



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGPSI
MESTRADO EM PSICOLOGIA

HIGOR RIBEIRO PINHO

O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR DE SÃO LUÍS - MA: um olhar da
Psicodinâmica do Trabalho

São Luís

2018

HIGOR RIBEIRO PINHO

**O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR DE SÃO LUÍS - MA: um olhar da
Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof^a Dr^a Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Pinho, Higor Ribeiro.

O trabalho do policial militar de São Luís - MA: um
olhar da Psicodinâmica do Trabalho / Higor Ribeiro Pinho.
- 2018.

84 f.

Orientador(a): Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luís, 2018.

1. Policiais militares. 2. Prazer. 3. Sofrimento. I.
Pessoa, Yldry Souza Ramos Queiroz. II. Título.

HIGOR RIBEIRO PINHO

**O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR DE SÃO LUÍS - MA: um olhar da
Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovado em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª Dr^ª Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Prof^ª Dr^ª Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Prof. Dr. João Carlos Alchieri
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus. Em muitos momentos ao longo do percurso a fé foi fundamental.

À minha mãe, Cléa, que sempre acredita em mim e me motiva diariamente.

Aos meus irmãos, Emilio e Gysele, pelo apoio incondicional.

À minha sobrinha, Alice, que deu um colorido especial à minha vida após a sua chegada.

Aos meus colegas de turma, que tornaram essa trajetória mais suave, apesar dos dissabores.

Aos meus amigos, que torcem pelo meu sucesso.

Aos queridos, Igor Wallace e Narana Milhomem, pelo companheirismo e ajuda de sempre.

À minha orientadora, Yldry Pessoa, que soube reverter os percalços comigo. Agradeço também pelas valiosas dicas que foram fundamentais para a concretização dessa pesquisa.

À professora Carla Vaz, por me acompanhar desde a graduação.

Ao professor João Alchieri, por engrandecer esse momento participando da banca.

E por fim, mas não menos importante, a todos os policiais que gentilmente contribuíram para a execução da pesquisa. Sem eles isso não seria possível. Espero que este trabalho proporcione aos leitores uma visão diferente do trabalhador policial.

“O trabalho é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”.

(Christophe Dejours)

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar as repercussões do trabalho na subjetividade dos policiais militares atuantes no setor administrativo. Para isso, buscou-se identificar as vivências de prazer e sofrimento, bem como as estratégias de enfrentamento desenvolvidas por eles frente às situações adversas do contexto laboral. Para o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho pode se constituir como fonte de prazer e sofrimento. A coleta de dados consistiu em pesquisa documental e bibliográfica, além de entrevistas semiestruturadas com seis policiais, três homens e três mulheres. Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo de Bardin. Os resultados apontam para um trabalho marcado pelo excesso de trabalho e falta de autonomia diante da rigidez da organização. As fontes de prazer sinalizadas pelos policiais são o sentimento de importância do trabalho que desempenham, a amizade estabelecida entre eles e o salário. Entretanto, este trabalhador está inserido em um ambiente laboral que não oferece muitos recursos para a transformação em um ambiente saudável. Nesse sentido, destacam-se como fontes de sofrimento, a rigidez hierárquica, a ausência de reconhecimento, a perda de amigos, dificuldades para promoção e o excesso de trabalho. Diante da predominância de vivências de sofrimento, os policiais utilizam desde justificativas para esse sofrimento, até comportamentos passivos e banalização das situações.

Palavras-chave: Policiais militares; Prazer; Sofrimento.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the repercussions of the work on the subjectivity of military police officers in the administrative sector. To that end, we sought to identify the experiences of pleasure and suffering, as well as the coping strategies developed by them in the face of adverse situations in the work context. For the theoretical reference of the Psychodynamics of Work, the work can be constituted as source of pleasure and suffering. Data collection consisted of documental and bibliographical research, as well as semi-structured interviews with six policemen, three men and three women. The data collected were analyzed using the Bardin content analysis. The results point to a work marked by overwork and lack of autonomy in the face of rigid organization. The sources of pleasure signaled by the police officers are the sense of importance of the work they perform, the friendship established between them and the salary. However, this worker is embedded in a work environment that does not offer many resources for transformation into a healthy environment. In this sense, they stand out as sources of suffering, hierarchical rigidity, lack of recognition, loss of friends, difficulties for promotion and overwork. Faced with the predominance of suffering experiences, the police use from justifications for this suffering, to passive behavior and banalization of situations.

Keywords: Military police; Pleasure; Suffering.

LISTA DE SIGLAS

BPM	Batalhão de Polícia Militar
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFP	Curso de Formação de Praças
CNS	Conferência Nacional de Saúde
MT	Medicina do Trabalho
PM	Polícia Militar
PMMA	Polícia Militar do Maranhão
ST	Saúde do Trabalhador
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: variáveis e aspectos do policiamento ostensivo exercido pelos policiais militares	26
Quadro 2: tempo de trabalho na PMMA e tempo de trabalho no setor administrativo	44

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TRABALHO: ASPECTOS HISTORIOGRÁFICOS	12
2.1 Trabalho e saúde.....	19
3 A POLÍCIA	24
3.1 Origem.....	24
3.2 A polícia no Brasil	25
3.3 A polícia no Maranhão.....	27
4 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO	32
5 MÉTODO	42
5.1 Tipo de Pesquisa	42
5.2 Tipo de Amostra	42
5.3 Número da Amostra	43
5.4 Local da Pesquisa	44
5.5 Instrumentos de Pesquisa	45
5.6 Coleta de Dados	45
5.7 Análise dos Dados	46
5.8 Considerações Éticas	47
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES	49
6.1 Escolha da atividade policial	49
6.2 Atividades desempenhadas	50
6.3 Reconhecimento do trabalho	52
6.4 Vivências de prazer	56
6.5 Vivências de sofrimento	59
6.6 Enfrentamento das adversidades	70
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS	77
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	84
APÊNDICE B – TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR	85
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	86
ANEXO A – DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	87

1 INTRODUÇÃO

Os motivos que levaram à escolha deste estudo são vários, dentre os quais, destaca-se a possibilidade de um maior aprofundamento na Psicodinâmica do Trabalho, dando assim, continuidade ao interesse que começou ainda na graduação e que já na monografia serviu de arcabouço teórico para a elaboração do trabalho de conclusão de curso.

Tem-se ciência de que organizar um estudo direcionado à temática do trabalho do Policial Militar se estabelece num exercício de desafio e compromisso acadêmico. Inicialmente, pelo fato de acompanhar quase que diariamente a mídia noticiando o aumento da violência, seja ela nas grandes ou pequenas cidades, bem como associação negativa que a imprensa, de um modo geral, vem veiculando a atividade policial. Destaca-se que essa sensação constante de insegurança acaba por aumentar ainda mais a responsabilidade do policial militar, categoria contemplada pela presente pesquisa.

Sabe-se que, com as mudanças sociais, emergem vários conflitos de interesses no seio da sociedade e, mais precisamente, a maximização da criminalidade, desencadeando desordem e inevitavelmente violência. Consequentemente, a atividade policial vem sendo um dos, senão o mais relevante instrumento estatal no mantimento da lei e da ordem pública no controle das regras sociais.

Via de regra, o trabalho policial é permeado por condições de estresse, insatisfação pela remuneração salarial, muitas das vezes baixa, além dos riscos iminentes de morte. Por tudo isso, é possível inferir que esta categoria profissional é bastante vulnerável ao sofrimento psíquico, uma vez que sua atuação laboral é marcada não só pelas questões já citadas, mas também, pelo perigo e tensão que são constantes (PAULINO; LOURINHO, 2014).

Segundo dados da ONG mexicana “Conselho Cidadão pela Seguridade Social Pública”, São Luís (MA) encontra-se no 21º lugar como cidade mais violenta do mundo e é a sexta cidade brasileira do ranking com maior taxa de homicídios por 100 mil habitantes em 2015. A taxa média da capital maranhense foi de 53,05 homicídios por 100 mil habitantes (G1, 2016). Diante deste quadro alarmante, estão os profissionais, policiais militares, que lidam diretamente com o problema e que, por vezes, por conta da importância e repercussão do fenômeno violência, são esquecidos no tocante à saúde ocupacional.

Toda essa importância contribui para que a relação entre o trabalho e a saúde do trabalhador sejam objetos de estudo de inúmeras pesquisas. Contudo, na busca realizada por Mendes (2003), entre 1950 e 2002, utilizando as palavras-chave “saúde ocupacional”, “saúde

do trabalhador”, “ergonomia”, dentre outros, foram encontradas 860 dissertações e teses. Desse total, apenas 3 tratavam sobre a saúde do policial.

O aparente pouco interesse em estudos sobre o policial “pode ser reflexo de um ressentimento de origem que acabou por colocar a população e intelectuais em oposição aos agentes da segurança pública” (ANCHIETA et al, 2011, p. 199). Posteriormente, apenas a partir da década de 1990, que a questão da segurança pública passou a ser compreendida como constituinte da democracia e objeto de estudo das ciências sociais.

Entretanto, por mais adversas que sejam as características do trabalho, ele não apenas gera sofrimento, mas também, prazer. Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as repercussões do trabalho na subjetividade dos policiais militares do setor administrativo. Sobre os objetivos específicos, procurou-se identificar as fontes de prazer no trabalho do policial militar; identificar as fontes de sofrimento no trabalho do policial militar; e verificar estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores no enfrentamento da atividade laborativa.

Espera-se com os resultados desta pesquisa contribuir para o entendimento do trabalho além do que é visto ou ouvido, mas também sentido, podendo a partir daí auxiliar na elaboração de medidas que possibilitem ressignificar o sofrimento e, assim, transformar o trabalho, evidenciando o seu lado saudável e evitando o adoecimento dos trabalhadores.

2 TRABALHO: ASPECTOS HISTORIOGRÁFICOS

Nesse capítulo será feito um breve recorte teórico cujo objetivo é apresentar o significado do trabalho em diferentes contextos e momentos históricos. A palavra trabalho em sua origem deriva do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais especificamente, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (ALBORNOZ, 1994, p. 10).

Podem ser consideradas como as primeiras relações de trabalho os deslocamentos dos nômades em busca de alimento de acordo com o período do ano em que se encontravam. Esses deslocamentos sazonais findaram quando foram formadas as tribos e onde os participantes passaram a utilizar a cooperação na divisão de tarefas.

Desde as primeiras manifestações de vida comunitária do ser humano, quando a própria incapacidade do indivíduo isolado o obrigou a se agrupar com outros seres que tinham suas mesmas limitações, para obter os benefícios da colaboração e a ajuda dos demais, se iniciaram as relações básicas que engendrariam, através do tempo, as de caráter laboral, que foram a base do desenvolvimento da sociedade humana (BAZTÁN, 1986, p. 1).

A partir da cooperação para a realização de suas tarefas, os nômades se tornaram sedentários e através da organização dos grupos realizavam principalmente atividades de agricultura e pecuária. Com os nômades agora organizados em tribos, a eclosão de guerras passou a existir entre os povos. Os derrotados eram transformados em escravos, possuindo valor econômico e tratados como coisas e não como pessoas. Os escravos como força de trabalho e moeda de troca foram amplamente utilizados no mundo romano. Dessa forma, por ser vinculado à exploração, o trabalho possuía durante este período seu significado atrelado ao sofrimento e era tido como um fardo.

A relação dos romanos com o trabalho possibilitou o surgimento de diversas práticas e termos. Estabeleceram um sistema chamado *manumissio*, em que o escravo passava a ter uma liberdade subordinada, deixando então de ser tratado como coisa e visto agora como um sujeito de direito. Houve ainda o sistema *location* e *colonato*, que representavam, respectivamente, arrendamentos de serviços e pagamento para a realização de algumas tarefas.

Contudo, a queda do império romano possibilitou o surgimento do sistema econômico, político e social denominado feudalismo. Esse sistema social foi predominante na Europa Ocidental entre os séculos X e XIII, e possuía como características uma economia rural para subsistência, relação de servidão entre servos e nobres, descentralização política, relação de

suserania e vassalagem, além do predomínio e grande influência da religião (ARARIBÁ, 2010).

Durante esse período, possuir terra era considerado o maior bem que alguém poderia ter. A sociedade feudal era composta por três classes, a chamada nobreza feudal, o clero e os servos. A nobreza era quem possuía as terras e quem arrecadava impostos dos camponeses (ARARIBÁ, 2010).

Quem também detinha grande poder era o clero, que era composto pelos membros da Igreja Católica. Como dito anteriormente, esse período foi marcado por intensa religiosidade. O clero tinha como responsabilidade a proteção espiritual da sociedade, além de contar com a arrecadação do dízimo. Entretanto, o clero era isento do pagamento de impostos. A Igreja Católica nesse período era a grande influenciadora dos modos de pensar e agir das pessoas, além de ter grande poder econômico, uma vez que possuía muitas terras (ARARIBÁ, 2010).

O trabalho, durante esse período, era defendido pela Igreja Católica como algo necessário para disciplinar, mantendo as pessoas ocupadas, impedindo-as de confrontarem a estrutura social da época por meio das “tentações”. Influenciados pela Igreja, os religiosos e os nobres desprezavam o trabalho, chegando a considerá-lo indigno. Tinham destaque e eram consideradas nobres apenas atividades relacionadas à política, ao sacerdócio, às guerras, a cultura e ao esporte (ARARIBÁ, 2010).

Composta pelos servos e pequenos artesãos, a terceira camada da sociedade feudal, tinha como obrigação a realização do pagamento de taxas e tributos aos senhores feudais. Na relação de suserania e vassalagem estabelecida entre eles, o suserano cedia um lote de terra ao vassalo, fazendo com que este jurasse fidelidade e ajuda ao seu suserano, em contrapartida, teria garantia de proteção e um lugar no sistema de produção. A figura do rei era o maior suserano, detentor dos poderes político, jurídico e econômico (ARARIBÁ, 2010).

Tanto na Idade Antiga quanto na Idade Média o significado do trabalho permaneceu o mesmo, visto que ele ainda era tido como algo indigno, sendo utilizado também como punição para os pecadores na Idade Média. Com inovações no setor agrícola (arado de ferro e atrelamento dos animais utilizados nos campos) e emprego da energia a partir do século X, houve um aumento na produção de alimentos, bem como do aumento populacional, diminuindo a utilização da mão de obra nos campos. Em decorrência disso muitas pessoas migraram para as cidades para buscar novas formas de sobrevivência (ARARIBÁ, 2010).

Contudo, a peste negra, as más colheitas e as revoltas no século XIV foram indicadores para desestabilizar o feudalismo. Muitas famílias nobres se deslocaram para as cidades ou cortes reais porque perderam suas terras. Muitos deles buscavam casar as mulheres

das famílias com ricos burgueses. Os burgueses habitavam as cidades e tinham como ofício a atividade comercial, a produção de artigos nas oficinas artesanais e o empréstimo de dinheiro a juros. O clero, por sua vez, também foi afetado, pois nesse momento já não era composto apenas por nobres.

Os camponeses também sofreram mudanças por conta dos acontecimentos citados anteriormente. Muitos se livraram da servidão, pois conseguiram adquirir terras. Entretanto, boa parte seguiu para as cidades e passaram a ser trabalhadores livres. Esse novo contingente urbano contribuiu para o surgimento de novas ocupações e trabalhadores livres. Pequenas fábricas foram criadas e com elas um terreno fértil para o capitalismo (ARARIBÁ, 2010).

Com o capitalismo, famílias que desenvolviam o trabalho em ambiente doméstico, precisaram se adaptar ao novo modo de produção, passando a vender a força de trabalho e recebendo um salário por isso, já que o capitalismo está intimamente ligado a aquisição de dinheiro. A sociedade capitalista para Marx (1982), estaria dividida entre uma classe que é detentora dos meios de produção e outra classe em que a única forma de assegurar sua subsistência é a venda ou troca de sua força de trabalho.

O que passa a ocorrer, então, é que

no feudalismo havia os que eram possuídos; no capitalismo, os que não possuem. Se no modo de produção feudal os trabalhadores estavam presos à terra e ao domínio dos nobres, no capitalismo é preciso libertar os trabalhadores da terra, ou seja, despojá-los para que se tornem duplamente dependentes do capital: de um lado livres para vender sua força de trabalho; de outro subordinado ao comércio de produtos necessários à sobrevivência, passando ser essencial a liberdade de consumo (CODO, 2006, p. 28).

A prática do trabalho se consolida na sociedade a partir dos avanços científicos do século XVII e a passagem do feudalismo para o capitalismo, assim como todas as transformações sócio históricas advindas.

Com essas mudanças, o trabalho passou a ter um sentido mais genérico: o de aplicação da energia do homem para o bem da humanidade, transformando a natureza, e colocando-a a serviço de todos, como também o uso das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2003, p. 04).

No século XVIII, início da Revolução Industrial, as técnicas se desenvolviam e as fábricas surgiam, tomando conta do espaço que antes era do trabalho artesanal. Os antigos artesãos tornaram-se trabalhadores assalariados e com o intuito de obter a produção esperada, o trabalho começou a ser organizado de maneira científica. A divisão e o parcelamento das tarefas tinham como objetivo o aumento da produtividade (ARARIBÁ, 2010).

Nesse contexto o trabalho artesanal passou a dar lugar ao trabalho mecanizado e em série. O controle do tempo é uma característica marcante dos novos tempos do trabalho, nele

“o cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, a regula, a domina, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de convivência para uma nova sociedade” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 77).

A introdução do maquinário no trabalho das fábricas trouxe melhorias para o trabalhador na medida em que ele passou a dispor de menos força física para a execução da tarefa, o que ocasionou diminuição da fadiga, fruto do trabalho. Contudo, as mesmas modificações contribuíram para que o trabalhador não se reconhecesse no seu próprio trabalho. Essa complexa divisão do trabalho levou o trabalhador a separar-se do produto final, vender a sua própria força de trabalho no mercado, transformando-se em mercadoria e, na medida em que isso aconteceu, começamos a nos estranhar, distanciamos de nós mesmos e nos alienarmos (LEAL, 2006, p. 33).

Com o advento do Renascimento, o sentido do trabalho se modificou e ganhou novos contornos. O trabalhador passou a compreender o trabalho como a tarefa que “propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida e transforma-se em condição necessária para a sua liberdade.” (RIBEIRO; LEDA, 2004, p. 77). Foi a partir desse período que o trabalho deixou de figurar apenas como ocupação servil. Percebe-se aqui entendimentos antagônicos em relação ao trabalho. Segundo Ribeiro e Leda (2004), em alguns momentos representa castigo divino, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo.

O Iluminismo do século XVIII trouxe consigo ideias progressistas que entendiam o trabalho como algo indispensável para o progresso humano e de suma importância para a economia. Tais ideias juntamente com os avanços oriundos da Revolução Industrial serviram para firmar o capitalismo como modelo econômico.

O capitalismo transformou o trabalho, fazendo com que o mesmo se estabelecesse como uma atividade regular em que o emprego fosse assalariado. Todas essas características convergiram para uma valorização do capital que possibilitava que a matéria prima fosse transformada “em mercadorias a serem comercializadas, com o objetivo de se transformarem em riqueza acumulada para os detentores do capital. Cada vez mais, a grande maioria da sociedade depende da venda de sua força de trabalho para sobreviver”. (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013, p. 4)

Os artesãos de outrora, agora trabalhadores assalariados, passaram a ter o trabalho organizado de maneira científica no intuito de que a produção fosse alcançada. Iniciava-se aí, a divisão do trabalho, a fragmentação e o parcelamento de tarefas, cujo objetivo principal consistia no aumento da produtividade (ARARIBÁ, 2010).

Essa cientificidade esteve presente nas ideias de Taylor e Ford, e perdurou na indústria capitalista por todo o século XX. O chamado modelo taylorista/fordista passou a ditar a forma de produzir e de comportar-se do trabalhador. Características como contenção de gastos, aumento da produtividade, racionalização da produção, controle rigoroso do tempo de trabalho e a divisão que especializava o trabalhador em apenas uma etapa do processo produtivo foram determinantes para alienar este trabalhador que, tendia a não enxergar realização no trabalho que executava.

O que se observa até então com as mudanças do capitalismo, mudanças estas implementadas principalmente pelo taylorismo/fordismo, é que houve uma inversão no controle. O trabalhador deixou de controlar o seu trabalho e passou a ser controlado em termos de tempo e produtividade. Como destacam Navarro e Padilha (2007), o que o novo modelo de produção fez foi garantir que o controle do tempo fosse exercido pela gerência, contribuindo assim para a segregação entre execução e concepção do trabalho. Percebe-se então que o objetivo de Taylor não era priorizar condições melhores de trabalho, mas sim de garantir o cumprimento dele via fiscalização e regulação do tempo.

Destaca-se que esse controle do trabalhador se expande para outras esferas da vida. O pouco de tempo livre que ele dispõe deve ser aproveitado de maneira que não venha comprometer sua produção quando estiver em horário de trabalho nas fábricas.

Explicita-se que compreender a questão do controle no trabalho é de certa forma compreender o processo produtivo em sua raiz, tendo em vista que desde sempre houve controle de uns sobre os outros. A definição traz o conceito de controle como “ato ou poder de controlar; fiscalização exercida sobre as atividades de pessoas, órgãos e etc., para que não se desviem das normas preestabelecidas” (FERREIRA, 2010, p. 197).

[...] o controle permeia as relações de produção há milhares de anos, antes mesmo do surgimento das manufaturas e das indústrias capitalistas. Pode-se afirmar que a especialização do trabalho, saída encontrada para lidar com o crescimento e as necessidades das comunidades primitivas, foi a principal responsável pelo surgimento do controle nas relações de trabalho. (GUIMARÃES, 2006, p. 02)

Dessa forma, a especialização do trabalho pode ser entendida como potencializadora do controle nas relações de trabalho. Sabe-se que tanto a divisão quanto a especialização do trabalho existem desde os primórdios da humanidade. Foi dessa época também que “homens especializaram-se em pensar e orientar o trabalho de outros, enquanto a maioria dos trabalhadores braçais recebia ordens e instruções dos trabalhadores mentais” (GUIMARÃES, 2006, p. 02-03).

