

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Thiele da Costa Müller Castro

**Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho
na atividade de segurança pública**

Porto Alegre

2010

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL**

Thiele da Costa Müller Castro

**Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho
na atividade de segurança pública**

Dissertação apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de Mestre
em Psicologia Social e Institucional.

Orientador:
Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

**Porto Alegre
2010**

Thiele da Costa Müller Castro

**Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho
na atividade de segurança pública**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social.

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Dissertação defendida e aprovada em: 29/03/2010

Banca Examinadora:

**Prof. Dr. Henrique Caetano Nardi
(PPGPSI – UFRGS)**

**Profa. Dra. Carmem Ligia lochins Grisci
(UFRGS)**

**Prof. Dr. Paulo Antonio Barros Oliveira
(Escola de Saúde Pública)**

**À todos os trabalhadores que
fazem a diferença no seu trabalho.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, que sempre me incentivou de forma ímpar na construção de uma trajetória no caminho do conhecimento. Ao meu marido, Julio, que não poupou esforços para que este sonho se concretizasse. Aos meus pais, Elenita e Gilberto, que sempre mostraram a importância do aperfeiçoamento. Aos meus tios, tias e avó, que, com todo amor, foram meu apoio em muitos momentos.

Aos colegas do Laboratório, que me ensinaram a produzir em grupo e fomentaram inúmeras discussões imprescindíveis para este trabalho. À Tatiana Baierle por apresentar um novo e apaixonante mundo: o dos trabalhadores de segurança pública. À minha querida dinda Carla Bottega que apostou em mim e se fez presente em cada segundo desta construção. À Claudia Magnus, que, com carinho, dispôs-se a ajudar. À Cris Prisco, que sempre me deu força, não só como colega, mas como amiga e como profissional competantíssima que é. À Fernanda Beck, por dividir as angústias. À Cris Veeck e Camila Backes, bolsistas de iniciação científica, que acompanharam a pesquisa com muito interesse e prontidão.

Ao meu orientador. Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, que me proporcionou um lugar na academia e o contato com a Psicodinâmica do Trabalho. À Universidade, por ter me proporcionado estes anos de intenso aprender, conhecer, produzir. O contato com os professores, com os colegas, com os profissionais em eventos, foi um impulso para nunca querer parar e sempre continuar na pesquisa e na busca pelo conhecimento. O que vi foi um mundo. À Guarda Municipal de Porto Alegre, em especial ao Grupamento Especial Motorizado, por se disponibilizarem a participar da pesquisa.

Às hiper-rizomáticas: Priscila Detoni, Grace Tanikado, Paula Marques, Daiane Maus e Michele Cervo, que foram conforto quando precisei, foram alegria nos momentos de descontração, e fizeram as viagens de apresentação de trabalhos inesquecíveis. À Grazi Lopes, à Vânia Melo, à Guilene Salerno por me inspirarem a

seguir sempre adiante. A professora Gislei Lazzarotto, por me mostrar um outro mundo, por me permitir sentir, viver, experienciar e me afetar.

Aos colegas do quarteto fantástico, da Residência Integrada em Saúde: Vanessa Fiorentin, Fernanda C. dos Santos e Luiz Abel Jr., que me fizeram seguir, quando eu queria parar; que me fizeram gostar, quando eu não via sentido; que fizeram com que a experiência se tornasse outra, através dos bons encontros. Às preceptoras Márcia Vargas e Claudia Sedano, à colega Creuza da Silva e à 'chefa' Lenara Keiko, pelo carinho, auxílio e compreensão nos momentos de angústia e ausência.

Enfim, a todas as pessoas que, de uma forma ou outra, cruzaram meu caminho e me fizeram refletir, questionar, construir, pesquisar, indagar, produzir, parar, continuar... pois, sem elas, com certeza, alguma coisa faltaria.

Lembrou-me vestir a farda de alferes. Vesti-a, aprontei-me de todo; e, como estava defronte do espelho, levantei os olhos, e... não lhes digo nada; o vidro reproduziu então a figura integral; nenhuma linha de menos, nenhum contorno diverso; era eu mesmo, o alferes, que achava, enfim, a alma exterior. Essa alma ausente com a dona do sítio, dispersa e fugida com os escravos, ei-la recolhida no espelho. Imaginai um homem que, pouco a pouco, emerge de um letargo, abre os olhos sem ver, depois começa a ver, distingue as pessoas dos objetos, mas não conhece individualmente uns nem outros; enfim, sabe que este é Fulano, aquele é Sicrano; aqui está uma cadeira, ali um sofá. Tudo volta ao que era antes do sono. Assim foi comigo. Olhava para o espelho, ia de um lado para outro, recuava, gesticulava, sorria e o vidro exprimia tudo. Não era mais um autômato, era um ente animado. Daí em diante, fui outro. Cada dia, a uma certa hora, vestia-me de alferes, e sentava-me diante do espelho, lendo olhando, meditando; no fim de duas, três horas, despia-me outra vez. Com este regime pude atravessar mais seis dias de solidão sem os sentir [...] (Fragmento de “O Espelho” - Machado de Assis, 1882).

RESUMO

Este estudo tem como propósito de investigação os temas relativos ao trabalho e à saúde mental, e como objeto de pesquisa o reconhecimento do trabalhador. Fundamenta-se na importância da compreensão da dinâmica prazer e sofrimento psíquico encontrada nas relações de trabalho, tendo como objetivo investigar as formas de reconhecimento dos guardas municipais, bem como analisar as estratégias defensivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho. O campo de pesquisa foi a Guarda Municipal de Porto Alegre – GMPA, mais especificamente o Grupamento Especial Motorizado - GEM. Os sujeitos da pesquisa, guardas municipais, são trabalhadores que têm como atividade a segurança urbana.

A metodologia utilizada para a pesquisa foi a Psicodinâmica do Trabalho, que se propõe, através da escuta e da fala, a saber sobre a organização do trabalho e sobre a eficácia das estratégias, analisando a fala e escutando o sofrimento. Com este estudo verificou-se que os guardas municipais percebem-se reconhecidos, mas para que isso ocorra investem em seu trabalho e nas formas de manutenção do mesmo, como em uniformes e na diferenciação do grupo e de suas funções. Também foi possível apreender os aspectos subjetivos e objetivos do cotidiano do trabalho dos guardas municipais e as estratégias que constroem para se manterem em uma normalidade sofrente.

Palavras-chave: Reconhecimento; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental; Psicodinâmica do Trabalho; Guarda Municipal.

ABSTRACT

This study aims to research the issues relating to work and mental health, and the purpose is worker acknowledgment. It is based on the importance of understanding the dynamics of pleasure and psychological suffering found in labor relations and to investigate the ways of acknowledgment of the municipal guards as well as analyzing the defensive strategies created to face everyday challenges at work. The research field is the Guard Hall of Porto Alegre – GMP, more specifically the Special Motorized Reserve - GEM. The subjects, municipal guards, are workers who have the activity of urban safety.

The methodology for the research was the psychodynamics at work which aims, through listening and speaking, to know about the organization of work and the effectiveness of the strategies, analyzing the speech and listening to the suffering. This study found that the city police officers feel themselves acknowledged, but to have that they invest in their work and in the ways of maintaining it as in uniforms and in the differentiation of the group and its functions. It was possible to appreciate the objective and the subjective aspects of the daily work of these city police officers and strategies that they create to keep themselves as normal sufferers.

Key words: Acknowledgment; Worker's health; Mental Health; Psychodynamics at Work; Municipal Guard

RÉSUMÉ

Cette étude a comme intention la recherche des sujets relatifs au travail et à la santé mentale et comme objet de recherche la reconnaissance du travailleur. Il se base dans l'importance de la compréhension du dynamique plaisir et souffrance psychique trouvée dans les relations de travail, en ayant comme objectif enquêter les formes de reconnaissance des gardes municipales, ainsi qu'analyser les stratégies de défense construites pour la confrontation du quotidien du travail. Le champ de recherche a été la Garde Municipale de Porto Alegre - GMPA, plus spécifiquement le Groupement Spécial Motorisé - GEM. Les sujets de recherche, les gardes municipaux, sont des travailleurs qui ont comme activité la sécurité urbaine. La méthodologie utilisée pour la recherche est la Psychodynamique du Travail, qui se propose, à travers l'écoute et la parole, comprendre l'organisation du travail et l'efficacité des stratégies, en analysant la parole et en écoutant la souffrance. Avec cette étude il s'est vérifié que les gardes municipales se perçoivent reconnus, mais, pour que cela se produise, investissent dans son travail et dans les formes de manutention du même, comme dans des uniformes et dans la différenciation du groupe et de leurs fonctions. Ce a aussi été possible d'appréhender les aspects subjectifs et objectifs des quotidien du travail des gardes municipales et les stratégies qu'ils construisent pour se maintenir dans un état de normalité.

Mots-clés: Reconnaissance; Santé du Travailleur; Santé Mentale; Psychodynamique du Travail; Garde Municipale.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E TABELAS

Esquema 1 – Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho.....	30
Esquema 2 – Triângulo da Dinâmica da Identidade.....	31
Esquema 3 – Alienação mental.....	32
Esquema 4 – Alienação social.....	33
Esquema 5 – Alienação cultural.....	33
Gráfico 1 - Total de municípios com guarda municipal, segundo as 15 atividades mais executadas pelas Guardas Municipais- Brasil- 2006.....	48
Cartograma 1 - Municípios com órgão gestor na área de segurança pública - Brasil – 2006.....	50
Organograma 1 – Estrutura da SMDHSU.....	68
Organograma 2 – Estrutura da GMPA.....	71
Quadro 1 – Relação dos objetivos da pesquisa com os agrupamentos das palavras-chave de interpretação.....	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BM – Brigada Militar

CEP-PSICO – Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS

CF – Constituição Federal

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

COGM - Central de Operações da Guarda Municipal de Porto Alegre

CONEP – Comissão Nacional de Ensino e Pesquisa

DORT – Distúrbio Ostio-muscular Relacionado ao Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FNSP – Fundo Nacional de Segurança Pública

GAPO – Grupo de Apoio

GEM – Grupamento Especial Motorizado

GGI – Gabinete de Gestão Integrada

GM – Guarda Municipal (Instituição)

gm – guarda municipal (trabalhador)

GMPA – Guarda Municipal de Porto Alegre

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ISSL – Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp

LER – Lesão por Esforços Repetitivos

MSCEIT – Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test V2.0

Nufep - Núcleo Fluminense de Estudos e Pesquisas

NUSUR – Núcleo de Referência em Segurança Urbana

ONG – Organização Não Governamental

PM – Polícia Militar

Pronasci - Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

SMAM – Secretaria Municipal do Meio Ambiente

SMA – Secretaria Municipal da Administração

SMDHSU – Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana

SMIC – Secretaria Municipal de Indústria e Comércio

SUSP – Sistema Único de Segurança Pública

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFF – Universidade Federal Fluminense

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 CONTEXTUALIZAÇÃO	19
2.1 Trabalho e saúde	19
2.1.2Reconhecimento no trabalho e saúde.....	28
2.2 Segurança	35
2.2.1Segurança pública.....	38
2.2.2Guardas municipais.....	44
3 METODOLOGIA	52
3.1 Psicodinâmica do trabalho como metodologia	52
3.2 Metodologia aplicada a pesquisa	59
3.2.1Formação do grupo de pesquisadores.....	59
3.2.2Demanda.....	60
3.2.3Pré pesquisa	61
3.2.4Pesquisa propriamente dita.....	63
3.2.5Validação da pesquisa	64
4 (RE) CONHECENDO A GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE	66
5 PALAVRAS CHAVES DE INTERPRETAÇÃO – Descrição, Análise e Discussão dos resultados	75
5.1 Cotidiano do trabalho	78
5.1.1Tornar-se guarda – a formação.....	79
5.1.2Ser guarda: desejo ou trampolim?	83
5.1.3Precariedade.....	85
5.1.4Falta de prescrição.....	86
5.1.5Ausência de plano de carreira.....	90
5.1.6Nós e os outros	93
5.2 Estratégias defensivas	95
5.2.1Medo: “Colar as placas”	97
5.2.2Virilidade x Técnica	100
5.2.3Espaço de fala e o coletivo	102
5.2.4Cooperação.....	104
5.2.5Guarda Municipal em tempo integral.....	105
5.2.6Burla.....	108
5.3 Reconhecimento	110
5.3.1Serviço diferenciado.....	111
5.3.2“Só se espreme laranja que sai suco”	114
5.3.3Identidade	120
5.3.4Postura e Uniforme	122
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	125
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
APÊNDICE A - Quadro de datas e acontecimentos da Guarda Municipal de Porto Alegre	140
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	141

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido dentro da linha de pesquisa Trabalho, Saúde e Subjetividade, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. A trajetória escolhida foi de estudos em saúde do trabalhador a partir da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

A dissertação tem como propósito de investigação os temas relativos ao trabalho e à saúde mental, e tem como objeto de pesquisa o reconhecimento do trabalhador. Fundamenta-se na importância da compreensão da dinâmica prazer e sofrimento psíquico, encontrada nas relações de trabalho, tendo como objetivo investigar as formas de reconhecimento dos guardas municipais (gms), bem como analisar as estratégias defensivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho. O campo de pesquisa foi a Guarda Municipal de Porto Alegre – GMPA¹, mais especificamente o Grupamento Especial Motorizado (GEM). Os sujeitos da pesquisa, guardas municipais, são trabalhadores que têm como atividade a segurança urbana.

O percurso que levou à elaboração desta pesquisa iniciou a partir de uma experiência durante o ano de 2007, quando comecei a participar do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Durante este ano o grupo ocupou-se de uma pesquisa e intervenção na GMPA, que foi um desdobramento do trabalho realizado em 2006 (BAIERLE, 2007). A autora fez um estudo que teve como foco o grupo de servidores que se encontrava mais exposto às mudanças que estavam ocorrendo na Instituição, assumindo funções de maior visibilidade e risco. Segundo Baierle (2007) os resultados mostraram que há intensa mobilização psíquica entre os guardas, provocada pela peculiaridade do lugar que ocupam hoje na sociedade, onde as questões ligadas à violência ocupam cada vez mais espaço.

¹ O leitor encontrará as siglas GM, com letras maiúsculas, quando se referir a instituição e gm, com letras minúsculas, quando se referir aos agentes de segurança, guardas municipais.

Depois destes trabalhos, houve uma demanda para que o laboratório continuasse na instituição, surgindo, assim, a proposta deste estudo, que foi intervir diretamente em um grupo da GMPA, no caso, o GEM. Cumpre registrar que o problema de pesquisa balizador deste trabalho foi formulado a partir da fala de um dos guardas (BAIERLE, 2007), onde diz que seu trabalho não é como o do pedreiro, que trabalha com tijolos e no fim do dia, empilhando-os, tem uma parede. Ao contrário deste, suas atividades diárias não aparecem. Esta fala nos leva a problematizar o fato de os agentes de segurança não se sentirem reconhecidos por efetuarem um trabalho que não produz algo palpável.

