



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: Psicodinâmica do trabalho
ÁREA: Gestão de Pessoas

GLÁUCIA CRISTINA ROCHA OLIVEIRA
21450249

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES OPERACIONAIS DE UM ESTADO
BRASILEIRO**

Brasília
2018

GLÁUCIA CRISTINA ROCHA OLIVEIRA

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES OPERACIONAIS DE UM ESTADO
BRASILEIRO**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Dr. Felipe Burle dos Anjos

Brasília
2018

GLÁUCIA CRISTINA ROCHA OLIVEIRA

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES OPERACIONAIS DE UM ESTADO
BRASILEIRO**

Trabalho de Curso (TC) apresentado
como um dos requisitos para a
conclusão do curso de Administração
de Empresas do Centro Universitário
de Brasília – UniCEUB.

Brasília, de maio de 2018.

Banca Examinadora

Prof. (a):
Dr. Felipe Burle dos Anjos

Prof. (a):
Examinador(a)

Prof. (a):
Examinador(a)

Brasília
2018

VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES OPERACIONAIS DE UM ESTADO BRASILEIRO

Gláucia Cristina Rocha Oliveira¹
Felipe Burle dos Anjos²

RESUMO

Essa é uma pesquisa que teve como objetivo investigar o impacto da discrepância entre o trabalho prescrito e real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de policiais militares de um estado brasileiro. É uma pesquisa qualitativa descritiva realizada por meio de um estudo de caso. A coleta de dados referente ao trabalho prescrito foi realizada por meio de pesquisa documental e a referente ao trabalho real por meio de entrevista individuais com roteiro semiestruturado. Foi realizada quatro entrevistas e os participantes da pesquisa foram policiais militares do setor operacional. A análise destas entrevistas foram realizadas por meio da teoria de Bardin. Os resultados apontam a existência de discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real e a utilização de recursos como a mobilização subjetiva, inteligência prática, mobilização coletiva e individual como mecanismos de mediação e defesa contra o sofrimento proveniente de aspectos como falta de equipamentos, falta de reconhecimento, entre outros, relacionados a execução da atividade policial, e por consequência, que influenciam na saúde física e mental do profissionais.

Palavras-chave: Sofrimento, Psicodinâmica do Trabalho, Policial Militar

¹ Servidora pública, formanda do Curso de Administração do UniCEUB. Endereço de e-mail: glaucia.oliveira@embratur.gov.br

² Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Especialista em Análise Comportamental Clínica. Psicólogo clínico. Professor do UniCEUB.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças advindas da evolução do processo industrial e da tecnologia, e as ligadas ao processo de globalização, impactam as organizações públicas e privadas, e conseqüentemente, a vida dos trabalhadores que necessitam adequar-se as essas transformações contemporâneas. Coltro (2015, p. 26) fala que “as organizações, por sua natureza de imersão e participação no ambiente de operação, sofrem as mais diversas conseqüências advindas do contexto no qual estão inseridas”.

Organizações militares não diferentes das demais, também necessitam adequar-se as mudanças contemporâneas, mesmo sendo uma organização antiga. O artigo do blog E-militar (2015), fala que no Brasil a ideia polícia teve origem 1500, quando Dom João decidiu fazer uma divisão territorial no país, criando o sistema de capitanias hereditárias. Na época, Martim Afonso de Souza recebeu a missão de ser o administrador e promotor da justiça, e de organizar a ordem pública, assim em 1530, segundo registros, surgiu a Polícia Brasileira que tinha o intuito de promover a organização dos serviços e da ordem pública. Segundo Genovez (2011), em 1809 foi criada a Guarda Real de Polícia, com sede no Rio de Janeiro, com organização, armas e trajes idênticos a Guarda Real da Polícia de Lisboa, que teve participação em momentos importantes da história do Brasil, como na Independência do país.

Desde então no Brasil, as organizações militares passaram a ser o braço armado do Estado, tornando-se personagem em todas as redações constitucionais brasileiras. A Constituição atual implica responsabilidade aos Estados brasileiros a organização, com base na hierarquia e disciplina, dos membros das polícias militares, cabendo a uma lei estadual específica legislar sobre a Polícia.

Segundo Anjos et al (2011), as organizações de trabalho podem manifestar nos indivíduos vivências de prazer e de sofrimento comprometendo ou não sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional com o trabalho. Santos (2016) fala que profissionais militares tem maior probabilidade ao sofrimento pela constante exposição ao desgaste físico e emocional, pois sua atividade laboral tem contato direto e intenso com pessoas em situação de risco, dor, morte e violência.

Nesse cenário, essa pesquisa pretende investigar o impacto da discrepância entre o trabalho prescrito e o real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de policiais militares do estado de um estado brasileiro. Mais especificamente: descrever a organização do trabalho policial, identificar as discrepâncias entre o

trabalho prescrito e o real, e apresentar as estratégias de mediação utilizadas para o enfrentamento do sofrimento.

A escolha desse tema é justificada, no contexto social, pela importância do papel do policial na sociedade, pois, essas psicopatologias adquiridas podem influenciar a relação interpessoal, causando animosidade entre as partes. A atividade policial é indispensável à paz social, uma vez que o Estado atribui a essa categoria o dever de preservar a ordem e a integridade das pessoas e do patrimônio, tornando-se uma atividade essencial e de grande responsabilidade para àqueles que a exercem (BRASIL, 1988).

No que tange ao contexto gerencial, conhecer o sofrimento do trabalhador e suas estratégias de mediação podem ajudar a organização a desenvolver ferramentas para aprimorar o trabalho policial. Pode também auxiliar a instituição na criação de políticas de combate ao sofrimento dos policiais, intervindo diretamente no bem-estar físico e mental, visto a importância dos profissionais a sociedade.

O tema de pesquisa é bem recorrente em pesquisas acadêmicas, tanto na área das ciências biológicas como das ciências humanas. Nos últimos dois anos, usando como base de dados a plataforma Google Acadêmico, foram realizadas 2.750 pesquisas sobre tema, utilizando “policial militar x sofrimento no trabalho” como chave de busca. Apresentam-se, a seguir, os mais próximos da presente pesquisa.

Saldanha, Melo e Silva (2016) buscaram investigar as condições de trabalho dos policiais militares e suas influências para o desenvolvimento do estresse. Foi realizado um estudo descritivo, por meio de uma análise ampla da literatura usando diversas bases de dados, como por exemplo, a LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), e utilizando uma pergunta norteadora para o estudo. A pesquisa identificou diversos fatores de estresse vivenciados pelos policiais, como a alta periculosidade do trabalho, intensas cargas de trabalho, alta demanda psicológica, demanda conflitante, dupla vinculação profissional e inadequadas condições de trabalho, evidenciando que a categoria está predisposta ao adoecimento por estresse e a impactos na saúde mental.