O controle encontrou no capitalismo do taylorismo/fordismo o terreno fértil para seu desenvolvimento. “O controle e a disciplina necessários para dominar os trabalhadores (seu corpo, seus hábitos) eram extremamente rígidos e indispensáveis para fazer com que eles se adaptassem às máquinas, transformando-se em perfeitos autômatos” (GUIMARÃES, 2006, p. 03).

À medida que a produção se desenvolve, os mecanismos de controle vão se tornando cada vez mais sutis. Em meio às transformações, Taylor cria a racionalização do trabalho. A partir de estudos acabou difundindo e contribuindo para que fábricas de todo o mundo utilizassem essa ferramenta de controle.

O caráter científico de sua administração e de suas pesquisas fazia supor uma neutralidade de suas práticas. Disseminadas, tais práticas reforçaram ainda mais a submissão do trabalhador ao capital, retirando deste a possibilidade de pensar ou aprimorar sua prática por si próprio. Seu saber passou a ser desconsiderado, já que se retirava deste trabalhador qualquer possibilidade de mudança e de controle de seu trabalho (GUIMARÃES, 2006, p. 04).

Neste momento, já é possível perceber a importância do trabalho na vida do indivíduo, ocupando lugar de destaque e sendo sua prioridade. Sobre isso Ribeiro e Leda (2004, p. 78), destacam que “as pessoas ficam submissas às leis impostas pelas fábricas, ocorrendo um controle das suas vidas privadas. Há uma tentativa de adequação das relações sociais desenvolvidas extra produção a uma racionalidade econômica e técnica que opera no interior das indústrias”.

Com a crise do capitalismo na década de 1970, o modelo taylorista/fordista começou a declinar, obrigando as organizações a buscarem alternativas que garantissem sua sobrevivência e fazendo com que elas modificassem seus princípios de gestão administrativa. Essa necessidade surgiu não apenas devido à crise do capitalismo, mas também devido à concorrência japonesa, às exigências dos clientes, que passaram a desejar produtos fabricados com exclusividade e não mais em série, a uma redução nos lucros e insatisfação da classe operária.

Em um cenário de maior competitividade as empresas, visando a redução dos custos de produção, a maior variabilidade de suas mercadorias, a melhoria da qualidade de seus produtos e serviços e de sua produtividade, investiram em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutiram negativamente nas relações e condições de trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17)

Com as transformações do mundo do trabalho oriundas do avanço tecnológico, em 1970, um novo modelo de produção passa a existir no universo laboral das fábricas: o toyotismo. Esse modelo tinha como propósito continuar sua ampliação no mercado, mas,

comparecia no discurso uma ideia acerca da melhoria na qualidade dos produtos para satisfação do cliente (FREITAS, 2006).

Enquanto no taylorismo/fordismo as tarefas dos operários eram simples e repetitivas, no toyotismo este trabalhador era “elevado” ao nível do trabalhador tido como “qualificado” e “polivalente”, ampliando suas possibilidades de atuação. Em linhas gerais, o que se viu na prática é que essas transformações contribuíram apenas para sobrecarregar o trabalhador. Como explicam Navarro e Padilha (2007) as formas de exploração objetivas são mantidas e as subjetivas foram ampliadas neste período.

[...] o taylorismo e o fordismo tinham uma concepção muito linear, onde a Gerência Científica elaborava e o trabalhador manual executava. O toyotismo percebeu, entretanto, que o saber intelectual do trabalho é muito maior do que o fordismo e taylorismo imaginavam, e que era preciso deixar que o saber intelectual do trabalho florescesse e fosse também ele apropriado pelo capital (ANTUNES, 1999, p. 206).

A análise dos modelos de gestão nos mostra que o capital aperfeiçoou as táticas utilizadas para controle do trabalhador, cujo exercício desse controle esteve sempre “diretamente relacionado com a produção de modos de subjetivação hegemônicos, a fim de criar formas de ser e agir no mundo correspondentes aos interesses do capital” (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014, p. 63).

O modelo taylorista/fordista ainda que já tivesse a preocupação de gerir a subjetividade do trabalhador, por meio de seu controle autoritário, acabou especializando-se na docilização da classe trabalhadora. O modelo toyotista, por sua vez, obteve mais êxito nessa tarefa. O modelo japonês “utiliza-se de métodos e técnicas de gestão que atuam na cooptação dos trabalhadores, buscando o engajamento estimulado no trabalho e efetivando o sequestro de sua subjetividade” (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014, p. 63). Essa captura é tão perversa que impossibilita que se desperte nos sujeitos o desenvolvimento da personalidade partindo de necessidades reais.

Todas essas transformações fizeram com que o trabalho tivesse um caráter predominantemente ligado a subsistência, um meio de se alcançar sucesso econômico. Hoje o trabalho tende a ter um esvaziamento do sentido enquanto realização pessoal. O prestígio das profissões passou a ser muitas vezes vinculado ao rendimento oferecido. Essa visão do trabalho pode a longo prazo contribuir para o adoecimento do trabalhador, uma vez que poderá se tornar um fardo, levando a fadiga e sendo visto como uma obrigação. O ideal é que o trabalho possa caminhar junto à vida, garantindo não apenas a sobrevivência, mas dando um sentido. Dessa forma, “o indivíduo precisa vislumbrar a possibilidade de realização dos seus

planos e projetos, desvinculados do mero acesso a bens materiais e suas simbologias” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 81).

Para Antunes (2003, p. 57) “o mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da cultura fordista, fortemente especializados, que são substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais da era toyotista”. Tais modelos de produção presentes ainda hoje, isolados ou juntos, continuam a existir para assegurar a perpetuação do capitalismo.

2.1 Trabalho e saúde

Com o passar do tempo a relação trabalho-saúde foi se transformando. Sendo assim, faz-se necessário um breve recorte sobre conceitos e práticas que influenciam a relação do trabalho e a saúde do trabalhador. Apesar da pouca sistematização de informações, os estudos remontam aos papiros egípcios e ao mundo greco-romano. O grego Hipócrates, considerado o “pai da medicina”, levantou a questão sobre os efeitos do chumbo para a saúde humana. Posteriormente, Plínio (o “Velho”), descreveu deficiências causadas por chumbo, enxofre e zinco nos trabalhadores-escravos.

Mendes (1995) destaca que esse campo do conhecimento ficou adormecido na Idade Média, recebendo destaque após o aumento nos casos de problemas de saúde oriundos do trabalho de extração mineral no século XVI. Nesse período surgem os escritos de George Bauer e de Paracelso, que destacaram doenças que acometiam os trabalhadores das minas, principalmente a *mala metallorum*.

George Bauer, mais conhecido pelo nome latino Georgius Agrícola, destaca principalmente “a chamada ‘asma dos mineiros’, provocada por poeiras que descreveu como ‘corrosivas’. A descrição dos sintomas e a rápida evolução da doença sugerem-se tratar-se de silicose, eventualmente acompanhada de câncer de pulmão” (SILVA, 1998, p. 65).

O primeiro estudo sobre doenças no trabalho foi feito por Bernardino Ramazzini (1663-1714). Em sua obra “De Morbis Artificum Diatriba”, conhecida no Brasil como “As doenças dos trabalhadores”, descreve o que ocorrem nos trabalhadores de mais de 50 ocupações. Uma de suas inovações foi a inclusão na anamnese clínica o questionamento: “Qual é a sua ocupação?” (PESSOA, 2014).

A partir da Revolução Industrial no século XVIII, o processo de produção e bens ganhou uma nova forma. A força humana e animal outrora empregada, deu lugar a energia

motriz, contribuindo assim para a transformação das condições de trabalho. O maquinário se desenvolvia e doenças antes inexistentes passam a surgir (PESSOA, 2014).

Responsável pela promoção e prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores, o Estado, neste período, buscava impedir que entraves dificultassem o progresso econômico. O trabalho era regulado pela oferta e procura. O contrato de trabalho, em tese, era fruto de livre acordo entre as partes, empregado e empregador, mas o que se tinha na realidade era o empregador fixando as normas. Por não ser escrito, cabia ao patrão modificar ou rescindir. Paralelamente uma legislação trabalhista foi criada para assegurar alguns direitos aos trabalhadores (PESSOA, 2014).

Dejours (1992) destaca alguns pontos que marcaram o desenvolvimento das leis trabalhistas:

- 1890: criação de delegados de segurança nas minas;
- 1893: lei sobre a higiene e segurança dos trabalhadores industriais;
- 1889: lei sobre acidentes de trabalho e indenizações;
- 1905: aposentadoria dos mineiros;
- 1910: aposentadoria para o conjunto de trabalhadores que passassem dos 65 anos (a chamada ‘aposentadoria para os mortos’ de acordo com os sindicatos, uma vez que apenas 15% dos franceses conseguiam chegar até essa idade).

Ainda assim, os trabalhadores precisavam cumprir extenuantes jornadas de trabalho, em ambientes inseguros e insalubres à saúde. “Naquele momento, o consumo da força de trabalho, resultante da submissão dos trabalhadores a um processo acelerado e desumano de produção, exigiu uma intervenção, sob pena de tornar inviável a sobrevivência e reprodução do próprio processo” (MENDES; DIAS, 1991, p. 341).

Nesse sentido, Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil, preocupado com a saúde dos seus funcionários, consultou seu médico para saber o que poderia ser feito para assegurar a saúde dos trabalhadores. Obteve como resposta que deveria colocar seu próprio médico no interior da fábrica para que pudesse observar e falar com os trabalhadores e assim verificar os efeitos do trabalho sobre as pessoas (MENDES; DIAS, 1991).

Surgia então, enquanto especialidade médica, o que ficaria conhecido como Medicina do Trabalho (MT). Os serviços de saúde baseados nesse modelo foram expandidos rapidamente a outros países, concomitantemente ao próprio processo de industrialização, chegando aos países periféricos com a transnacionalização da economia, com a promessa de garantir saúde aos trabalhadores (MENDES; DIAS, 1991).

Com a inexistência ou ineficiência do Estado para garantir o atendimento da população acerca das demandas na área de saúde, os serviços médicos dentro da empresa passam a cumprir um duplo papel, “consolidando, ao mesmo tempo, sua vocação enquanto instrumento de criar e manter a dependência do trabalhador, ao lado do exercício direto do controle da força de trabalho” (MENDES; DIAS, 1991, p. 342). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, passa então a propagar a necessidade da formação de médicos do trabalho para atender a necessidade das fábricas e indústrias.

Esse serviço centrado na figura do médico possui como característica “uma visão eminentemente biológica e individual, no espaço restrito da fábrica, numa relação unívoca e unicausal, buscam-se as causas das doenças e acidentes (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 22). Na MT, para cada doença, um agente etiológico.

Os autores anteriormente citados lembram que, a característica mecanicista fez com que a MT atuasse nos processos de recrutamento e seleção. Sua atuação estava pautada em impedir que pessoas possivelmente não “aptas” ao trabalho fossem identificadas antes mesmo do seu ingresso na fábrica. Isso refletia na redução de gastos, uma vez que, recrutando apenas pessoas “sem problemas de saúde”, possivelmente no futuro problemas como absenteísmo, interrupção da produção e gastos com obrigações sociais seriam evitados.

A relação Trabalho e Saúde ganha novos contornos quando a MT apresenta-se limitada às necessidades dos trabalhadores. Surge, então, uma nova forma de compreender essa relação, denominada de Saúde Ocupacional. A Saúde Ocupacional apresenta uma proposta interdisciplinar, tendo como base a Higiene Industrial e relacionando ambiente de trabalho-corpo do trabalhador. Considera um conjunto de fatores na produção da doença, incorporando a teoria da multicausalidade, utilizando como avaliação a clínica médica e indicadores biológicos e ambientais de exposição e efeito (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Contudo, entendendo os riscos como “peculiaridades ‘naturalizadas’ de objetos e meios de trabalho, descontextualizados das razões que se situam em sua origem, repetem-se, na prática, as limitações da Medicina do Trabalho” (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 23). Dessa forma, ações que deveriam ser realizadas de maneira mais ampla, ficam restritas a intervenções pontuais.

No Brasil algumas instituições e departamentos adotaram a Saúde Ocupacional. Destaca-se a Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo que criou uma área de Saúde Ocupacional dentro do Departamento de Saúde Ambiental. Outra instituição que merece destaque é a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

(FUNDACENTRO), considerada a versão brasileira dos modelos de Instituto de Saúde Ocupacional do exterior (MENDES; DIAS, 1991).

Essa abordagem contribuiu para a elaboração de normas. Como por exemplo, a Norma Regulamentadora 4 da Portaria 3214/78, que versa sobre a obrigatoriedade de equipes técnicas multidisciplinares nos locais de trabalho. Contudo, apesar de mudanças na legislação trabalhista, a legislação previdenciária mantinha características de uma prática medicalizada e de cunho individual (MENDES; DIAS, 1991). O que se observa nesse modelo é que persiste a tentativa “de adequar o ambiente de trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho” (LACAZ, 2007, p. 759).

Lacaz (2007), destaca que devido aos limites epistemológicos da Saúde Ocupacional, essa abordagem deixa de considerar outras relações que deveriam ser inseridas nas discussões sobre saúde do trabalhador, como as relações oriundas da organização-divisão do trabalho: a duração da jornada; o ritmo; a hierarquia; o conteúdo das tarefas; o controle da produtividade. Para o autor, a Saúde Ocupacional pouco tem a contribuir, pois os problemas de natureza orgânica são diagnosticados e tratados, a partir de uma visão empirista e positivista incorporada da clínica.

Ainda que avanços no campo conceitual sinalizem para uma nova maneira de lidar com a relação trabalho-saúde, os cuidados com o trabalhador cotidianamente, esbarram na predominância da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Nesse sentido, a nova organização do trabalho demanda um entendimento diferente, mais abrangente, sobre as questões da saúde. Nasce, então, a Saúde do Trabalhador (ST), para contrapor-se às práticas e conhecimentos da Saúde Ocupacional, buscando romper com a “concepção hegemônica que estabelece um vínculo causal entre a doença e um agente específico, ou a um grupo de fatores de risco presentes no ambiente de trabalho” (MENDES; DIAS, 1991, p. 347).

Para Nardi (1997), o campo da ST contempla algo que o difere dos modelos antes apresentados. Nesse campo do conhecimento, os sujeitos participam nos processos de intervenção, planejam ações e contribuem com o seu conhecimento, figurando como um elemento importante na produção de saúde. Essa importância dada aos sujeitos incluindo-os nos temas de saúde, contribui para que os mesmos sejam mais cientes das suas condições de vida e do potencial transformador que possuem.

Lacaz (2007, p. 757), define a ST como o

[...] campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) (n) as relações trabalho e saúde-doença, tendo como referência central o surgimento de um novo ator social: a classe operária industrial, numa sociedade que vive profundas mudanças políticas, econômicas, sociais.

A ST desponta no Brasil durante o período do Movimento da Reforma Sanitária, intensificado na década de 1980 e inspirado na Reforma Sanitária Italiana (CATTANNI, 2008). Durante a VIII Conferência de Saúde (CNS) ocorrida em Brasília, em 1986, foi discutido um novo modelo de atenção à saúde. Na conferência um campo fértil de discussão sobre ST foi iniciado (LIMA et al, 2009). Foi também na VIII CNS que “consolida-se a proposta de criação do SUS com atributo de coordenar as ações de saúde, agora alçada à condição de *direito social e de cidadania*, ações estas que englobam, como tendência mundial, a saúde dos que trabalham” (LACAZ, 2007, p. 761).

No âmbito nacional, define-se um aparato legal com o objetivo de assegurar a reestruturação da assistência a ST. Inúmeras normativas contribuíram para maximizar e melhorar as possibilidades da assistência ofertada aos trabalhadores, dentre as quais, leis, decretos e portarias, conforme Dias (2006): Lei nº 5889/73; Portaria nº 3067/88; Lei nº 7.802/89; Decreto nº 98.816/90; Lei nº 8.080/90; Lei nº 8213/91; Decreto nº 3048/99; Portaria Ministerial nº 3.120/99; Portaria nº 1.399/99; Portaria nº 2.437/02; Portaria nº 777/04; Portaria nº 2.437/05; Portaria Interministerial nº 800/05.

Faz-se necessário esse breve recorte histórico para compreender a ST como um entendimento mais amplo das questões inerentes ao processo saúde-doença e sua relação com o trabalho, deixando de lado a concepção hegemônica da MT e da Saúde Ocupacional. Para a ST o trabalho atua como organizador da vida social, como espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas também, como um espaço de resistência, de constituição e do fazer histórico. Nesse contexto, os “trabalhadores assumem o papel de atores, de sujeitos capazes de pensar e de se pensarem, produzindo uma experiência própria, no conjunto das representações da sociedade” (MENDES; DIAS, 1991, p. 347).

3 A POLÍCIA

3.1 Origem

A palavra polícia origina-se do termo em latim *politia* e do grego *politea*, tendo como significado a organização política e de governo. Os termos política e polícia, estão relacionados à *polis*, significando cidade ou Estado (SOUSA, 2009). Após o surgimento da propriedade privada e do direito, o Estado passou a ter necessidade de manutenção da ordem.

A concepção atual de polícia é originária do Estado moderno, também designado de Modernidade, que possui como marcos a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. Os ideais basilares da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade -, enfraqueceram o poder absolutista e culminaram na extinção da ideia de Estado-Polícia, cedendo lugar à figura Estado de Direito. A polícia atual foi gestada neste contexto, meados do século XVIII (MARCINEIRO; PACHECO, 2005).

A polícia também pode ser entendida como uma “instituição estatal permanente, direito e responsabilidade de todos, não só exercida para a preservação da ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio, mas, acima de tudo, para assegurar e promover o respeito à dignidade da pessoa humana” (AZKOUL, 1998, p. 41).

Para Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998, p. 944) a polícia

é uma função do estado que se concretiza numa instituição de administração positiva e vis a pôr em ação as limitações que a lei impõe a liberdade dos indivíduos e dos grupos para salvaguarda e manutenção da ordem pública, em suas várias manifestações; da segurança das pessoas à segurança da propriedade, da tranquilidade dos agregados humanos à proteção de qualquer outro bem tutelado com disposições penais.

Existindo na Europa desde o período medieval, destacaram-se dois modelos de polícia: o modelo francês e o modelo inglês. O modelo francês nasceu após a assinatura de Luís XIV, assinando o ato de nascimento da polícia. Instituído após a Revolução Francesa, esse modelo destacava como função da polícia a manutenção da ordem pública, da propriedade, da liberdade e da segurança individual. O poder era tido como marca dessa polícia centralizada e estatal (SANTOS, 1997).

O modelo inglês, por sua vez, era baseado na relação com a comunidade local e possuía como características a cooperação voluntária da população, mínima utilização de força física e adequada prestação de serviços à sociedade, destacando como indicador da eficácia da polícia a ausência do crime e da desordem, bem como respeito ao Judiciário. Era também conhecida como polícia comunitária (SANTOS, 1997).

3.2 A polícia no Brasil

Já na época colonial a coroa portuguesa demonstrava preocupação com a defesa da nova Colônia. Nesse momento histórico a preocupação era ocupar e proteger as terras contra ameaças tanto internas quanto externas (FERNANDES, 1974). Documentos sinalizam que a ideia de polícia no Brasil surgiu com a divisão da Colônia em capitanias hereditárias e missão a Martin Afonso de Sousa para estabelecer a administração, a promoção da justiça, assim como a manutenção da ordem pública. Os donatários recebiam a titulação de capitão e governador (ANCHIETA, 2011, p. 36).

A origem das Polícias Militares brasileiras está nas Forças Militares regulares criadas em Portugal, que em 1760 tinha a intenção de construir um aparato policial e de defesa civil, culminando na criação da Intendência Geral de Polícia e Guarda Real de Polícia. Esses aparatos surgem após o crescimento da Colônia e a vinda da corte portuguesa para o Brasil (FARIA, 2007).

Após as constituições de 1824 e 1834, indicando para a descentralização burocrática a organização dos governos provinciais, devido as revoltas regenciais que preocupavam as autoridades, surgiu a necessidade da criação de aparatos policiais que garantissem o controle da animosidade e insatisfações locais. Cria-se então neste período os Corpos de Polícia da Província, que serviram de base para a construção da força policial dos dias atuais, cujo objetivo é a manutenção da ordem pública e o policiamento ostensivo. Faria (2007, p. 164) afirma que

A Carta Magna de 1824 imprimiu um caráter centralizado ao Estado nacional que se formava no Brasil. A reforma constitucional de 1834, no entanto, proporcionou-lhe uma relativa descentralização político-administrativa, ao dotar as províncias de corpos legislativos, cuja competência incluía: “Fixar sobre informação do Presidente da Província, a força policial respectiva”. Essa atribuição resultava da delegação de uma parcela da competência que tinha a Assembleia geral [...].

Os aparatos de segurança estiveram presentes desde a monarquia, passando pelo período republicano e pela ditadura, neste último servindo como agente de intervenção direta, além de ter destaque em momentos de turbulência nacional mantendo a ordem pública e garantindo à democracia.

A Constituição Brasileira de 1988, em seu artigo 144, estabelece que:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I – Polícia Federal;
- II – Polícia Rodoviária Federal;
- III – Polícia Ferroviária Federal;
- IV – Polícias Civis;

V – Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

As Polícias Militar e Civil têm funções complementares e atividades bem demarcadas e, para atuarem de maneira mais eficaz, faz-se necessário um trabalho conjunto entre elas. O trabalho da Polícia Militar está pautado na manutenção da ordem pública e na coibição de ocorrência de crimes, também na identificação de delitos que previstos no Código Penal. Uma vez identificado o delito enquadrado no Código Penal, cabe a polícia militar a detenção dos infratores e encaminhá-los à Unidade da Polícia Civil responsável pela área (RODRIGUES, 2003). Em resumo, o trabalho ostensivo é realizado pela Polícia Militar (por isso a caracterização/fardamento dos agentes) e o investigativo pela Polícia Civil.