Antes da inserção no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS, já estudava sobre o tema trabalho, mas em outra perspectiva, tinha uma visão voltada mais para a organização, e não para o trabalhador. Quando opto pela Psicodinâmica do Trabalho a escolha é olhar para a saúde e não, para as doenças ocupacionais.

Ao buscar pesquisas anteriores que tiveram como foco a segurança e a saúde do trabalhador, percebi que existem poucos estudos relacionados aos guardas municipais, a maioria das publicações versa sobre a instituição policial. Com o tema saúde do trabalhador existem inúmeras pesquisas sob perspectivas dos mais diversos paradigmas, todavia, poucas com esta categoria profissional.

Silva e Heloani (2007) pesquisaram o estresse dos profissionais jornalistas e guardas municipais, tendo como referencial teórico o materialismo histórico-dialético e a perspectiva da pesquisa-ação. Os autores argumentam que o estresse está paralelamente ligado à forma da organização do trabalho, e à forma como a gestão nega a subjetividade do trabalhador. Assim, acreditam que o espaço de fala é uma forma do trabalhador ser escutado e gerar transformações organizacionais e sociais necessárias.

Souza e Minayo (2005) fazem um levantamento de estudos sobre morbimortalidade por acidentes e violência com trabalhadores de segurança pública do Rio de Janeiro, destacando crescimento da vitimização. Bengochea et al. (2004) discutem sobre as possibilidades de uma polícia cidadã, questionando sobre a real função das corporações policiais diante da redemocratização do Brasil a partir da

década de 80, não deixando de levar em conta aspectos estruturais e culturais desta Instituição.

As pesquisas sobre policiamento cidadão e polícia comunitária estão crescendo nos últimos anos, mas não se encontram muitas onde o foco seja a saúde do agente de segurança. Sobre estas se destacam os seguintes autores: Neves (2007), que faz uma pesquisa com o objetivo de avaliar o processo de implantação da polícia comunitária no Sergipe; Ricardo e Caruso (2007), que discutem os desafios dos municípios brasileiros em relação ao seu papel na segurança pública, analisando algumas experiências municipais no Brasil. Acredito que é a partir das discussões sobre policiamento comunitário que as atenções começam a se voltar para as GMs.

Fagundes e Azevedo (2007) discutem a tendência da municipalização da segurança no Brasil, transcrevendo sobre os critérios e propostas para o modelo da nova prevenção. Para os autores, as políticas públicas de segurança quando elaboradas em parceria com a sociedade civil e prefeituras reduzem as oportunidades para os delitos, prevenindo ao invés de punir. Barbosa et al. (2008) discutem sobre a municipalização da segurança pública no Brasil, tomando como ponto de partida uma pesquisa realizada pelo Núcleo Fluminense de Estudos e Pesquisas (Nufep), da Universidade Federal Fluminense (UFF), de onde se construiu um diagnóstico de segurança pública e as diretrizes do Plano Municipal de Segurança Pública de São Gonçalo, Rio de Janeiro.

Muniz, Primi e Miguel (2007) fizeram um estudo a fim de investigar a relação entre estresse e inteligência emocional com guardas municipais. Para isso utilizaram dois instrumentos: Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test V2.0 (MSCEIT) e Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL); com estes perceberam que os gms que estavam estressados eram mais suscetíveis a experimentar emoções com menor interferência do raciocínio.

A relevância social para pensar neste tema se justifica a partir do pressuposto de que o trabalho ocupa lugar central na vida do sujeito, que constrói sua identidade no campo social a partir da relação que mantém com sua atividade laboral. Nesta relação, o reconhecimento, pelo outro, adquire suma importância na

dinâmica identidade e prazer. Tal reconhecimento, que foi entendido por Dejours (1999) como algo que o sujeito busca em relação ao seu fazer e não ao seu ser, é um julgamento sobre a sua relação com o real, que se dá no trabalho.

A questão da defasagem existente entre trabalho real e trabalho prescrito, inúmeras vezes discutida por Dejours (1992, 1999, 2004), conduz a uma problematização de como se sentem os profissionais que trabalham com a questão da segurança. Ainda, de como é o reconhecimento do trabalho destes profissionais, já que em suas falas encontra-se o sentimento de não ter um trabalho concreto², pois o trabalho diário não aparece. O autor traz a idéia de o trabalho não poder ser pensado separadamente do social, pois o trabalho é constituidor da identidade do sujeito. Desta forma, pensar o trabalho dentro de um contexto social, onde a criminalidade e a violência se tornam cada vez mais banalizadas, como se fossem algo normal e corriqueiro, é um tema relevante para discutir neste momento. Para tal discussão é indispensável considerarmos a saúde do trabalhador.

Este trabalho está dividido em seis capítulos: A Introdução, Contextualização, Metodologia, (Re)conhecendo a GMPA, as Palavras-chave de interpretação – descrição, análise e discussão dos resultados, e as Considerações Finais.

Depois deste primeiro, que é a introdução, o segundo capítulo se divide em duas partes. Na primeira encontra-se a discussão teórica sobre saúde mental e trabalho e os principais conceitos que sustentam a pesquisa, utilizando como aporte teórico Dejours (1986, 1992, 1999, 2004, 2007b), Baierle, (2007), Lazzarato e Negri (2001), Merlo (1999) e Mendes (2007). Na segunda parte desenvolvo uma discussão sobre segurança pública e políticas públicas de segurança, onde o leitor encontrará informações referentes à criação, função e contextualização da segurança pública no Brasil. Para isso utilizei produções de autores como Souza e Minayo (2005), Adorno e Lamin (2006), Câmara (2002), Kahn e Zanetic (2005), Costa (2004), Soares (2007), Azevedo (2007) e Pinc (2008); além da Constituição Federal de 1988 e publicações da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Ainda neste capítulo abordo a criação das Guardas Municipais,

² Esta expressão será desenvolvida no corpo do trabalho.

as discussões que giram em torno deste serviço e referências do que é o trabalho de um agente de segurança, guarda municipal, através de autores como Fagundes (2007), Palma (2008), Carvalho (2007), além de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

A Psicodinâmica do Trabalho, metodologia que embasa esta pesquisa, encontra-se descrita no terceiro capítulo. A metodologia foi utilizada *strictu sensu*, assim, em um primeiro momento encontra-se tal qual descrita por Dejours (2007b) e, logo após, como ela se viabilizou na pesquisa com a GMPA. Apresento a formação do grupo de pesquisadores no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, a demanda e as etapas que constituem o estudo. O leitor ainda encontrará, neste capítulo, a trajetória percorrida para a efetivação da pesquisa, desde como se organizaram os encontros até a importância de cada etapa.

Apresento a instituição Guarda Municipal de Porto Alegre no quarto capítulo. Estes dados foram coletados através da pré-pesquisa realizada. Início a partir do histórico da instituição até chegar especificamente à construção do GEM.

No quinto capítulo estão os resultados encontrados, a partir da descrição, análise e discussão dos resultados, e da amarração com os referenciais teóricos utilizados na construção deste trabalho. A partir de três grandes temas - cotidiano do trabalho, reconhecimento e estratégias defensivas - utilizo fragmentos dos comentários verbais dos trabalhadores do GEM para melhor apresentar os resultados. Esses grandes temas estão subdivididos em palavras-chave de interpretação.

Nas considerações finais é realizado um resgate dos objetivos e resultados obtidos, integrando todo o processo de desenvolvimento desta pesquisa e sugerindo perspectivas futuras.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO

Este capítulo se propõe abordar os principais conceitos que serão utilizados para sustentar teoricamente a pesquisa. Dividido em duas partes, na primeira encontra-se a discussão sobre trabalho e saúde e, na segunda parte a discussão sobre segurança, primeiramente como sentimento e posteriormente como política pública, com a intenção de chegar mais especificamente nas Guardas Municipais como instituição.

Esta construção foi elaborada a partir dos objetivos da pesquisa, sendo que para falar sobre reconhecimento no trabalho precisa-se saber sobre as possibilidades de saúde e sofrimento do trabalhador e, sendo o campo de pesquisa a GMPA, investiga-se sobre segurança.

2.1 Trabalho e saúde

A discussão sobre trabalho é algo que perpassa todas as pessoas em todas as situações de vida. O trabalho é visto pelos autores que foram utilizados para sustentar teoricamente esta pesquisa e pela pesquisadora como algo central na vida dos sujeitos. Daí a importância da discussão e de uma produção sobre este aspecto tão presente e constituidor de subjetividades.

Questões sobre o trabalho surgem desde a infância, onde as crianças desejam mais do que tudo serem adultos para trabalharem, e também perpassam a infância as discussões que as crianças ouvem sobre o trabalho e o ser trabalhador, sobre empregos e desempregos. Dejours (2004, p. 102) traz em suas considerações

teóricas que “as crianças não são poupadas pela dinâmica das relações de trabalho dos familiares, de sorte que seu próprio desenvolvimento torna-se profundamente marcado [...]”. Na escola também existe trabalho, existem os alunos para aprenderem, e os professores, trabalhadores, para ensinarem. A relação entre trabalho e dinheiro se faz muito presente em nossas vidas, trabalhar é necessário, é impossível sobreviver sem trabalho, tanto que a falta de trabalho é um problema social.

A relação subjetiva com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, da oficina ou da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho. (DEJOURS, 2004, p. 101)

Discutir sobre trabalho para a Psicologia é uma questão tanto social quanto de saúde. No momento em que se inicia uma pesquisa sobre trabalho, ele se presentifica tanto no contexto dos pesquisados, que são trabalhadores, como no contexto da pesquisadora, que trabalha para ter um resultado final e um produto de seu trabalho. Já que, segundo Dejours (2004), a pesquisa científica também é um trabalho.

Colocar em discussão a doença e a saúde mental no trabalho não parece ser algo fácil e, muito menos, banal. Porém, partir para uma pesquisa que tem como sua pedra angular questões referentes ao prazer e sofrimento dos trabalhadores da segurança, demonstra ser um tema pertinente por se tratar de uma temática relevante e atual.

Propõe-se, neste momento, trazer dois pontos temáticos para sustentar essa discussão: o trabalho e a saúde mental. Para pensar o trabalho, parte-se do pressuposto de que este é algo que deve ser entendido juntamente com o social e em seu contexto. Para Mendes e Wünsch (2007, p. 154):

A saúde e o trabalho estão permeados pelas grandes transformações societárias e suas contradições contemporâneas, relacionadas fundamentalmente aos processos de gestão e organização do trabalho,

viabilizados em especial pelas novas tecnologias, impactando na saúde dos trabalhadores.

O trabalho vem sofrendo transformações ao longo do tempo, não só em sua concepção, mas também no envolvimento do trabalhador em suas atividades, em sua organização e produção. A Primeira Revolução Industrial, em meados do século XVIII, na Inglaterra, marcou o início do uso das máquinas a vapor e da mão-de-obra assalariada. Já a Segunda Revolução Industrial, final do século XIX e início do século XX, nos EUA, teve como marca a administração científica do trabalho e a produção em série. De acordo com Lapis e Merlo (2007) foi nesta época que ocorreu a difusão do modelo taylorista e fordista na organização do trabalho, que teve como característica a rígida especialização das tarefas e a racionalização da produção.

O taylorismo e o fordismo são pontos essenciais para entrarmos em uma discussão sobre saúde mental no trabalho, pois eles revelam um modo capitalista onde o saber sobre a produção era previsto para estar apenas nas mãos dos especialistas. A intenção era de que o trabalhador não mais conseguisse planejar seu trabalho, sem ter controle sobre ele. O engenheiro é quem iria deter este saber. A fim de aumentar a produção, a administração científica de Taylor (1985) racionalizava a organização do trabalho, levando em conta o controle do tempo e dos movimentos que cada trabalhador dispensava para executar cada atividade. A intenção era buscar métodos objetivos de execução, eliminando os movimentos desnecessários, para que os trabalhadores não perdessem tempo e nem fizessem ‘cera’³ durante o horário de trabalho, ou seja, visava à eliminação do tempo ocioso.

Para Lapis e Merlo (2007) falar da organização do trabalho no modelo taylorista é consequentemente falar em agressão à saúde do trabalhador, pois tal modelo objetiva não deixar brechas entre o trabalho prescrito e o real - espaço constituidor da subjetividade para o trabalhador, impedindo sua identidade no trabalho.

³ “Trabalhar menos, isto é, trabalhar deliberadamente devagar, de modo a evitar a realização de toda a tarefa diária” (TAYLOR, 1985, p.32)

A partir de 1910 há uma fusão entre a organização científica do trabalho, de Taylor, com o modelo fordista, de Henry Ford, que surge após a década de 1920, que traz a tecnologia da esteira rolante para as linhas de montagem. Este modelo intensificou o controle do tempo e dos movimentos, pois os trabalhadores ficavam praticamente imóveis em frente a esteira, tendo seus movimentos muito restritos, pois as peças é que se moviam em sua frente. O fordismo consolidou-se por facilitar a produção em massa e o consumo. Em relação a estas conseqüências Gramsci (2008) lembra que estes novos métodos de trabalho são intimamente relacionados a um novo modo de viver, surgindo um novo tipo de sociedade e um novo tipo de trabalhador.

Nos anos 1950 surgem pesquisas que têm como questão fundamental a relação entre o sofrimento e o trabalho, tendo, segundo Dejours (1999, p. 16), “por objetivo específico a análise clínica e teórica da patologia mental devida ao trabalho”. Nos anos 1970 a psicopatologia do trabalho abordava a organização do trabalho e do homem, onde tal organização era caracterizada pela rigidez.

Nos anos 80 ocorre a compreensão de dimensões cognitivas até então encobertas pela importância dos constrangimentos físicos do trabalho. O modelo fordista, muito encontrado, mostrava o peso dos constrangimentos, das prescrições e do controle exercido sobre cada atividade. O homem, considerado o elo mais frágil do sistema e suscetível a falhas, deve ser substituído por novos automatismos. Há um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, assim, os pesquisadores passam a interessar-se pela maneira como homens e mulheres lidam com essa distância entre concepção e execução.

A partir das constatações e da mudança do interesse de pesquisa, antes focados no adoecimento, e agora no prazer encontrado no trabalho, é que Dejours (2004) passa do estudo da Psicopatologia para o estudo da Psicodinâmica do Trabalho. A questão, agora, é “como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho que, como sabemos, são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p.18).