Em outro artigo, Ferreira et al (2017) pesquisam o risco de adoecimento no trabalho estudando policiais militares de um batalhão de polícia de Brasília. Por meio de um Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) aplicado em uma população de 126 policiais militares que trabalhavam predominantemente na

atividade-fim, independente da hierarquia. O estudo revelou condições desfavoráveis as quais os policiais estão submetidos no dia-a-dia, como por exemplo, exaustão física e emocional em consequência de sentimentos subjetivos de pouca valorização e falta de reconhecimento, agravado pela precariedade da organização do trabalho. Destacou também como condição desfavorável, a discrepância entre as severas exigências laborais e a capacidade de suportá-las, assim mostrando que os policiais militares estão mais propensos ao adoecimento com o decorrer dos anos de corporação.

Jesus e Santos (2016) fazem um estudo para verificar a relação de trabalho e a saúde de policiais militares no estado de Sergipe. O estudo teve uma abordagem quantitativa exploratória. Os autores utilizaram um questionário estruturado para coleta de dados aplicada a um total de 115 policiais lotados no Batalhão de Choque de Aracaju. Observou-se que os profissionais desse batalhão lidam com situações de exposição a riscos que refletem diretamente na saúde, e que isso pode gerar doenças ocupacionais. E que essa exposição provem tanto da organização do trabalho - tarefa, jornada de trabalho, o posto que ocupa, os meios, entre outros-, tanto dos fenômenos sociais consequentes da profissão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde mental e o trabalho são objetos de estudo da Psicologia do Trabalho. Esses assuntos vão além da investigação das doenças ocasionadas pelo trabalho, avançando para o estudo da dinâmica do trabalho influenciando nas sensações de prazer e de sofrimento do trabalhador, que é o campo de estudo da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1994).

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) organização do trabalho é a divisão das tarefas e dos homens. “Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades etc” (DEJOURS, 1987, p. 25). Mendes (1995) entende que organização do trabalho é uma negociação social que resulta em um compromisso entre colaboradores e superiores hierárquicos.

Tal compromisso baseia-se na relação contribuição-retribuição, onde o empregado contribui espontaneamente com o labor e é retribuído simbolicamente com o reconhecimento. Esse reconhecimento possibilita a construção da identidade

social e da realização pessoal, mostrando que o trabalho é produto da interseção do mundo objetivo, social e subjetivo das pessoas.

Mas, para que esse compromisso exista, e que a organização de trabalho funcione, são estabelecidas prescrições sobre a divisão do trabalho, normas, tempo e controle das tarefas. Porém nem sempre a tarefa é desenvolvida conforme o prescrito, pois as situações reais vivenciadas na execução do trabalho é quem vai determinar como o trabalhador vai proceder no decorrer do serviço. O trabalho é influenciado diariamente pelo imprevisto e pelo acaso, demandando adaptação do prescrito às situações reais de trabalho.

O trabalho prescrito é aquilo que se conseguiu estabelecer por completo ou que foi claramente determinado, logo se percebe que trabalho prescrito é o que se estabelece ou determinada para uma tarefa. Anjos et al (2011) diz que trabalho prescrito é o que antecede a execução da tarefa, ou um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. E expõe que a prescrição pode ser fonte de reconhecimento e de punição. Assim entende-se como trabalho prescrito a regulamentação da vida na organização.

Já o trabalho real são as situações concretas e imprevisíveis encontradas no momento da execução da atividade, e que não podem ser previstas na prescrição do trabalho. Anjos et al (2011) lista o imediatismo, a imprevisão, as contradições, as ambivalências, e as falhas como exemplos de possibilidades diferentes das previstas pela prescrição que podem ocorrer no momento da execução do trabalho. Desse modo, a falha de um equipamento, o entrosamento da equipe, as condições de trabalho, a falta de material adequado, a competência profissional, dentre outros aspectos, causam descompasso entre o trabalho prescrito e o real. Esse descompasso acaba impondo constrangimento e dificuldades aqueles que desempenham determinada tarefa.

A execução do trabalho seguindo à risca os procedimentos operacionais, é dado o nome de operação padrão. Tal execução com rigor excessivo pode ser utilizada como forma de protesto, pois impossibilita a realização do trabalho, causando prejuízo à organização. Dejours et al (1994) fala que a realização estrita do trabalho prescrito pode inviabiliza-lo. Um exemplo é o caso dos policiais de fronteiras e dos agentes alfandegários que tornam o fluxo dos produtos mais lentos causando perda de produtos perecíveis, atraso nas entregas de mercadorias, engarrafamentos nas rodovias, dentre outros.

Trabalhar é também suportar sofrimento (DEJOURS, 2008, p. 50). E como protagonista na relação de trabalho, o indivíduo está sujeito ao sofrimento. Para Dejours (apud ANJOS et al, 2011, p. 565) o “sofrimento é inerente à condição humana, mas nem por isso deve ser banalizado ou naturalizado”. Anjos et al (2011) ressalta que o sofrimento encontra-se na discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

As circunstâncias do trabalho mobilizam no indivíduo a desestabilização e a fragilização que desencadeia o sofrimento, o qual assume papel de mediador entre aspectos psíquicos e patogênicos no indivíduo. O sofrimento estimulado por aspectos psíquicos pode ser ressignificado por meio da criatividade, transformando sofrimento em vivências de prazer. Já o sofrimento patogênico não possibilita liberdade para negociação entre indivíduo e as circunstâncias advindas do trabalho, convertendo o sofrimento em doenças.

Os trabalhadores, conscientes ou inconscientes desse fenômeno, criam estratégias para mediar o sofrimento no trabalho. Existem duas estratégias de mediação do sofrimento no trabalho: as estratégias de mobilização coletiva e as estratégias defensivas. As de mobilização coletiva dizem respeito à cooperação e a união entre os trabalhadores em criar barreiras ou artifícios comuns a todos para eliminar ou modificar situações que provocam sofrimento no trabalho. Anjos et al (2011) diz que mobilização coletiva é a organização conjunta dos trabalhadores com intuito comum de eliminar o custo negativo imposto pelo trabalho. Fala também que esta estratégia necessita de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores e de um espaço para se expressar, ouvir e se relacionar. Mendes (1995) ratifica a ideia anterior dizendo que o coletivo de sujeitos permite estabilidade na luta contra o sofrimento, o que não seria assegurado com ações individuais.

As outras estratégias são as individuais. Essa forma de mediação do sofrimento é um mecanismo utilizado por trabalhadores, por vezes inconsciente, para negar ou racionalizar o sofrimento e o custo humano no trabalho (ANJOS et al, 2011). Mendes (1995) define estratégias defensivas como sendo um dispositivo utilizado pelo trabalhador para modificar, transformar e minimizar a realidade que causa sofrimento. Diz também que este processo é estritamente cognitivo, uma vez que ele não modifica a realidade imposta pela organização do trabalho.

Assim, infere-se que as estratégias de mediação do sofrimento são utilizadas pelos trabalhadores na intenção de enfrentar das discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real objetivando evitar o adoecimento físico e mental.