Com relação a atividade do policial militar, reconhece-se a peculiaridade desse trabalho. Assim como, o reconhecimento do exercício de sua atividade como sendo, uma profissão. Para Poncioni (2003, p. 69), a polícia é uma profissão, uma vez que

[...] a atividade policial é exercida por um grupo social específico, que compartilha um sentimento de pertencimento e identificação com sua atividade, partilhando ideias, valores e crenças comuns baseados numa concepção do que é ser policial. Considera-se, ainda, a polícia como uma “profissão” pelos conhecimentos produzidos por este grupo ocupacional sobre o trabalho policial – o conjunto de atividades atribuídas pelo Estado à organização policial para a aplicação da lei e a manutenção da ordem pública –, como também os meios utilizados por este grupo ocupacional para validar o trabalho da polícia como “profissão”.

Responsável pelo cumprimento da política de segurança pública, o policial militar é o militar estadual, e caracteriza-se por ser o único profissional que pode ser julgado em duas distintas justiças, a civil e a militar, além de receber punições por atos que se praticados pelo cidadão civil, não acarretaria nenhum tipo de pena (PINTO, 2000).

A chamada atividade-fim, o policiamento ostensivo, “é exercida pelo policial fardado, em locais públicos, com caráter preventivo, pela observação e fiscalização, com a atitude de vigilância, tentando coibir a ação de infratores e evitar a ocorrência de atos delituosos” (FRAGA, 2006, p. 06).

Os serviços de policiamento, segundo o Manual Básico de Policiamento Ostensivo (1999, p. 08), são compostos de inúmeras variáveis que possibilitam identificar os seus aspectos, como representa o seguinte quadro:

Quadro 1: variáveis e aspectos do policiamento ostensivo exercido pelos policiais militares

(continua)

VARIÁVEIS	ASPECTOS
Processo	a pé, de bicicleta, motorizado, embarcação, aéreo, montado;

Quadro 1: variáveis e aspectos do policiamento ostensivo exercido pelos policiais militares

(conclusão)

Modalidade	patrulhamento, permanência, diligência, escolta;
Circunstância	ordinário, especial, extraordinário;
Lugar	urbano, rural;
Desempenho	atividade de linha, atividade auxiliar;
Duração	turnos, jornadas;
Efetivo	individual, dupla, trio, grupamento, pelotão, companhia ou esquadrão, batalhão ou regimento;
Forma	desdobramento, escalonamento;
Tipo	rodoviário, trânsito, geral, ambiental, de guardas, comunitário, operações especiais, outros;
Suplementação	cães, rádios transceptores, armamentos e equipamentos peculiares, outros;

Fonte: Adaptado do Manual Básico de Policiamento Ostensivo da Brigada Militar, 1999.

Ainda que num primeiro momento, possivelmente, no imaginário da sociedade o serviço da Polícia Militar seja unicamente centrado no policiamento ostensivo e representado pelo policial identificado pelo uso da farda, na viatura, na rua ou a pé, o Quadro 1, acima, ilustra a amplitude dos serviços que são oferecidos à população.

De acordo com o artigo 8 do decreto de lei nº 667 de 1969, a Instituição Policial Militar tem como base de funcionamento a hierarquia e a disciplina, tendo sua hierarquia organizada em postos e graduações. Em nível de ascensão, têm-se nessa lista primeiramente os graduados e depois os oficiais. São graduados ou praças: Soldado; Cabo; 3º Sargento; 2º Sargento; 1º Sargento; Subtenente. As chamadas praças especiais são: Cadetes; Aspirantes. Os oficiais, por sua vez, são: 2º Tenente; 1º Tenente; Capitão; Major; Tenente-Coronel; Coronel. A disciplina trata do cumprimento das regras e respeito, entre colegas, sociedade, autoridades e superiores.

3.3 A polícia no Maranhão

A Polícia Militar do Maranhão foi criada por meio da Lei nº 21, de 17 de junho de 1836, assinada pelo então Presidente da Província do Maranhão, Antônio Pedro da Costa

Ferreira, “criando uma força de polícia com a denominação de Corpo de Polícia da Província do Maranhão, com efetivo de 412 policiais, composto de um Estado Maior e quatro Companhias de Infantaria” (MARANHÃO, 2006, p. 37).

Para compor o Corpo de Polícia, eram nomeados pelo Presidente da Província, “quaisquer cidadãos que fossem aptos para bem servir, preferindo-se sempre os Oficiais do Exército que pudessem ser dispensados para este serviço e que merecessem a sua confiança” (MARANHÃO, 2006, p. 38).

Seu contingente foi reforçado e sua área de atuação ampliada com a criação do Corpo de Guardas Campestres em 1840. O objetivo dessa força de segurança era o combate às perturbações causadas pelo avanço dos quilombos no interior da Província. Faria (2007, p. 169) afirma que “os deputados provinciais autorizaram a constituição de Corpos de Guardas Campestres nos municípios para se dedicarem ao ataque e destruição de quilombos e coutos de malfeitores”.

Na busca pela identidade própria, a polícia militar estadual estabeleceu em 1838, fardamentos, insígnias e orientações de comportamentos para aqueles que fizessem parte da força policial. A disciplina esteve presente desde a criação da polícia.

Se a arma e o porte de armas compunham o visual do policial, o papel que ele devia desempenhar no tecido social que se inseria requeria um comportamento condizente com a função em que fora investido. Deveria ter equilíbrio, placidez e energia, para se fazer respeitar na realização de ações que abrangiam da pacificação de tumultos e prisão de desordeiros ao socorro a doentes, crianças e idosos desvalidos. Além disso, tinha de se disciplinar para cumprir a pesada rotina de trabalho que lhe era exigida (FARIA, 2007, p. 187).

A primeira alteração no nome da instituição foi em 1847, passando a chamar Corpo de Polícia Urbana. Essa alteração durou até 1849, quando foi suprimida a palavra Urbana, ficando apenas Corpo de Polícia. Durante o período do Corpo de Polícia o quantitativo de agentes chegou a 334 agentes, entre Oficiais e Praças. Com o movimento de Proclamação da República, o Corpo de Polícia modificou sua denominação, ficando conhecido como Corpo de Segurança Pública (MARANHÃO, 2006).

Instituído por meio de um decreto sem número, o Corpo de segurança Pública, possuía a seguinte organização de pessoa: um Tenente-Coronel Comandante, um Major, um Tenente Ajudante, um Alferes Secretário, um Alferes Quartel Mestre, formando o Estado-Maior; um Sargento Ajudante, um dito Quartel Mestre e um Corneteiro-Mor (MARANHÃO, 2006).

Foi no governo do Capitão-Tenente Manuel Inácio Belfort Vieira, em 1892, que mais uma vez a denominação do corpo policial do estado é alterado. Entre os anos de 1892 e 1910, passou a ser chamado de Corpo de Infantaria, com um efetivo de 449 homens. No ano de

1899, “grande agitação política e ações de vandalismo tomaram conta das áreas sertanejas do Estado, levando a força pública a deslocar um grande contingente para conter aquelas ações” (MARANHÃO, 2006, p. 53).

Em 1910, no governo do Drº Luís Domingues, o Corpo de Infantaria passou a ser denominado Corpo Militar do Estado, através do decreto nº 96, de 28 de julho. Foi também nesse período que se criou na estrutura organizacional da polícia por meio da Lei nº 577, de 12 de abril de 1911, a Caixa Beneficente Militar, cuja finalidade era prestar socorro as famílias dos Oficiais e Praças do Corpo Militar do estado que falecessem (MARANHÃO, 2006).

As denominações continuaram mudando e em 1922 denominou-se Corpo de Segurança Pública, em 1923 de Batalhão Policial do Estado, Batalhão Auxiliar Brigada do Norte em 1930, Força Pública do Estado em 1930, Polícia Militar do Estado em 1934 e em 1939 passa a se chamar Força Policial do Estado do Maranhão. A partir de 1940 a Polícia Militar do Maranhão foi incorporada como força auxiliar do Exército Brasileiro adotando seus regulamentos e diretrizes, situação que dura até hoje (MARANHÃO, 2006).

Pelo decreto nº 508, de 30 de dezembro de 1950, outra vez, a Força Policial do Estado muda outra vez, passando a ser denominada Polícia Militar do Maranhão. Durante esse período o quadro organizacional passou a contar com 740, constituído da seguinte maneira: treze Sub-Tenentes, vinte e dois 1º Sargentos, trinta 2º Sargentos, setenta 3º Sargentos, cem Cabos e quinhentos e cinco Soldados. Profissionais como Médicos, Dentistas, Farmacêuticos e Veterinários, passaram a obedecer ao critério de concurso de diplomas expedidos por Escolas Nacionais Oficiais ou Especializadas (MARANHÃO, 2006).

Os nomes dados à Força Policial desde a sua criação contribuiu também para mudanças em sua estrutura organizacional, como criando mais cargos, aumentando efetivos, dentre outras. Foram mudanças necessárias ao seu desenvolvimento e talvez outras ocorram. De todo modo, “certo é que, em 1971, a instituição recebeu a sua atual denominação, passando dessa vez a ser identificada como Polícia Militar do Maranhão” (MARANHÃO, 2006, p. 87).

A Polícia Militar do Maranhão (PMMA) foi criada por meio da lei nº 3.119, de 04 de janeiro de 1971. A partir de 1995 adotou como expressões equivalentes “Polícia Militar do Estado do Maranhão”, “Polícia Militar do Estado”, “Polícia Militar Estadual”, “Polícia Militar do Maranhão”, “Instituição Polícia Militar”, “Instituição Policial Militar”, “Instituição Militar Estadual” e “Organização Polícia Militar” (MARANHÃO, 2006).

Diversas mudanças administrativas e operacionais contribuíram para a consolidação da corporação tal como ela se apresenta nos dias de hoje. Além das anteriormente citadas no breve recorte histórico, destacam-se também: a estruturação da Unidade Hospitalar Materno-Infantil da PMMA em 1981, sendo posteriormente desativada; inserção das mulheres na polícia por meio da criação do Pelotão PM Feminino em 1982; criação da Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias em 1993, sendo este o órgão responsável pela formação dos oficiais da PMMA. (MARANHÃO, 2006). Observa-se que as mudanças ocorridas na Polícia Militar Estadual estão constantemente acompanhando as transformações sociais.

Há duas formas de ingresso na PMMA. O pretendente a policial pode escolher como possibilidade de acesso a Instituição Militar, o concurso público ou o vestibular da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). Ambos os processos possuem similaridades e distinções, como o cargo/graduação obtido ao término do curso. Uma vez que o policial formado pelo Curso de Formação de Oficiais (CFO) da UEMA sai como bacharel em segurança pública e é incorporado a PMMA como Oficial; e o concluinte do Curso de Formação de Praças (CFP) que entrou via concurso público sai do curso como Praça e com o passar dos anos pode subir de graduação.

No aspecto do ingresso, cabe destacar o artigo 37, inciso II da Constituição Federal de 1988, que preconiza que a “investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Sendo assim, o ingresso de policiais se dá unicamente por meio de concurso público.

Ambos os editais, seja para futuros Praças ou Oficiais, estabelecem que além das provas objetivas, os candidatos sejam submetidos a teste de aptidão física com diversos exercícios. Essa etapa do processo é de cunho eliminatório. A lista de testes inclui exercícios de flexão de braços no solo, meio sugado, abdominal remador, corrida aeróbica, etc. O objetivo do teste de aptidão física é avaliar se o candidato tem condições de desempenhar tarefas típicas do policial. Soma-se a isso outras importantes etapas, a de exames médicos e odontológicos e testagem psicológica, no intuito de atestar a condição física e mental do candidato.

São requisitos básicos para investidura no cargo: ser aprovado no concurso público; ter a nacionalidade brasileira ou portuguesa e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos de políticos, nos termos do § 1º do art. 12 da Constituição Federal; estar em gozo dos direitos políticos; estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino; estar quite com as obrigações eleitorais; ter idade mínima de 18 anos completos na data da posse e, idade máxima de 35 anos completos na data da inscrição, no caso dos candidatos aos

cargos de nível superior, e idade máxima de 30 anos completos na data da inscrição, no caso dos candidatos ao cargo de nível médio; ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo; ter, no mínimo , 1,65 de altura, se candidato do sexo masculino, e 1,60 de altura, se candidata do sexo feminino [...] (EDITAL N° 1 PMMA, 2017).

Atualmente a PMMA conta com aproximadamente 12.000 policiais, que estão distribuídos em 31 Batalhões e mais 7 Batalhões Especiais em todo o estado. No último certame para ingresso de novos policiais o número de inscritos foi de 102.738.

4 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho foi desenvolvida na França na década de 1980 por Christophe Dejours. O médico francês é também professor do *Conservatoire National des Arts et Métiers*, onde coordena o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Em mais de 30 anos, Dejours tem estudado a vida psíquica no trabalho, com foco no sofrimento e nas estratégias que os trabalhadores utilizam para transformar o trabalho em fonte de prazer (BUENO; MACÊDO, 2012).

Epistemologicamente, a Psicodinâmica do Trabalho pode ser compreendida como uma “teoria crítica do trabalho”, que possibilita a construção e reconstrução das relações estabelecidas entre os sujeitos-trabalhadores e sua concreta realidade de trabalho. Criticando o trabalho prescrito, desestabilizando o que é posto, a partir dos processos de subjetivação traduz o trabalho e vice-versa (MENDES, 2007).

Para a Psicodinâmica do Trabalho o modelo de homem é marcado pelo poder de resistência, engajamento e mudança diante da realidade de dominação que permeia os contextos de trabalho. O homem tenta resistir à dominação. Esse jogo de dominação-resistência que se estabelece possibilita a constituição dos processos de subjetivação “e coloca em questão o pensamento e a ação humana no trabalho, elementos que fazem parte da ciência do homem, interesse também fundamental da psicodinâmica” (MENDES, 2007, p. 33).

Historicamente a trajetória da psicodinâmica é marcada por três fases articuladas e complementares, marcadas também por publicações. A primeira fase, segundo Mendes (2007), data de 1980 com a publicação da obra de Dejours, intitulada *Travail: usure mentale-essai de psychopathologie*, e que no Brasil foi traduzida em 1987 como *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. Nessa fase, Dejours ainda sob influência da Psicopatologia do Trabalho, tinha interesse em entender a origem do sofrimento no confronto do trabalhador com a organização do trabalho. Suas investigações pautavam-se nas estratégias que os trabalhadores utilizavam no enfrentamento das situações de trabalho.

A segunda fase da Psicodinâmica do Trabalho de acordo com Mendes (2007) teve início em meados da década de 1990. Foi nesse período que teve início a construção de uma abordagem particular e pioneira para se estudar o trabalho. Foram publicadas nesse período um *addendum* à décima segunda edição de *Travail: usure mentale-essai de psychopathologie*, intitulada *De lapsychopathologie à lapsychodynamique du travail*, que no Brasil foi traduzido em 2004 como *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*, e a

publicação do livro *Le facteur humain*, que no Brasil foi publicado em 1999 como *O fator humano*.

Ainda sobre esta fase, destaca-se que o enfoque nesse período era nas vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes aos contextos laborais, assim como as estratégias utilizadas pelos trabalhadores no confronto da organização, para manter a saúde e evitar o adoecimento (MENDES, 2007). Para que o sofrimento seja transformado em prazer, é necessário que a organização propicie maior liberdade ao trabalhador, de modo que ele possa rearranjar seu modo de trabalhar, colocar em uso sua inteligência prática, além de engajar-se no coletivo, possibilitando a esse trabalhador identificar ações que promovam vivências prazerosas (MENDES, 2007).

A análise do trabalho real e concreto entendido como lugar de construção da identidade passa a ter um enfoque maior, bem como o estudo da dinâmica do reconhecimento e sua importância sobre as vivências de prazer e sofrimento. Comparece para a Psicodinâmica do Trabalho o desafio de definir ações que possam modificar o destino do sofrimento, favorecendo sua transformação e não sua eliminação (MENDES, 2007).

A terceira fase inicia-se no fim de 1990 até os dias atuais, caracteriza-se pela consolidação e divulgação da Psicodinâmica como abordagem científica possível para explicar as implicações do trabalho sobre os processos de subjetivação e a saúde dos trabalhadores. Nesta fase, o foco não é mais nas vivências de prazer-sofrimento, mas sim na forma com que esses trabalhadores subjetivam tais vivências, bem como o uso de estratégias culminando em novas formas de organização do trabalho, especialmente a cooperação e as defesas coletivas (MENDES, 2007).

Essas fases evidenciam que os estudos inicialmente voltavam-se as doenças relacionadas ao trabalho e posteriormente o foco passou a ser a normalidade, através dos mecanismos de defesa que permitiam que os trabalhadores não adoecessem, apesar das condições desfavoráveis à saúde provocadas pela organização do trabalho. Configurando assim, a passagem da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Na terceira fase da teoria o olhar passou ser sobre as patologias sociais oriundas das novas formas de gestão da organização do trabalho (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

Para Facas (2009), a Psicodinâmica do Trabalho tem como seu campo o conteúdo, a significação e a forma de prazer e sofrimento, fixando sua investigação no nível infrapatológico ou pré-patológico. Tem-se como objeto da Psicodinâmica do Trabalho a análise das estratégias de mediação que os trabalhadores utilizam na busca da saúde, sejam

elas individuais ou coletivas, tendo a subjetividade no trabalho como resultante da interação entre o sujeito e as dimensões do contexto de produção de bens e serviços.

Na sua construção teórica a Psicodinâmica do Trabalho teve influência de outros saberes e conceitos, oriundos, por exemplo, da Psicologia, Sociologia do Trabalho e Ergonomia, para assim compreender a questão do trabalho no psiquismo dos trabalhadores. Da Ergonomia, cunhou os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real. Para Dejours (2005), o trabalho prescrito pode ser definido como elementos que representam as normas, a divisão do trabalho, o tempo e o controle da tarefa. Como sugere o termo, trata-se da prescrição da tarefa. Para o autor, a prescrição se seguida à risca inviabiliza o trabalho. Já o trabalho real é aquilo que os indivíduos executam. É a operacionalização daquilo que é prescrito. É “aquilo que em uma tarefa não pode ser obtido pela execução rigorosa do prescrito” (DEJOURS, 1997, p. 43). O trabalhar é preencher o espaço que existe entre o prescrito e o real (DEJOURS, 2005). Entretanto, o real nem sempre corresponde ao prescrito.

A realidade do trabalho é muito complexa. Nenhuma regra (ou manual) pode dar conta de todas as situações. Há uma infinidade de possibilidades diferentes das previstas pela prescrição que podem acontecer no momento da execução: ineditismos, imprevistos, contradições, ambivalências, falhas, etc. E como variável de ajuste dessa engenharia tem-se o trabalhador. É ele quem se depara com a realidade e julga se as condições de trabalho dão suporte à execução e julga se deve ou não seguir as regras para se alcançar os resultados esperados (ANJOS et al. 2011, p. 565).

O modo de organização do trabalho e o nível de cobrança para que o trabalho prescrito seja fidedignamente cumprido implicam diretamente na saúde e na vida do trabalhador. Sobre a organização do trabalho, Dejours e Abdoucheli (1994) destacam que ela compreende a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, as relações hierárquicas estabelecidas, questões de poder e responsabilidades. Ferreira e Mendes (2003) também contribuem para o entendimento quando definem a organização do trabalho como sendo as prescrições que identificam quais as práticas de gestão de pessoas e do trabalho que norteiam o funcionamento da produção.

Para Anjos (2013), as prescrições da organização do trabalho se apropriam da subjetividade do trabalhador, assim como do tempo e dos seus movimentos, pois as implicações existem para além do ambiente laboral, mas também, na vida fora do trabalho, determinando seus horários, sua maneira de pensar, vestir e agir. Por tudo isso, para que se possa ter acesso as vivências, sejam elas de prazer ou sofrimento, assim como os processos de subjetivação, patologias e a saúde-adoecimento, faz-se necessário conhecer a organização do trabalho.

O trabalho pode ser tanto gerador de saúde quanto de adoecimento. É um lugar que possibilita a expressão da subjetividade individual e também de construção de uma

subjetividade no trabalho que, ao entender o trabalho como prazer e não como sofrimento, favorece saúde ao sujeito. Quando há a ressignificação do sofrimento, ou quando são utilizadas as estratégias defensivas a fim de se atenuar as condições adversas, contribui-se para assegurar que se tenha saúde no trabalho. Entretanto, o que existe é uma predominância do sofrimento frente aos modelos rígidos de gestão, que quase nunca possibilitam aos trabalhadores negociarem seus desejos diante da realidade na qual estão inseridos. O sofrimento também existe quando as estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas, não surtem mais efeitos, instalando-se o adoecimento.

De acordo com Ferreira e Mendes (2003), o sofrimento psíquico é definido como uma vivência de experiências dolorosas, como medo, angústia e insegurança, oriundos do conflito entre os desejos e as necessidades do corpo-mente e as características de determinado contexto de produção de bens e serviços. Os autores destacam como características do sofrimento psíquico:

[...] origina-se dos males que o trabalho causa no corpo e nas relações socioprofissionais; suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços; constitui um dos antecedentes do mal-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação de que algo não vai bem; manifesta-se por ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho; constitui um indicador de saúde por ser paradoxalmente uma vivência de afetos dolorosos e mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, quando ressignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de produção; é indiretamente observável e, muitas vezes, invisível dado seu caráter inconsciente, manifestando-se por meio da fala sobre um conjunto de sentimentos que o sintetiza (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 26).

Dependendo da forma com que o sofrimento vai ser desenvolvido, ele pode ter como destino a criação e a engenhosidade, contribuindo para a solução de impasses, daquilo que faz sofrer. Situação em que o sofrimento se torna criativo, atuando como um mobilizador para mudanças. Por outro lado, o sofrimento pode se tornar patogênico quando o trabalhador não consegue encontrar possibilidade de negociação entre os seus conteúdos subjetivos e a organização do trabalho.

Quando o indivíduo consegue por meio da inteligência prática transformar o sofrimento em prazer, o sofrimento se torna criativo. Como o próprio nome sugere, “este tipo de inteligência parte da experiência; é arraigada nas sensações, que guiam na intuição da solução para o problema” (MORAES, 2013, p. 416). A inteligência prática está presente em todas as atividades e pessoas, que normalmente almejam poder contribuir na organização do trabalho.