Assim, este trabalho tem como base conceitual, para pensar a saúde do trabalhador, a teoria dejouriana da Psicodinâmica do Trabalho. Com isso

percebe-se a necessidade de percorrer sobre a criação desta teoria e seus pressupostos teóricos para posteriormente compreender os conceitos úteis para sustentar esta pesquisa.

Dejours (2004) iniciou suas pesquisas a partir do estudo da Psicopatologia do Trabalho, que levava em consideração a análise, a superação e, talvez, o possível tratamento das doenças mentais. O termo psicopatologia foi trazido da psicanálise freudiana, mais especificamente da expressão “psicopatologia da vida cotidiana”. A “definição da psicopatologia do trabalho: é a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (DEJOURS; ABOUCHELI, p. 120, 2007).

O termo psicopatologia foi utilizado por expressar, a partir da raiz *pathos*, o sofrimento, e também por enfatizar a referência à psicanálise. Assim, não é entendido como doença ou no sentido mórbido, mas sim desdobrado da psicopatologia da vida cotidiana, da psicopatologia do trabalho para a psicopatologia da normalidade.

Logo, deixou de lado a patologia e evoluiu para o estudo de uma Psicodinâmica do Trabalho, que propõe como objeto de pesquisa a normalidade, e que não abordará somente a doença e o sofrimento, mas também abrirá espaço para pensar sobre a saúde e o prazer no trabalho. Segundo Dejours (2004) a normalidade vira o enigma central da investigação e análise.

Dejours e Abdoucheli (2007b) falam sobre uma normalidade sofrente, já que o trabalho tem efeitos poderosos sobre a saúde mental, tanto para a deterioração como para sua preservação, já que não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental. Desta forma, a normalidade se encontra quando o sujeito consegue continuar seu trabalho através de estratégias defensivas, montadas individual e coletivamente e, por sua vez, o sofrimento existirá como algo imposto pela organização do trabalho. Segundo Merlo (1999, p. 49) “Na realidade concreta e na vivência individual do trabalho, não se encontram apenas sofrimento, mutilação e morte.” Assim, o trabalhador exerce suas atividades, mas sempre como um sujeito desejante, que busca algo além, algo a mais. Isto faz com que ele se sustente

mesmo que em sofrimento em sua normalidade. Contudo, mesmo com certo sofrimento, o prazer deve estar presente.

A saúde mental não é certamente o bem-estar psíquico. A saúde é quando ter esperança é permitido. [...] O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, seu desejo. [...] O verdadeiro perigo existe quando não há mais desejo, quando ele não é mais possível. (DEJOURS, 1986 p. 9)

Heloani e Capitão (2003) trazem a idéia de que, atualmente, um dos principais objetivos da saúde mental é implementar recursos que resultem em uma melhoria nas condições de saúde da população, e não apenas o foco da cura de doenças. Desta forma, deve-se colocar ênfase não na doença, mas em como as pessoas vivem seu cotidiano, e na saúde. Cabe salientar que ao mesmo tempo em que se deve pensar na saúde (e não mais somente na doença), se deve dar continuidade às discussões sobre sofrimento e doença, pois estes estão presentes na vida dos sujeitos. A proposta é de, mesmo com sofrimento, perceber e entender como as pessoas conseguem dar conta e continuar em uma normalidade. Brant e Minayo (2004) sustentam a ideia de que não se deixe de lado as discussões sobre sofrimento no trabalho, pois o sofrimento também causa adoecimento e não se pode ficar alheio a esta situação.

Além disso, a Psicodinâmica do Trabalho não aborda os sujeitos isolados, e sim a coletividade. Desta forma, o seu novo paradigma de estudo, baseado em uma psicodinâmica é, antes de tudo, uma *práxis*. Segundo o autor, abordar-se-ia "... não mais somente o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna." (DEJOURS, 2004, p. 53). Mendes (2007) refere que todo investimento que o sujeito faz para permanecer com saúde no trabalho não seria bem-sucedido se não fosse no coletivo, não que o individual seja simplesmente deixado de lado, mas ele não é tão forte quanto os sustentados pela coletividade.

A normalidade é resultado das estratégias defensivas montadas em prol da saúde no trabalho. Através de pesquisas com servidores públicos Dejours (2007b) encontrou comportamentos que não poderiam ser classificados como

patológicos, mas sim como estratégias defensivas para lidar com o medo e suas conseqüências.

Entre a organização do trabalho e a doença mental há um sujeito que consegue reagir e se defender das pressões do cotidiano. Esse sujeito, em coletivo, é capaz de criar estratégias defensivas para lutar contra os efeitos patogênicos e desestabilizadores do trabalho. Segundo Dejours (1992), esta ideologia defensiva objetiva ocultar uma ansiedade, e sua especificidade dependerá da natureza da organização do trabalho onde o sujeito está inserido. Não sendo dirigida para um conflito intra-psíquico de ordem mental, ela se destina a lutar contra um risco real.

Como dito anteriormente, as estratégias são montadas coletivamente e, para serem operatórias, todos os interessados devem ser atuantes e contribuir com seu conteúdo. As pesquisas de Dejours (1992), com trabalhadores da construção civil, mostram que aqueles que não contribuem com as estratégias construídas são excluídos do grupo, que não consegue executar seu trabalho com um colega que os convoca para a desconstrução das defesas, que os coloca diante da realidade do perigo a que estão expostos em certas atividades, sendo mais fácil afastar o colega do que repensar no que lhes traz sofrimento e risco.

Há também riscos, dependendo da forma pela qual as ideologias defensivas da profissão são construídas. As ideologias são a elaboração afirmativa das estratégias, que se mascaram em ideologias, ocultando o mecanismo intermediário. Não pensar sobre o perigo que correm é um tipo de estratégia defensiva para conseguir manter-se em certos tipos de trabalho. Logo, quem não pensa no perigo não precisa de proteção, não usando, por exemplo, os EPI's (Equipamento de Proteção Individual) e colocando-se em maior risco de acidentes.

Só é possível acessar o sofrimento dos trabalhadores percebendo a forma como eles se defendem. A intenção dessas defesas é fazer o sujeito resistir psicologicamente às agressões geradas pela organização do trabalho, e dependendo da forma com que o sujeito as monta, elas são capazes de tirar da consciência dos trabalhadores o sofrimento.

As estratégias defensivas tem uma dupla função. Elas fazem com que os trabalhadores se mantenham em uma normalidade sofrente, permitindo que o sujeito continue exercendo suas atividades, mas também podem ser percebidas como algo adaptativo, que faz com que os trabalhadores acelerem suas atividades. Nessa última hipótese, este efeito adaptativo permite uma exploração do sofrimento e das defesas, em prol de maior produtividade.

A cura não advém da estratégia defensiva, pois ela apenas permite que o trabalhador exerça sua função sem descompensar psiquicamente. Todavia, ela também pode não permitir que o trabalhador se reaproprie e mude sua realidade de trabalho. Desta forma, o encadeamento ficaria assim: sofrimento, decorrente de algumas formas de organização do trabalho; defesa protetora, causando uma normalidade psíquica que dá conta de manter o trabalhador no trabalho; defesa adaptativa, que faz com que o trabalhador perca a consciência parcialmente das relações de exploração; e defesa explorada, quando a organização percebe que pode explorar as estratégias construídas como defesa do trabalhador.

Sob a visão da ergonomia, a concepção de trabalho prescrito e trabalho real faz com que entendamos como os trabalhadores se movimentam entre como deve ser executada a tarefa e como realmente se torna humanamente possível executar o trabalho. O trabalho prescrito é a forma como ele é pensado através de suas normativas e regulamentações, enquanto o trabalho real é a forma como ele realmente é executado pelo trabalhador em seu cotidiano. Para Dejours (2004) existe uma atividade de interpretação para elaborar o trabalho real, sendo que a “organização real do trabalho é um produto das relações sociais” (p. 64).

Percebe-se que o que está prescrito nunca é suficiente: quanto mais normas e leis estiverem regulamentando a forma de execução, mais se tornará inexecutável. O trabalho é sempre de concepção e, por definição, humano, mobilizando o sujeito em algo que a tecnologia e as máquinas não são suficientes. Dejours e Molinier (2004) mostram que, para que o trabalho se efetue de maneira prazerosa, existem três dimensões essenciais: a engenhosidade, a cooperação e a mobilização subjetiva. No entanto, estas dimensões não podem ser adiantadas nem prescritas.

Há uma distância entre a tarefa e a atividade, fazendo com que o trabalhador produza um ajustamento: a engenhosidade. Este ajustamento é individual, depende de uma mobilização que convoca o corpo todo, uma inteligência corporal. Ela é a criatividade, a inventividade. É a criação do novo, do inédito frente à prescrição. É colocar em ação a inteligência da prática. Isto torna-se uma parte enigmática do trabalho, pois fica ao cargo dos operadores. A imposição desse real causa sofrimento e, para superá-lo, é necessário criatividade e subversão dos procedimentos.

A cooperação, por sua vez, também não tem como ser algo prescrito, algo que se impõe. Ela deve ser construída. Nada mais é que a vontade das pessoas de trabalharem juntas e contribuírem com a organização do trabalho. Existem condições necessárias para a cooperação: relações intersubjetivas de confiança baseadas na ética e não na afetividade; espaços de discussão, atividade normativa (onde existe uma eficiência reguladora nos acordos construídos pelo coletivo) e deontológica (onde as arbitragens são fundamentadas a partir de argumentos que dizem respeito aos valores e, não apenas, aos critérios de eficiência). A cooperação depende da confiança estabelecida entre os indivíduos, sendo, conforme Dejours (2004, p. 68) “uma dimensão irreduzível do trabalho, da qualidade, da segurança e da seguridade”.

A mobilização subjetiva supõe esforços de inteligência e elaboração para construção de opiniões e participação diante da organização do trabalho, pois depende do par contribuição/retribuição. O trabalhador contribui para a organização real do trabalho e, em contrapartida, espera uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento de sua identidade. Espera que reconheçam o quão insuficiente é a organização prescrita do trabalho e, desta forma, manifestem a gratidão em relação às contribuições deles para com a organização.

O reconhecimento é um tópico importante quando se discute trabalho e saúde. Por ser o objeto de pesquisa deste trabalho opta-se por destacá-lo em outro sub-capítulo.

2.1.2 Reconhecimento no trabalho e saúde

A discussão sobre o reconhecimento no trabalho não se encontra apenas nas discussões da Psicodinâmica do Trabalho. Outros autores que estudam o tema saúde do trabalhador, ergonomia e modos de gestão também fazem dela uma discussão fundamental.

Ferreira e Mendes (2001) elaboram um estudo onde o prazer no trabalho é definido por dois fatores, que são o reconhecimento e a valorização. Para os autores a falta de reconhecimento no trabalho é um indicador de que o seu contexto não oferece condições necessárias para que seja fonte de prazer. Assim, todo o investimento psicológico que o trabalhar requer só tem significado pessoal quando acompanhado de reconhecimento socioprofissional.

Ghisleni e Merlo (2005) ao investigar a história de trabalho relacionada às possibilidades do trabalhador desenvolver LER/ DORT percebem que as questões sobre a ausência de reconhecimento profissional são trazidas muitas vezes pelos pacientes do Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre/RS. Neste estudo os trabalhadores relataram buscar o reconhecimento dedicando-se ao trabalho de forma abusiva, ocasionando, muitas vezes, patologias por hipersolicitação.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) apontam o reconhecimento como fonte de sentido ao trabalho. Através de pesquisas com jovens executivos brasileiros, a maioria apontou este como um dos principais pontos para construir uma identidade social e pessoal.

Gaulejac (2007) aborda a questão dizendo ter cinco elementos que são base para pensar o trabalho: o ato, a remuneração, o coletivo, a organização e o valor, sendo este último o que se refere ao reconhecimento. O autor diz ser através deste valor, atribuído às contribuições de cada um, que o sujeito consegue dar

sentido ao seu trabalho. Quando Dejours (2004, p. 71) refere a importância do trabalhador ser reconhecido em seu trabalho leva em consideração a contribuição:

E, antes mesmo de qualquer retribuição *stricto sensu*, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um “simples executante” condenado à obediência e à passividade. Na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as conseqüências são graves para a saúde mental [...]

A retribuição esperada pelo trabalhador é um reconhecimento de natureza simbólica, que pode ser pensada em duas dimensões: no sentido de constatação ou no sentido de gratidão. Esta primeira vem falar da contribuição individual para com a organização do trabalho, espera-se que as chefias percebam o quanto o trabalho prescrito é falho e que as atividades apenas são executadas porque existe um trabalhador, com sua inteligência prática, disposto a executar o trabalho. A segunda será uma gratidão destinada aos trabalhadores em relação à contribuição destes para a organização.

Para que haja o reconhecimento é necessária uma reconstrução dos julgamentos acerca do trabalho realizado, isto é, será destinado ao trabalho feito, e não à pessoa enquanto sujeito. O que não quer dizer que não interferirá nas expectativas subjetivas do profissional, pois esta retribuição simbólica reflete na realização de si mesmo. Pode-se falar em dois tipos de julgamento: o de utilidade, que dá conta da linha vertical na organização do trabalho através dos níveis hierárquicos (chefes e até mesmo clientes ou público alvo), o que segundo Dejours (2004, p.186) “é um julgamento sobre a utilidade social, econômica ou técnica do trabalho feito pelo sujeito”; e o de estética, que virá de uma linha horizontal, ou seja, dos colegas de equipe, entre os pares.

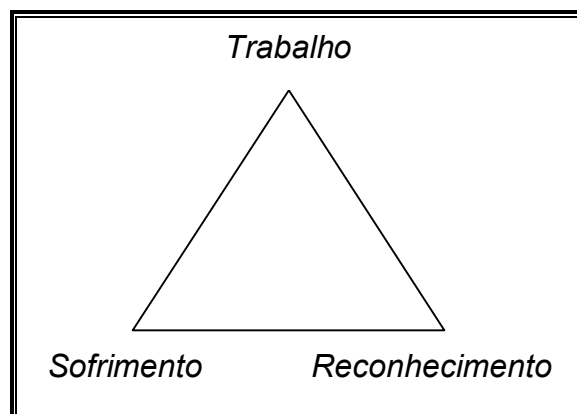
O julgamento de estética subdivide-se em dois níveis, sendo o primeiro necessário para alcançar o segundo. No primeiro será julgada a qualidade do trabalho, implicando o respeito por todas as normas. Este é um julgamento muito severo e exigente, por vir dos pares que são quem mais sabe sobre aquele tipo de

trabalho. Quando o julgamento é proferido se reconhece o *saber-fazer* do sujeito e este se sente pertencendo à classe, ao coletivo de trabalhadores. No segundo nível o que é reconhecido é a originalidade do trabalho, o que faz com que o produto daquele sujeito não seja igual a nenhum outro, mesmo seguindo todas as normas. Este nível de julgamento implica a identidade do sujeito.