2.1 Mobilização subjetiva no trabalho

A mobilização da subjetividade no trabalho vem de encontro com as estratégias individuais e coletivas de defesa ao sofrimento. Enquanto essas buscam negar ou minimizar o sofrimento, aquela busca dar um novo significado ao sofrimento. Mendes (2007) define mobilização subjetiva como o engajamento das pessoas no trabalho servindo-se da subjetividade. Assim, a prática da mobilização subjetiva entre os trabalhadores é caracterizada pela utilização de recursos psicológicos e de espaço de discussão do trabalho com o intuito de dar novo significado as situações que causam sofrimento.

Mendes e Duarte (2013) dimensionam as formas pelas quais a mobilização subjetiva pode ser evidenciada quando o trabalhador está em busca da ressignificação do sofrimento. Essas dimensões são: ressonância simbólica, inteligência-prática, coletivo de trabalhadores e reconhecimento no trabalho.

Ressonância simbólica é a utilização da história pessoal do indivíduo gravada no inconsciente, como vínculos afetivos, emoções ou experiências, a fim de compatibiliza-los com os objetivos da organização de trabalho, transformando o sofrimento do trabalho em algo criativo. Ou seja, a ressonância simbólica acontece quando o trabalhador compatibiliza a realização do trabalho com a sua história de vida, harmonizando seu inconsciente com os propósitos da organização, podendo assim, tornar o trabalho uma atividade prazerosa. Dejours (apud VASCONCELOS, 2013) propõem três condições da ressonância simbólica que são: a escolha da profissão, a atividade de concepção na tarefa e caráter coletivo do trabalho em situação real.

Quando o trabalho foi de escolha do trabalhador e esse trabalho cria espaço de satisfação aos desejos inconscientes do sujeito, permitindo ativar sentido à tarefa, amor pelo conhecimento e a curiosidade pela técnica relacionada ao trabalho, tem-se a condição da escolha da profissão (DEJOURS apud VASCONCELOS, 2013).

Outra condição da ressonância simbólica é a atividade de concepção da tarefa, que se estabelece quando a organização do trabalho permiti que o trabalhador cria uma concepção da atividade, pois muitas vezes as

responsabilidades e exigências da execução da tarefa limitam os espaços para o desenvolvimento da ressonância simbólica (DEJOURS, apud VASCONCELOS, 2013). E por fim, Dejours (apud VASCONCELOS, 2013) fala que o caráter coletivo do trabalho em situação real é quando o trabalhador é reconhecido e o trabalho validado pela sociedade e pelos pares, concedendo sentido a sua história pessoal e as suas expectativas atuais em relação ao trabalho.

Já a inteligência prática é criar algo novo, distinto do prescrito, usufruindo de sua experiência e familiaridade com a realidade do trabalho. A inteligência prática manifesta-se durante a execução do trabalho de forma espontânea, transgredindo o prescrito para dar conta do trabalho real. Envolvidos e dedicados à execução da tarefa, o trabalhador ao transgredir o prescrito mobiliza uma forma de fazer o trabalho acontecer. Ou seja, se em determinadas situações o trabalhador não transgredir o prescrito, o trabalho não acontece.

A operação padrão, conceituada anteriormente, é uma forma de vetar a utilização da inteligência prática a fim de causar desordem no trabalho para alcançar algum objetivo. Nessa dinâmica, a inteligência prática necessita de algumas condições para seu exercício como: uma organização de trabalho flexível, isto é, que o trabalho prescrito permita a participação da contribuição do trabalhador na construção do trabalho; da ressonância simbólica que articula a vida pessoal do sujeito e o universo do trabalho; e do reconhecimento no trabalho que se vale da inteligência para perceber a contribuição do sujeito no trabalho.

Outra dimensão da mobilização da subjetividade é o coletivo de trabalho, onde o trabalhador em comum acordo com demais estabelece regras e normas técnicas ou éticas sobre a forma de desempenhar suas funções, levando em consideração as preferências individuais. Esse processo não é somente a reunião de pessoas em torno de um objetivo comum, mas sustenta-se na inteligência individual e nas divergências do modo de agir de cada um, buscando construir compromissos e pactos para solucionar problemas derivados do trabalho.

O reconhecimento no trabalho é também uma dimensão da mobilização subjetiva. Essa dimensão baseia-se na relação entre o engajamento do sujeito e a retribuição simbólica.

Anjos et al (2011) fala que o reconhecimento passa por um duplo julgamento, ou seja, pelo julgamento dos pares e da hierarquia. Quando o julgamento do reconhecimento é realizado pelos pares, tem-se o julgamento de beleza, que

considera a habilidade, a inteligência e o talento do reconhecido. Ou seja, é quando por meio de uma tarefa bem realizada, o trabalhador é reconhecido pelos colegas de trabalho tornando-o parte do círculo profissional. E quando o julgamento é da hierarquia, tem-se o da utilidade, que leva em consideração aquilo que o reconhecido promoveu à organização. Aqui chefes, subordinados e clientes consolidam o trabalhador no trabalho pela tarefa realizada.

No entanto, para que o reconhecimento se torne possível é necessário que o trabalho real seja visível aos outros. Porém, não é fácil dar visibilidade ao trabalho real, uma vez que somente uma pequena parte é percebida pela prescrição e pela organização do trabalho. A outra parte são comportamentos, atitudes, sentimentos e pensamentos não visíveis pelos indivíduos envolvidos no trabalho.

Dejours (2008) destaca cinco obstáculos à visibilidade do trabalho real que são: o constrangimento da discrição, segredo e clandestinidade; os desafios estratégicos (a racionalidade estratégica); o déficit semiótico e a dominação simbólica; a descrição subjetiva do trabalho e saber-fazer corporal; e as estratégias de defesa contra o sofrimento.

A ocorrência do constrangimento da discrição, segredo e clandestinidade, que está ligado à artimanha de fraudar o prescrito para poder trabalhar bem. Um exemplo a esse obstáculo é o da indústria nuclear que os procedimentos de cada tarefa são chamados de conjuntos, e se cada trabalhador tentar levar em conta os constrangimentos, as regras de segurança e as medidas regulamentares no momento da execução dos conjuntos, esses se tornam inaplicáveis (DEJOURS, 2008).

Os desafios estratégicos é postura do trabalhador em manter suas habilidades em segredo para tirar proveito no momento das negociações de trabalho. O exemplo desse obstáculo tem o policial que se exime de informar em detalhes a um conduzido as consequências de determinado ato cometido com intuito de conduzi-lo espontaneamente sem resistência. Ou quando o trabalhador, mesmo propenso à punição, mantém em segredo suas habilidades com intuito de negociar circunstâncias do trabalho, como salário, segurança, função e permanência na organização (DEJOURS, 2008).

Já o déficit semiótico e a dominação simbólica é a descrição deficitária ou a utilização de linguagem complexa para descrever o saber-fazer do trabalho. Observa-se esse obstáculo quando um engenheiro agrônomo cria descrições

eruditas para desqualificar a linguagem simples utilizada pelo camponês relacionada a agricultura (DEJOURS, 2008).