Quando os trabalhadores não conseguem transformar o sofrimento utilizando-se da criatividade, eles buscam a utilização de estratégias defensivas a fim de não adoecerem. O objetivo dessas estratégias é atenuar a percepção que se têm do sofrimento no trabalho, possibilitando assim que se mantenham dentro daquilo que se espera que seja normal e ao mesmo tempo produzindo. Entretanto, “há o risco de que essas estratégias se esgotem diante do recrudescimento das situações que agravam o sofrimento. Nesse caso, se instala o sofrimento patogênico” (MORAES, 2013, p. 417).

O sofrimento patogênico se estabelece quando todas as possibilidades de transformação, gestão e aprimoramento da organização do trabalho já foram utilizadas. Ou seja,

quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 137).

O prazer, por sua vez, é compreendido como experiências de gratificação vividas oriundas de desejos e das necessidades satisfeitas do corpo-mente quando o confronto com os conflitos e contradições que ocorrem num determinado contexto de produção de bens e serviços é bem sucedido. Constitui ainda um indicador de saúde na medida em que conscientemente os trabalhadores fazem uma avaliação do trabalho e constatarem que algo vai bem.

O prazer no contexto do trabalho, segundo Ferreira e Mendes (2003), possui como características, dentre outras, a sensação de bem-estar que o trabalho causa tanto no corpo quanto na relação com os demais; a manifestação feita por meio de gratificações, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho e ainda constitui um indicador de saúde no trabalho à medida que possibilita ao trabalhador identidade e expressão da subjetividade individual em função de uma subjetividade no trabalho.

Pode-se considerar que tanto o modelo de organização do trabalho prescrito pela organização, como as relações subjetivas dos trabalhadores com o trabalho têm papel essencial na determinação de vivências de prazer, com consequências para a produtividade. Por outro lado, a gestão coletiva da organização do trabalho permite a modificação do sofrimento ou o prazer e permite o engajamento do trabalhador na atividade sem maiores prejuízos à sua saúde mental.

Além disso, as vivências, sejam elas de prazer ou de sofrimento, originam-se a partir da interação com os contextos de produção, e para lidarem com elas, os trabalhadores constroem estratégias de mobilização coletiva e estratégias de defesa. As estratégias de mobilização coletiva são as formas de agir dos trabalhadores em conjunto, em coletivo, através de espaço público de discussão e da cooperação conjunta, a fim de que o custo humano seja eliminado ou atenuado; que o sofrimento seja ressignificado; as contradições existentes no trabalho gerenciadas de maneira adequada e saudável para que assim possam transformar em fontes de bem-estar a organização do trabalho e as relações que ali existem.

De acordo com Ferreira e Mendes (2003), as estratégias de mediação individual e coletiva contribuem para que o trabalhador possa responder de maneira mais eficaz à diversidade de contradições que caracterizam o custo humano do trabalho, e que pode ocasionar sofrimento psíquico, buscando então estabelecer representações/vivências individuais e coletivas de prazer e bem-estar. Ainda segundo os autores, a finalidade das estratégias de mediação dos trabalhadores é confrontar e modificar as situações adversas presentes no trabalho, visando assim garantir a integridade física, psicológica e social. As principais estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores são as estratégias de mobilização coletiva e as estratégias defensivas.

As estratégias de mobilização coletiva são ainda constituídas pelos elementos: espaço público de discussão e a cooperação. O espaço público de discussão diz respeito ao local da fala e da expressão coletiva do sofrimento. Este espaço caracteriza-se por:

ser um espaço no qual as opiniões, eventualmente contraditórias, podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas. Essas opiniões são baseadas nas crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, na experiência técnica e no compartilhamento das estratégias operatórias; ser um espaço construído pelos trabalhadores que subentende compreensão pelo coletivo dos meios retóricos e comunicacionais utilizados para auto expressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta. (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 28).

A cooperação é compreendida como uma ação conjunta para que se possa atingir um objetivo, um produto que seja comum, embasado na confiança e na solidariedade, caracterizando-se pela:

convergência das contribuições de cada trabalhador e das relações de interdependência. É possível que erros, falhas individuais sejam minimizadas ou contornadas e que o desempenho do coletivo de trabalho alcance resultados superiores à soma dos desempenhos individuais, pela integração das diferenças individuais e pela articulação dos talentos específicos de cada trabalhador(a); valorização e reconhecimento da marca pessoal e do esforço de cada um para realizar o trabalho e para participar do coletivo, fortalecendo a identidade psicológica e social, reafirmando as referências internas e convivendo com a diversidade, de forma a produzir ações com mais poder de transformação do que ações individuais. (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 28).

Outro mecanismo utilizado pelos trabalhadores para o enfrentamento das situações adversas no trabalho são as estratégias defensivas. Também chamadas de estratégias de defesa, as estratégias defensivas podem ser compreendidas como recursos que os trabalhadores constroem, podendo ser individual ou coletiva, no intuito de atenuar a percepção do sofrimento, agindo principalmente na negação deste sofrimento. “Essa eufemização do sofrimento fornece uma proteção ao psiquismo que torna possível aos trabalhadores permanecer no plano da normalidade, a fim de continuar trabalhando” (MORAES, 2013, p. 153).

As estratégias defensivas funcionam na maior parte das vezes como um acordo firmado pelo grupo de trabalhadores, em que existe uma tentativa por parte de todos os envolvidos para manter este acordo e dessa maneira não se quebrar o equilíbrio gerado pela estratégia. Tendo como objetivo principal minimizar a percepção do sofrimento, elas agem como suporte, funcionando como um modo de proteção. Funcionam basicamente como regras do coletivo de trabalho (MENDES, 2007).

Os elementos principais das estratégias defensivas são a negação e a racionalização. A negação caracteriza-se pela presença de desconfiança, isolamento, individualismo e banalização das dificuldades encontradas na organização de trabalho. Quando esse mecanismo está sendo utilizado, nega-se que a causadora do sofrimento seja a organização do trabalho. Os problemas e dificuldades são atribuídos ao próprio indivíduo, como resultados de incompetência, despreparo e até mesmo falta de compromisso.

A racionalização, por sua vez, caracteriza-se por falas que justifiquem as dificuldades do trabalho (riscos, ritmos acelerados, cobrança exagerada de produtividade) mantendo longe da organização do trabalho o foco de análise (MENDES; MORRONE, 2010). A angústia, a insegurança e o medo são tratados com certo eufemismo.

As estratégias defensivas estruturam-se inicialmente como defesas de proteção, posteriormente como defesas de adaptação e, por fim, defesas de exploração. Nas defesas de proteção os trabalhadores utilizam modos de pensar, sentir e agir compensatórios, para suportarem o sofrimento. Racionalizam-se as situações que geram sofrimento e podem durar por muito tempo. O adoecimento é evitado porque o trabalhador se aliena daquilo que causa o sofrimento, não age sobre as causas e mantém a situação inalterada. Essa defesa pode esgotar-se com o agravamento das causas, visto que nenhuma mudança efetiva foi implementada. Esse esgotamento pode comprometer o enfrentamento e dessa forma levar ao adoecimento (MENDES, 2007).

No caso das defesas de adaptação e exploração, o efeito protetivo se esgota mais rapidamente. Estas defesas baseiam-se na negação do sofrimento e na submissão aos desejos da organização. Na maioria das vezes são inconscientes, e

[...] levam os trabalhadores a manter a produção exigida pela organização do trabalho, ao dirigirem seus modos de pensar, sentir e agir para atender ao desejo da excelência. Ocorre uma articulação entre um funcionamento perverso da organização do trabalho e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção (MENDES, 2007, p. 39).

Cabe destacar que por conta de suas características, as estratégias defensivas não contribuem para uma mudança efetiva das causas do sofrimento, bem como da realidade do trabalho. Desse modo, elas não possibilitam uma emancipação dos trabalhadores. A eficácia das estratégias consiste em evitar que os trabalhadores tomem consciência do que os faz sofrer, mantendo assim uma certa estabilidade. Sem a transformação necessária, corre o risco de as estratégias defensivas construírem um ciclo que possivelmente vá agravar o sofrimento e o adoecimento.

Mendes (2007) nos ajuda entender essa lógica. A autora conclui que, se por um lado as defesas permitem que o trabalhador conviva com o sofrimento, por outro, pode levá-lo à alienação das suas causas verdadeiras. Ela ainda destaca que essa alienação serve à ideologia dominante, já que não há um real interesse nas mudanças das relações de trabalho e, dessa maneira, “explora e usa o paradoxo próprio das defesas para evitar discussões sobre a organização do trabalho e manter os trabalhadores produtivos, desconhecendo as causas de seu sofrimento e fazendo a manutenção de seu emprego” (MENDES, 2007, p. 42).

Ilustra bem o uso de estratégias defensivas para o enfrentamento do sofrimento no trabalho, os resultados do levantamento das pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil realizado por Mendes e Morrone (2010). As autoras identificaram que quase quarenta por cento das pesquisas reiteraram o papel das estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, como meio para manter o equilíbrio psíquico e não adoecer.

Nesse mapeamento das estratégias defensivas mais utilizadas pelos trabalhadores, os pesquisadores identificaram como as mais recorrentes: racionalização, negação, aceleração de cadências, uso de brincadeiras durante o trabalho, chegar ao trabalho antecipadamente, optar por seguir ou não os *scripts*, criação de expressões verbais, busca de apoio no coletivo de trabalho, embotamento afetivo, distanciamento do cliente/usuário, individualismo e passividade.

Destarte, é possível perceber que o trabalho ocasiona tanto o adoecimento quanto a busca da saúde. Por mais que diversas pesquisas apontem o trabalho como uma atividade que

deteriora e desgasta a saúde, percebe-se também o trabalho como fator essencial para o desenvolvimento e o equilíbrio do indivíduo, bem como determina a mobilização física e psíquica, já que o trabalhar se dá em constante concorrência entre ações, exigindo escolhas, decisões, antecipações, improvisações, enfim, desvios que convocam a inserção da subjetividade do trabalhador.

Sendo assim, para que possamos entender essa relação saúde e trabalho, faz-se necessário compreender o que de fato é saúde. Uma definição bastante difundida é a da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), cuja definição entende a saúde como completo bem-estar físico, mental e social e não consiste, somente, em uma ausência de doença ou enfermidade.

Dejours (1993), faz críticas a esta definição e afirma que o estado de completo bem-estar não existe. Para o autor, esse estado de completo bem-estar seria uma ficção, um ideal, que buscamos atingir, uma meta a ser alcançada. Dessa maneira, a saúde não seria um estado, mas um objetivo.

O autor ainda acrescenta que os avanços dos conhecimentos nas áreas da fisiologia, da psicossomática e da psicopatologia do trabalho contribuiriam para o avanço no entendimento da definição de saúde. Ele destaca o significado de saúde como um processo permanente e vivido diferentemente pelas pessoas. Esse movimento pode ser observado, por exemplo, no processo de envelhecimento de cada um, nas diferentes quantidades de concentração de glicose no sangue, na forma de viver a angústia, na resolução daquilo que angustia e no enfrentamento de novas angústias ou situações ruins.

O estado de saúde não é certamente um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade. É algo que muda constantemente e é muito importante que se compreenda esse ponto. Cremos que isso muda por completo o modo como vamos tentar definir saúde e trabalhar para melhorá-la (DEJOURS, 1986, p. 8).

Ainda na tentativa de se compreender a saúde como algo da ordem do singular, em que cada pessoa ou grupo vivencia o saudável de maneira diferente, Neves e Athayde (1998) trazem um conceito complementar. Para eles:

[...] falar de saúde é falar de um cotidiano que demanda ininterruptamente uma mobilização de corpo e alma, de energia, de sangue, de ossos, de músculos, de memória, de desejos, de ódios. [...] é algo que se conquista, que se enfrenta e de que se depende, sendo fundamental o papel de cada um nesse combate [...] saúde não é um estado ideal, não é algo estático, mas algo que se altera todo tempo, que vai estar sempre à nossa frente. Então, saúde é antes de mais nada uma sucessão de compromissos que as pessoas assumem com a realidade, e que se alteram, que se reconquistam, se definem e se redefinem a cada momento, se defende a cada instante. Por fim, saúde é um campo de negociação cotidiana e permanente por tornar a vida viável (NEVES; ATHAYDE, 1998, p. 31).

5 MÉTODO

5.1 Tipo de Pesquisa

Quanto à investigação científica, a pesquisa pode ser classificada em pesquisa qualitativa ou quantitativa. A presente pesquisa caracteriza-se por ser do tipo qualitativa. Em ciências sociais a pesquisa qualitativa se preocupa com uma realidade que não pode ser quantificada. Ela está implicada com “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (MINAYO et al, 2002, p. 21-22).

Outra definição que exemplifica ainda mais o objeto de estudo, os objetivos e aplicações do método qualitativo é a que sinaliza que:

O método qualitativo é adequado aos estudos da história, das representações e crenças, das relações, das percepções e opiniões, ou seja, dos produtos das interpretações que os humanos fazem durante suas vidas, da forma como constroem seus artefatos materiais e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2008, p. 57).

5.2 Tipo de Amostra

Os participantes desta pesquisa são policiais militares que trabalham no setor administrativo do 6º Batalhão de Polícia Militar do Maranhão. O tipo de amostra foi não-probabilística e do tipo intencional.

É importante ressaltar que o trabalho no setor administrativo foi criado por uma demanda existente dentro da instituição policial. São atividades importantes desempenhadas dentro dos batalhões para assegurar o bom funcionamento da atividade policial. Os policiais que são remanejados para esse tipo de trabalho específico, são normalmente, policiais que possuem um bom entendimento de rotinas administrativas e conhecimentos na área de informática e, também, policiais afastados das ruas por questões médicas que estejam impossibilitados provisoriamente ou permanentemente das atividades externas.

Contudo, mesmo que esse profissional esteja no setor administrativo, eventualmente ele é convocado para o trabalho nas ruas, além de ter passado um período executando unicamente a atividade operacional. O policial quando entra na polícia, ele entra para desempenhar o policiamento ostensivo e recebe treinamento para tal. O policiamento ostensivo “é a atividade de manutenção da Ordem Pública em cujo emprego a fração é

identificada de relance pela farda. O armamento, equipamento, viatura e aprestos se constituem em formas complementares de reconhecimento” (MANUAL BÁSICO DE POLICIAMENTO OSTENSIVO, 1999, p. 04).

O próprio edital ao descrever as atividades que o futuro policial vai desempenhar, não faz menção a nenhuma prática relacionada ao setor administrativo. Segundo consta, caberá ao policial

executar diretamente as ações e operações Policiais Militares, materializando a atividade-fim da Polícia Militar, ou seja, o policiamento ostensivo geral fardado e a preservação da ordem pública, por meio do emprego preventivo e (ou) repressivo, objetivando proteger a incolumidade física das pessoas e os bens públicos e (ou) privados contra qualquer ato delituoso; conduzir, devidamente habilitados, veículos oficiais, guardar e zelar pela sede de quartéis e dos três poderes do estado e realizar a segurança pessoal dos chefes dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário; realizar a segurança externa de penitenciárias; fazer o policiamento de trânsito e a fiscalização nos municípios conveniados, além de exercer suas atividades a qualquer dia e hora, visando a manutenção da ordem (EDITAL Nº 1 PMMA, 2017).

Como critério de inclusão, definiu-se:

- a) pelo menos 2 anos de trabalhos prestados na área administrativa;
- b) não esteja afastado do trabalho por problemas de saúde;
- c) aceite participar da pesquisa.

Como critério de exclusão, definiu-se:

- a) seja recém transferido ou incorporado ao 6º BPM;
- b) não aceite participar da pesquisa.

5.3 Número da Amostra

O 6º BPM conta com 40 (quarenta) policiais trabalhando no setor administrativo. Desse universo, participaram da pesquisa 6 (seis) policiais, 3 (três) do sexo masculino e 3 (três) do sexo feminino, correspondendo a 15% do total. Dos participantes, apenas 1 (um) não possuía curso superior completo.

Para nomear e manter o anonimato, no momento da análise, os participantes foram denominados de: PARTICIPANTE 1 (P1), PARTICIPANTE 2 (P2), PARTICIPANTE 3 (P3), PARTICIPANTE 4 (P4), PARTICIPANTE 5 (P5) e PARTICIPANTE 6 (P6).

O Quadro 2, abaixo, ilustra o tempo de atuação dos entrevistados na PMMA e há quanto tempo desempenham atividades no setor administrativo. A idade dos entrevistados varia de 23 anos até 37 anos.

Quadro 2: tempo de trabalho na PMMA e tempo de trabalho no setor administrativo

PARTICIPANTE	TEMPO DE ATUAÇÃO NA PMMA	TEMPO DE ATUAÇÃO NO SETOR ADMINISTRATIVO
P1	10 anos	2 anos
P2	4 anos	3 anos
P3	10 anos	3 anos
P4	11 anos	7 anos
P5	8 anos	3 anos
P6	4 anos	3 anos

5.4 Local da Pesquisa

O local da pesquisa foi o 6º Batalhão de Polícia Militar. A escolha do Batalhão se deu pelo fato de este ser um batalhão próximo a residência do pesquisador. Entendemos que essa proximidade tornaria mais cômodo o desenrolar da pesquisa, uma vez que, os participantes sinalizando disponibilidade a qualquer hora, o acesso seria mais fácil.

A criação do 6º Batalhão de Polícia Militar, também conhecido como Batalhão Coronel Júlio Elias Pereira, confunde-se com a criação do bairro no qual está instalado, a Cidade Operária, em São Luís – MA. Com a criação do bairro, o crescimento populacional da área passou a demandar a instalação de um suporte policial, tendo em vista a distância do novo bairro para o restante da cidade. Recentemente o batalhão passou por uma grande reforma e hoje conta com novas instalações.

Atualmente a estrutura do 6º BPM dispõe de quatro companhias:

- 1ª companhia, sediada no bairro São Bernardo, responsável pelo policiamento dos postos fixos como, policiamento do Aeroporto Marechal Hugo da Cunha Machado, da Fundação da Criança e do Adolescente (FUNAC) na Maiobinha, Hospital Socorrão 2, centro comercial da avenida Guajajaras, dentre outros pontos;
- 2ª companhia, com sede no bairro Pedrinhas, é responsável pela guarda externa do Complexo Penitenciário de Pedrinhas e pelo policiamento ostensivo do eixo que vai

desde o bairro Vila Esperança, até o bairro da Estiva, abrangendo o Distrito Industrial de São Luís;

- 3º companhia, localizada no bairro Cidade Olímpica, em instalações alugadas, é responsável pelo policiamento motorizado na maior área da unidade, compreendendo 37 bairros aproximadamente;

- 4º companhia, sediada no bairro São Raimundo, abrange áreas como o Parque Independência, Vila Cotia, Tibirizinho, Santa Efigênia, Tajaçoaba, dentre outros.

5.5 Instrumentos de Pesquisa

Foi utilizado para auxiliar na pesquisa um Gravador e Entrevista semiestruturada (APÊNDICE A).

O gravador serviu como um importante instrumento que possibilitou posteriormente a transcrição dos dados coletados por meio da entrevista semiestruturada, contribuindo assim para a análise dos dados.

O uso da entrevista faz-se necessário por ser a estratégia mais utilizada no processo de trabalho de campo. Ela possibilita a conversa face a face com os participantes da pesquisa, além de fornecer dados que auxiliam na compreensão de crenças, atitudes, motivações e valores em relação aos atores sociais. A entrevista semiestruturada caracteriza-se por possuir perguntas fechadas, normalmente de classificação ou identificação, mas há o predomínio de perguntas abertas, possibilitando ao entrevistado falar mais livremente sobre o tema em questão (MINAYO, 2008).

5.6 Coleta de Dados

A entrada em campo, como propõe Cruz Neto (1994), buscou primeiro uma aproximação com as pessoas selecionadas para o estudo, de forma gradual, em busca de construir uma relação de respeito efetivo. Para em seguida, através de uma abordagem preliminar, apresentar a proposta de estudo, os objetivos da pesquisa, com os devidos esclarecimentos sobre aquilo que se pretendia investigar e as possíveis repercussões favoráveis advindas do processo investigativo. Concomitantemente aos esclarecimentos sobre o sigilo em que seria mantido para a identidade dos entrevistados. Deste modo, a entrada em campo se caracterizou por duas fases. Na primeira, realizou-se um contato prévio com o

dirigente do Batalhão, obtendo na ocasião a autorização para a pesquisa (Anexo A) e posteriormente a entrada a campo propriamente dita.

Para a coleta dos dados, escolheu-se duas formas, sendo: pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa bibliográfica consiste no levantamento teórico sobre o tema, que já tenha sido analisado e publicado na forma de livros, artigos científicos e páginas de *web sites* (FONSECA, 2002). Na pesquisa documental, as fontes são “mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeo de programas de televisão” (FONSECA, 2002, p. 32).

Em seguida, após contato prévio com os participantes, as entrevistas semiestruturadas foram aplicadas em dias diferentes de acordo com a disponibilidade dos participantes. As entrevistas foram gravadas e transcritas. Nesta fase, os participantes da pesquisa foram comunicados do início da pesquisa, explicando-lhes claramente os objetivos da pesquisa, apresentando-lhes o Termo de Compromisso do Pesquisador (Apêndice B) e solicitando anuência em participar da pesquisa através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice C).

5.7 Análise dos Dados

Foi utilizado para a análise dos dados a técnica de Análise de Conteúdo (Bardin). Esse tipo de análise tem como objetivo descrever o conteúdo emitido no processo de comunicação, tanto por meio de falas quanto de textos (BARDIN, 2011). Segundo Oliveira (2008) a análise de conteúdo permite:

o acesso a diversos conteúdos, explícitos ou não, presentes em um texto, sejam eles expressos na axiologia subjacente ao texto analisado; implicação do contexto político nos discursos; exploração da modalidade de dada época; análise das representações sociais sobre determinado objeto; inconsciente coletivo em determinado tema; repertório semântico ou sintático de determinado grupo social ou profissional; análise da comunicação cotidiana, seja ela verbal ou escrita, entre outros (OLIVEIRA, 2008, p. 570)

Ainda tentando conceituar, Bardin (2011) designa a análise de conteúdo como, *in verbis*:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2011, p.47).