O trabalho, por ser algo fundamental para o sujeito, é investido pelas pessoas através da possibilidade da construção de sua identidade no social, que em uma seqüência ontológica vem logo a seguir do reconhecimento do fazer. A identidade não pode ser construída fora do social, em espaço privado, sendo através da sublimação que o sujeito busca executar uma atividade socialmente valorizada. De acordo com Dejours (1999) é importante construir a identidade em dois campos: no erótico e no social. Para a construção da identidade no campo social o sujeito precisa ter uma relação com o real, que no caso se dá no trabalho.

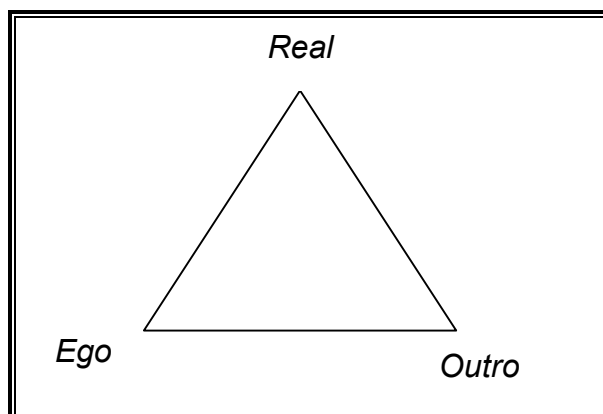
O Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho (esquema 1), que é composto, em cada uma das extremidades de sua base, pelo reconhecimento e pelo sofrimento e, em seu ápice, pelo trabalho, traz algumas relações para serem pensadas. Este triângulo foi construído por Dejours com base no Triângulo da Dinâmica da Identidade de Sigaut (esquema 2). Neste, em suas bases, estavam o Ego e o Outro e, em seu ápice, o Real.

Esquema 1 – Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: DEJOURS, 2004, p. 74

Esquema 2 – Triângulo da Dinâmica da Identidade



Fonte: DEJOURS, 2004, p. 73

Sigaut (1989) constrói o esquema em formato de triângulo para ajudar a conduzir seu pensamento em relação à loucura e à alienação. Dejours (2004) toma esta construção para a análise psicodinâmica das situações de trabalho e constrói a psicodinâmica do reconhecimento. Assim, o real é possível por meio do trabalho, onde a relação entre mobilização subjetiva e inteligência prática fará com que o sujeito acesse este trabalho real. O outro, por sua vez, é quem assumirá o papel de reconhecer, pelo julgamento, o trabalho realizado, permitindo ao sujeito a construção de sua identidade através do trabalho. Todavia, “o sentido que dá acesso ao reconhecimento é o do sofrimento no trabalho” (DEJOURS, 2004, p. 74). Assim, haverá uma construção de sentido onde o sofrimento será transformado em prazer através do reconhecimento. É o sofrimento que impulsiona o sujeito a buscar condições de auto-realização.

A realização pessoal no campo social se efetiva pela conquista da identidade, através da psicodinâmica do reconhecimento. Para que haja o julgamento entre os pares pressupõe-se um coletivo, o outro, que é de suma importância para que aconteça essa dinâmica. Contudo, se o sujeito não encontra este espaço de construção e desenvolvimento profissional, acaba por abrir uma lacuna em sua saúde.

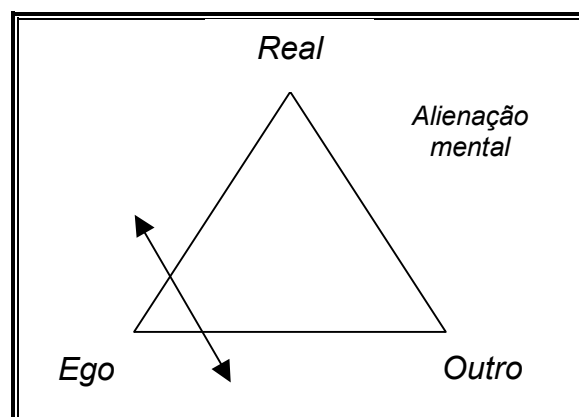
Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só

pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática... O trabalho oferece amálgama ao conjunto “sofrimento e reconhecimento”. (DEJOURS, 2004, p. 77)

A busca pela normalidade, chamada também de luta contra a loucura, passa pelo reconhecimento, por outra pessoa, da ação realizada pelo trabalhador. Desta forma, não é a intensidade dos constrangimentos exercidos pela realidade do trabalho que prejudicará mais ou menos o sujeito, mas sim, quando um dos três termos da pirâmide da psicodinâmica do reconhecimento se encontrar isolado.

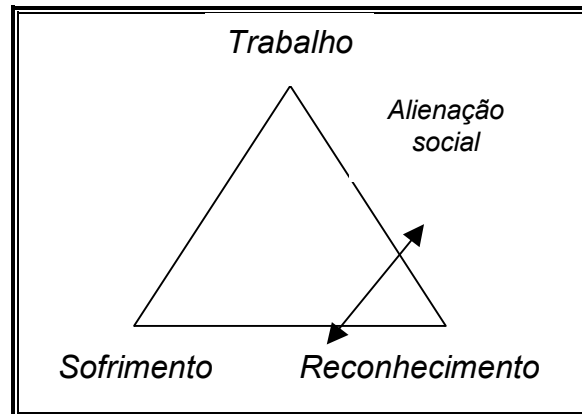
Dejours (2004) usa a lógica de pensamento de Sigaut (1989) para interpretar o triângulo do reconhecimento. Os tipos de alienações que o autor traz (cultural, mental e social) também são pensadas pela psicodinâmica do trabalho para falar sobre as relações que o sujeito tem com o trabalho, o sofrimento e o outro. Qualquer um dos termos com que o sujeito perca o contato causa uma alienação e não ocorre a dinâmica saudável que deveria acontecer na inter-relação de todos os termos. Se o sujeito encontra-se isolado, em seu sofrimento, não tendo contato com o trabalho nem com o outro, encontra-se em alienação mental (Esquema 3). Se não tem acesso ao reconhecimento, mesmo tendo uma relação real com seu trabalho, segundo Sigaut (1989), encontra-se em alienação social (Esquema 4). E a alienação cultural é quando o sujeito consegue ser reconhecido por seu trabalho pelo outro, mas em um mundo psíquico, que já perdeu seu vínculo com o real (Esquema 5).

Esquema 3 – Alienação Mental



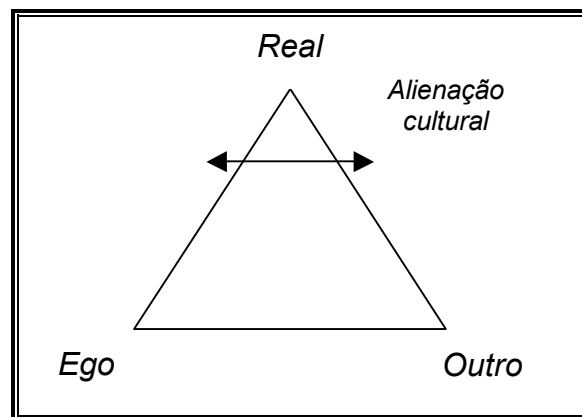
Fonte: DEJOURS, 2004, p. 97

Esquema 4 – Alienação Social



Fonte: DEJOURS, 2004, p. 98

Esquema 5 – Alienação Cultural



Fonte: DEJOURS, 2004, p. 98

Há um risco mental se o reconhecimento não passar pelo julgamento sobre o fazer e a ação real do sujeito. Por isso a problematização da identidade e da alienação. Para Dejours (2004) a realização de si mesmo é de extrema importância. Para isso precisa-se conhecer o sentido do trabalho, ou a falta de sentido, para se pensar na possibilidade de saúde/sofrimento mental.

Sem o reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer, nem reapropriação em relação à alienação. Sem reconhecimento só há sofrimento patogênico e estratégias defensivas, sem reconhecimento, haverá inevitavelmente desmobilização. (DEJOURS, 2004, p. 214)

Estando o trabalho, também, sob investimento afetivo das pessoas, Jardim e Glina (2000) relacionam ocupações que estão mais suscetíveis a gerar sofrimento psíquico. Entre estas se destaca o trabalho não reconhecido ou fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica.

Uma discussão que contribui para pensar sobre as falas dos trabalhadores em relação a sua produção é a do trabalho imaterial. Pelbart (2000) quando fala sobre subjetividade contribui para pensar o trabalho imaterial levantando a ideia de que este modo de trabalho produz subjetividades e não, produtos. É capaz de produzir sensações e sentimentos, como o bem estar e a tranqüilidade.

Lazzarato e Negri (2001) sustentam a ideia de que o trabalho imaterial produz uma relação social e que a matéria prima deste trabalho será a subjetividade e o ambiente ideológico onde esta vive e se reproduz. De acordo com Grisci (2006), no trabalho imaterial o trabalhador se torna sujeito ativo do trabalho, destacando que um dos produtos intangíveis desta atividade é o sentimento de segurança.

Assim, Dejours (2004, p. 135) define o trabalho:

O trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização do trabalho.

Esta definição presta-se para entender a atividade do sujeito no trabalho e dá conta das três dimensões já citadas. O autor chega a esta definição a partir de várias pesquisas realizadas não só pela Psicodinâmica do Trabalho, mas pela Ergonomia e pela Antropologia do Trabalho.

2.2 Segurança

A questão da segurança está sendo abordada, neste trabalho, com dois focos: como sentimento presente/ausente na sociedade contemporânea e como política pública. Primeiramente a intenção é abordar o que é segurança e como ela está sendo pensada atualmente, para na próxima subdivisão deste capítulo poder-se pensar a segurança como política pública e, a partir disso, poder-se falar do papel dos municípios na segurança pública através das Guardas Municipais.

Câmeras de segurança, vigias, ligações gravadas, e mais um aparato de coisas que nascem, supostamente, com um único propósito: segurança. A busca por segurança acaba por reafirmar o senso de desordem, o reinado da insegurança, onde as pessoas precisam buscar seguranças particulares, andar armados, usar carros blindados, trocar o uso do dinheiro por cartões de crédito, morar em condomínios fechados e muitas tecnologias inventadas para dar conta desta nova formatação da sociedade. Invertem-se os valores, as pessoas que estão livres parecem querer ser vigiadas, o que era ruim, agora passa a ter o investimento de algo positivo, ser vigiado é estar seguro.

Bauman (2007), quando trata do assunto, elenca cinco mudanças⁴ presentes no mundo contemporâneo, que criam um novo ambiente, trazendo desafios inéditos para os indivíduos. E não é por acaso que uma dessas mudanças é a crescente diminuição da segurança comunal. O que seria esta segurança comunal? Seriam os laços existentes na comunidade, que fazem com que as pessoas, através dos alicerces da solidariedade, sintam-se seguras contra o fracasso e o infortúnio individual. Todavia, existe também um imaginário social, que produz sentimentos de medo e insegurança, medos que podem ser potenciais ou não.

⁴ A primeira mudança é a passagem da modernidade sólida para a modernidade líquida; a segunda mudança é a separação entre poder e política; a terceira, a redução da segurança comunal; a quarta, o enfraquecimento das estruturas sociais e a ausência de planejamento a longo prazo; e, a quinta mudança é a negação da conformidade e aceitação da flexibilidade. (BAUMAN, 2007)

No imaginário social, os sentimentos de medo e de insegurança levam a confundir crimes reais e percepções subjetivas sobre os riscos de ser vítima da criminalidade, em proporções inversas. Uma dessas discrepâncias diz respeito à crença de um permanente aumento da delinquência, o que às vezes é real e outras, não. (SOUZA; MINAYO, 2005, p. 919)

Pode-se utilizar a escrita de Nardi (2004) sobre o laço social para pensar nessas questões. O autor traz a discussão de que o laço social parece não ter tanta importância para os sujeitos que habitam esta contemporaneidade.

Hoje, o enfraquecimento da solidariedade, devido à fragmentação da classe trabalhadora, à destruição das garantias presentes na legislação trabalhista e, sobretudo, à valorização do individualismo e da competição (enunciados essenciais do regime de verdade do neoliberalismo), criou as condições para o surgimento de um sujeito que não se sente responsável pelo laço social ou nele implicado. (NARDI, 2004, p. 60)

Segundo Adorno e Lamin (2006) as pessoas estão preferindo andar no anonimato, pois nesse clima de não convivência social não há solidariedade que se sustente. As pessoas não reagem ao ver alguém em risco, não há estímulo para socorrer quem quer que seja. É o individualismo exagerado que toma espaço nesta nova forma de vida urbana.

Sintoma de que algo de novo se passa nas profundezas do social, a cotidianidade do crime constitui o pano de fundo de um cidadão acuado, voltado para si próprio, carente de proteção, encerrado em seus próprios limites, incapaz de ver algo para além dos horizontes mais imediatos. *Enfim, um cidadão com medo.* (ADORNO e LAMIN, 2006, p.154)

O sentimento de medo, trazido talvez pela individualização nas relações sociais, pelo não mais conhecimento do próximo faz com que as pessoas sintam-se cada vez mais inseguras. Não há comunicação, não há tempo para conversas e para conhecer e saber com quem se está vizinhando. Segundo Câmara

(2002, p. 144) “a insegurança pública é produto de ações ou omissões do conjunto da população”.

Pelos mal-estares que constituem os sujeitos na chamada modernidade líquida, segundo Bauman (2007), é que os sujeitos se fundam no medo, em uma ameaça de serem tornarem lixo, supérfluos, como tudo nesta época se torna. Esses mal-estares podem ser entendidos como sentimento de angústia, depressão, aflição, insegurança e ansiedade.

Câmara (2002) faz uma discussão sobre segurança objetiva e segurança subjetiva, referindo que só temos olhos para a objetiva, que é representada pelo policial que age ostensivamente e que reage imediatamente assim que chamado, sendo que sem ela não nos sentimos nem um pouco seguros. A segurança subjetiva, por sua vez, complementa a primeira, mesmo sendo pouco percebida, e devem caminhar juntas. O autor ainda traz a idéia de que segurança é um estado de espírito refletindo diretamente na qualidade de vida da população, que é influenciada por fatores externos, sendo uma sensação coletiva.

Esse sentimento de insegurança também é discutido por Ferreira (2006) que o designa como um medo constante de sofrer algum dano ou violência, resultando em um afastamento da esfera pública. O lugar seguro passa ser apenas a esfera privada.

O tema da segurança pública vem sendo muito discutido neste início de século e, Kahn & Zanetic (2005) pensam sobre os possíveis fatores para explicar essa centralidade do assunto, que seriam o aumento dos índices de criminalidade, o crescimento do sentimento de insegurança pública e a percepção de que o controle da violência é responsabilidade de todas as instâncias governamentais.