A descrição subjetiva do trabalho e o saber-fazer corporal é a dificuldade de expressar em palavras e transmitir o conhecimento do trabalho devido à forte ligação entre o corpo e o objeto de trabalho. Como exemplo temos o piloto de caça que percebe um mau funcionamento instigado pelo conhecimento subjetivo e corporal do aparelho (DEJOURS, 2008).

E por último as estratégias de defesa contra o sofrimento, já conceituadas anteriormente, também como obstáculo a visibilidade do trabalho real, pois os trabalhadores dissimulam o real do trabalho para afastar-se do sofrimento.

2.2 Psicopatologias do trabalho

O estudo e as pesquisas relacionadas à Psicopatologia do Trabalho tinham como objetivo comprovar a relação entre o trabalho e as doenças físicas e mentais dos trabalhadores. No entanto com a evolução das pesquisas observou-se que as doenças não estavam ligadas somente a componentes físicos, como por exemplo o chumbo, mas também ao sofrimento no trabalho. Não é o trabalho que deixa doente, é a organização do trabalho que favorece a saúde ou doença do trabalhador.

Dejours (1987) fala que a organização exerce ação específica ao homem impactando seu psíquico, e gerando sofrimento causado pelo desprezo da organização do trabalho em relação aos projetos, esperanças e desejos individuais. O autor fala também que o sofrimento de natureza mental se dá pelo bloqueio da relação homem-tarefa, pois o trabalhador não consegue tornar consoante a suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos por meio da modificação da tarefa.

No entanto, os trabalhadores desenvolvem estratégias para mediar o sofrimento no trabalho (as de mobilização coletiva e as defensivas) e também mobilizam sua subjetividade para enfrentar o real do trabalho, por meio da modificação da tarefa, com intuito de amenizar os impactos do sofrimento na saúde mental e física. Assim, quando o sofrimento está ligado a organização do trabalho, e quando as estratégias de mediação do sofrimento no trabalho e a mobilização subjetiva falham, é que acontece o adoecimento causado pelos sentimentos de insatisfação, angústia, medo, desgosto, e que de certa forma, tornam-se entradas para doenças e descompassos mentais. Dejours (2008) enumera algumas

patologias físicas causadas pelas condições de trabalho quando os mecanismos de defesas não são precisos no combate ao sofrimento, separando-as em grupos.

O primeiro grupo é o das patologias mentais de sobrecarga (DEJOURS, 2008). As patologias da sobrecarga têm como causas a exigência do aumento do ritmo do trabalho, a aceleração do tempo e o desempenho produtivo. Ou seja, a organização do trabalho pode aumentar a carga de trabalho com metas abusivas e exigências de qualificação dentro e fora do horário de trabalho, acarretando a sobrecarga. Como exemplo temos a: síndrome burnout, *karôshi*, servidão voluntária e *workaholic*.

A síndrome de burnout, que é uma doença de cunho psíquico que afeta trabalhadores que possuem carga de trabalho intensa e envolvimento interpessoal direto com a sociedade, como os médicos, bombeiros e policiais militares. Burnout tem como sintoma o esgotamento físico e emocional que se transformam no ambiente de trabalho em ausências, agressividade, ansiedade, baixa autoestima, entre outros, e estas sensações podem se manifestar fisicamente por meio de dores de cabeça, insônia, pressão alta, palpitações e etc.

A *karôshi*, que é um termo em japonês que significa “morrer de tanto trabalhar”, que acomete ao infarte, AVC ou a morte súbita pessoas jovens não pertencentes a grupos de risco (DEJOURS, 2008). Isso devido ao excesso de trabalho, as exigências do trabalho, ao fracasso no trabalho e as altas cargas horárias, como são o caso dos altos executivos.

A servidão voluntária é a cobrança de dedicação total sem retribuição remuneratória ou benefícios no trabalho, mas sim retribuída pela satisfação pessoal, adoração ao trabalho ou espírito religioso, como exemplo o caso de profissionais desalinhados (DEJOURS, 2008).

O *workaholic*, termo em inglês que significa profissional viciado em trabalho, é um distúrbio ligada também a sobrecarga de trabalho, pois geralmente as pessoas viciadas no trabalho levam atividades para casa, prolongam seus expedientes, preocupam-se demais com o trabalho e fazem horas extras em demasia. Os trabalhadores acometidos desse problema são aqueles trabalhadores que se dedicam prioritariamente ao trabalho e as realizações profissionais deixando de lado elementos importantes da vida social como família, amigos, lazer, saúde, entre outros. Devido a isso esses profissionais estão mais propícios ao adoecimento, pois não se alimentam corretamente, não descansam o suficiente, não se desligam do

trabalho, ou se preocupam demais com tarefa adquirindo problemas de pressão e de glicose, doenças cardíacas, insônia, atitudes agressivas, mau humor, depressão, impotência sexual, vício em bebidas e drogas, podendo leva-los a morte.

O segundo grupo é o das patologias pós-traumáticas. As patologias pós-traumáticas tiveram origem após a concepção dos transtornos de estresse pós-traumático (TPET) que se manifestava em militares combatentes de guerra, os quais apresentavam tanto sintomas psicológicos (paranóia constante, flashbacks do combate e incapacidade relacional) como sintomas físicos (mutilações, ferimentos graves, desmaios, palpitações, falta de ar, sudorese excessiva, tontura, entre outros) após o retorno da guerra. Com o desenvolvimento dos estudos sobre o TPET observou-se que o transtorno não estava mais restrito a fatores relacionados a guerra, mas também a outras situações do cotidiano pessoal, como por exemplo, a violência urbana que causa trauma e sofrimento.

Assim, os trabalhadores no desempenho das funções podem ser vítimas de usuários e consumidores agressivos ou de situações perigosas ou violentas, desenvolvendo sentimento de medo, sofrimento ou traumas que afetem sua saúde, e conseqüentemente o desenvolvimento de patologias psíquicas e físicas (caso dos policiais, vendedores e servidores públicos) (DEJOURS, 2008).

O terceiro grupo é das patologias de assédio moral onde o trabalhador adoce pela exposição ao assédio (DEJOURS, 2008). Esse grupo tem conduta de violência psicológica contra o trabalhador, e ocorre quando o trabalhador é exposto a situações humilhantes, xingamentos, metas inatingíveis, ameaças de demissão, negação de folgas e outros aspectos que os constroem no ambiente de trabalho.

E o quarto grupo que é o de suicídio ou tentativa de suicídio no trabalho (DEJOURS, 2008), em que o trabalhador atenta contra a sua própria vida levado pelas circunstâncias do trabalho que afetam sua estabilidade física e mental.

Ainda tem-se o uso de drogas no trabalho como patologia. O uso de drogas está ligado as condições de trabalho, e que segundo a OIT (2003) são as seguintes: riscos extremos de segurança, trabalho por turnos e noturnos, cargas de trabalho (quer excessivas ou demasiado reduzidas), tensão psicológica (stress) relacionada ao emprego, conflito de papéis, entre outras. Outro fator que favorece o uso de drogas são as organizações de trabalho rígidas e autoritárias, como as militares. Portanto, o uso de drogas é uma válvula de escape ou modo de fuga da realidade

como forma de enfrentamento da dura realidade do trabalho e da baixa qualidade de vida (COSTA et al, 2014).