Para Bardin (2011), a análise de conteúdo enquanto técnica prevê a utilização de três fases. A primeira fase pode ser entendida como uma fase de organização. Nessa fase, precisa haver um esquema de trabalho preciso. É aquilo que seria a chamada leitura “flutuante”, entendido como um contato inicial com os documentos que posteriormente serão submetidos à análise, a formulação das hipóteses e objetivos que ajudarão na interpretação do material.

No caso das entrevistas, elas devem ser transcritas e seu material constituirá o corpus da pesquisa. Contudo, algumas regras precisam ser seguidas, como a *exaustividade* (a comunicação precisa ser esgotada, sem nenhuma omissão); *representatividade* (a amostra representando o universo); *homogeneidade* (obtenção dos dados por técnicas iguais e referindo-se ao mesmo tema); *pertinência* (adaptação dos documentos ao conteúdo e objetivo pesquisado) e *exclusividade* (um elemento pertencendo a uma única categoria) (CÂMARA, 2013).

Na segunda fase, também chamada de *fase de exploração*, escolhe-se as unidades de codificação, por meio de procedimentos, como *codificação* (quando são escolhidas as unidades de registro devido as características comuns); *classificação* (agrupamento pelo sentido das palavras) e *categorização* (permitindo reunir um grande volume de informações esquematizadas e dessa forma correlacionar classes de acontecimentos para ordená-los) (CÂMARA, 2013).

A terceira fase, denominada *tratamento dos resultados – inferência e interpretação*, o pesquisador de posse dos resultados busca torná-los significativos e válidos. Interessa ao pesquisador o conteúdo latente, não devendo ficar preso ao conteúdo manifesto dos documentos. No processo de Análise de Conteúdo as três fases devem ser seguidas, contudo, há variações na maneira de conduzi-las (CÂMARA, 2013).

5.8 Considerações Éticas

Foram seguidas as normas para pesquisas envolvendo seres humanos, estabelecidas pela Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). Aportada nos princípios éticos, foi utilizado o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) para formalizar o consentimento dado pelo trabalhador ao pesquisador, tomando-se desta forma uma postura legal onde não houve nenhum tipo de limitação a influenciar a vontade e a decisão do sujeito da pesquisa, tendo como propósito não apenas de informar o objetivo da pesquisa, mas de esclarecer quaisquer dúvidas surgidas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a transcrição das entrevistas, o conteúdo foi categorizado e analisado. A seguir serão apresentadas as categorias e discutidas à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

6.1 Escolha da atividade policial

É cada vez maior o número de pessoas de ambos os sexos que procuram e desejam fazer parte da Instituição Policial. Compreender quais as motivações para o ingresso nessa atividade profissional tão controversa na nossa sociedade, pode facilitar no entendimento do sentido do trabalho desempenhado para esses profissionais, bem como a forma com que eles se relacionam com esse ofício.

Para se ter uma ideia, como já foi citado neste trabalho, o último concurso para PMMA ocorrido em 2017 contou com o total de 102.738 candidatos inscritos de diversas regiões do país. A procura também foi grande para o vestibular da UEMA. A concorrência do último vestibular entre os homens foi de 128,56 candidatos por vagas e 330,25 candidatas por vaga entre as mulheres, em ambos os casos a concorrência diz respeito ao sistema universal de vagas. Sendo assim, por que a carreira militar atrai tanta gente? O que diz os participantes da pesquisa sobre isso?

Entre todos os participantes da pesquisa a questão da estabilidade salarial foi determinante para o ingresso na PMMA. Quase todos possuem formação superior, contudo as oportunidades na área de formação estavam escassas, fazendo com que eles buscassem outras oportunidades, ou quando tinham, a remuneração era muito baixa.

A motivação foi financeira mesmo. Porque eu nunca tive esse sonho. Ah, quando crescer quero ser policial. Não! Eu tava na merda mesmo, tinha acabado de me formar em História. Inclusive, quando defendi a monografia eu tava no curso de formação, mas assim, eu tava me formando e já tava lecionando, mas o salário era muito ruim, a hora aula era um miséria, mixaria. Aí o concurso que apareceu foi o da PM. (P1)

Mais foi o financeiro mesmo, o dinheiro, a estabilidade financeira. Hoje eu gosto do meu trabalho, mas entrei pelo dinheiro. (P2)

A polícia chamou, o salário era melhor, aí eu fui pra polícia. Na época foi mais por isso mesmo. Não foi porque, ah, quero ser policial. Eu tava estudando, foi aparecendo concurso e eu fui fazendo, na época. Aí depois a gente vai, se engraça, conhece como é mesmo. Mas não era um objetivo ser policial. Não também que fosse algo que eu tinha descartado. Só que nunca tinha passado pela minha cabeça. Aconteceu. (P3)

[...] não teve campo. Principalmente pra questão de concurso. Não tinha nenhuma previsão pra fazer concurso pra professor do estado ou município. Aí eu fui pela estabilidade. Apareceu o concurso da polícia. Eu ainda continuo pela questão

financeira, tanto que eu ainda faço concursos pra passar em outras áreas. Quem pagar melhor e eu conseguindo passar, eu deixo a polícia. (P5)

O que se observa é que apesar de num primeiro momento o atrativo principal ter sido o salário e a estabilidade, boa parte conseguiu identificar-se com a profissão, mesmo que possa vir a mudar para outra.

Para Calanzas (2010), corroborando com os resultados da pesquisa, muitos profissionais ingressam na carreira atraídos pelo *status* da profissão e estabilidade que o concurso oferece. Ramagem (2013), constatou em sua pesquisa motivações semelhantes. Ainda que realizada com policiais legislativos, que possivelmente possuem demandas diferentes, há muitos aspectos da atividade policial que são equivalentes.

O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário (RAMAGEM, 2013, p. 29).

Eu realmente não tinha vocação policial quando entrei aqui e acabou que veio uma família na sequência (RAMAGEM, 2013, p. 29).

Os resultados da pesquisa realizada por Müller (2012), sugerem outro tipo de motivação na escolha do ofício. Os resultados mostraram que para os profissionais entrevistados o tornar-se policial possibilita a esse grupo ser algo diferente de boa parte dos amigos da infância que foram criados na mesma comunidade. É a escolha de um outro caminho que não seja a criminalidade.

O que chama atenção é o fato de o trabalho estar vinculado unicamente como forma de ganhar dinheiro. Essa questão pode interferir na execução do próprio trabalho, assim como, na maneira com que esse trabalho pode implicar na subjetividade desses trabalhadores, pois, é uma atividade desempenhada que carece de identificação.

6.2 Atividades desempenhadas

A PM, como já foi dito ao longo do trabalho, tem como função primordial a chamada atividade-fim, ou mais comumente conhecida, o policiamento ostensivo. As poucas pesquisas existentes na área contemplam essa atividade em especial dentro da Instituição policial.

Sobre a função do trabalho policial a Legislação Básica da PMMA (2014), traz como definição e competência no artigo 3, que instituídas para a manutenção da ordem pública e segurança interna nos Estados, nos Territórios e no Distrito Federal, compete às Polícias Militares, no âmbito de suas respectivas jurisdições

a) executar com exclusividade, ressalvadas as missões peculiares das Forças Armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pela autoridade competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o

exercício dos poderes constituídos; b) atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem; c) atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas; d) atender à convocação, inclusive mobilização, do Governo Federal em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à Força Terrestre para emprego em suas atribuições específicas de Polícia Militar e como participante da defesa interna e defesa territorial; e) a Polícia Militar poderá ser convocada, em seu conjunto, a fim de assegurar à corporação o nível necessário de adestramento e disciplina ou ainda para garantir o cumprimento das disposições deste decreto-lei, na forma que dispuser o regulamento específico.

Percebe-se que não há qualquer menção sobre o trabalho desempenhado no âmbito administrativo dos batalhões. Contudo, ainda que todos os ingressantes da PM executem essa função, outras atividades existem no contexto da organização. Os participantes desta pesquisa trabalham hoje com as atividades relacionadas a administração. São os chamados policiais “adms”. Nesse sentido, faz-se necessário conhecer melhor quais são as atividades pertencentes a este campo.

O trabalho administrativo dentro do batalhão é dividido em pastas ou seções. Entre elas essas seções são conhecidas por p1, p2, p3 e p4. Cada seção dessa possui atividades específicas desempenhadas pelos policiais.

As atividades da seção p1 são relacionadas ao histórico, boletins internos, elaboração de escalas, ofícios, dentre outros. Como diz uma entrevistada, o p1 é o RH do quartel.

Escala de serviço, boletim interno, eu faço tudo, ofício. E é muito serviço. (P2)

[...] tem um site na internet que se chama SGI (gerenciamento de informações), onde eu lanço tudo o que acontece com o policial na unidade. Entrou de férias, eu lanço lá; teve um problema com acidente na rua, eu tenho que lançar lá. Tudo que acontece em torno do policial ele tem uma ficha funcional. Então a ficha dele funcional hoje atualizada é pela internet. Todos os dados desse policial, como falta de serviço; trabalho externo remunerado pela polícia, tenho que lançar lá; tirou uma licença paternidade ou uma licença maternidade. (P4)

A seção p2 consiste no sistema de inteligência, que trabalha disfarçado. Um trabalho que na verdade não é nem uma competência da PM, mas que ela acaba também fazendo.

Tu vai fazer o levantamento investigativo. Tu vai descaracterizado, anda num carro descaracterizado, faz todo aquele levantamento da área, quantas pessoas, pra poder fazer a prisão, digamos assim, de um traficante. (P1)

Outra seção existente dentro do setor administrativo da PM é o p3. Sobre essa pasta fica atribuído todo o trabalho relativo à estatísticas da polícia. Responde também pela ordem de serviço, o planejamento das reintegrações de posses e tudo relativo a parte de comunicação.

Eu faço parte do p3, que é uma seção relacionada a relatórios, estatísticas, divulgação de cursos, planejamento, tudo isso aí. O p3 trabalha bastante, ele transcreve, boletim de ocorrência que o policial faz durante o serviço dele na rua e o relatório com todas as ocorrências. Então isso aí a gente faz todos os dias.

Transcreve para o sistema todas as ocorrências do dia dos relatórios, também a gente faz o planejamento operacional do batalhão para a semana. (P6)

Responsável pelo almoxarifado do quartel, por assim dizer, o p4 lida com toda a parte de material. As viaturas, os coletes, as armas, as munições, etc. Quando uma viatura apresenta problema, por exemplo, cabe ao p4 providenciar o deslocamento dela para uma oficina que tenha convênio com a PM. Além, é claro, de providenciar sua substituição temporária.

Como é uma responsabilidade muito grande cuidar das armas e dos coletes, é tudo conferido, tudo tem uma identidade, uma numeração. Eu tenho que saber, tenho que tá com o controle total do número de armas do batalhão. A gente tem em torno aqui de 500 pistolas, estou arredondando. Eu tenho que saber exatamente onde tá cada uma delas e tenho que fazer isso diariamente no controle. Por que é diário? Porque uma pistola dá defeito, aí eu não posso deixar o policial desarmado, eu tenho que fazer todo o procedimento de tirar aquela arma que tá no nome dele, responsabilidade dele, e colocar uma nova arma na mão dele. Tem que tá tudo documentado que tá com aquele policial a partir daquele dia. (P3)

Como não existe um material com normativas sobre as atividades do setor administrativo, todas essas informações foram coletadas junto aos policiais que trabalham no setor e que configuram o objeto de estudo desta pesquisa. Ressalta-se, também, que todos ainda desempenham a atividade ostensiva (operacional) eventualmente. Esses trabalhadores não recebem treinamentos para desempenhar essas funções, pois, como já explicitado em outro momento, o treinamento recebido é para a atividade-fim da polícia.

6.3 Reconhecimento do trabalho

Um dos conceitos centrais para a Psicodinâmica do Trabalho é o entendimento sobre reconhecimento. Sua noção, historicamente, surge quando em 1990 ainda como Psicopatologia do Trabalho a abordagem passa a se chamar Psicodinâmica do Trabalho. Foi a partir daí que o foco do estudo passou a ser as relações existentes entre o coletivo de trabalho e a psicodinâmica do reconhecimento (LIMA, 2013).

O reconhecimento é compreendido como fundamental para a construção da identidade, de saúde e prazer no trabalho. Contudo, a ausência de reconhecimento também tem comparecido nos estudos como causa de sofrimento, adoecimento e despersonalização (BENDASSOLI, 2012).

Trata-se da retribuição simbólica obtida pelo sujeito devido sua contribuição, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Essa retribuição pode ser entendida enquanto duas dimensões: o reconhecimento enquanto constatação, que “representa a realidade da contribuição individual à organização do trabalho, e o reconhecimento no

sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada à organização do trabalho” (LIMA, 2013, p. 351).

O reconhecimento é definido como o processo de valorização do esforço empregado para a realização do trabalho, possibilitando ao sujeito “a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (MENDES, 2007, p. 44).

Sobre a relação sofrimento, reconhecimento e prazer, Gernet (2010), destaca que o sofrimento no trabalho pode ter sua origem nos esforços realizados pelo indivíduo a fim de superar as dificuldades no trabalho, mas que ele também pode se transformar em prazer em duas condições:

quando a organização de trabalho não é um obstáculo à engenhosidade do indivíduo, talento que se traduz em sensibilidade, habilidade, destreza nas relações com as máquinas, os objetos ou as outras pessoas; quando esta contribuição pode ser reconhecida pelos outros (GERNET, 2010, p. 62).

O reconhecimento está intimamente relacionado ao conceito de sofrimento. Neste encontro do sujeito com o real no processo de trabalho, o indivíduo tenta transgredir o prescrito, criando e transformando. Nessa contribuição à atividade, o trabalhador espera retribuição. Não apenas financeira, mas especialmente, “retribuição de natureza simbólica, a qual assume uma forma específica: o reconhecimento” (BENDASSOLLI, 2012, p. 42).

Essa retribuição, contudo, não é gratuita, tendo em vista que precisa passar por provas rigorosas do trabalho realizado no que diz respeito aos julgamentos, especialmente os provenientes dos atores presentes na gestão do coletivo de trabalho (LIMA, 2013). Estes julgamentos tratam então sobre o fazer, sobre a atividade, e não sobre a pessoa do trabalhador. São dois os julgamentos: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza.

O julgamento de utilidade é aquele formulado pela hierarquia (chefias, subordinados e clientes), que diz sobre a qualidade da contribuição trazida à organização, podendo ser de relevância técnica, econômica e social. É este julgamento que confere ao fazer do trabalhador sua afirmação no âmbito do trabalho (GERNET, 2010; LIMA, 2013).

O julgamento de beleza é aquele julgado pela conformidade com o que se espera do ofício, com beleza e qualidade. É também o julgamento da originalidade do trabalho, conferindo o reconhecimento de sua identidade singular. É oriundo particularmente pelos pares e comunidade de pertencimento (GERNET, 2010; LIMA, 2013).

A validação do trabalho legitimado pelo reconhecimento atribuído pelos outros, é a base do sentido do trabalho que possibilita a construção da identidade. Não existindo o

reconhecimento, “o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho permanece desprovido de significado” (GERNET, 2010, p. 64).

Boa parte dos entrevistados destacaram que não sentem reconhecimento da sociedade pelo trabalho executado. O trabalho em questão diz respeito ao trabalho ostensivo, que executaram por muito tempo, ainda executam e que receberam treinamento para tal. Pois, o trabalho administrativo é desconhecido por boa parte dos cidadãos.

De jeito nenhum. Se tu faz mil coisas boas e favoráveis pra sociedade, ninguém coloca uma nota no jornal. Mas se numa troca de tiros, tu com medo de morrer atira e atinge uma pessoa, sai lá, policial fulano de tal atira e mata inocente. (P1)

Não reconhece. Não dão valor. Eles não perdem uma oportunidade de criticar. Nunca reconhecem as coisas boas, só as coisas que a gente faz de ruim. (P2)

Na fala de outro participante fica explicitado um certo conformismo com a situação do não reconhecimento. Ele chama atenção para a imagem da polícia que continua presa no imaginário das pessoas como aquele policial do período da ditadura. Imagem essa que não condiz com boa parte dos profissionais. Para esclarecer esse ponto, destaca a existência de bons comportamentos e atitudes dos policiais que a sociedade desconhece.

A maioria da gente tá acostumado com isso. A gente não é magoado com isso não. Um país que veio de uma ditadura, que é ensinado a não gostar de polícia, a gente vê isso todo dia na televisão. Olhar um noticiário e não ter uma notícia boa... e acontece! Tem muito policial aí que ganha mal e tira do seu pra dar cesta básica, porque como a gente trabalha nessas áreas críticas, de favela, de invasões, eu já vi casa de três paredes só, e de papelão. E tão lá seis guris, sujos, sem roupas, sem ter o que comer mesmo, não tem nem a água pra beber. Aí vai lá a viatura que cuida daquela área e tira um dia, escolhe, eles não podem dar pra todo mundo. Isso aí nunca aparece. Quem conhece é só a gente. (P3)

O não reconhecimento da sociedade com relação à polícia pode ser fruto da ampla divulgação de casos em que ela atuou de maneira violenta e corrupta, passando a imagem de que a polícia de forma geral age assim. Além do fato da Polícia Militar ter atuado na repressão na época em que o governo foi militar (MÜLLER, 2012).

Compareceu entre eles também que a justificativa para a falta de reconhecimento da categoria teria explicação na conduta inadequada de uma parte do grupo ou pela natureza do próprio ofício que não permite erros. Essas posturas costumam ganhar destaque na mídia, contribuindo mais ainda para a já desgastada imagem do policial. Ao reconhecer a existência desse profissional ruim, eles “entendem” o descrédito do profissional diante da sociedade.

Eu acho que a sociedade reconhece muito pouco. Principalmente quando, eu tenho visto muito por aí que tem morrido muitos policiais, principalmente no RJ, mas já teve uma época que morreram muitos policiais aqui. Mas também eu não julgo a sociedade completamente errada, porque a gente vê muita conduta de policial errada pela rua. (P4)

É porque também um erro nosso é muito pesado. Quando a gente erra acontece uma coisa muito grave. Então acaba que um erro talvez tenha um peso maior que cinquenta acertos. Trabalha direto na linha tênue de vida e morte, de lesão corporal ou não lesão corporal. Então um erro nosso é muito pesado. (P3)

A ausência de reconhecimento não é exclusividade da sociedade. A instituição também é deficiente nesse aspecto. Quase que a totalidade dos entrevistados destacaram questões referentes a esse ponto. Para alguns, o reconhecimento independe de como você executa seu trabalho, mas sim qual tipo de relação que você estabelece entre os pares, especialmente os superiores.

A polícia, hoje, a visão que eu tenho é que é uma instituição feita por relacionamentos de conhecidos e indicações. Fulano que conhece fulano, que é bem relacionado, que dá uma garrafa de whisky pro chefe, que convida ele pro aniversário da filha dele, coisas assim. Então, se tu é anônimo, apenas faz o teu trabalho, vai, desempenha tua atividade, volta, não é reconhecido. Ninguém sabe nem teu nome. Não quer nem saber. Foda-se! (P1)

A única forma de reconhecimento por parte da instituição que compareceu nas falas, ainda que quase inexistente, foi o reconhecimento via elogios que passam a constar no histórico do policial. Um policial que ganha elogios pelo seu trabalho, pode conseguir, por exemplo, uma folga sem maiores complicações. É importante destacar que o histórico do policial pode ser consultado para uma eventual promoção.

Sim. Elogios que são feitos de forma escrita que vai pra ficha, pro histórico do policial e às vezes quando nós precisamos de uma ajuda, por exemplo, pra tirar umas férias num determinado período, dependendo de como a pessoa trabalha eles reconhecem. Uma dispensa. Eu já precisei algumas vezes ser dispensado e por conta do bom trabalho que eu fiz, foi concedida. (P5)

Outras pesquisas tiveram resultados semelhantes no tocante ao reconhecimento na profissão policial. Calanzas (2010), menciona que no percurso da carreira policial, dentre outras coisas, o policial se depara com a falta de reconhecimento por parte dos gestores da própria polícia e da sociedade.

Anchieta (2011), identificou como fatores no processo de adoecimento do policial a falta de reconhecimento, do próprio policial, da importância do seu trabalho e o não reconhecimento, pela chefia, do real do trabalho.

A autora ainda traz que para muitos que participaram das sessões da sua pesquisa, a estabilidade do serviço público e a remuneração parecem compensar a ausência do reconhecimento. O retorno financeiro é entendido pelos policiais como expressão de reconhecimento simbólico. A constatação é que o reconhecimento financeiro “pode estar situado como confirmação do reconhecimento simbólico, porém esse reconhecimento não é suficiente para evitar o adoecimento decorrente do fracasso nas estratégias de defesa” (ANCHIETA, 2011, p. 176).

Na pesquisa com agentes policiais, Ramagem (2013, p. 23), constatou em seus resultados que os agentes de polícia se sentem reconhecidos pelo seu trabalho, e o consideram importante, “o que evidencia vivência de prazer mediada pelo reconhecimento da tarefa, o reconhecimento de que estão garantindo a segurança de funcionários, parlamentares e público externo”.

O reconhecimento é extremamente importante no contexto do trabalho, uma vez que pode influenciar no destino do sofrimento, assim como possibilitar a transformação do sofrimento em prazer. Entretanto, destaca-se que o reconhecimento ao mesmo tempo em que pode agir no fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser utilizado como forma de captura dos trabalhadores num cenário de trabalho cada vez mais danoso, como o dos dias atuais. “A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de auto-realização, levando o trabalhador muitas vezes à exaustão em nome dessa promessa” (MENDES, 2007, p. 45).

6.4 Vivências de prazer

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o prazer é entendido como um princípio mobilizador oriundo das relações e contextos de trabalho; sendo assim, o seu conceito é central para o entendimento da teoria. O trabalho é constituído tanto por prazer quanto por sofrimento, sem que um exclua o outro. Nessa abordagem, prazer e sofrimento são indissociáveis e o trabalho que contribui para transformar o sofrimento em prazer a partir das condições sociais, políticas e éticas da organização (MENDES; MULLER, 2013).