O aumento nas punições, a restrição das garantias constitucionais, o incremento do número de policiais, de viaturas e de armamentos geram uma situação de controle, que colabora apenas para conferir aos cidadãos uma sensação de segurança; e não segurança de fato; pois antes de praticar um determinado delito, o autor em potencial não pára para pensar ou calcular a pena a que está sujeito; sendo certo que por mais policiais que sejam colocados nas ruas, sempre será possível encontrar uma “brecha” para o ato violento ser praticado. (PACHOAL, 2002, p. 64)

A SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública), divulgando resultados de pesquisas sobre os custos sociais da criminalidade, em seu *site*, aborda o tema da qualidade de vida. A incidência da criminalidade resulta na redução na intensidade das relações entre as pessoas, colocando a vida em comunidade em segundo plano. As pessoas acabam mudando os hábitos cotidianos para reduzir os riscos e aumentar a sensação de segurança.

É a partir dessa sensação de (in)segurança, e deste medo que pode ser objetivo ou/e subjetivo, que as políticas públicas de segurança aparecem como o modo de organizar a sociedade em relação a isso. Segundo Ferreira (2006) é a baixa qualidade dos serviços de segurança pública que aumentam o sentimento de insegurança da população.

Bengochea et al. (2004) fazem uma discussão sobre a possibilidade de uma polícia cidadã, e entre tantos conceitos e discursos lançam uma questão importante, questão esta proferida pelos cidadãos, que querem saber sobre o papel da polícia em um contexto onde o emprego, a família e a escola estão em crise. A questão central é o sentimento unânime de insegurança diante de todas as instituições.

2.2.1 Segurança pública

A segurança pública é o que garante a proteção dos direitos individuais, além de assegurar o livre exercício da cidadania. Ao contrário do que muitos pensam, segurança não se opõe à liberdade, mas é condição para seu exercício. A segurança aparece como um direito social no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e será o seu artigo 144 que tratará amiúde sobre segurança pública.

Fazendo uma retomada histórica, maior preocupação com a segurança pública surge a partir da Constituição Federal de 1988. Até então a polícia existia e exercia seu papel com abuso de autoridade. Afastada da comunidade, era vista como um órgão repressor. Segundo Costa (2004) o modelo operacional da polícia se justificava por ser formada por oficiais oriundos do Exército, sendo que o estado da federação e suas políticas de segurança eram auxiliares das forças armadas.

Na década de 1950, no Brasil, houve uma modificação da infraestrutura urbana devido ao impacto da migração, o que também ocasionou um redimensionamento na segurança pública. Conforme Azevedo (2007), o crescimento industrial da época fez com que a população se deslocasse do campo para a cidade, instalando-se nas periferias.

Esse processo de constituição dos centros metropolitanos do país ocasionou aumento das taxas de criminalidade, pois até então as ações do poder público referentes à segurança eram apenas na manutenção da ordem através da repressão e prevenção. Conforme Costa (2004), os crimes mais comuns até esta época eram os de ofensa à honra, disputas entre famílias, disputas por mulheres e desordens provocadas pela bebida. Até então, enquanto a população era predominantemente rural, os “freios sociais”, expressão usada por Câmara (2002), faziam sua função, a religiosidade e os coronéis reprimiam e conduziam o povo.

Durante o Golpe Militar de 1964 e todo o período da Ditadura, a segurança pública foi associada à segurança nacional. As instituições policiais passaram a focar-se na segurança do Estado, afastando-se do cotidiano das cidades e das demandas sociais, e seu papel estava em proteger o Estado de potenciais inimigos. Segundo Blanco (2002) a ênfase estava na repressão, desqualificação e inconsistência das ações policiais, com o objetivo de o Estado defender seus próprios interesses, e não à população.

Pinc (2008, p. 12) relata que

A polícia ostensiva, tal qual identificamos nos dias de hoje pelo uniforme, viatura e equipamento, é uma criação da sociedade inglesa ocorrida nas

primeiras décadas do século XIX. No Brasil, o policiamento ostensivo é uma atividade operacional recente, seu início data da década de 1980.

No Brasil compete ao Estado garantir a segurança das pessoas e dos bens do município, desde a Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, que incluiu a segurança entre os direitos sociais fundamentais. Além disso, prevê os órgãos que serão responsáveis por esta medida. Segundo o seu artigo 144:

A segurança pública é dever do Estado e direito e responsabilidade de todos. É exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, por meio dos seguintes órgãos: I Polícia Federal, II Polícia Rodoviária Federal, III Polícia Ferroviária Federal, IV Polícias Civis, V Polícias Militares e Corpos de Bombeiros. (BRASIL, 2005, p. 109)

Assim, segundo o Texto-Base da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública (BRASÍLIA, 2009), o Estado passa a ser protagonista nesta questão, exercendo controle através das forças policiais, do Sistema de Justiça e das políticas públicas. Considerando que, mesmo a segurança pública passando a fazer parte do rol de direitos fundamentais, no texto constitucional ela é tratada de forma generalista e excessivamente indefinida. Nesta concepção de segurança pública a polícia é colocada em lugar central, sendo o órgão competente a cumprir e fazer cumprir o dever do Estado.

Para Pinc (2008, p. 2):

[...] é importante destacar que esses órgãos de segurança pública estão distribuídos em apenas duas das três esferas de governo: (1) federal (polícia federal, polícia rodoviária federal e polícia ferroviária federal); e (2) estadual (polícias civis, polícias militares e corpos de bombeiros militares). [...] Embora o Município tenha o direito facultativo de criar guardas municipais, seus agentes não possuem poder de polícia, o que limita o alcance de suas ações à proteção dos bens, serviços e instalações.

Para Hassemer (1993, p. 62) “a polícia não pode ser a única voz no coral da segurança pública”. Desta forma, segurança pública não se limita à política do combate à criminalidade, nem mesmo se restringe à atividade policial. Câmara (2002) também escreve sobre essa confusão que muitos fazem entre segurança pública e polícia, explicando que, enquanto esta é um serviço prestado através das polícias Civil e Militar (no Rio Grande do Sul a Polícia Militar é conhecida como Brigada Militar) pelo Estado, aquela é um conjunto de ações de políticas públicas e privadas, que envolve não só os três níveis de governos como toda a sociedade. Silva (2009), quando traz seu próprio conceito de segurança e segurança pública, também não traz referência direta a instituição policial:

Segurança: derivado de segurar, exprime, gramaticalmente, a ação e efeito de tornar seguro, ou de assegurar e garantir alguma coisa. Assim, segurança indica o sentido de tornar a coisa livre de perigos, de incertezas. Tem o mesmo sentido de seguridade que é a qualidade, a condição de estar seguro, livre de perigos e riscos, de estar afastado de danos ou prejuízos eventuais. (p. 1256)

Segurança Pública: É o afastamento, por meio de organizações próprias, de todo perigo ou de todo mal que possa afetar a ordem pública, em prejuízo da vida, da liberdade ou dos direitos de propriedade de cada cidadão. (p. 1258)

Para Azevedo (2007, p. 12) segurança pública é “uma atividade de vigilância, prevenção e repressão de condutas delituosas e representa a relativa da manutenção da ordem pública interna, mediante aplicação do poder de polícia” incluindo um novo termo para debate: o poder de polícia, que está conceituado no Código Tributário Nacional, em seu artigo 78, § único:

Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse públicos concernentes à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina de produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos. Parágrafo único. Considera-se regular o exercício do poder de polícia quando desempenhado pelo órgão competente nos limites da lei aplicável, com observância do processo legal e, tratando-se de atividade que a lei tenha como discricionária, sem abuso ou desvio de poder. (BRASIL, 2009, p. 56)

O poder de polícia se distingue do poder da polícia. A polícia tem o poder que se inscreve na CF/88, em seu artigo 144, sendo responsável pela segurança pública, preservando a ordem pública, a incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Segundo Soares (2007), os brasileiros conheceram o primeiro plano de segurança pública da história democrática recente uma semana depois de um triste episódio, o seqüestro do ônibus 174, no Rio de Janeiro, no ano 2000. O plano fez parte do governo do então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, e que já estava sendo gestado lentamente, mas por consequência do fato ocorrido, antecipou sua publicação. Todavia, por ser um documento entregue às pressas, não tinha intenções claras e homogêneas.

O Plano Nacional de Segurança Pública contava com 15 compromissos e 124 ações concretas. Nele o governo federal se comprometia em intervir contra a violência, mais especificamente contra a violência urbana. De acordo com o Plano Nacional de Segurança Pública (BRASIL, 2000), o conceito de segurança pública é norteado por vários princípios, que são: da Dignidade Humana, da Interdisciplinariedade, da Imparcialidade, da Participação Comunitária, da Legalidade, da Moralidade, do Profissionalismo, do Pluralismo Organizacional, da Descentralização Estrutural e Separação de Poderes, da Flexibilidade Estratégica, do Uso limitado da força, da Transparência e da Responsabilidade.

A SENASP, que foi criada em 1995, só se tornou realmente efetiva enquanto secretaria em junho de 2000, com o lançamento do Plano Nacional de Segurança Pública e a criação do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP). Esta Secretaria, que no início detinha-se apenas ao financiamento passivo aos Estados, passa a propor maior interação com estes, elaborando e implantando planos estaduais de segurança pública, investindo em maior discussão e no trabalho conjunto com os entes federados. “A SENASP é a principal instituição que assessora o Ministério da Justiça na implementação e acompanhamento da Política Nacional de Segurança Pública.” (PINC, 2008, p. 6)

No governo Lula, em 2003, o Ministério da Justiça iniciou a elaboração do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), através da SENASP, baseado no Projeto de Segurança Pública para o Brasil que, segundo Kopittke e Torelly (2008), foi a experiência mais robusta de articulação federativa.

O SUSP foi criado com a intenção de articular operacionalmente as intervenções federais, estaduais e municipais de segurança pública e da Justiça Criminal, integrando as instituições em suas práticas. Porém, depois de sucessivas crises políticas passou a não receber mais apoio, ficando apenas no papel. Foi somente em julho de 2007 que o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci) foi regulamentar o SUSP. Os objetivos são uma efetiva aplicação do Fundo Nacional de Segurança Pública que, segundo a Lei 10.746, de 10 de outubro de 2003, em seu artigo 1º, destina-se a “apoiar projetos na área da segurança pública e da prevenção à violência” (BRASIL, 2003).

A coordenação do SUSP nos estados é feita pelos Gabinetes de Gestão Integrada (GGI). Cada estado possui um que, segundo o Portal Segurança com Cidadania (2007, p. 1) é um “fórum deliberativo e executivo que opera por consenso, sem hierarquia e respeitando a autonomia das instituições que o compõem”.

A elaboração de um plano integrado de Segurança Pública com Cidadania iniciou-se no governo Lula, em seu segundo mandato, surgindo o Pronasci e inserindo-se, também, os municípios como responsáveis pelo tema. O Pronasci, desenvolvido pelo Ministério da Justiça, tem como marca fundamental o “enfrentamento da criminalidade, da violência e da sensação de insegurança, numa junção de políticas de segurança com ações sociais” (BRASÍLIA, 2009, p. 13).

Vale lembrar que controle e proteção são coisas diferentes e que, de acordo com Mariano (2002), a polícia no Brasil foi criada para ter função de controle social dos excluídos e defender as oligarquias. Todavia, o que a comunidade também precisa é de uma guarda cidadã que traga proteção e não controle.

2.2.2 Guardas municipais

A discussão, no Brasil, sobre a esfera municipal ser responsável pelo policiamento não é algo novo. Segundo Bretas, Moraes e Sesco (2006), desde o século XIX várias formas de policiamento já foram pensadas e experimentadas, inclusive a criação de Guardas Civis Municipais, que foram extintas pelo governo militar durante a ditadura. É apenas na década de 1980, com o processo de redemocratização, aceleração da violência urbana, com as críticas às polícias e as desconfianças em relação às instituições do Estado que surge a discussão sobre a descentralização. As ações de descentralização expressam-se no incentivo às instituições não governamentais e a questão da segurança passa a ser pensada a partir do incentivo da atuação do poder local, levantando possibilidades de uma polícia comunitária e de uma maior atuação dos municípios na segurança pública.

Com o movimento da descentralização, a elaboração da nova constituição formalizará a existência das Guardas Municipais. A Constituição Federal, no artigo 144, traz sobre a constituição, facultativa aos prefeitos, de suas GMs. Este artigo consta no capítulo III, que trata sobre segurança pública, e diz: “[...] § 8º - Os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei [...]” (BRASIL, 2005, p. 110).

A CF/88 não atribuiu nenhuma responsabilidade pela segurança pública aos municípios, mas abre a possibilidade de existência, deixando em aberto a formatação de suas GMs. Assim, elas serão implantadas nos contextos municipais mais diversificados, com formatos dos mais diferentes possíveis. Conforme Bretas, Moraes e Sesco (2006), pressionados com as questões referentes a segurança pública, os gestores municipais passam a criar suas Guardas Municipais das formas mais diversas, ficando difícil poder definir, de uma forma única, o que são estas instituições. Mesmo assim, pode-se afirmar que há uma tendência crescente de implantação delas.

Fagundes (2007) pensa sobre a crescente criação de GMs e traz como resposta o crescimento da violência e da criminalidade, atrelado ao aumento do sentimento de insegurança, sentimento este que já foi abordado no início do capítulo. A autora ainda indica a dificuldade dos governos em combater e prevenir tais ações, sendo necessário, para isso, que os governos municipais e a sociedade civil organizada unam forças para atuação na área da segurança pública.

A tendência à municipalização da segurança pública, para Fagundes (2007), revela a percepção da necessidade de implantação de um modelo complementar ao modelo de repressão. Foi a partir da percepção de que o Estado estava com dificuldades em atuar contra a sensação de insegurança da população e também do aumento da privatização da segurança que os municípios passam a implementar ações voltadas à segurança pública.

Essa sensação de insegurança, tão falada atualmente, é também percebida pelo Núcleo de Referência em Segurança Urbana (NUSUR), que a leva em conta quando cria seu conceito de segurança. Para o NUSUR a segurança está para além do real, buscando diminuir a criminalidade, a vitimização e também a sensação de insegurança. O Núcleo trabalha com um conceito de segurança urbana a partir de uma política integrada de prevenção à criminalidade e à violência, política esta que vai ao encontro do trabalho preventivo e comunitário que deve ser desenvolvido pelas GMs.

Uma pesquisa realizada no Morro da Cruz, favela de uma cidade da região sul do Brasil, mostra o quanto a comunidade não respeita a polícia mas sim, as *gangs* existentes naquele território (SHIRLEY, 1997). Este fato torna-se relevante no momento de analisar a urgência em instituir práticas cidadãs no policiamento.