3 MÉTODO

Essa é uma pesquisa qualitativa descritiva, realizada por meio de um estudo de caso. A pesquisa qualitativa foi reconhecida como adequada a pesquisas sociais a partir da década de 1970, por permitir o entendimento da sociedade e do mundo por meio daqueles que vivenciam os complexos processos de interação social, trazendo um enfoque interpretativo a pesquisa (GIL, 2017). O conceito de pesquisa descritiva vem para agregar e colaborar para alcançar o objetivo da pesquisa qualitativa, pois tem como objetivo estudar as características de um grupo ou fenômeno e/ou estabelecer relações entre variáveis, identificando não só a existência das relações entre variáveis, mas também determinar a natureza dessa relação (GIL, 1999).

Foi utilizado o estudo de caso para delineamento dessa pesquisa, pois consiste um estudo profundo e exaustivo, permitindo um amplo e detalhado conhecimento de um ou mais fenômenos, diferente de qualquer outro delineamento (GIL, 2002). O estudo de caso tem o propósito de explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; preservar o caráter unitário do objeto estudado; descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; formular hipóteses ou desenvolver teorias; e explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos (GIL, 2002, p. 54), o que viabilizou a consecução dos objetivos dessa pesquisa.

3.1 A empresa

A instituição foi concebida em 1858 cuja atuação se limitava a região da capital do estado. Desde a origem passou por outras denominações devido a mudanças estruturais do Estado e da própria organização, até que em julho de 1935 consolidou-se a denominação que leva até hoje e expandindo sua atuação para todo o estado. É uma entidade de cunho militar e atualmente fazem parte de sua estrutura organizacional os órgãos de direção, órgãos de apoio e órgãos de execução, que tem por missão proteger as pessoas, cumprir a lei, defender o meio

ambiente e garantir direitos, promovendo a paz social, e com a visão ser referência nacional na prestação de serviços em segurança pública, guiada pelos valores do profissionalismo, confiabilidade, disciplina, hierarquia, honestidade, respeito e legalidade.

A instituição conta com um efetivo total de 13.663 servidores, porém a pesquisa foi desenvolvida no setor operacional de um dos órgãos de execução, que possui 40 servidores efetivos, constituição essa que pode ser observada no organograma abaixo:

ÓRGÃOS DE DIREÇÃO

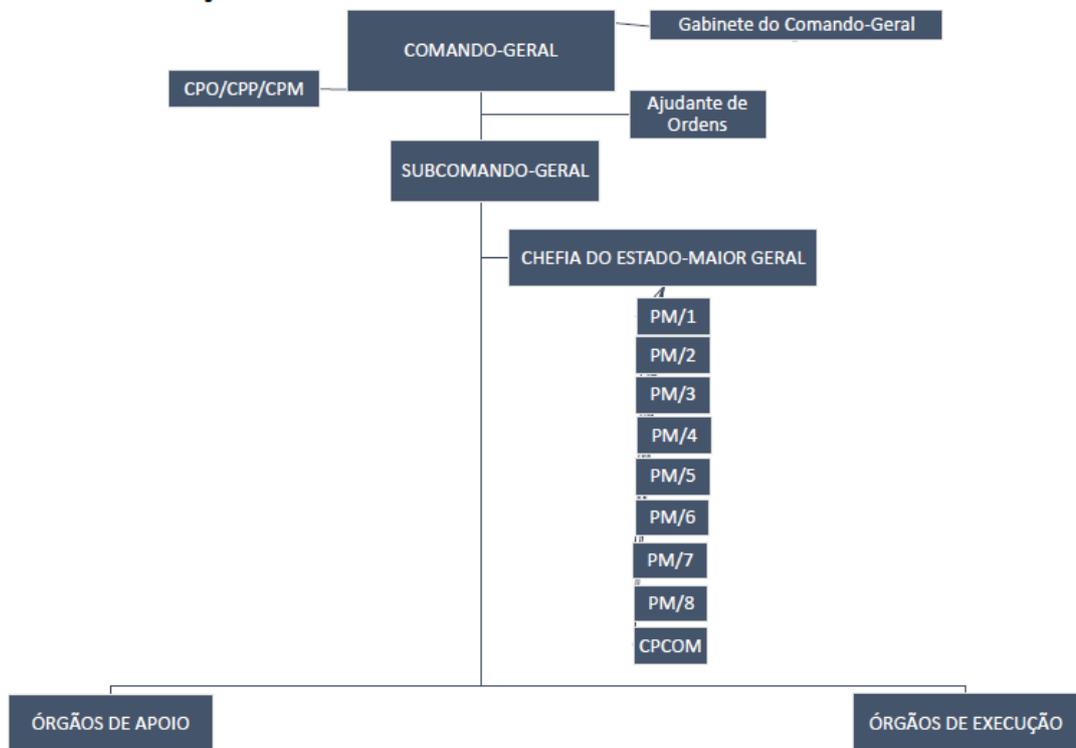


Figura 1: organograma da instituição

3.2 Participantes

Foi escolhido o setor operacional de um dos órgãos de execução para a realização da pesquisa devido aos servidores terem contato direto com o público desenvolvendo a tarefa embasada em regulamentos rígidos, e devido ao grau de complexidade, periculosidade e variabilidade da atividade. Foram realizadas 4 (quatro) entrevistas e a escolha dos participantes deu-se por conveniência.

3.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada com policiais militares do setor, onde responderam perguntas relativas ao dia a dia do trabalho. A entrevista semiestruturada permite uma relação mais próxima com o entrevistado, onde o entrevistador pode explorar o assunto de interesse no decorrer do diálogo. Esse tipo de entrevista pode conter uma combinação de perguntas abertas e fechadas predeterminadas em um roteiro que deverá ser seguido, mas com possibilidade de complementação por parte do entrevistador.

Foi utilizado também como coleta de dados o código de ética e disciplina do órgão, o Plano Estratégico de 2017, organograma regimental publicado e o Manual Procedimento Operacional Padrão, entre outros, que são documentos produzidos ao longo do tempo pelo órgão.

Roteiro de entrevista:

- 1 Fale-me sobre seu trabalho:
- 2 Quais as dificuldades enfrentadas no seu cotidiano?
- 3 Como você faz para lidar com estas dificuldades?
- 4 Qual o seu sentimento com relação ao trabalho?

3.4 Procedimentos de análise dos dados

Utilizou-se a técnica Análise de Conteúdo para realizar a análise os dados coletados nas entrevistas e nas pesquisas documentais. Essa técnica foi proposta por Bardin (2010) com o intuito de superar as incertezas e de engrandecer a leitura proporcionando enriquecimento à tentativa exploratória, aumentando tendência de descoberta ao fato pesquisado. Foram realizadas entrevistas gravadas e em seguida a transcrição destas.