O prazer e o sofrimento resultam do entrelaçamento da história de vida do sujeito com a organização do trabalho, de modo que o prazer existe quando há a vitória sobre a resistência do real. A atividade laboral, por sua vez, “deve proporcionar ao trabalhador uma mobilização subjetiva, uma atividade psíquica capaz de evitar o sofrimento e ressignificar sua relação com o trabalho” (MENDES; MULLER, 2013, p. 290).

Para Mendes e Muller (2013), os constituintes da mobilização subjetiva no trabalho que vão permitir a busca pelo prazer são três: a inteligência prática; o espaço público de discussão e deliberação; e a construção do coletivo de trabalho via cooperação e o reconhecimento.

Definido por Ferreira e Mendes (2003), o prazer é compreendido como uma vivência que pode ser individual ou compartilhada, por um grupo de trabalhadores, de experiências de gratificação oriundas do confronto bem-sucedido com os conflitos e contradições encontrados

no contexto de produção. Possui como características, dentre outras, ser originário do bem causado pelo trabalho no corpo e nas relações com as pessoas; é compreendido como um antecedente do bem-estar, quando avaliado conscientemente que algo vai bem e dessa forma um indicador de saúde, sendo manifestado através da gratificação, da realização, reconhecimento e valorização do trabalho.

Quando questionados acerca de situações geradoras de prazer os policiais entrevistados trouxeram diversos aspectos que comparecem no dia a dia de trabalho como vivências prazerosas. Para eles, a amizade estabelecida entre os pares pode ser entendida como algo que favorece o prazer no ambiente laboral da PM. No estudo de Anchieta (2011) o companheirismo e a cooperação também são entendidos como fonte de prazer.

Na verdade, quando eu saio de casa pra vir trabalhar, eu penso nos colegas. Mas em pensar que eu vou vir pra cá, vou encontrar meus colegas, vou desempenhar minhas atividades com mais facilidade porque eles estão aqui ajudando e fazendo a atividade com mais alegria, isso aí me dá bom ânimo de vir. (P4)

Eu te digo que não só no meu trabalho, mas no geral, é o círculo de amizade que a gente faz aqui. Tem suas exceções, mas eu posso te dizer que a maioria das pessoas que estão aqui no batalhão, eles estão porque gostam do ambiente. Nosso prazer mesmo é esse círculo de amizades. (P5)

[...] o convívio mesmo com os colegas de trabalho que são pessoas que eu me relaciono muito bem. (P1)

A questão da amizade que a gente cria aqui. Eu acho que é uma amizade maior do que qualquer outro serviço porque nosso companheiro que tá alí do lado a gente entrega a nossa vida na mão dele, ele entrega a dele na nossa mão, pela questão do serviço que é perigoso. Então acho que os vínculos de amizade são mais fortalecidos. Entres os meus amigos, todo mundo conversa, todo mundo sorri, todo mundo conta uma piada. Então eu acho que a questão do vínculo do PM é mais forte. (P6)

Ao investigar e analisar as vivências de prazer no trabalho experienciadas pelos policiais do Pelotão de Operações Especiais (POE) do 25º Batalhão da Brigada Militar de São Leopoldo no Rio Grande do Sul, Müller (2012), concluiu em sua pesquisa que o espaço de trabalho possibilita diferentes experiências de prazer: apresenta um trabalho dinâmico e com pouca rotina; encontro semanal que possibilita o uso da criatividade e inventividade no trabalho; completo efetivo, atuação em grupo e mais treinamento e abertura no diálogo com a chefia, além de espaços de solidariedade e cooperação.

O fato de fazer parte de uma polícia especializada recai sobre vários aspectos: treinamento num maior período de tempo, o trabalho em grupo, e o entendimento que os agentes possuem de pertencerem a uma polícia honesta, diferenciando-se das outras, segundo eles. Também compreendem como possibilidade de prazer a possibilidade de criação no

trabalho e a visualização do resultado obtido, já que participam da operação do início ao fim, o que lhes garante gratificação e orgulho pelo trabalho bem executado (MÜLLER, 2012).

No ato de trabalhar um dos objetivos é o prazer. A valorização e o reconhecimento no trabalho são indicadores da vivência de prazer. A valorização pode ser entendida como o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, além de ser importante e significativo para a sociedade e a organização. E o reconhecimento quando ele entende que é aceito e admirado pelo trabalho que executa (MENDES; MORRONE, 2003). As falas a seguir ilustram esse entendimento.

Eu acho que tem a ver mesmo com essa coisa de tá podendo de alguma forma contribuir pro convívio social. Porque assim, dentro de uma sociedade a gente vai fazendo laços e tudo. Mas se não tiver uma figura que faça, que seja o responsável, que faça essa função da lei e coloque essa ordem, não vai funcionar, algo vai desandar. Então, eu acho que é por aí assim que me motiva. (P1)

Acho que foi quando eu percebi que eu passei pra esse outro lado do administrativo. Como eu falei, eu me doe mais, eu me dediquei um pouco mais porque eu gostei, e a gente acaba recebendo elogios por isso, reconhecimento. A gente trabalha numa instituição difícil pra caramba de reconhecimento, aí de repente tu tá sendo reconhecido por quem trabalha contigo, ou por quem é responsável por tua seção, que te comanda, que é teu chefe. (P3)

Atualmente, aonde a gente trabalha, a gente fala que é o coração do batalhão. As vezes só o fato da gente poder ajudar. Quando os policiais mesmo precisam, do que eu faço, o histórico, é uma questão individual, que muitos policiais precisam pra diversas coisas, como promoção, às vezes pra entrar com algum processo na justiça, aí eles vão ter que recorrer ao p1. (P5)

Ferreira (2016), estudando o prazer e o sofrimento no trabalho dos policiais militares do Distrito Federal obteve nos seus resultados que pareceu entre os entrevistados que a aprovação das pessoas às quais eles servem tem grande relevância. Aspectos como a aprovação, o reconhecimento e a percepção de ter agradado a terceiros, são aspectos que sugerem a sensação de prazer no trabalho dos policiais.

Para os Capitães da pesquisa realizada por Spode e Merlo (2006), ao mesmo tempo, ainda que inúmeras atividades precisem ser cumpridas, “existe um espaço de autonomia que permite adaptá-las e decidir como serão realizadas” (SPODE; MERLO, 2006, p. 366). Os capitães afirmam que encontram muita satisfação na profissão de policiais militares. Dentre os fatores que trazem satisfação, está a percepção que os trabalhadores têm da importância social do trabalho. Sendo assim, o trabalho é também entendido como fonte de prazer, tanto pelo sentido que possui, por conta da sua utilidade social, como por possibilidade de ser um espaço de criação e autonomia.

Müller (2012), identificou também como fonte de prazer, os encontros ocorridos nas segundas-feiras garantidos pela instituição e tidos como extremamente importantes, pois este

local possibilita a ocorrência de processos de cooperação e a troca entre eles, aspectos fundamentais na garantia da saúde. Por mais que os policiais entendam esse dia como um dia para trocar informações, a autora percebeu que a importância vai além. Um lugar exclusivamente deles contribui para a formação de uma identidade de quem trabalha no Pelotão de Operações Especiais.

Os participantes da pesquisa, ao mesmo tempo em que fazem queixas sobre a ausência do reconhecimento social, relatam de maneira consensual que o trabalho que executam é um trabalho significativo para a sociedade. Em muitas ocasiões, a falta de reconhecimento causa sofrimento; porém, quando são reconhecidos, seja pela sociedade ou pelos colegas, os policiais experienciam vivências de prazer (MÜLLER, 2012).

No estudo comparativo do prazer no trabalho entre músicos e policiais militares, Leal (2006), constatou que o prazer no trabalho policial está muito relacionado ao fato da realização desse trabalho ser para o bem de um público, alcançando, de uma maneira ou outra, promover a paz, contribuir para o aumento da sensação de segurança e, assim, poder interferir positivamente na qualidade de vida das pessoas.

A questão salarial também é entendida por muitos como fonte de prazer, que os motiva e os obriga a desempenhar com afinco suas atividades. Além disso, foi citado também a questão do horário, uma vez que, por fazer parte do setor administrativo a jornada de trabalho é diária, de segunda a sexta, 6h por dia, ou em caso especial, 12h por dia, com direito a folga no dia seguinte. Quando o trabalho realizado é o ostensivo/operacional, essa escala é diferente, podendo ser trabalhado durante a noite e a madrugada, pois essa atividade funciona 24h. É importante destacar que os entrevistados destacam vivências oriundas do trabalho administrativo e também do policiamento ostensivo, já que esse último foi e ainda é desempenhado por eles.

6.5 Vivências de sofrimento

Quando se estuda os aspectos subjetivos do trabalhar, o sofrimento no trabalho é um dos temas frequentemente pesquisados. Mendes e Morrone (2010) realizaram um levantamento bibliográfico das contribuições brasileiras do período de 1998 a 2007, que abordam aspectos do sofrimento psíquico do trabalhador sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho.

Ao analisar cento e vinte e três estudos, as autoras destacaram que as vivências de sofrimento no trabalho podem ser sinalizadas pela presença de pelo menos um dos seguintes

sentimentos: medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, agressividade, tristeza, impotência para promover mudança, desgaste, desestímulo, desânimo, sentimento de impotência, desgaste físico, emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva.

Os pesquisadores do levantamento feito por Mendes e Morrone (2010) ainda identificaram a relação existente entre características presentes no contexto do trabalho – composto pela organização do trabalho, condições de trabalho e relações interpessoais – e sofrimento. As autoras chamam atenção para o fato de variáveis externas ao contexto de serviço como responsáveis também pelo sofrimento psíquico no trabalho, como a violência social.

Entre os fatores determinantes de vivência de sofrimento oriundos da organização do trabalho, destacam-se a fragmentação das atividades, imposição de ritmos, procedimentos repetitivos, pressão interna para cumprimento de metas, supervisão coercitiva, ausência de participação nas decisões, conflitos entre os valores da empresa e os pessoais, dentre outros.

Os fatores presentes nas condições de trabalho que podem ocasionar sofrimento destacam-se o excesso de trabalho com pausas e repousos insuficientes, indisponibilidade de recursos, tanto material quanto humano, instalações físicas precárias, ambiente com ruídos altos, sem ventilação, exposição a riscos, baixa remuneração e ausência de uma política de benefícios.

Contribuem para o sofrimento psíquico no contexto laboral os fatores presentes nas relações interpessoais, como má qualidade nas relações de confiança e de cooperação, falha na comunicação no trabalho, relações insatisfatórias e por vezes violentas com clientes/usuários, ambivalência da relação com o cliente e identificação com problemas dos clientes/usuários.

Os relatos dos participantes mostram como principal fonte de sofrimento a rigidez hierárquica presente na instituição militar. Essa rigidez comparece quando, por exemplo, o policial (no caso as praças) não pode sequer dar uma sugestão aos seus superiores, os Oficiais. Existe uma espécie de rixa entre a Praça que entra via concurso e o Oficial que entra na Instituição pelo CFO da UEMA. Ainda que esse cenário esteja mudando e que muitos Oficiais atualmente sejam mais democráticos nesse sentido, ainda é uma prática bastante presente no trabalho.

Então, existe a primeira rixa que são Oficiais x Praças. Então os Oficiais do CFO e tu tem as Praças que entram pelo concurso. Então nós somos subordinados aos Oficiais. A começar dessa rixa... Então assim, o Oficial ele manda, apenas. E muitos não escutam o outro lado. Eu já trabalhei com gente que eu não podia dar uma

sugestão. Ou então confundem as atribuições. Acham que tu é empregado dele. Não é assim. Cafezinho, tem que servir cafezinho. Como assim? (P1)

A mesma entrevistada do relato acima traz outras duas situações em que a rigidez se materializa no dia a dia do trabalho. Na primeira, um caso de reintegração de posse que ela discordava da execução, e na segunda, uma situação de humilhação e constrangimento público.

[...] um chefe que ele falou pra mim: fulana, organiza aí pra mim uma reintegração de posse, assim, assado. Fui lá, peguei o documento. Olha, Capitão, aqui tá dizendo que não tem despacho do Comandante Geral. Não, mas fulano é peixe de não sei de quem. É pra fazer? É. Eu falei várias vezes que aquilo não é possível. Não, não quero saber. Tá bom. Sim senhor. Fiz. Ele cumpriu, ele tirou uma família de dentro de uma casa, entregou lá pra construtora. E aí quando o Comandante Geral ficou sabendo pela entrevista, já sendo divulgado no Maranhão, ele disse: “quem mandou fazer isso Capitão”? E aí ele (o Capitão) partiu pra cima de mim. (P1)

Ei, tu aí de óculos, traz minha chave. E eu me recusar. E ele mesmo assim: “vai ficar presa quatro dias”. Ele determinou. Aí eu pedi um documento, porque ele tinha que me dá isso por escrito, eu não ia cumprir, falei assim: “não vou cumprir porra nenhuma”. E aí ele me deu um documento. Lá que tem que informar que dia tal. Aí tem lá o ato que tu cometeu. Aí tem três dias pra entregar. Aí eu escrevi lá, fiz a minha defesa. Depois ele me chamou e retirou a punição. (P1)

Há ainda quem classifique essa rigidez e disciplina como o tratamento da polícia no período da ditadura militar. As ordens precisam ser cumpridas, estando o superior certo ou não. Contudo, os entrevistados destacaram que podem se recusar a acatar uma ordem quando ela for de natureza ilícita ou ilegal.

O que é ruim aqui é porque nós somos militares, e se muita gente reclama daquele período militar que teve no Brasil, muita gente não acordou que a gente vive isso até hoje, 2018, os policiais militares vivem a ditadura militar. É lei ainda pra gente se um superior disser eu quero desse jeito, mesmo que seja errado. (P3)

A não submissão às ordens pode gerar punição, inclusive prisão no quartel. Isso pode eventualmente inviabilizar uma promoção, pois como destaca Müller (2012, p. 89) “quando o policial foi, em algum momento de sua carreira, avaliado negativamente, é possível que sua promoção seja negada”.

No trabalho operacional, ao contrário do administrativo, a tomada de decisões precisa ser quase sempre imediata, implicando, portanto, riscos maiores de errar (SPODE; MERLO, 2006). Por mais que a intenção seja sempre a de tomar a decisão acertada, essa garantia não existe. Sendo assim, a “possibilidade de punição sempre presente é um aspecto que parece causar sofrimento aos Capitães, pois implica o custo subjetivo de transitar sempre por uma linha tênue entre ser considerado herói ou vilão” (SPODE; MERLO, 2006, p. 367).

Uma participante trouxe durante a entrevista uma situação em que a hierarquia e o autoritarismo se fez presente e como por se posicionar ela foi punida. E mais que isso,

demonstrou como que a polícia pode ser um ambiente laboral ainda mais nocivo para as mulheres. Mesmo que o foco da pesquisa não tenha enveredado para as questões de gênero, alguns relatos chamam atenção para como o universo feminino na polícia pode estar configurado.

[...] eu presenciei uma queixa de uma aluna do CFO que foi reclamar que ela tava tomando banho no banheiro lá do lado do estádio do Comando Geral e percebeu que tinha um policial espiando ela. Então ela chamou atenção do policial e disse que ia dar queixa dele [...]. Ela foi e deu parte. Quando ela saiu, por ela ser uma aluna muito aberta, que já tinha tido relacionamento com algumas pessoas, já tinha tido relacionamento com Praça, com Oficial, com colegas de turma dela, o Oficial que estava lá disse, eu sendo a única mulher lá e mais três policiais que trabalhavam com a gente, ele foi e disse quem quer espiar essa daí, todo mundo comeu ela, eu não vou abrir procedimento nenhum. Aí eu fui e discuti com ele. Eu pedi permissão pra falar com ele, já que a gente pra falar com eles tem que pedir permissão. Ela veio aqui como mulher dar queixa do que aconteceu com ela. Independente da conduta dela lá, se ela namora com fulano ou deixa de namorar. Ela não veio pra cá se queixar disso. Ela veio queixar dessa situação, então a sua obrigação é fazer o procedimento, não é questionar a conduta da polícia lá não. O que ele fez? No mesmo dia ele me deslocou pra outro setor. Ele me jogou na rua. Eu fui trabalhar no serviço de rua. (P4)

Outra policial também destacou como que boa parte dos policiais enxergam as mulheres na polícia. É comum “brincadeiras” pejorativas serem dirigidas às policiais.

[...] todo homem é corno, toda mulher é chifreira. Ah, ainda tem a questão da mulher na polícia. As brincadeiras com a mulher do outro. Ah, tu é corno, comi tua mulher... E a mulher que trabalha é puta ou sapatão. Ou você vai comer ela, ou se ela te dá um fora, ah, isso é sapatão. É desse jeito, é dessa forma. Eu escutei pessoas falando que eu não era pra casar porque eu gostava muito de sair. Sem contar os tantos outros comentários. Falam do teu corpo... Os Oficiais são ainda muito mais atirados que os outros. Chegou uma policial na sessão que eu trabalho e ela é muito bonita. Quando ela chegou as piadinhas foram as piores. Antes dela trabalhar comigo ela foi pra uma outra sessão. Aí o chefe falou assim: olha aí fulano de tal, não acredito que tu vai recusar. Eu já tava desconfiando de ti, uma peça dessas. E também quando alguém fala assim: e aí, tu tá pegando a policial tal? Ele não responde nem que sim, nem que não. Ele dá um sorriso. Aí eles começam a rir e falam que tá pegando. E assim, se tu for ficar com alguém tem que ter muito cuidado. (P1)

Na pesquisa realizada por Müller (2012), a autora destaca que os trabalhadores homens buscam proteger as mulheres de agressões físicas e verbais. Contudo, sempre que possível eles fazem uso de “brincadeiras” e “piadinhas” a respeito das características femininas, como “mulher dá um cheirinho melhor”; “colore o ambiente”; “a escala fica mais bonita”. Ainda que o tom não seja agressivo, percebe-se que também entre a Instituição pesquisada pela autora a mulher tem sempre que ser alvo de algum tipo de comentário que não diz respeito ao seu trabalho de policial.

Outra fonte de sofrimento citada pelos policiais é a dificuldade em ser promovido. Segundo relatos, as promoções não acontecem nos períodos corretos, ainda que estejam previamente definidos os tempos para acontecer.

[...] a cada cinco ano era pra automaticamente ser promovido. Passa cinco anos de soldado, mais três anos de cabo e assim vai subindo. Só que essa ascensão ela não é seguida ao pé da letra. Pelo contrário. Você passa dez anos como cabo. Porque não abriu vaga. (P1)

[...] eu já tenho 11 anos de atividade. Se eles obedecessem a nossa época de promoção. No caso, com 5 anos de policial eu já era pra ter sido promovida a cabo. Eu não fui. Continuei sendo Soldado. Eu fui ser promovida a Cabo com 7 anos de polícia. Quando já era pra eu ter sido promovida a Sargento, eu fui promovida a Cabo. (P4)

Alguns outros autores se propuseram a estudar o sofrimento policial. Para os Capitães da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul que participaram da pesquisa realizada por Spode e Merlo (2006), no âmbito das atividades administrativas destacam-se os chamados Procedimentos, processos de investigação para apurar possíveis infrações disciplinares cometidas pelos policiais militares, e que contemplam Sindicâncias Administrativas, Inquéritos Técnicos, Procedimentos Administrativos Disciplinares e Inquéritos Policiais, cada um com seus formatos e prazos específicos. Para a execução destes Procedimentos, desde sua elaboração até sua conclusão, existe um formalismo que deve ser minuciosamente cumprido, uma vez que são processos oficiais.

Neste sentido, a existência dos Procedimentos, foi entendida pelos participantes da pesquisa como a parte ruim e chata do trabalho. As deficiências do trabalho e o fato de dependerem de outras pessoas para a realização, como os peritos, são fonte de pressão, já que o atraso na conclusão e entrega pode culminar em punição.

Esse excesso de atribuições no setor administrativo, principalmente devido aos Procedimentos, exige dos Capitães que regularmente iniciem o horário de trabalho mais cedo ou mesmo excedam as horas estipuladas para a jornada diária. Para os entrevistados pela pesquisa, a carga de trabalho elevada torna a profissão desgastante (SPODE; MERLO, 2006).

Soma-se a isso, o fato do policial militar precisar ter disponibilidade permanente de acordo com a demanda do trabalho, devido as responsabilidades do cargo, fazendo com esse trabalhador possa ser acionado mesmo que não esteja em horário de trabalho. Essa responsabilidade desencadeia no policial um estado de preocupação constante, a qual os faz não poderem “desligar nunca” (SPODE; MERLO, 2006).

O excesso de trabalho acompanhado da pressão para a sua execução também foi observado entre os policiais do setor administrativo da PMMA. A cobrança exagerada é entendida, por vezes, como a necessidade do superior para alcançar uma promoção. Em muitos momentos esse volume de trabalho tem implicações na vida pessoal.

Tem uns que sabem chegar, sabem te dá lapada, mas com jeitinho, conversam contigo, que reconhecem um pouquinho a tua atividade. Tem outros não, eles querem saber é da promoção deles. A promoção deles depende do tanto que a gente

trabalha. Então pra eles quanto mais a gente trabalhar, mais rápido a promoção vem. E aí a gente é sugado no serviço, a gente é obrigado a fazer uma atividade que tu não quer. (P4)

No próprio administrativo, a gente é pra ficar até 13h30min, 14h, mas às vezes a gente termina ficando até 15h, 16h, 17h, e todo dia trabalhando isso tudo, além de ter que trabalhar 1 fim de semana, às vezes estressa o policial mais do que deveria estressar. Fora daqui, apesar do juramento que a gente prestou do sacrifício com a própria vida, a gente tem família, amigos, lazer, as nossas crenças. (P6)

Corroborando com esses resultados a pesquisa de Gonçalves (2014), onde os servidores relatam que a carga de trabalho, assim como a cobrança, culmina em desgaste físico e mental. A autora notou também, ser comum entre os entrevistados, depressão, dores nas costas, braços e pescoço. A família também é afetada, pois é deixada de lado em detrimento do trabalho.