O policiamento comunitário marca uma diferença na forma como a segurança era pensada. Cabe, brevemente, entender o que seria esse novo foco. Silverberg (2000) inicia sua fala no 1º Seminário Internacional Polícia e Sociedade Democrática: desafios para o século XXI, evocando a lembrança de Peel⁵ e seus

⁵ Robert Peel foi um político britânico, fundador do Partido Conservador, e também, criador da primeira força policial disciplinada de Londres – Polícia Metropolitana de Londres, em 1829. Foi na Inglaterra, no século XIX, que Peel desenvolveu as primeiras idéias acerca da polícia comunitária.

nove princípios sobre o modelo de policiamento que foi precursor do modelo atual de policiamento comunitário. Opta-se por também fazer essa trajetória para trazer mais clareza a esta construção histórica de pensar os cidadãos e a polícia trabalhando juntos em prol da segurança pública.

Dantas (2002), consultor em Segurança Pública, enumera os nove princípios de Peel: a prevenção; a necessidade de respeito público; a cooperação do público para com a polícia; a diminuição do uso da força física; a imparcialidade da polícia; o esgotamento de todas as possibilidades antes de qualquer ação de força; a interação com a sociedade organizada; a ação policial obedecendo à legalidade; e, por fim, a ausência do crime.

Mesmo ocorrendo inovações e funções adicionais, os princípios de Peel foram as premissas básicas dos modelos atuais de policiamento comunitário. Em seus princípios a missão fundamental é a prevenção do crime e da desordem e não, a repressão, sempre levando em consideração a população.

As Guardas Municipais destinam-se à proteção de seus bens, ou seja, guarnecer o conjunto patrimonial do município, incluindo-se bens, serviços e instalações. Conforme Palma (2008), que é guarda civil municipal, no texto constitucional não se encontra mais nada que defina as normas, o padrão e as atividades das GMs. Todavia, Carvalho (2007), Inspetor da GM de Curitiba, menciona que a Carta Magna já traz, explicitamente, em seu texto a destinação desta instituição, quando enumera suas incumbências como sendo a proteção dos bens, serviços e instalações municipais. Enquanto que, Cunha (2008) trará outro viés para ser problematizado, sustentando a interpretação de que em nenhum momento a CF/88 desautoriza a atuação municipal nas formulações de políticas públicas.

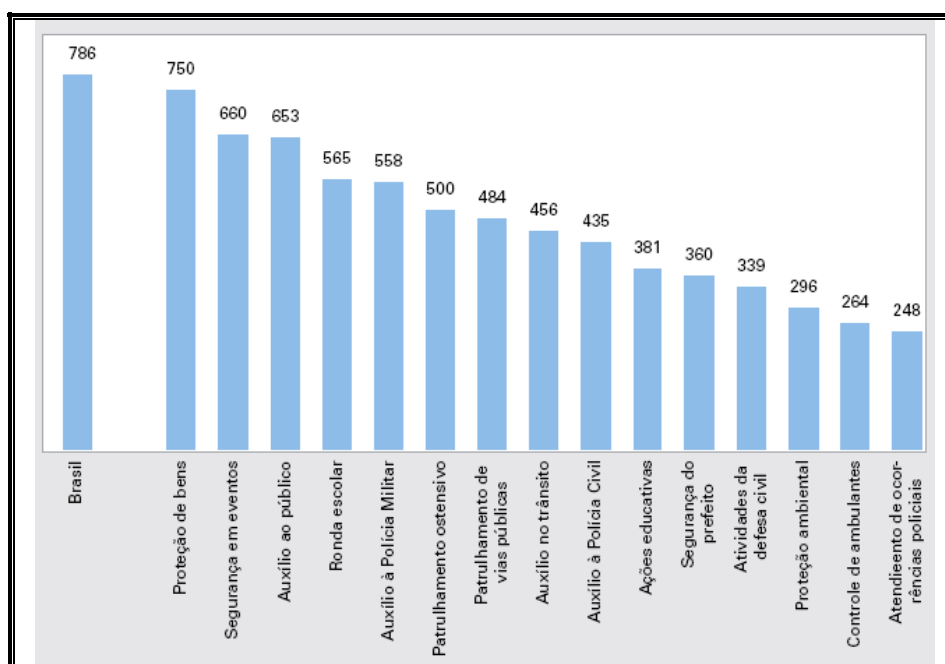
Carvalho (2007) também ressalta o fato de a GM ser o único órgão de prestação de serviço público municipal citado na Constituição Federal, salientando a importância desta em relação à segurança pública local.

Cabe lembrar que a Segurança Pública é uma atividade exclusiva do Poder Estatal, sendo desenvolvida pela União, Estados Membros, Distrito Federal e Municípios, todos tendo o dever legal de fornecer, dentro da sua esfera de atuação, uma prestação de serviço de excelência, minimizando desta forma, os índices de insegurança. (CARVALHO, 2007, p. 1)

Como já dito, a instituição Guarda Municipal não tem como objetivo reagir ao crime, como o exemplo usado por Silva (2000) quando fala do Policial Militar (PM), que aguarda uma chamada do 190 para poder se deslocar até o lugar onde aconteceu alguma ocorrência; ou o exemplo do delegado de polícia que fica atrás de uma mesa esperando a vítima que venha prestar alguma queixa. A GM tem uma atividade comunitária, ou seja, atua junto à população, na prevenção.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2006), encontram-se dados sobre a função das GMs. Segundo o levantamento, as atividades realizadas com mais frequência são as originalmente atribuídas a elas. Além disso, as prefeituras informam fazer parte das tarefas a segurança em eventos e comemorações, auxílio ao público, ronda escolar e o auxílio às polícias militar e civil. No gráfico realizado pelo IBGE (2007) visualizam-se melhor estes dados.

Gráfico 1: Total de municípios com Guarda Municipal, segundo as 15 atividades mais executadas pelas Guardas Municipais- Brasil- 2006



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2007.

As Guardas Municipais são instituições que tentam inovar as políticas de segurança. Segundo Kahn e Zanetic (2005) as Secretarias Municipais de Segurança surgiram em um momento histórico quando já era compreendida a diferença entre as políticas de segurança pública e as políticas públicas de segurança. Cabe lembrar que políticas de segurança pública não são a mesma coisa que políticas públicas de segurança.

Políticas de segurança pública é expressão referente às atividades tipicamente policiais, é a atuação policial "strictu sensu". **Políticas públicas de segurança** é expressão que engloba as diversas ações, governamentais e não governamentais, que sofrem impacto ou causam impacto no problema da criminalidade e da violência. (OLIVEIRA, 2002, p. 47)

Todavia, não são todos os municípios que possuem secretarias de segurança. De acordo com a mesma pesquisa citada anteriormente, realizada em 2006 pelo IBGE, apenas 22,1% dos municípios brasileiros têm estrutura organizacional para tratar de assuntos ligados à segurança pública. Dentro destes, a maioria, 48,6%, tem o setor subordinado à chefia do executivo, 35,3% têm o setor ligado a secretarias diversas e, apenas 10,4% possuem uma secretaria exclusiva para tratar das questões de segurança. No cartograma abaixo pode-se visualizar a localização dos municípios que possuem secretarias somente para os assuntos de segurança, e os que possuem secretarias em conjunto com outras políticas.

Cartograma: Municípios com órgão gestor na área de segurança pública - Brasil – 2006



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais; IBGE, Diretoria de Geociências, Coordenação de Geografia. (2007)

Ainda com referência aos dados levantados pelo IBGE em 2006, percebe-se que quanto maior a população do município, maior o efetivo da Guarda Municipal. No Brasil, o efetivo totaliza 74.797 gms, distribuídos em 786 municípios.

Com esta retomada histórica percebe-se que a Guarda Municipal está cada vez mais presente nos municípios, num movimento de construção, pois o

anseio por segurança, que está cada dia mais presente, faz com que a administração pública não se permita deixar tal assunto em segundo plano. Segundo reportagem do Jornal Zero Hora:

Homem ou mulher, à direita ou à esquerda, reeleito ou marinho de primeira viagem, o novo prefeito assumirá o Paço Municipal, em 1º de janeiro, diante de uma realidade delicada: Porto Alegre está entre as 13 capitais mais violentas do país. Em menos de uma década, a cidade gaúcha superou São Paulo e Nova York em números de homicídios. Proporcionalmente, mata-se mais aqui do que em duas das principais metrópoles do planeta. (ETCHICHURY, 2008, p. 7)

Este trecho foi publicado em uma matéria durante o período eleitoral de 2008, para prefeito e vereadores, na cidade de Porto Alegre. Serve para justificar a seguinte preocupação: durante os debates, 6 dos 7 candidatos a prefeito tinham em pauta, e como prioridades, o investimento na segurança e na GM. Mais uma vez, percebe-se que o trabalho executado pelas GMs está se tornando cada vez mais presente e necessário na sociedade contemporânea.

3 METODOLOGIA

3.1 Psicodinâmica do trabalho como metodologia

Esta pesquisa fundamenta-se na importância da compreensão da dinâmica prazer e sofrimento psíquico existente nas relações de trabalho, tendo como foco temático trabalho e saúde mental e, como objeto de investigação, o reconhecimento do trabalhador, no caso, os guardas municipais do GEM. Partindo-se do pressuposto de que o trabalho ocupa lugar central na vida do sujeito, que constrói sua identidade no campo social a partir da relação que mantém com seu trabalho, buscou-se uma metodologia que valorizasse a fala do trabalhador e que permitisse ao pesquisador um olhar a partir dos sujeitos da pesquisa. Neste caso, em que se almeja coletar opiniões, sentimentos, formas de pensar, de entender e de interpretar a realidade por parte dos guardas municipais, opta-se pela Metodologia da Psicodinâmica do Trabalho.

Tendo a pretensão de uma pesquisa qualitativa, leva-se em consideração o que Heloani e Lancman (2004, p. 79) trazem: “[...] a metodologia de pesquisa qualitativa é uma alternativa de pesquisa possível, com foco multimetodológico que envolve uma abordagem interpretativista (compreensiva) do objeto de estudo.” Conforme os autores, as pesquisas qualitativas não admitem o modelo positivista como padrão único de ciência, mas percebe-se que existem características observáveis que, somente de forma qualitativa, dar-se-á conta. Estes autores ainda trazem como relevante nesta abordagem metodológica a compreensão do significado que as pessoas dão as suas vidas, não se focando apenas nos resultados de uma pesquisa, mas no processo.

A análise psicodinâmica é definida como prática de intervenção, enquanto que a metodologia inscreve-se em um modelo de pesquisa-ação. Por existirem concepções diferentes da pesquisa-ação, cita-se Dejours (2004, p. 89) para explicar sua perspectiva de entendimento:

[...] uma vez que na maioria dos casos isso significa que a pesquisa, por sua própria dinâmica, provoca mudanças na situação pesquisada, quando comparada ao estado do que está sendo pesquisado antes de iniciada a pesquisa. No caso da psicodinâmica do trabalho, as mudanças não são apenas efeitos paralelos da pesquisa científica, registrados para memória ao final da avaliação e da validação dos trabalhos. Em psicodinâmica do trabalho, as mudanças eventualmente suscitadas pela pesquisa implicam o engajamento da responsabilidade do coletivo dos trabalhadores até mesmo na ação em si, pois estamos tratando do sofrimento.

Para Heloani e Lancman (2004) a pesquisa-ação se diferencia da pesquisa participante, não podendo-se as tomar como a mesma coisa. Na primeira a intervenção é mais nítida, na descrição das situações utiliza-se verbalizações dos atores, existem discussões entre pesquisadores e trabalhadores a fim de gerar diversas tentativas de interpretações, sempre pensando e problematizando em coletivo. Thiollent *apud* Heloani e Lancman (2004, p. 81) define a pesquisa-ação como:

[...] um tipo de pesquisa com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

Para Dejours (2004) não há uma distinção filosófica entre pensamento e ação. Explica isso enfatizando que a ação é indissociável do acesso à inteligibilidade da vivência dos trabalhadores. A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, através da perlaboração coletiva, transforma a relação subjetiva dos trabalhadores em relação ao seu trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho se pauta em uma pesquisa-ação, e por suas características se intitula clínica do trabalho. Clínica porque todo o trabalho se dá no campo, pois a intervenção se dá em situações concretas de trabalho. Não tem como objetivo a cura, mas a compreensão das relações de trabalho, transformar as relações subjetivas envolvidas em sua prática. Com bases psicanalíticas se prioriza a escuta e não a simples observação, essa escuta se dará no coletivo de trabalhadores através da reflexão dos modos de trabalhar, que gera reapropriação e mobilização, com posterior elaboração de novas formas de relações no/com o trabalho.

Mendes (2007, p. 65) explica esta clínica do trabalho da seguinte forma:

[...] é um modo de colocar o trabalho em análise, é um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica particular, inserida numa intersubjetividade própria a cada contexto, e que permite o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento.

Através da escuta e da fala sabe-se sobre a organização do trabalho, sobre a eficácia das estratégias, analisa-se a fala e se escuta o sofrimento. A análise pressupõe ação, que permite aos trabalhadores resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, reconstruir a organização deste, desenvolvendo estratégias individuais e coletivas em busca de saúde e prazer. A palavra é a única via de acesso à realidade do trabalhador, é através dela que se chega à inteligibilidade, entretanto, não se pode tomá-la como tradução da realidade subjetiva já que não estão no consciente os fatos que o pesquisador pretende levantar. Segundo Dejours (2004) a palavra é meio de perlaboração, meio de pensar na realidade vivida.

A Psicodinâmica do Trabalho utiliza-se da técnica da interpretação, enquadrando-se, conforme Dejours (2004), na epistemologia das ciências histórico-hermenêuticas. A interpretação seria desnudar o sofrimento e a dimensão subjetiva da exploração referente à organização do trabalho. A interpretação deve passar pela

sensibilidade dos pesquisadores, pela percepção que lhes permite formular, verbalizar e expressar.

Um dos princípios fundamentais antes de pensar na pesquisa usando a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho é a questão da demanda. É fundamental poder escutá-la, analisá-la e elaborá-la, para que existam condições idôneas para a pesquisa.

[...] como em toda pesquisa em psicopatologia do trabalho, a questão principal é aquela da *demanda*, de sua análise e de sua elaboração até que as condições idôneas para a pesquisa estejam reagrupadas. (DEJOURS; JAYET, 2007, p. 68)

A questão da demanda é muito discutida por Dejours (2007b, 2004) em seus inúmeros escritos sobre a metodologia e a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. Na citação transcrita acima encontra-se, ainda, a nomenclatura de Psicopatologia do Trabalho. Todavia, neste trabalho, usa-se Psicodinâmica do Trabalho, que é o resultado das ampliações teóricas feitas pelo autor a partir da psicopatologia, como já explicado anteriormente.