Posteriormente, com a leitura detalhada do material realizou-se a divisão do texto em categorias relevantes a pesquisa, embasado na teoria suporte. Essa categorização é “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo gênero” (BARDIN, 2010, p.145). Essa categorização passa por duas etapas de um processo estruturalista, onde o pesquisador irá isolar dados comuns, o inventário, e repartir os elementos impondo certa organização dos dados, ou seja, a classificação (BARDIN, 2010). O pesquisador irá agrupar os dados usando critérios de organização dos

dados baseados em algumas qualidades descritas abaixo, como: exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, e objetividade.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 O trabalho prescrito

Os normativos da instituição descrevem as competências e os procedimentos operacionais dos policiais militares de modo geral. Dentre essas competências estão, com exclusividade, realizar policiamento ostensivo fardado a fim de assegurar o cumprimento da lei e manter a ordem pública; atuar de forma preventiva com força de dissuasão onde se presume a perturbação da ordem e de forma repressiva na efetiva perturbação da ordem; atender a convocação do Estado-maior em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de invasão e participar da defesa territorial; e por fim, realizar prevenção e extinção de incêndio, atuar na proteção e salvamento de vidas e materiais em locais de sinistro e atuar na busca e salvamento prestando primeiros socorros em caso de afogamento, inundações, desabamentos, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas.

4.2 Trabalho real

Categoria 1: organização do trabalho

A seleção para desempenhar a função de policial é realizada por meio de aprovação em concurso público, onde o agente possui estabilidade. As tarefas são desempenhadas no serviço administrativo ou operacional.

A organização do trabalho é regida pela hierarquia e disciplina onde o posto de comandante da unidade é responsável pelas designações das ordens de serviço. Os oficiais devem possuir graduação em Direito e são responsáveis pela organização de trabalho nas unidades. Os policiais são organizados para o trabalho por área/ setores, e trabalham por escala. As determinações, ou seja, as ordens de serviços devem está de acordo com a lei.

O trabalho do policial militar é realizado de forma ostensiva proativa, quando é realizado o patrulhamento corriqueiro para inibir crimes, e de forma ostensiva reativa quando o policiamento é acionado para atendimento de determinada ocorrência. A ostensividade do trabalho visa estar aparente a população, com a utilização de giroflex, e preventiva para inibir ações criminosas. Esse policiamento ostensivo é

realizado por meio de patrulhamento e saturação de uma área determinada. São realizadas também abordagens que possuem um padrão técnico e jurídico, no entanto, observou-se ser um trabalho imprevisível. Para a realização do serviço operacional são utilizados as viaturas para realizar o patrulhamento e são destinados dois componentes, um que tem a função de motorista/ auxiliar e o outro comandante de viatura, que possuem atribuições distintas. São realizadas também confecção de boletim de ocorrências que podem ser registradas via COPOM ou por meio eletrônico (celular, tablet, computador) pelos próprios componentes da viatura. O COPOM é responsável por acionar a viatura em caso de ocorrências, porém podem durante o serviço a viatura pode se deparar com ocorrências que devem ser atendidas de pronto e informadas posteriormente ao COPOM.

A jornada de trabalho é organizada por escala, onde os policiais cumprem uma escala de 24x72, ou seja, a cada 1 (um) dia trabalhado são necessários 3 (três) dias de folga. Essa jornada de 24hs deve ser cumprida ininterruptamente sem horário determinado para almoço, jantar ou descanso. Como trabalho é dinâmico e imprevisível, e todo atendimento deve ser prestado pelo agente executor que deu início ao atendimento, assim é possível que a jornada se estenda além das 24hs estabelecida.

“Hoje a gente faz muito serviço que é somente pra agradar comandante, ao invés de, do comandante bota o nome dele, a gente faz e quem é reconhecido é ele. Então é somente pra tá agradando. Então muitas ordens de serviço nesse sentido”.

“A polícia militar eu vejo ela como, ela é bem organizada, só que poderia ser melhor sim. Ela ter uma melhor gestão. Hoje quem organiza são os oficiais, então os oficiais organizam, mas são todos formados em bacharel em Direito. É uma exigência que elas fazem, e sendo que eles são administradores, então pra eles estarem lhe dando com pessoas, tá administrando, então eles não tem uma formação específica pra isso”.

“A polícia militar hoje produz muito, só que no dia seguinte é a mesma coisa de não ter feito nada. Várias vezes quando, a gente trabalha por área, por setores, que é normal de todo mundo, em toda polícia”.

“Uma escala hoje de por exemplo, 24 por 72, a gente, a pessoa que trabalha 24 horas praticamente na rua e no momento de descanso, que pode ter de meia-noite as quatro horas, se não tiver nenhuma ocorrência, nesse momento, é o momento que você pode estar encostando, fora isso, você não pode tá”.

Categoria 2: mobilização da subjetividade

O reconhecimento é fonte de realizações do indivíduo e possibilita uma maior contribuição da pessoa nas atividades laborais. Observou-se que o reconhecimento é importante, porém não está sendo alcançado ou não está sendo visualizado por parte dos policiais operacionais. Também se pode observar a negação do sofrimento pelos policiais por não terem esse reconhecimento nem por parte da própria corporação e nem da sociedade. Foi evidenciado insatisfação com as leis, pois tornam o trabalho policial inválido, com a escala de trabalho que é muito longa e desgastante, e com a falta de reconhecimento.

A mobilização da subjetividade foi observada nas entrevistas realizadas visando transformar as ocorrências causadoras de sofrimento em situações geradoras de prazer, como por exemplo, a ressonância simbólica que foi evidenciada quando policial mesmo diante das diversas dificuldades encontradas no cotidiano de trabalho sente prazer por estar ali realizando um sonho de infância, pois a escolha da profissão é uma realização pessoal.

A inteligência prática foi observada na modificação do prescrito, onde o policial motorista que é destinado exclusivamente a dirigir uma viatura, e devido ao envolvimento à tarefa, deixa de fazê-lo para atuar na busca e apreensão de suspeito. Observou-se também a utilização da inteligência prática na verbalização do entrevistado, pois se utiliza da transgressão do prescrito para dar conta do real.

“A gente as vezes procura atingir o inatingível, né! Reconhecimento aí por parte da própria corporação e da população, mas... a gente não tem isso como uma finalidade não porque quase nunca a gente tem esse reconhecimento”.

“E também que te deixa desmotivado hoje, é nosso judiciário, então assim, nossas leis também, nossas leis. Então assim, a gente cumpri a função, no outro dia parece que nada foi feito, então isso acaba desmotivando”.

“Porque eu realizei um sonho pra começar. Eu sempre quis ser policial desde criança, então eu, eu, tem dia que eu não acredito que eu estou na polícia. Ainda, acho que ainda não caiu minha ficha. Então eu sou um cara muito feliz, apesar de todas as dificuldades que eu acabei de te falar aí, as dificuldades que eu já sei, e pra mim também não me impede de trabalhar. Eu já sei que tem, eu enfrento, eu supero e trabalho. Então eu sou suspeito pra falar porque eu sou muito realizado na polícia. Eu não quero fazer outra coisa mais”.