Fonseca et al. (2014), obtiveram resultados semelhantes. Os autores buscaram acessar as dimensões do trabalho e fatores de riscos psicossociais no trabalho de policiais militares do Distrito Federal. Para a coleta dos dados foi utilizado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho. Os resultados apontaram tratar-se de um trabalho que sobrecarrega, levando à frustração, insatisfação e desânimo.

Quando se contribui para o desenvolvimento do trabalho, espera-se retribuição. Esse reconhecimento pode vir tanto dos superiores hierárquicos ou subordinados, por meio do julgamento, como também, pelos clientes. Podendo passar pelos pares e colegas. São os chamados julgamentos de utilidade e beleza. Ambos os conceitos já explicados aqui.

O reconhecimento é extremamente importante no contexto do trabalho, uma vez que pode influenciar no destino do sofrimento no trabalho, assim como, possibilitar a transformação do sofrimento em prazer. Entre os policiais participantes desta pesquisa, a falta de reconhecimento comparece como uma fonte de sofrimento, como bem mostra alguns relatos.

[...] é a própria sociedade que não reconhece o nosso trabalho. A gente fala sociedade, a mídia, o próprio governo, falando no geral. Seria a questão do reconhecimento. O que a gente é execrada na sociedade. Às vezes o ato de um policial ou dois se julga toda uma corporação. A gente não tem o amparo judicial, o reconhecimento. Eu destacaria o desprezo e o próprio reconhecimento da sociedade. (P5)

[...] uma guarnição ela participa efetivamente de uma ocorrência de sequestro, resgata o sequestrado, prende os acusados envolvidos, sem dar um tiro, isso é um exemplo que acontece bastante. Mas quem aparece é o teu comandante que nem saiu do gabinete dele e ele se coloca como “eu fiz”, “eu...”. É a falta de reconhecimento, não tem nenhum tipo de reconhecimento nesse aspecto. (P1)

Gomes e Souza (2013), ao analisarem percepções dos policiais sobre sua identidade profissional e quais as suas opiniões sobre a imagem que a sociedade tem deles, encontrou

resultados que corroboram com esta pesquisa. Os policiais julgam que a sociedade tem uma visão negativa deles, o que reforça uma desvalorização da profissão.

A perda de um colega de profissão também é vivenciada como sofrimento pelos policiais. Contudo, alegam que após o período de luto a vida tem que continuar. Müller (2012), observou que o sofrimento no trabalho vivenciado pelos policiais tem a ver com o conteúdo do trabalho, caracterizado, principalmente, pelo contato diário com a violência e o risco de morrer.

[...] é perder um colega de trabalho. Dá um choque no batalhão todinho. Parece que entra uma nuvem negra. A gente fica se olhando meio perdido. Porque tu tá todo dia alí na rua também, tu anda fardado também, tu tá numa viatura, já entrou em lugar perigoso também. Trabalhou às vezes com o cara que caiu alí do lado dele também. E aí de repente tu chega e ouve a notícia: rapaz, fulano de tal... Às vezes tu tava no serviço junto com ele [...]. Então isso aí é uma coisa bem impactante. (P3)

Com relação a remuneração, muitos atribuíram insatisfação, pois destacam que pela natureza do ofício o salário ainda é pouco. Para eles, ainda que as atividades sejam desempenhadas internamente, o fato de serem policiais por si só os coloca em situação de vulnerabilidade. Esse mesmo entendimento possui os policiais da pesquisa de Müller (2012), em que boa parte justifica considerar os salários baixos, levando em consideração a atividade e o fato de perderem a condição de “cidadão comum”.

[...] a gente tem uma atividade de risco muito grande. Tu pode pensar assim, ah, mas a maior parte do teu serviço não é interno? Sim, é interno, mas a gente é policial militar. A partir do momento que a comunidade sabe que tu é policial militar, tu já tá em risco. Então só de a gente exercer essa atividade a gente corre risco de vida. Então pra mim, a maior insatisfação é essa, que a gente deveria receber a insalubridade, receber um adicional a mais, porque a gente coloca a nossa vida em risco mais do que qualquer outro profissional. Não que nós sejamos melhores, mas a gente tá mais em risco do que qualquer outro. Eu acho que ainda é pouco pelo que a gente trabalha. (P4)

Aqui no Maranhão o pessoal fala que a gente ganha bem, mas a gente poderia ganhar melhor, assim como o professor deveria ganhar melhor. (P5)

Outros estudos que se propuseram compreender a relação do trabalho com a saúde mental na categoria policial. No estudo realizado por Souza et al (2012) com Policiais Militares da cidade do Rio de Janeiro, os pesquisadores observaram que questões como a carga excessiva de trabalho, a capacidade de reagir a situações difíceis, a exposição excessiva ao estresse, a vitimização, problemas de saúde, como digestivos, nervosos, musculares e ósseos, são fatores que influenciam o desenvolvimento de sofrimento nesse grupo de profissionais.

Na análise dos dados Souza et al (2012) observaram que a prevalência de sofrimento psíquico entre os policiais militares da cidade do Rio de Janeiro que participaram do estudo foi de 35,7%. Com relação ao tempo de trabalho, os dados revelaram que o percentual entre

aqueles que trabalhavam há dez anos foi de 13,2%, contra 24% dos que estavam no ofício de 11 a 20 anos e 16,2% entre os que trabalhavam na polícia há mais de vinte anos.

No intuito de compreender a dinâmica do sofrimento psíquico dos policiais, oriunda do exercício laboral, bem como do lugar da violência policial nesta vivência, Amador (2002) realizou uma pesquisa com Policiais Militares do Rio Grande do Sul e concluiu que a violência policial consiste em uma expressão do sofrimento psíquico dos policiais no trabalho. A autora destaca que as atitudes arbitrárias, cometidas por policiais contra a população e seus combatidos, aparecem como parte dos mecanismos defensivos construídos de forma coletiva, no sentido de manutenção da esfera intermediária entre a saúde mental e a loucura.

Em outro estudo, Silva e Vieira (2008), buscaram identificar como a organização polícia militar se estrutura e também relacioná-la com a saúde mental. Os autores destacam dados da junta médica da Polícia Militar da Paraíba em 1998, que identificou que 25,5% das aposentadorias que foram homologadas por invalidez foram decorrentes de transtornos psiquiátricos. Deste total, 75,8% eram reformados e situavam-se na faixa de 20 a 29 anos. Destaca-se ainda que 73,2% dos mais afetados são os soldados e cabos, possivelmente porque “eles apresentam maiores chances de envolvimento com operações de risco, em função das demandas da sociedade, cada vez mais cadenciada pela violência” (SILVA; VIEIRA, 2008, p. 167).

No levantamento realizado, os dados da junta médica da Polícia Militar da Paraíba de 1995 a 1998, indicam que 41,9% das 74 reformas por invalidez que foram homologadas foi por motivo de ordem mental. Esses dados sinalizam alguns fatores que contribuem para o sofrimento destes profissionais, como carga excessiva de trabalho, baixos salários e condições de trabalho desfavoráveis (SILVA; VIEIRA, 2008).

No intuito de reforçarem a renda e suprir a limitação salarial, os militares costumam realizar outros trabalhos, comumente chamados de bicos. Esses trabalhos paralelos são na maioria das vezes trabalhos em segurança privada de eventos particulares ou estabelecimentos comerciais. Uma vez desempenhando outras atividades para além do trabalho regular, os policiais militares acumulam horas, que são somadas à rotina do serviço estadual, consequentemente comprometendo seus momentos na vida privada (SILVA; VIEIRA, 2008).

Os autores enfatizam que o trabalhador policial militar está no centro de uma conjugação de forças provenientes da organização do trabalho, do cenário de precarização e da própria sociedade. As formas com que essas forças se conjugam podem trazer implicações

danosas à saúde mental destes trabalhadores, favorecendo o sofrimento psíquico e, podendo, inclusive, culminar em episódios de alcoolismo, depressão e até mesmo suicídio.

Para os autores anteriormente citados, a precarização das condições de trabalho dos policiais militares, pode ser resultado da utilização de instrumentos e equipamentos inadequados, cortes e limitações de recursos financeiros que são utilizados na manutenção dos equipamentos, capacitação profissional deficiente, além de salários desproporcionais. Esses são fatores que comprometem tanto a execução do trabalho de maneira eficiente, quanto a própria condição de saúde desse trabalhador.

Analisando o impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais, Minayo, Assis e Oliveira (2011) enfatizam que essa categoria profissional se destaca de outras por conta da pesada carga de trabalho e sofrimento. Chamam atenção também para o fato do sofrimento psíquico resultante das condições e situações do trabalho serem muitas vezes negligenciadas, já que questões dessa ordem são pouco consideradas pela corporação. O sofrimento físico e mental presente neste grupo é oriundo das situações vivenciadas no cotidiano laboral. Os autores identificaram fatores que associam problemas presentes nas condições e na organização do trabalho - como ausência de planejamento e treinamentos escassos - com extensa jornada de trabalho, tempo de descanso e lazer incipiente, além de baixos salários e condições materiais precárias.

Na pesquisa realizada por Müller (2012), as vivências de sofrimento presentes no labor policial estão relacionadas às características da tarefa, pois possibilita aos policiais o contato diário com a violência e o risco de vida. Destaca-se também, como fonte de sofrimento, o fato da organização do trabalho estar pautada numa estrutura hierárquica rígida, característica do trabalho policial, que ao mesmo tempo em que dificulta o reconhecimento pode puni-los.

Além disso, há de se enfatizar também, aspectos relacionados às condições de trabalho - também citados em outras pesquisas -, como a extensa jornada de trabalho sustentada pela excessiva carga horária. Comparece ainda, o fato dos policiais não se sentirem mais “cidadãos comuns”, já que em lugares públicos como restaurantes, casas noturnas e praças, são reconhecidos pelos “marginais”, podendo sofrer algum tipo de violência, afetando significativamente seus momentos de lazer com a família e amigos (MÜLLER, 2012).

Na PMMA os policiais também não conseguem deixar de ser policial quando não estão no trabalho. É como se eles não conseguissem se desligar. O profissional está o tempo todo alerta. Isso afeta tanto no âmbito familiar quanto social. Müller (2012, p. 78), destaca

que os trabalhadores, “mesmo nos momentos de folga, muitas vezes, não conseguem relaxar, reafirmando que perderam a condição de **cidadão comum**”.

[...] que somos 24 horas, somos. Não só por orgulho não, constitucionalmente falando. Sempre vão te achar. Até um juiz mesmo. Vai dizer que tu era o que tinha o melhor preparo, por quê tu não entrevistou? Foi treinado pra que? (P3)

O que a gente conversa muito é escolher os lugares específicos pra andar. Não é qualquer lugar que a gente anda. É passado isso pra gente no curso de formação. As amizades, a gente tem que escolher com quem sair. Desde uma simples escolha pra fazer um almoço com a tua família. Tudo isso a gente observa e é orientado pra gente. Quando a gente senta em algum lugar é sempre com a cadeira encostada na parede. A gente tá sempre com a costa protegida. Tem esse tipo de conduta que a gente vai aprendendo com o tempo. (P3)

Minayo, Assis e Oliveira (2011), sinalizam que é indispensável que haja investimento no agente policial para que possam se qualificar e melhor executar seu trabalho na área de Segurança Pública. As autoras destacam ainda a necessidade da criação de uma instância especializada para apoio psicológico aos policiais, uma vez que, analisada a situação da saúde dos agentes, foi possível identificar níveis elevados de sofrimento mental e estresse, além do uso de violência, o uso de drogas, ideias e tentativas de suicídio, conflito e deterioração das relações familiares, prejudiciais à saúde e oriundos do desgaste que sofrem.

Essa preocupação das autoras com o suporte psicológico, também comparece na fala dos entrevistados. Para eles, não existe um amparo por parte dos governantes. Não há uma estrutura adequada nesse sentido. No entendimento deles, até existe uma junta médica, o ideal seria que esse trabalho fosse mais amplo e oferecido em todos os batalhões.

[...] cada batalhão deveria ter uma equipe. Tem muitos policiais que passam por vários problemas psicológicos e as vezes são policiais que trabalham na rua e aí não tem esse amparo, que é responsabilidade dos nossos governantes. (P5)

O desamparo do Estado no âmbito jurídico também compareceu como fonte de insatisfação. No caso de algum procedimento durante o trabalho em que o policial precise posteriormente de um auxílio de um advogado, ele mesmo precisará desembolsar do próprio bolso.

A gente trabalha para o Estado, mas a gente vai, prende o vagabundo, leva pra delegacia. Tem uma audiência e tu não tem um pingão de assistência jurídica, o Estado não te dá assistência jurídica, tu tem que desembolsar advogado, tu tem que tirar do teu dinheiro pra pagar o advogado pra te defender por uma coisa que foi gerada pela tua atividade policial. Eu vou ter que tirar do meu pra pagar algo do qual a culpa não foi minha, foi da atividade que eu tô aqui cumprindo. (P4)

[...] o amparo jurídico que a gente não tem. Se a gente cometer um ato errado na rua mesmo estando no serviço, eu tenho que tirar do meu bolso pra poder pagar um advogado. (P5)

Outro estudo significativo que buscou explorar a questão da saúde policial tendo como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho foi o estudo realizado por Anchieta et al

(2011). Para alcançar os resultados as autoras utilizaram o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA. Participaram da pesquisa policiais do Distrito Federal recém-empossados. As questões do ITRA foram respondidas por 160 policiais com tempo médio de trabalho de oito meses.

A utilização do Inventário na pesquisa consistiu em buscar estabelecer a inter-relação trabalho e processo de subjetivação, o contexto do trabalho, assim como os possíveis efeitos no modo do trabalhador vivenciá-lo. O objetivo consiste na investigação do “trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos” (ANCHIETA et al, 2011, p. 201).

Na escala contexto de trabalho composta pelos fatores: organização, condições de trabalho e relações socioprofissionais, a maioria dos participantes da pesquisa avaliaram como críticos. Dessa forma, sinalizando que há uma possibilidade de adoecimento. Para eles, esses fatores estão abaixo do que deveriam estar. As autoras chamam atenção para o fato de que estes profissionais estão em início de carreira e suas expectativas já não parecem ser atendidas, o que a longo prazo pode ocasionar num agravamento e possivelmente gerar sofrimento para eles (ANCHIETA et al, 2011).

A maioria dos sujeitos da pesquisa avaliaram de forma crítica as exigências em relação ao trabalho, sinalizadas através do custo afetivo e do custo físico e, avaliaram como grave, o custo cognitivo. Esse resultado possibilita inferir que a situação de trabalho destes profissionais exige um alto custo cognitivo, afetivo e físico, tornando delicada a realidade do trabalho, demandando um alto custo humano e possibilitando a longo prazo o surgimento de problemas (ANCHIETA et al, 2011).

Na terceira escala, a escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho, os fatores foram avaliados como satisfatórios pelos participantes. Para eles, o prazer, representados pelos fatores liberdade de expressão e reconhecimento, prevalece diante do sofrimento, este avaliado pelos fatores falta de reconhecimento e esgotamento profissional. Mesmo tecendo críticas ao contexto de trabalho que estão inseridos, os novos policiais revelam um sentimento de gratidão com a ocupação e parecem sentir orgulho do que fazem (ANCHIETA et al, 2011).

Na escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho, os danos físicos, sociais e psicológicos, foram avaliados como suportáveis, tendo a avaliação mais positiva entre os fatores. Diante destes resultados é possível inferir que os policiais fazem uso das estratégias de mediação, já que mesmo possuindo uma avaliação crítica do contexto de trabalho, não

comparece um número alto nas escalas de danos à saúde e nem no sofrimento no trabalho (ANCHIETA et al, 2011).

O uso do ITRA mostrou-se importante porque por meio de sua aplicação foi possível se ter acesso as representações compartilhadas pela maioria dos trabalhadores desta categoria laboral, contribuindo para avaliar como o policial percebe o seu trabalho e se está exposto ao adoecimento, a partir da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa identificou que apesar de não terem ficado evidenciados danos à saúde do policial, recomenda-se “verificar o que está ocorrendo na organização do trabalho, avaliada como crítica, para não haver riscos de acontecerem falhas nas estratégias de mediação, falhas estas que podem levar ao adoecimento (ANCHIETA et al, 2011, p. 206).

Ainda que exista uma predominância de vivências de sofrimento, esse cenário não é exclusivo da organização policial. Nesse sentido, destacam-se algumas pesquisas em que os trabalhadores experienciam fontes de sofrimento, inclusive semelhantes as do policial objeto de estudo desta pesquisa. No estudo realizado por Moraes (2010) com operadores de máquinas do Pólo Industrial de Manaus, a autora observou que o trabalho é marcado pelo sofrimento, principalmente relacionado à sobrecarga, a tensão decorrente do medo de errar, aos baixos salários desproporcionais ao excesso de cobrança e à falta de reconhecimento, financeiro e simbólico. A autora chama atenção para o fato desse cenário contrariar o discurso neoliberal, segundo o qual o maquinário suavizaria e liberaria os trabalhadores de tarefas penosas, do trabalho excessivo e assim teriam tempo livre para a realização de outras atividades.

Na pesquisa de Monteiro (2010) com trabalhadores da saúde de um Hospital Público do Rio Grande do Sul, foram apontados fatores relacionados ao sofrimento, como o estresse e a tensão presentes no contexto hospitalar, assim como ter que lidar com o sofrimento e perda dos pacientes. Esses aspectos culminam em sentimentos de raiva, tristeza e impotência.

Em outro estudo, dessa vez realizado por Augusto; Freitas e Mendes (2014), com funcionários de uma fundação pública de pesquisa, os resultados mostraram uma predominância de vivências de sofrimento. Dentre as quais, uma organização extremamente hierarquizada, rígida e burocrática, trabalho muitas vezes tido como monótono e repetitivo, sem qualquer possibilidade de realização, além da sobrecarga de trabalho.

6.6 Enfrentamento das adversidades

O mundo do trabalho possibilita ao trabalhador vivências tanto prazerosas quanto vivências de sofrimento. Os trabalhadores não são completamente passivos diante desses cenários adversos. E, para lidar com essa dupla possibilidade de vivências, os trabalhadores constroem estratégias de mobilização coletiva e estratégias defensivas.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), as estratégias de mobilização coletiva são compreendidas como os modos de agir coletivo dos trabalhadores por meio do espaço público de discussão e da cooperação, a fim de ressignificar o sofrimento e transformar em prazer e bem-estar as condições e relações sociais de trabalho.

O espaço público de discussão é definido como o espaço de compartilhamento do sofrimento através da fala e caracterizado por ser um espaço no qual as opiniões podem ser livremente formuladas e expostas (FERREIRA; MENDES, 2003). É entendido como um 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 (BOTTEGA et al. 2013, p. 148).

A existência de um espaço de discussão é importante por possibilitar a qualificação do trabalho e construção de relações pautadas na confiança e cooperação entre os pares, consolidando-se em um espaço “onde o trabalhador pode repensar o seu trabalho ao falar sobre ele; pode conseguir interpretá-lo e, conseqüentemente, modificá-lo para que possa assim transformar tais situações” (BOTTEGA et al. 2013, p. 149).

A cooperação diz respeito à possibilidade de um trabalho conjunto para a construção de um produto comum pautado na confiança e solidariedade e caracteriza-se pela convergência das contribuições de cada trabalhador, além de relações de interdependência entre eles. Destaca-se também como características da cooperação a valorização e o esforço de cada um para fazer parte do coletivo (FERREIRA; MENDES, 2003). A cooperação não pode ser algo fixada e nem tampouco “entendida como um produto mecânico da organização do trabalho, pois o que conta é a liberdade de cada sujeito para a formação de uma vontade coletiva, a partir do que não é imposto” (GHIZONI, 2013, p. 100).

Foi possível apreender por meio das falas dos policiais entrevistados que dentro da Instituição não há a existência de um espaço de discussão e de fala em que esses trabalhadores possam expor suas opiniões acerca do trabalho; possam pensar em estratégias pautadas na confiança e cooperação entre os pares; e, dessa forma, buscarem um outro significado para o sofrimento. Isso talvez se justifique pelo fato da polícia ser um lugar marcado pela rigidez hierárquica onde comportamentos indisciplinados são passíveis de punição.

Outra forma de enfrentamento diante das adversidades do contexto laboral é a utilização de estratégias defensivas, também chamadas de estratégias de defesa. As estratégias defensivas podem ser compreendidas como “recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho; funcionam através da recusa da percepção daquilo que faz sofrer” (MORAES, 2013, p. 153). Essa suavização do sofrimento alcançada pela utilização das estratégias defensivas possibilita ao trabalhador continuar trabalhando.

Os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas são a negação e a racionalização. A negação é entendida como a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro. Possui como características principais a presença de desconfiança, de individualismo, comportamento de isolamento, além da banalização do sofrimento e a negação de que a causa do sofrimento é a organização do trabalho (MORAES, 2013).

O mecanismo da racionalização, por sua vez, compreende a evitação e eufemização da angústia, do medo e insegurança que são vivenciados no trabalho; manifesta-se em falas que justificam as adversidades do labor (MORAES, 2013). As características da racionalização são, dentre outras, a invocação de justificativas “mágicas” para explicar situações desprazerosas, comportamentos apáticos, indiferentes, passivos, além de controle sobre situações e pessoas que possam comprometer a aparente calma diante das contradições do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003).

Ainda que estratégias coletivas de defesa por meio da cooperação entre os trabalhadores existam, o sofrimento continua na esfera individual. A doença e a saúde é separada por esse sofrimento, possibilitando ao trabalhador que diante daquilo que o faz sofrer, busque espaços de liberdade e negociação naquilo que é imposto pelo trabalho (Müller, 2012).

A presente pesquisa evidencia que há o predomínio de estratégias individuais para lidar com o sofrimento. Sobre a sobrecarga de trabalho que em muitos momentos ocorre por conta do déficit de policiais no setor administrativo, uma entrevistada demonstra lançar mão da estratégia de defesa pautada na racionalização, pois busca justificar o sofrimento.