A pesquisa, segundo Dejours (2007b), para ter resultados concretos e fidedignos, não pode ser colocada em prática sem uma demanda dos trabalhadores, que participarão da pesquisa e são peças fundamentais para a investigação, análise e compreensão da organização do trabalho. Desta forma, eles devem estar implicados em uma construção conjunta da demanda que possibilitará, ao pesquisador, por em prática sua pesquisa.

A demanda diz respeito a uma forma de movimento em direção a algo que é visto como necessário. Segundo Roudinesco e Plon (1998) a demanda é endereçada a outrem, sendo que mostra recair sobre um objeto. No momento em que a proposta é escutar os trabalhadores, a disposição e o desejo destes em serem ouvidos e de se organizarem em grupos para tal é de extrema importância. Desta forma, a demanda não se impõe a partir do pesquisador, mas sim do coletivo de trabalhadores, que sabem sobre seu trabalho e se dispõem a estabelecer um diálogo.

Dejours e Abdoucheli (2007) trazem que o método da Psicodinâmica do Trabalho desenvolve-se em três tempos: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita, e a restituição. Segue a descrição destas etapas, pois este trabalho usa o método *stricto sensu*.

Pré-pesquisa é como Dejours (2004) chama a primeira aproximação ao campo. Nesta etapa se identificará os voluntários interessados em participar, assim como será o momento de acordar como se dará a realização da pesquisa e apresentar o método que será utilizado. Busca-se o maior número de informações possíveis sobre a instituição, procurando circular nos espaços da instituição, fazendo entrevistas individuais e tendo acesso a documentos, a fim de saber sobre o histórico do lugar e os processos de trabalho.

A pesquisa propriamente dita consistirá em reunir um grupo de trabalhadores com a intenção de falar sobre o trabalho. É nesta etapa que ocorrerão as discussões grupais com o propósito de desencadear reflexões e a verbalização dos trabalhadores. O que interessa é o **comentário verbal** destes. O comentário verbal são as formulações que os trabalhadores fazem sobre sua situação em relação à organização do trabalho, vindas do exercício do pensar, da vivência subjetiva. O foco está no que é consenso entre o coletivo e quais assuntos trazem discussões e posições contraditórias entre eles, ou seja, o que realmente importa são os temas abordados pelo coletivo de trabalhadores.

Heloani e Lancman (2004, p. 83) explicam a posição que os pesquisadores devem adotar da seguinte forma:

Os pesquisadores estarão atentos ao conteúdo das falas, ao que é objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e às características da organização do trabalho.

Os pesquisadores se apresentam ao grupo enunciando o tema da pesquisa, esclarecendo que o objetivo é estudar as possíveis relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico.

Segundo a metodologia proposta, este grupo não precisará contar com participantes fixos, podendo variar conforme turnos e escalas de trabalho, pois o que se busca é saber sobre as relações prazer e sofrimento no trabalho, as vivências subjetivas expressas pelo grupo nas situações de trabalho e não, a vivência individual do trabalhador fora daquele contexto.

Estes encontros devem ser realizados em um local próprio da instituição, em horário da jornada laboral. A periodicidade é acordada com o grupo de trabalhadores, conforme a disponibilidade e organização dos mesmos.

Nesta segunda etapa é importante o pesquisador estar atento às falas e às interpretações que fará delas, pois a qualquer colocação inadequada por ele poderá causar silêncio e desinteresse pela discussão, assim como a interpretação correta desencadeará materiais novos, segundo Dejours (2007b), contribuindo para a elaboração coletiva do tema.

A interpretação ideal seria aquela que, desmontando um sistema defensivo, autorizasse simultaneamente a reconstrução de um novo sistema defensivo ou um deslocamento do sistema defensivo existente, de maneira a enfatizar um elo entre o sofrimento e o trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 145)

Os fatos observados na pesquisa são subjetivos, o sofrimento e o prazer não podem ser objetivados. Desta maneira, após cada encontro é previsto que o pesquisador, a partir de sua memória, faça a redação da reunião. Chamada de observação clínica, esta redação não será um resumo, mas sim um trabalho que evidenciará e explicitará o pensamento do pesquisador durante o contato com os trabalhadores, juntamente com algumas falas destes. De acordo com Dejours (1992, p. 154) “O material de interpretação em psicopatologia do trabalho é uma observação comentada”.

A terceira etapa, chamada de validação e refutação, é o momento em que se reunirão todos os trabalhadores participantes da pesquisa para receberem a restituição, ou seja, a devolução da síntese dos resultados, observações e interpretações elaboradas pelo pesquisador. Este relatório conterá hipóteses e

temas discutidos e registrados durante os encontros e será a partir dele que os trabalhadores validarão ou refutarão a pesquisa. Além de validar a análise dos resultados, esta última etapa permite que os trabalhadores, participantes da pesquisa, reapropriem-se do material, reelaborem e modifiquem suas ações diante das situações de trabalho.

Este momento de discussão sobre o conteúdo dos encontros para validação não ocorrerá apenas no final da pesquisa, ou seja, apenas na terceira etapa, mas também acontecerá no decorrer do tempo da pesquisa propriamente dita. O relatório que será construído no final do trabalho passará também pela validação acadêmica.

A Psicodinâmica do Trabalho apóia-se, então, em dois pontos principais: as relações sociais do trabalho e o sofrimento no trabalho. Assim, a escuta dos trabalhadores, em grupos, fará com que, em espaço de fala, eles percebam que as questões que giram em torno da organização do trabalho são coletivas e semelhantes. A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho não pode desenvolver-se sem penetrar no campo da vivência subjetiva, do sofrimento e do prazer no trabalho. Ao privilegiar, na análise das vivências subjetivas, as articulações do singular e do coletivo, o individualismo perde sua força socialmente constituída, emergindo o sujeito dentro de uma coletividade. Assim, a coleta e a análise dos dados terão o propósito de envolver os conteúdos manifestos e latentes, que surgirão através das linguagens verbais e não verbais.

Cabe salientar as questões de ordem ética para o desenvolvimento da pesquisa, como o sigilo das informações e do material produzido, da devolução dos resultados no final da pesquisa e da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Desde o primeiro encontro são efetuadas combinações relativas ao andamento dos encontros, como presença, participação e registros. É preciso que os objetivos e o tema estejam claros e que sejam discutidos em todos os momentos que assim se faça necessário.

3.2 Metodologia aplicada a pesquisa

3.2.1 Formação do grupo de pesquisadores

A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho foi utilizada *stricto sensu*, de forma que se constituiu um coletivo de pesquisadores, pois como afirma Dejours (2004) os pesquisadores estão sempre em pequenos grupos vinculados a um coletivo maior, chamado de coletivo de controle. Nesta pesquisa o grupo que foi a campo foi composto por esta pesquisadora, uma bolsista de iniciação científica (CNPq), estudante de psicologia, e uma psicóloga integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. O coletivo em atividade no Laboratório era um grupo maior, formado também por cinco psicólogos, sendo quatro mestrados em Psicologia Social e Institucional, uma enfermeira, mais uma bolsista de iniciação científica do curso de Psicologia, e o orientador, médico do trabalho.

O vínculo entre os dois grupos permite que o que está em campo tenha um trabalho reflexivo com questões trazidas pelo coletivo que está no laboratório e também envolvido com outras pesquisas. Essa relação amplia a forma de pensar as questões trazidas pelos trabalhadores e permite uma melhor discussão de teoria e prática.

Esses grupos fazem-se necessários por se estar trabalhando com algo que não está dado. A intenção não é coletar dados, mas sim, participar dos movimentos de uma discussão sobre o trabalho e fazer uma análise mais rica e com uma discussão mais consistente.

Durante a pesquisa o grupo de pesquisadores sempre efetuou discussões indispensáveis para esta pesquisa, trazendo novas possibilidades de pensar as discussões levantadas pelo grupo de trabalhadores e, até mesmo,

clareando algumas questões levantadas no campo. As discussões realizadas no laboratório foram levadas para os trabalhadores e discutidas por eles.

3.2.2 Demanda

Para que surgisse este projeto de pesquisa a demanda originada dos gms foi de extrema importância. A pesquisa anterior, realizada na GMPA possibilitou um espaço de fala e de construções conjuntas ao se realizar a devolução e validação pelos trabalhadores (BAIERLE et al, no prelo). Durante a pesquisa a demanda se fez presente para que se estabelecesse um novo momento de pesquisa com o GEM. Os gms trouxeram em suas falas o quanto gostariam que os encontros continuassem, pois é através dos grupos que eles encontram um espaço de fala e encontro, sendo nestes momentos que eles permitem-se colocar seus pensamentos e sentimentos em relação ao trabalho.

Contudo, não é comum que uma demanda exista anteriormente à apresentação de um pesquisador com interesse em trabalhar com um grupo. Muitas vezes os trabalhadores sentem-se incomodados com as atividades, com a organização do trabalho, e não conseguem se organizar para falar sobre isso. Nem mesmo conseguem criar uma demanda de espaço de fala. Assim, mostra-se a relevância desta pesquisa não só pelo fato da pesquisadora cumprir uma exigência do programa de mestrado, mas, também, pela existência de demanda concreta de um grupo de trabalhadores que já conhece o trabalho com a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho e que sabe o quanto esta se faz eficaz em espaços coletivos de trabalhadores.

3.2.3 Pré pesquisa

Como já dito, neste local já foram realizadas pesquisas (BAIERLE, 2007) também utilizando como base metodológica a Psicodinâmica do Trabalho. A primeira pesquisa buscou entender o processo de mudanças pelo qual a Guarda Municipal de Porto Alegre estava passando. A segunda partiu para uma intervenção com o GEM, relacionando as mudanças de papel dos gms no município, enquanto a esta coube intervir a partir de uma pesquisa-ação mais especificamente na dinâmica do reconhecimento dos trabalhadores do GEM.

As questões norteadoras da pesquisa foram:

- O que significam as modificações ocorridas na organização do trabalho e que repercussões têm?
- Qual é o trabalho dos gms hoje?
- Quais são as vivências no cotidiano de trabalho do GEM, que possam ser identificadas como geradoras de prazer e/ou sofrimento?
- Os gms sentem-se, realmente, reconhecidos pelo seu trabalho?
- O que é reconhecimento para os gms?

A aproximação com o campo deu-se através da chefia do GEM, e logo após pelo comando da GM, em dezembro de 2008. Por ser período de férias da maioria dos servidores da GMPA, essa primeira etapa estendeu-se até fevereiro do ano seguinte. Após apresentação da proposta de pesquisa e aceita pela instituição, apresentou-se a proposta para o coletivo de trabalhadores que participariam da pesquisa. Os gms, já sabendo anteriormente que a pesquisa seria feita com o grupamento e tendo consentido, puderam compreender melhor os objetivos dela.

O projeto apresentado foi aprovado anteriormente pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (CEP-PSICO), credenciado junto à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Os procedimentos utilizados nessa pesquisa estão em consonância com as recomendações exigidas pelos

princípios da Resolução nº 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (1996), pois se trata de aspectos éticos necessários à pesquisa com seres humanos.

Nesta primeira etapa teve-se acesso a documentos, ao local de trabalho, aos setores, à história da organização, e realizaram-se entrevistas individuais com Comandante, Sub-comandante, Coordenador de Planejamento e Chefe do GEM.

Buscaram-se reportagens de jornais e revistas onde estivessem publicações sobre a GMPA e a atuação dos guardas, montando-se, assim, um diário de notícias. Para isso, entrou-se em contato com a assessoria de comunicação da SMDHSU (Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana) e pesquisou-se na *internet* e jornais. Essas reportagens coletadas não farão parte da análise deste trabalho, por não ter como foco o papel da mídia no reconhecimento, todavia, foi importante essa coleta para perceber como os gms são noticiados pelo trabalho que fazem.

A intenção foi reunir informações úteis para posterior interpretação das falas sobre os processos, mudanças e organização do trabalho. Dejours (1992) usa a expressão *representação em imagens* para explicar o interesse nas condições ambientais nesta etapa de aproximação entre pesquisador e o local de trabalho em que os trabalhadores se inserem.

Aproveitou-se o momento para perceber se os aspectos encontrados anteriormente, na primeira pesquisa (BAIERLE, 2007), continuavam iguais ou se já estavam alterados pelas freqüentes mudanças ocorridas, pois, pelo que se pode perceber, a demanda se modificou, mas mesmo assim, continuou existente.

3.2.4 Pesquisa propriamente dita

As reuniões foram realizadas na sede do GEM, no Parque Harmonia, durante o horário de trabalho, mais precisamente no horário em que os gms iniciavam suas atividades, às sete horas da manhã. A duração foi de aproximadamente uma hora, acontecendo semanalmente, durante três meses, de março a junho de 2009, totalizando 12 encontros.

Contou com a presença de oito a dez trabalhadores em cada reunião. Sendo o GEM composto por 20 guardas, o número estimado de participantes, por encontro, justifica-se pela escala de trabalho montada a partir das regras de carga horária e hora-extra estabelecidas pela Secretaria da instituição.

O foco dos encontros foram os comentários verbais feitos pelos trabalhadores, pois é a partir de suas falas que o pesquisador saberá sobre o trabalho realizado e os efeitos causados no trabalhador. Desta forma, fez-se necessária a gravação dos encontros através de um gravador digital para posterior transcrição do material gravado.

Os grupos tiveram a coordenação da pesquisadora e contaram com a presença de mais duas observadoras do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. O fato de contar com mais observadoras foi fundamental para a realização das interpretações, para que em nenhum momento se perdesse encadeamentos fundamentais das falas.

A participação dos trabalhadores não foi obrigatória. Todavia, anteriormente, já se sabia da aceitação da pesquisa e da vontade de participar, justamente pela demanda existente. Mesmo assim, fez-se um convite aos trabalhadores para participação na pesquisa, mediante Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (anexo A) já anunciando alguns pontos básicos por onde as discussões perpassariam.

No primeiro encontro ocorreram as combinações sobre horários dos encontros e dias da semana que ficariam melhor. Retomou-se o tema, os objetivos - de investigar as relações entre prazer e sofrimento psíquico, a partir da análise do reconhecimento do trabalho no GEM - e a forma de funcionamento dos grupos. Inclusive discutiu-se sobre a aceitação dos trabalhadores em gravar as falas, esclarecendo sobre o sigilo referente às informações, a forma de devolução dos resultados e a validação da pesquisa.

Por saberem dos objetivos da pesquisa, os gms falaram livremente sobre seu trabalho e a forma que se organizavam para cumpri-lo. Muitas vezes questionou-se sobre algumas coisas que não ficavam claras por se tratarem de expressões que só são utilizadas por trabalhadores de segurança. Preocupou-se em instigar que as discussões não ficassem superficiais, como se fossem notícias, mas que eles se envolvessem nos temas que eles próprios traziam para o debate. No início, muitos contaram como iniciaram na GM, falaram sobre as expectativas individuais e, a partir disso, foram passando para experiências e situações que eram mais coletivas do grupamento.