Categoria 3: vivências de prazer-sofrimento e estratégias de mediação

Foram identificadas diversas vivências que causam sofrimento no trabalho policial entre elas a carga horária de 24hs corrida e estressante, que por muitas vezes atrapalha a produtividade, as leis que compromete e invalida o trabalho policial, o pouco efetivo que compromete a execução do trabalho, a falta de equipamentos de trabalho e a necessidade de voltar bem e vivo para casa ao final da jornada de trabalho. Identificou-se também ações utilizadas pelos policiais para racionalizar ou negar o sofrimento, que são as estratégias de individuais de mediação do sofrimento. Outras vivências destacadas nas verbalizações dos entrevistados foram a falta de reconhecimento, a jornada de trabalho, a falta de incentivo, o sono, e a estrutura física inadequada.

A união entre os policiais é vista como um ponto positivo em relação ao sofrimento diário, pois as conversas e o apoio entre si são pressupostos da mobilização coletiva. Também quando o entrevistado fala que combina com o seu parceiro que o objetivo primordial é voltar vivo para casa, um cuidando do outro. E também quando eles citam que mesmo diante de alguma desavença entre os policiais, eles nunca deixam de apoiar o outro em situações do cotidiano profissional ou pessoal, pois são irmãos de farda.

“Tem muitas dificuldades que você tem que fechar os olhos, a gente não tem como, os praças, não tem muito o que fazer”.

“Minha preocupação é só voltar pra casa bem. Essa é minha preocupação. Que eu e meus colegas todos voltemos para casa bem”.

“Uia! O que a gente tem que fazer é, igual eu, eu vejo meu parceiro, a gente fala todo dia na viatura, ele cuidando de mim e eu cuidando dele. Então, primeira coisa, é voltar vivo pra casa, isso é primordial, nos dois temos que voltar vivo. Aí assim, já vai a segunda coisa, vivo e sem processo. Então nos já combinamos, oh, nos vamos voltar vivo, com saúde e sem processo, de preferência, pra no outro dia ter algum incentivo pra trabalhar”.

“Então é aquele sentimento interno de corporativismo, você vai ajudar de qualquer forma. Igual teve um colega nosso que morreu, eu nem gostava muito, mais acabou comparecendo, acabou dando apoio pra família. Tem colega ameaçado, que a gente não gosta, mais ajuda, então é a farda. Vestiu a farda, é nosso, então nos tem que se ajudar, gostando dele ou não.

5 DISCUSSÃO

5.1 Organização do trabalho

Com intuito de revelar o trabalho real dos policiais militares do setor operacional foi realizada entrevista com questionamentos sobre a rotina de trabalho e desempenho da função. Constatou-se a condição de hierarquia e da disciplina sobre os agentes, contudo não se torna nenhum problema pois os policiais têm ciência que é regulamentar e isso não os constrange. Os policiais durante o serviço realizam abordagens de pessoas e veículos suspeitos, dirigem viaturas, fazem registro de ocorrências, patrulhamento e saturação por setores, e diversas vezes realizam até atribuições de outros órgãos públicos causando mais sobrecarga de trabalho. Foi constatado jornada de trabalho muito dinâmica, excessiva, árdua, estressante e imprevisível. Evidenciou-se também que a estrutura física das unidades e a falta de equipamentos adequados são fatores que incomodam a classe e afetam a execução da tarefa.

Os fatos acima apresentados coincidem com as pesquisas apresentadas que utilizam a Psicodinâmica do trabalho para investigar a relação do trabalho e saúde policial.

5.2. Discrepância entre o trabalho prescrito e real

O trabalho real dos policiais vai muito além do prescrito, pois a imprevisibilidade, o dinamismo da atividade e a falta de efetivo e equipamentos,

evidenciados nas entrevistas, são aspectos que causam descompasso entre o trabalho prescrito e o real, conforme descrito neste referencial por Anjos et al (2011).

5.3 O sofrimento no trabalho

Coadunando com a pesquisa já retratada no referencial teórico deste estudo, o sofrimento no trabalho é consequência da discrepância entre o trabalho prescrito e o real (ANJOS et al, 2011), pois quando o policial cumpre missão que não é atribuição sua ou quando o efetivo é menor que o quantitativo regulamentar, contrariando o prescrito, o agente acaba sofrendo com a sobrecarga de trabalho. Percebeu-se também situações que causam desestabilização e fragilização do indivíduo como a pressão da atividade, a falta de reconhecimento, escalas extras, a cansaço e o sono, o sentimento de ineficiência do trabalho quando as leis invalidam o serviço realizado, e o sentimento da possibilidade de não voltar para casa devido periculosidade do serviço, desencadeando sofrimento aos policiais militares.

5.4 Mecanismos de mediação e defesa do sofrimento

Foram identificados mecanismos utilizados pelos policiais para mediar e se defender do sofrimento. A mobilização coletiva como estratégia de mediação é evidenciada pela união, cooperação e solidariedade dos policiais uns com os outros que criam artifícios para modificar e lidar com situações impostas pelo trabalho que causam sofrimento. Já a negação e a racionalização do sofrimento (estratégias individuais) descrita por Anjos et al (2011) é bem perceptível nas entrevistas pois negam, por exemplo, o reconhecimento ser uma finalidade, ou quando se sentem incapazes de modificar a realidade da organização fechando os olhos para diversas situações vivenciadas que eles descrevem como dificuldades no trabalho. As entrevistas evidenciaram a ressonância simbólica em que o policial se utiliza dos vínculos afetivos, da história de vida, das emoções para transformar o sofrimento, conforme descrito no referencial teórico deste estudo. Bem como, a inteligência prática que se utiliza da transcrição do prescrito para fazer o trabalho acontecer devido ao envolvimento com a execução da atividade policial.

5.5 Vivências de prazer no trabalho

Os policiais entrevistados relatam uma relação de sofrimento que afetam os policiais militares no desempenho de suas atividades que são: a organização do

trabalho que sobrecarregam e pressionam o trabalho dos policiais; a falta de equipamentos de trabalho suficientes e adequados, pois muitas vezes inviabilizam a realização do trabalho de acordo com o descrito ou colocam em risco a vida dos executores, como por exemplo a utilização de munição com prazo regulamentar para troca vencidos; a leis que invalidam o trabalho realizado, pois os policiais realizam apreensão de um indivíduo que cometeu crime e em pouco tempo depois está novamente na rua cometendo novos crimes sendo alvo de nova apreensão pelos mesmos agentes; a falta de estrutura física adequada para acolher os policiais em suas necessidades biológicas, como banheiros ou ambiente para descanso; a falta de efetivo que também sobrecarregam a carga horária dos policiais que estão em plena atividade; a falta de reconhecimento por parte da corporação e da comunidade, pois não valorizam o trabalho realizado pelos policiais.