[...] a gente vê também que não tem como eles resolverem, não tem de onde eles tirarem, ninguém quer vir trabalhar, não tem como tirar de uma viatura e colocar pra trabalhar com a gente. É complicado demais. Não tem efetivo. (P2)

O mecanismo psicológico da negação, também costuma ser bastante utilizado pelos policiais diante das situações adversas. No relato de uma participante fica claro a presença de individualismo ao buscar se afastar do ambiente policial sempre que possível, tentando se

desligar de tudo relacionado a esse universo, ficando até satisfeita pelo fato dos civis não associarem a ela a figura policial.

O pessoal acha que como tu é policial tu tem que andar só no meio de policiais. Depois que eu saio daqui eu tento esquecer completamente. Não dá pra esquecer completamente porque eu tenho que andar armada. Até *whatsapp* quando eu percebi que eu conseguia me estressar com tanta atividade que o pessoal me mandava, eu deixei de mão. O pessoal aqui reclama muito que eles fazem confraternizações, almoço, fazem várias coisas só com policiais. Então como é só com policiais eu não participo. Eu gosto de tá é com a minha família, com o meu esposo, com o meu filho. De ir pra igreja, passear, viajar. Depois que eu saio daqui minha atenção é só eles. Eu esqueço quartel, não ligo pra colega de serviço, eu não mando mensagem, deixo *whatsapp* de mão. Quem me olha na rua não acha nunca que eu sou policial. Tem gente que diz que eu pareço Assistente Social. Diz que eu não tenho característica nenhuma de ser policial. (P4)

Sobre o sofrimento causado pelo não reconhecimento, comparece no discurso como estratégia o fato de que isso não é algo esperado e serve inclusive de motivação para que o trabalho seja executado da melhor maneira possível, sem erros. A religião também foi citada como estratégia, assim como em Anchieta (2011).

[...] já sou até acostumado com isso. Porque como eu sou cristão, eu tento não me abalar com isso. Eu sempre me apego a Deus. Então assim, tem alguns momentos que entra num ouvido e sai pelo outro. Eu tento no ao máximo não me abalar com isso. Apesar de reconhecer sua opinião sobre essa falta de reconhecimento. Mas eu não me abalo não. Às vezes até me motiva trabalhar ainda mais de forma correta o máximo possível pra não cometer erros, sempre me apegando a Deus. (P5)

A perda de colegas durante o serviço, ainda que abale a tropa, é encarado como algo que pode acontecer. A morte acaba sendo banalizada por de algum modo estar presente no dia a dia de trabalho do policial. Esse endurecimento é importante, caso contrário, seria difícil continuar trabalhando.

[...] sinceramente falando, difícil no começo, mas em compensação é uma coisa que passa logo. Não que a gente esquece, mas no outro dia tu já tá de serviço de novo [...]. É uma coisa bem interessante. Não sei se por causa da recorrência que acontece. A frase correta pra explicar o que eu quero te passar é que o luto não é demorado. Tem aquele impacto na hora, a gente reflete muita coisa da nossa vida, da nossa carreira, mas no outro dia já é vida que segue, passa bem rápido. (P3)

Sobre a relação do perigo iminente da morte, Müller (2012), concluiu que entre os policiais sentir medo é “autorizado” pelo coletivo, se constituindo como forma de defesa contra o risco da profissão. Para eles, ao não sentir medo, a chance de acontecer uma fatalidade seria maior, já que algumas atitudes poderiam ser negligenciadas e colocar em risco o outro e si mesmo.

A estratégia de defesa compartilhada pelo coletivo diante da rigidez hierárquica da organização e do tratamento intransigente de alguns superiores, vem, segundo alguns, da maturidade adquirida. No início, pouco tempo de polícia, os embates aconteciam com mais frequência. Nos dias de hoje, eles acatam e demonstram uma certa passividade diante disso.

No começo eu era muito mais respondona, assim. Eu me colocava muito mais. Aí eu fui me saindo mais dessa rivalidade porque acabava me prejudicando muito mais do que outra coisa. Como é que eu faço hoje? Eu escuto, não falo nada naquele momento, vou pra minha análise e despejo lá. (P1)

A gente com o tempo vai aprendendo e às vezes a gente consegue até deixar alguém mais maleável sem ser tão incisivo. Em vez de bater de frente a gente vai pelos lados e vai conseguindo contornar algumas coisas. [...] eu fui amadurecendo, e às vezes tu evita muito problema fazendo de conta que tá concordando. (P3)

Eu procuro fazer o que me pedem pra fazer. Não tem como, eu tenho que cumprir. Missão dada é missão cumprida. Se me pedem pra fazer a + a, eu mostro que por aqui, por aqui, seria melhor. Não, mas eu quero desse jeito. Sim, senhor. Se der errado quem vai ser responsabilizado é quem pediu pra que isso seja feito, não eu. Então, infelizmente quando tá errado a gente tem que cumprir o que nos foi passado. (P6)

O que se observa é que a organização do trabalho permanece inalterada, assim como as fontes de sofrimento, já que as estratégias utilizadas não possibilitam uma emancipação do trabalhador. Essas estratégias são importantes e contribuem num primeiro momento para assegurar a saúde do trabalhador. No entanto, caso esse seja o único recurso dos policiais diante de uma organização rígida, hierarquizada, sobrecarregada de trabalho, além dos riscos naturais da profissão, as chances de o trabalhador se manter alienado e vir a adoecer são reais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, possibilitou compreender aspectos importantes da atividade policial, em especial dos policiais que atuam no setor administrativo. Destaca-se, que mesmo o trabalho sendo no setor administrativo, os policiais trazem vivências oriundas do exercício do trabalho nas ruas (policimento ostensivo), pois todos os participantes passaram por um período trabalhando exclusivamente nessa função. Além disso, costumam retornar às atividades nas ruas eventualmente aos fins de semana e durante as festividades.

Dentre as características do trabalho do Policial Militar, destacam-se: o excesso de trabalho, a pressão e a falta de autonomia diante da rigidez da organização. Compreender essas características é compreender como o policial se relaciona com a atividade que executa.

Verificou-se ao longo deste estudo, que o trabalho é atravessado por experiências diferenciadas, sendo local de saúde e adoecimento. Algumas são entendidas como prazer; outras angústia, desgaste e sofrimento. O policial militar está inserido em um tipo de atividade que não oferece muitos recursos que possibilitem um ambiente laboral mais saudável. Entretanto, isso não significa que no contexto do trabalho do policial ele vivencie apenas situações de sofrimento, por mais que elas existam em maior número. As estratégias de mediação surgem como uma possibilidade de modificar, transformar o cotidiano laboral ou tornar mais suave a percepção que se tem do trabalho. Confrontados com as adversidades, o trabalhador pode reagir e superar aquilo que é percebido como sofrimento.

O policial militar enquanto trabalhador, também é atravessado pelas mais diversas vivências. Nesse sentido, a proposta deste estudo foi analisar as repercussões do trabalho na subjetividade dos policiais militares que trabalham no setor administrativo

Para que isso fosse alcançado, foi necessário entender o fazer desse trabalhador no dia a dia, que dentre as atividades desempenhadas, destacam-se o trabalho com dados estatísticos, a comunicação, o controle dos instrumentos de trabalho, boletins internos, histórico funcional e planejamento, além de atividades operacionais desempenhadas nas ruas.

A escolha da Psicodinâmica do Trabalho enquanto referencial teórico propiciou o acesso às vivências dos trabalhadores enquanto policiais que denotam prazer ou sofrimento. Concluiu-se que, entre os policiais participantes deste estudo as fontes de prazer que compõem no exercício profissional do policial, são o sentimento de que o trabalho tem sentido e relevância, revelando a importância deste ofício; a amizade entre os pares e a remuneração.

Com relação ao sofrimento, que é a vivência de experiências dolorosas oriundas de conflitos e contradições, os participantes sinalizaram: a rigidez hierárquica, a ausência de reconhecimento, a perda de amigos de farda, dificuldades na promoção e sobrecarga de trabalho.

Diante de situações adversas, é necessário ao trabalhador lançar mão de estratégias que possam garantir seu bem-estar ou pelo menos assegurar a continuação do trabalho. A pesquisa nos mostra algumas dessas estratégias utilizadas pelos policiais para enfrentar as adversidades.

Diante do excesso de trabalho, há quem busque racionalizar e dessa forma justificar o sofrimento; a negação enquanto estratégia fica evidente na tentativa de isolamento e afastamento do trabalho e de tudo que remete ao ser policial; a justificativa de que não esperam reconhecimento, ainda que isso cause sofrimento, sugere que essa é uma estratégia utilizada para lidar com essa questão; e como também a banalização da morte, presente quando algum amigo morre. Essa banalização permite que o trabalho continue, apesar do risco; sobre a rigidez hierárquica presente muitas vezes no autoritarismo dos superiores, é adotada uma postura passiva para poder suportar. Isso, segundo eles, só é possível graças ao amadurecimento alcançado após algum tempo no trabalho.

Ainda que essas estratégias tenham seu valor e possibilitem ao trabalhador manter-se em atividade, seu uso prolongado pode perder o efeito em face ao aumento da precarização da organização do trabalho e com isso, intensificar o sofrimento, pois nenhuma mudança foi desenvolvida.

O ideal, seria ter um ambiente que possibilitasse soluções e propostas de mudanças efetivas para a organização do trabalho. Um lugar que o trabalhador possa ter voz, em que ele possa através da fala revelar as fontes de sofrimento e, assim, elaborar medidas que assegurem as transformações, favorecendo a manutenção da saúde e do prazer no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1994.
- AMADOR, F. S. **Violência policial: verso e reverso do sofrimento.** Santa Cruz: Edunisc, 2002.
- ANCHIETA, V. C. C, et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 199-208, Junho 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722011000200007>. Acesso em: 11 Dez. 2016.
- ANCHIETA, V. C. C. **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, 2011.
- ANJOS, F. B, et al. Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Sistema e Gestão**, v. 6, n. 4, p. 562-582, 2011.
- ANJOS, F. B, et al. Organização do trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 267-274.
- ANTUNES, R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Revista Educação, Saúde e Trabalho**, 1(2), 55-61, 2003.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- Araribá História. São Paulo: Moderna, 2010.
- ASKOUL, M. A. **A polícia e sua função constitucional.** São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.
- AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicol. Rev**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004. Acesso em: 03 Set. 2016
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAZTÁN, M. P. **Dirección de personal: organizacion y tecnicas.** 5a edição revisada, Editorial Hispo Europea, S.^a: Barcelona, 1986.pp.1.
- BENDASSOLLI, P. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.
- BOBBIO, N., MATTEUCCIO, N., PASQUINO, G. **Dicionário de Política** (Vol. 1, 11^a ed.). Brasília: UNB, 1998.

BUENO, M.; MACEDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS, Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, 2 (2), p. 306-318, 2012.

CALANZAS, M. E. Resenha. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 206-211, jan. 2010.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**. UFMG, 6(2), p. 179-191, jul/dez, 2013.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010

CATTANI, A. **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre. Petrópolis: Vozes Universa.

CODO, W. Ação dos psicólogos nos sindicatos: trabalho, alienação e transformação social. In: CODO, W. (Org). **Por uma psicologia do trabalho**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2006.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M.C (org) et al. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21ª ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2002.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho fator de equilíbrio. **RAE (Revista de Administração de Empresas)**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai./jun. 1993.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré/Cortez, 1992.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, abr./mai./jun. 1986.

EDITAL. Edital N° 1 – PM/MA, 2017. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/pm_ma_17/arquivos/Ed_1_PM_MA%202017_SUBSTITUIDO.PDF.

ESTADO DO MARANHÃO. Artigo 3. **6º Legislação básica da Polícia Militar do Maranhão**. 2014.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: um estudo exploratório com pilotos de trem de metrô no Distrito Federal**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FARIA, R. **Em nome da ordem**: a constituição de aparatos policiais no universo luso brasileiro (séculos XVIII e XIX). Tese de Doutorado, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2007.

FERNANDES, H. R. **Polícia e segurança: força pública do estado de São Paulo: fundamentos históricos-sociais**. São Paulo: Alfa Omega, 1974.

FERREIRA, L. B. **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, 2016.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Ergonomia da atividade e psicodinâmica do trabalho: um diálogo interdisciplinar em construção. In: FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: O caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2003. p. 11-31.

FIGUEIREDO, J. M. de; ALEVATO, H. M. R. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho - breve reflexão. **XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**: A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos. Salvador, 08 a 11 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23218.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2017.

FONSECA, D. M, et al. **A organização do trabalho e os riscos psicossociais na polícia militar do Distrito Federal**. Trabalho de Especialização, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRAGA, C. K. **Peculiaridades do trabalho policial**. *Revista Virtual Textos & Contextos*, n. 6, p. 1-19, 2006.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Tese de doutorado. Universidade de Brasília. Brasília, 2006.

G1 Maranhão. Disponível em: < <http://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2016/01/sao-luis-esta-entre-50-cidades-mais-violentas-do-mundo-veja-lista.html>>. Acesso em 4 de junho de 2017.

GOMES, R.; SOUZA, E. R. A identidade de policiais civis e sucessivos espelhamentos. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 18, n. 3, p. 601-610, 2013.

GONÇALVES, M. C. M. **Sofrimentos policiais: análise psicodinâmica do trabalho em uma delegacia de polícia civil do Distrito Federal**. Trabalho de Especialização, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

- GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 61-76.
- GUIMARÃES, M. C. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 1-10, jan./mar. 2006.
- JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A. A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In: SOBOLL, L. A.; FERRAZ, D. L. da S. (Org). **Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. Atlas, 2014, p. 48-65
- LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, n. 23: 757-766. 2007
- LEAL, A. B. **Prazer no trabalho**: um estudo comparativo entre músicos profissionais e policiais militares. Dissertação de Mestrado, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2006.
- LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-356.
- LIMA, R. C. G. S. et al. A construção do direito à saúde na Itália e no Brasil na perspectiva da bioética cotidiana. **Saude Soc.**, v. 18, n. 1, p. 118-130. 2009
- MANUAL BÁSICO DE POLICIAMENTO OSTENSIVO, Ministério do Exército, Inspeção-Geral das Polícias Militares, Porto Alegre, 1999.
- MARCINEIRO, N.; PACHECO, G. **Polícia Comunitária**: evoluindo para a polícia do século XXI. Florianópolis: Insular, 2005.
- MARX, K.; BORCHARDT, J. **O Capital: obra resumida**. 7.ed. São Paulo: LTC, 1982.
- MENDES, A. M.; MULLER, T. C. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-292.
- MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-52.
- MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.
- MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** v. 3, n. 2, p. 91-118, 2003.

MENDES, R. Produção científica brasileira sobre saúde e trabalho, publicada na forma de dissertações de mestrado e teses de doutorado, 1950-2002. **Rev. Bras. Med. Trabalho.**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 87-118, Out-Dez 2003. Disponível em <<http://www.higieneocupacional.com.br/download/producao-rene-mendes.pdf>>. Acesso em: 26 Jun. 2016.

MENDES, R. Aspectos históricos da Patologia do Trabalho. In: MENDES, R. **Patologia do trabalho**, Rio de Janeiro: ATHENEU, p.3-31, 1995

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MINAYO, M.C.; ASSIS, S.G.; OLIVEIRA, R.V. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, 2011.

MINAYO, M.C. **O desafio do conhecimento**. 11^a ed. São Paulo: Ed Hucitec, 2008.

MINAYO, M.C. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M.C (org) et al. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21^a ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2002.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**. 1997, vol.13, suppl.2, pp. S21-S32. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/csp/v13s2/1361.pdf>. Acesso em fev. 2018.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.

MORAES, R. D.; Sofrimento no trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 315-333.

MONTEIRO, J. K.; Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 335-345.

MÜLLER, D. Z. **Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. UFRGS, 2012.

NARDI, H. C. Saúde do Trabalhador. In: CATTANI, A. D. (org.) **Trabalho e tecnologia, dicionário crítico**. Petrópolis: Editora Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 219-224, 1997.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007.

NEVES, M. Y; ATHAYDE, M. Saúde, gênero e trabalho na escola: um campo de conhecimento em construção. In: BRITO, J. C; ATHAYDE, M; NEVES, M. Y (Orgs.). **Saúde e trabalho na escola**. Rio de Janeiro: Cesteh/Ensp/Fiocruz, p. 23-35, 1998.

OLIVEIRA, D.C., Análise de Conteúdo Temático-Categorial: Uma proposta de sistematização. **Rev. Enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, 16(4), p. 569-576, out./dez. 2008.

PAULINO, F; LOURINHO, L. O adoecimento psicológico do policial militar do Ceará. **Revista Trabalho e Sociedade**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 58-77, jul./dez. 2004.

PESSOA, Y. S. R. Q. **Agricultura familiar: uma perspectiva da qualidade de vida do produtor rural orgânico da Paraíba**. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

PINTO, R. J. V. M. **Trabalho e identidade: o eu faço construindo o eu sou**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, 2000.

POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO. **Polícia Militar do Maranhão: apontamentos para sua história**. São Luís: PMMA, 2006.

PONCIONI, P. **Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, 2003.

RAMAGEM, E. D. **Dinâmica da organização do trabalho, o uso de estratégias de defesa e as vivências de prazer e sofrimento dos policiais legislativos**. Trabalho de Especialização, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, ano 4, n.2, 2º semestre. 2004.

RODRIGUES, M. T. **As representações sociais do trabalhador policial militar sobre a sua instituição: uma contribuição da enfermagem para a saúde mental no trabalho**. Dissertação de Mestrado, Universidade do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

SANTOS, J. V. T dos. A arma e a flor: formação da organização policial, consenso e violência. **Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, 9(1), p. 155-167, 1997.

SOUSA, António Francisco de. **A Polícia no Estado de Direito**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

SOUZA, E. R, et al. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 28(7), p. 1297-1311, Jul 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X20120007000008&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 Ago. 2016.

SILVA, M. B; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. **Saúde Soc**. São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161-170, 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902008000400016&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 02 Out. 2016.

SILVA, E. F. da. **Análise do processo de discursão/ construção de uma política de Saúde do Trabalhador na Paraíba.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1998.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Idade _____

Sexo _____

Município que reside _____

Estado Civil _____

Possui filhos? _____ Quantos? _____

Escolaridade _____

Tempo de formação no curso de oficiais _____

Patente (Graduação) _____

Tempo de lotação no Batalhão _____

Tempo de atuação no trabalho administrativo _____

1 - Descreva quais são as suas atividades.

2 - Que outras atividades gostaria de poder desempenhar?

3 - O que motivou você a escolher essa atividade profissional?

4 - Quais as situações geradoras de prazer no exercício do seu trabalho? Por quê?

5 - Quais as situações geradoras de sofrimento no exercício do seu trabalho? Por quê?

6 - Como lida com essas situações geradoras de sofrimento?

7 – A sociedade reconhece o seu trabalho? De que forma?

8 – O trabalho afeta a sua vida pessoal e social? De que forma?

9 – O trabalho afeta a sua vida social? De que forma?

10 – Como você se sente como um policial do setor administrativo?

11 – Quais os seus planos profissionais para o futuro?

APÊNDICE B – TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR

Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Por este termo de responsabilidade, o autor da pesquisa intitulada **O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR DE SÃO LUÍS – MA: um olhar da psicodinâmica do trabalho**, assume cumprir fielmente as diretrizes regulamentadoras emanadas da Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde/MS e suas Complementares, outorgada pelo Decreto 93833, de 24 de janeiro de 1987, visando assegurar os direitos e deveres que dizem respeito a comunidade científica, aos sujeitos da pesquisa.

Reafirma-se, outrossim, a responsabilidade indelegável e intransferível, mantendo em arquivo todas as informações inerentes à presente pesquisa, respeitando a confidencialidade e sigilo das entrevistas correspondentes a cada sujeito incluído na pesquisa, por um período de 5 anos após o término desta. Apresentará semestralmente e sempre que solicitado pelo CCEP/UFMA (Conselho Central de Ética em Pesquisa/Universidade Federal do Maranhão) ou CONEP (Conselho Nacional de Ética em Pesquisa) ou, ainda, as Curadorias envolvidas no presente estudo, relatório sobre o andamento da pesquisa, comunicando ainda ao CCEP/UFMA, qualquer evento de modificação na proposta do projeto em questão.

São Luís, ____ de _____ de _____.

Higor Ribeiro Pinho

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e/ou participar na pesquisa de campo referente a pesquisa intitulada **O trabalho do policial militar de São Luís – MA: um olhar da psicodinâmica do trabalho** desenvolvida(o) por Higor Ribeiro Pinho. Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela Prof^a Dr^a Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é *analisar as repercussões do trabalho na subjetividade dos policiais militares do setor administrativo*. Fui também esclarecido(a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semiestruturada a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo(a) pesquisador(a) e/ou seu orientador.

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos. Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

São Luís, ____ de _____ de ____

Nome do participante

Assinatura do participante

Higor Ribeiro Pinho

Mestrando (UFMA) Mestrado Acadêmico em Psicologia

higorpinho7@outlook.com tel: 982067691

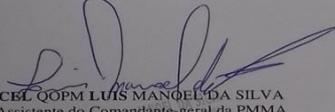
ANEXO A – DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

ESTADO DO MARANHÃO
SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
GABINETE DO COMANDANTE GERAL
Av. Jerônimo de Albuquerque, s/n, Calhau; CEP. 65.074-220; São Luís/MA, Telefax:
(98) 3268-3050/3051. E-mail: cmtg@pm.ma.gov.br

DECLARAÇÃO

Declaro para devidos fins, que este Comando autoriza a realização do projeto de pesquisa intitulado **O TRABALHO DO POLICIAL MILITAR DE SÃO LUÍS/MA: um olhar da psicodinâmica do trabalho**, a ser realizado nas dependências do 8º Batalhão de Polícia Militar, pelo mestrando Higor Ribeiro Pinho, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, sob a orientação da Professora Drª Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

Quartel do Comando Geral em São Luís/MA, 22 de novembro de 2016.



CBL QOPM LUÍS MANOEL DA SILVA
Assistente do Comandante-geral da PMMA
CBL PM LUÍS
Assistente do Com. Geral
Matrícula 92377