No entanto relatam sentimentos de prazer com a atividade desempenhada, satisfação pessoal com a profissão, adoração pelo que realiza na polícia, identificação com a atividade policial e com a necessidade da população, apego a função policial, união entre os policiais, ou seja, sentimento de equipe e realização com o trabalho executado por eles e pelos colegas de profissão, pois veem o trabalho policial como essencial para a comunidade e bem comum.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa foi desenvolvida com a finalidade de investigar o impacto da discrepância entre o trabalho prescrito e real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de policiais militares de um estado brasileiro. Após análise das entrevistas individuais realizadas com os policiais militares foi constatado que há discrepância entre o trabalho prescrito e o real, pois o dinamismo e a imprevisibilidade do trabalho impossibilitam a prestação do serviço conforme o descrito nos manuais, leis e procedimentos que regulamentam a atividade.

Outros aspectos que ficaram evidenciados na pesquisa foram as vivências de sofrimento com a organização do trabalho, com as leis, com a falta de equipamentos e estrutura física adequados, com a falta de efetivo, com a falta de reconhecimento, porém relatam sentimento de prazer, satisfação, adoração, identificação, apego, união e realização com o trabalho executado por eles e com os colegas de profissão, pois veem o trabalho policial como essencial para a comunidade e bem comum. Frente a esse sofrimento constatou-se a utilização de artifícios como a

inteligência prática, a mobilização do coletivo (que beira o corporativismo), a ressonância simbólica, e a mobilização coletivas e individuais com intuito de mediar e defender-se do sofrimento.

Diante disso, a presente pesquisa visa contribuir para a discussão e o estudo da saúde física e mental, do sofrimento e do bem estar dos policiais militares, bem como contribuir com a instituição militar na tomada de decisões relativas à promoção de medidas para a melhoria da saúde dos policiais militares operacionais.

Como limitações da pesquisa que se pode apontar é a indisponibilidade de acesso a informações e documentos estatísticos relacionados as psicopatologias que são acometidos os policiais militares da instituição estudada, com intuito de confrontar as vivências de sofrimento e as psicopatologias adquiridas pelos profissionais militares. Também não foi possível pelas entrevistas identificar as psicopatologias as quais os profissionais estão mais sujeitos.

Visando a continuação da pesquisas sugere-se a realização de estudo mais aprofundado e relacionado a influências desses fatores de sofrimento ao acometimento de doenças físicas e a adoção de medidas excepcionais para cessar o sofrimento, como por exemplo o suicídio, que vem se tornando cada dia mais comum entre policiais militares.

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B; MENDES. A. M; SANTOS, A. V; FACAS, E. P. **Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v. 6, n.4, p. 562-582, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições 70, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2018

COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

COSTA, S. H. N; YONAMINE, M; RAMOS, A. L. M; OLIVEIRA, F. G. F; RODRIGUES, C. R; CUNHA, L. C. **Prevalência do uso de drogas psicotrópicas em unidades da polícia militar**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, n. 6, p. 1843-1849, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

_____ **Trabalho, tecnologia e organização**: Avaliação do trabalho submetida a prova real. São Paulo: Blucher, 2008.

_____ **Palestra sobre estresse no trabalho**. In: Encontro de Outono da Associação Nacional de Mediadores – ANM, 2008. Bourbon, 2008. Disponível em: <https://www.dailymotion.com/video/x82e0c?hzmz=74616272656c61746564>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

E-militar. **Conheça a história da Polícia Militar no Brasil**. 2015. Disponível em: <http://www.emilitar.com.br/blog/conheca-a-historia-da-policia-militar-no-brasil/>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

FERREIRA, L. B; SANTOS, M. A. F; PAULA, K. M. de; MENDONÇA, J. M. B; CARNEIRO, A. F. **Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília**. Gestão e Sociedade, v. 11, n. 29, p. 1804-1829, 2017.

GENOVEZ, Felipe. **História da polícia militar**: evolução histórica no Brasil e em Santa Catarina durante o império e na velha república. 2011. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/historia-da-policia-militar-evolucao-historica-no-brasil-e-em-santa-catarina-durante-o-imperio-e-na-velha-republica-felipe-genovez/69376#ixzz5ELaVVgcJ>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Metódos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____ **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____ **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

JESUS, Aline Mota de; SANTOS, Juçara de Jesus. **Aspectos do trabalho e saúde dos militares de Sergipe**. 2016. Monografia (Bacharel de Enfermagem). Universidade Tiradentes, Sergipe, 2016.

MENDES, Ana Magnólia; DUARTE, Fernando Sousa. Mobilização Subjetiva. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M; MERLO, A. R. C (org). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 259-263.

MENDES, Ana Magnólia. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

_____. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Pearson, 2007.

Organização Internacional do Trabalho, OIT (2003). **Problemas ligados ao Álcool e a Drogas no local de Trabalho: Uma evolução para a prevenção**. Lisboa, 2003.

SALDANHA, Izabella Dayane Santos Xavier; MELO, Jussara de Sousa; SILVA, Karina Saldanha dos Santos. **Estresse e condições de trabalho de Policiais Militares: uma revisão integrativa**. 2016. Monografia (Bacharel de Enfermagem). Faculdade Integrada de Pernambuco – FACIPE, Recife, 2016.

SANTOS, Cassiano Sabino dos. **Fatores da Síndrome de Burnout como preditores da depressão em policiais militares**. 2016. Monografia (Bacharel em Psicologia). Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2016.

VASCONCELOS, Ana Claudia Leal. Ressonância Simbólica. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M; MERLO, A. R. C (org). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 363-369.

APÊNDICES OU ANEXOS

Apêndice 1 – Roteiro de entrevista

- 1 Fale-me sobre seu trabalho:
- 2 Quais as dificuldades enfrentadas no seu cotidiano?
- 3 Como você faz para lidar com estas dificuldades?
- 4 Qual o seu sentimento com relação ao trabalho?

Apêndice 2 – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante,

Solicitamos sua autorização para que você possa participar da presente pesquisa, que tem como objetivo analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Esta pesquisa é realizada por Gláucia Cristina Rocha Oliveira, graduanda do curso de Administração do UniCEUB, e orientada pelo Professor Doutor Felipe Burle dos Anjos.

Para colaborar com esta pesquisa é necessário que você se disponha a participar de entrevista com perguntas semiestruturadas sobre seu cotidiano no trabalho. Os dados obtidos nesta pesquisa serão utilizados para fins de publicações científicas, mas fica assegurado o anonimato quanto à identificação dos participantes. O benefício será a contribuição pessoal para o desenvolvimento de um estudo científico que possa melhor entender a influência da organização do trabalho na vida do trabalhador.

Eu, _____ fui informado(a) dos objetivos especificados acima, de forma clara e detalhada. Recebi informações específicas sobre o procedimento no qual estarei envolvido(a), todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza e sei que poderei solicitar novos esclarecimentos através do e-mail glaucia.oliveira@embratur.gov.br. Sei que terei liberdade de retirar meu consentimento de participação na pesquisa em face dessas informações.

Pesquisa autorizada pelo participante.

Declaro que recebi cópia do presente termo de consentimento livre e esclarecido.

Assinatura do participante

Gláucia Cristina Rocha Oliveira

Brasília, de abril de 2018.