3.2.5 Validação da pesquisa

Na terceira etapa, referente à restituição, realizou-se a validação do material obtido e das interpretações feitas. A análise do material foi feita a partir das fundamentações teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, levando em conta as particularidades da organização do trabalho e a subjetividade dos trabalhadores envolvidos, procurando identificar as formas de reconhecimento no trabalho cotidiano dos gms.

Montou-se um relatório de pesquisa que foi apresentado aos guardas, para que procedessem à leitura crítica do material produzido, podendo concordar ou discordar dos levantamentos feitos. Este momento teve a duração de dois encontros, sendo os próprios gms que o validaram. No segundo encontro a pesquisadora já pode levar o relatório com as considerações e correções feitas por eles. Foi neste momento de devolução que a pesquisa se validou, pelos gms, através da apresentação e discussão do material apresentado.

As discussões que mais trouxeram discordância de idéias entre os trabalhadores foram em relação ao medo. Este tema surgiu muitas vezes na discussão e a opinião do coletivo não foi homogênea. Durante os dois encontros da validação não se conseguiu chegar a um consenso, o que causou muitas discussões não só no coletivo de trabalhadores, como também no coletivo de pesquisadores no laboratório de pesquisa. Nos resultados e nas discussões se aprofundará mais sobre o assunto.

A validação não se deu apenas no final da pesquisa, mas também no decorrer da mesma, pois um dos alicerces para a sua continuidade é que as interpretações feitas, quando de forma assertiva, desencadeiem novas discussões, materiais novos, e aprofundamento no debate das questões trazidas pelo grupo.

4 (RE) CONHECENDO A GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

Neste capítulo apresento a Guarda Municipal de Porto Alegre, através da pré-pesquisa realizada com a finalidade de (re) conhecer a instituição. Uso o termo (re) conhecer por se tratar de um retorno, em outro momento, onde muitos aspectos do trabalho podem estar iguais, mas inúmeros, com certeza, já se modificaram. Como dito anteriormente, já tive contato com a instituição através de outras pesquisas realizadas, mas por entender que a investigação através de uma perspectiva onde a relação do pesquisador e da instituição não é algo dado a priori, mas algo que vai acontecendo e se tensionando no decorrer do tempo, parto para a pré-pesquisa com a expectativa de encontrar novas formas de trabalhar e de se relacionar e novas maneiras de organização do trabalho. O objetivo agora é perceber como se dá o reconhecimento em um grupamento, o GEM. Assim o olhar também se torna outro.

Dejours (2008, p. 37) traduz bem este sentimento:

*Torna-se necessário, então, voltar a campo para auscultar, observar, estudar, analisar o trabalho. Mas também é preciso repensar as modalidades da investigação, pois quanto mais se busca apreender a especificidade do esforço envolvido, mais é necessário penetrar na vivência do indivíduo que trabalha. O essencial do que se busca avaliar escapa a observação direta. Assim, para acessá-lo é preciso recorrer a métodos oriundos da clínica, pois as dimensões psíquicas e intelectuais do trabalho residem na experiência, no registro da vivência, no que também é chamado de *experiência subjetiva do trabalho*.*

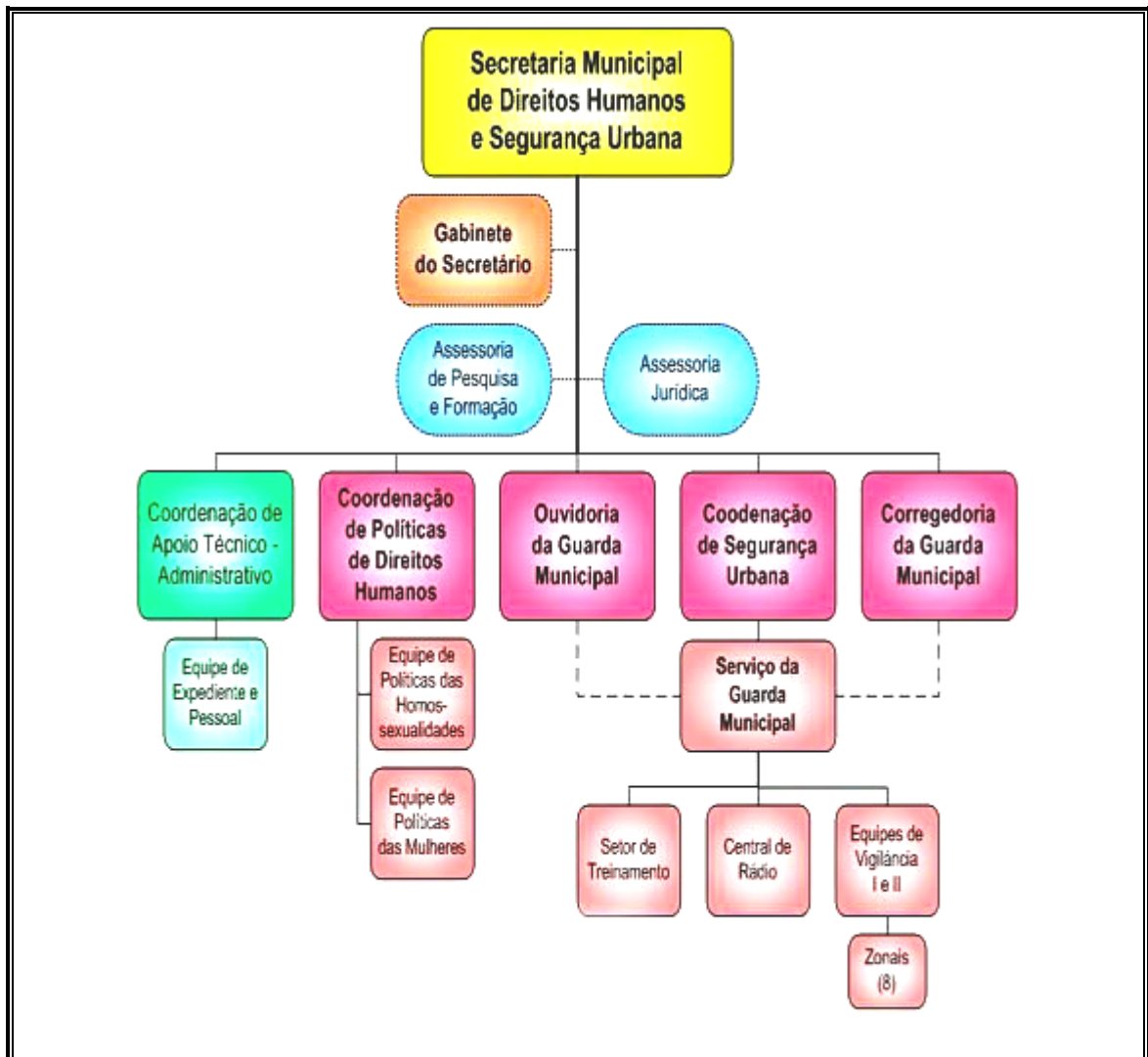
A GM e o GEM inserem-se na prefeitura por meio da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana (SMDHSU), a qual tem como objetivo coordenar e fiscalizar ações e programas voltados aos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de setores historicamente excluídos e discriminados, estabelecendo políticas de prevenção à violência. Criada em dezembro do ano de 2002, representa um avanço para o trato das políticas de Direitos Humanos, incluindo a segurança pública, com a incumbência de discussão

e definição de diretrizes para o Plano Municipal de Segurança Urbana (*site* da SMDHSU).⁶

No organograma abaixo, retirado do *site* da Prefeitura de Porto Alegre, fica clara a forma como a estrutura é organizada nesta secretaria, dando indicativos do funcionamento da GM e de sua inserção naquele órgão.

⁶ Esses dados foram retirados do site oficial da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana de Porto Alegre- RS: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smdhsu/default.php?p_secao=34

Organograma 1: Estrutura da SMDHSU.



Fonte: Site da Prefeitura de Porto Alegre - Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana. Disponível em: http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smdhsu/default.php?p_secao=157

Segundo Bonumá (2003), a construção do município em direção à segurança da cidade tem como referência as políticas propostas pelo SENASP/ Ministério da Justiça, através do Plano Nacional de Segurança Pública. Levando em conta os debates sobre segurança produzidos por universidades, ONG's e outras instituições, Bonumá (2003, p. 5), que já foi secretária de Direitos Humanos e Segurança Urbana de Porto Alegre, explica a concepção de segurança como uma política pública:

[...] que integra ações policiais e judiciais com políticas sociais e ações de prevenção, construindo novas soluções a partir da integração das instituições que têm competência nesta área e de uma participação ativa da comunidade neste processo.

Um dos setores desta secretaria é a Segurança Urbana, responsável pelo estabelecimento do Plano Municipal de Segurança Urbana, pelos Fóruns Regionais de Segurança Urbana - Sistema de Proteção Social e pela Qualificação da Guarda Municipal. Enfim, pelas políticas de segurança e pela prevenção à violência. Tem como principais atribuições, conforme incisos VIII a XII do artigo 2º da Lei nº 9.056/2002 (PORTO ALEGRE, 2002), promover a participação da sociedade para a construção de uma segurança pública comunitária, identificar e diagnosticar causas e conseqüências da violência urbana e intermediar, com o poder público, as demandas das comunidades como forma de contribuir para a solução do problema da insegurança coletiva.

A GMPA, por sua vez, foi criada em 3 de novembro de 1892, pelo intendente de Porto Alegre Alfredo Augusto de Azevedo, pelo Ato nº 6. No decorrer do tempo a instituição foi passando por importantes transformações que fazem parte da história da GM e do município, o Quadro de Datas e Acontecimentos da GMPA (anexo B) serve para maior compreensão das transformações sofridas por esta instituição. Desta data até hoje, a GM já foi vinculada à Brigada Militar e à Polícia Administrativa do Município.

Pode-se identificar cinco períodos na história da Guarda Municipal de Porto Alegre. O primeiro período, entre 1892 e 1928, é marcado pelo controle social. O segundo, de 1929 a 1967, é o período da Guarda Civil. Entre 1968 e 1985 ocorre a militarização da Guarda, que passa a cuidar do patrimônio através de um policiamento ostensivo. O quarto período, de 1986 a 1996, é quando acontece o Movimento da Democratização. Em 1981 é realizado o primeiro concurso para gm, e a GMPA começa a investir na formação de seus profissionais. O último período é identificado como o momento da reestruturação da GM, intensificado no ano 2001. Segundo Baierle (2007) há a criação de novas funções, investimento em

qualificação, modificação do vínculo institucional, regulamentação da arma de fogo e mudança no papel social.

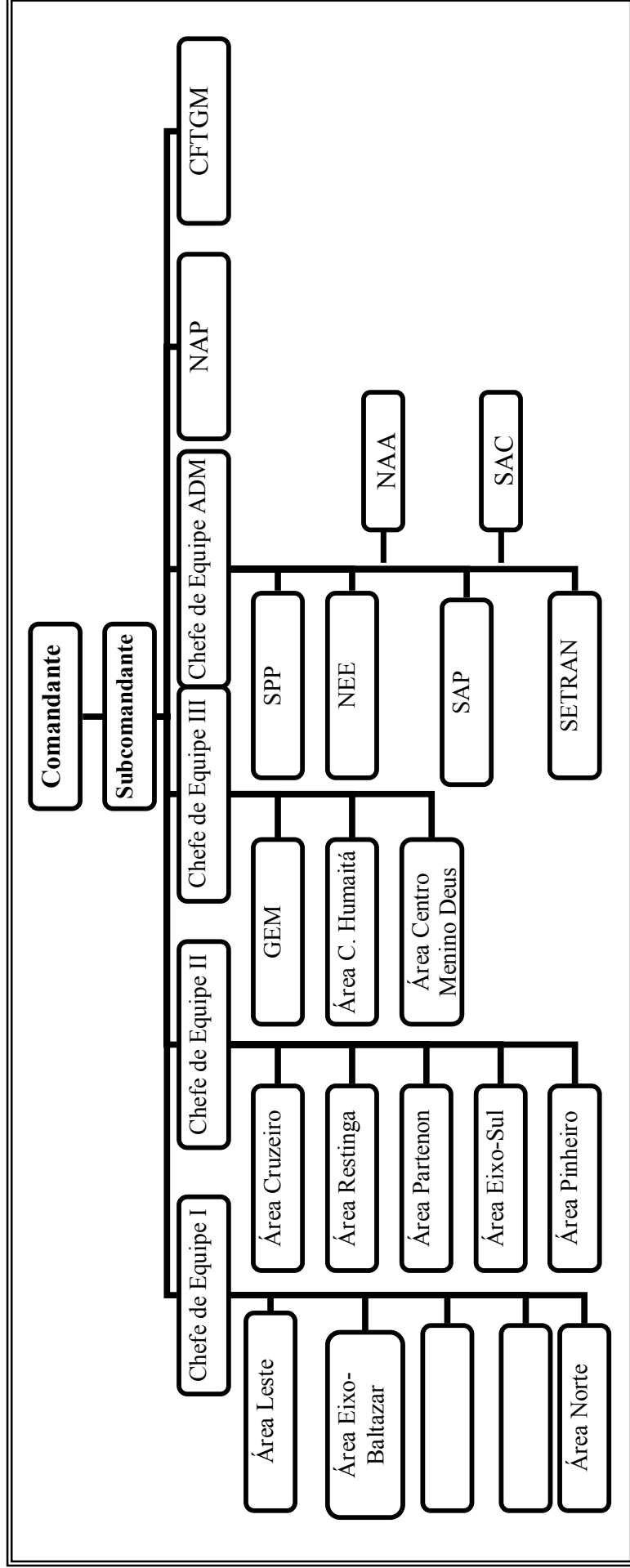
As atividades realizadas, atualmente, pelos gms são conectadas às seguintes estruturas:

- Vigilância móvel em patrulhas, prestando serviço 24 horas por dia em inspeções e apoio nos diferentes setores;
- Grupamento Especial Motorizado, que presta apoio especial e planejado;
- Grupo de Apoio Operacional;
- Disque-Pichação;
- Central de Operações, que coordena o serviço operacional funcionando 24 horas por dia;
- Setor de Planejamento, que planeja, acompanha e avalia todas as ações da Guarda Municipal.

Através destas tarefas a GMPA disponibiliza quatro tipos de atendimento: fixo, motorizado, sistema de alarme eletrônico e disque-pichação.

Segue o organograma atual da GMPA, conforme informações coletadas nas entrevistas individuais:

Organograma 2: Estrutura da GMPA



Conforme o *site* da SMDHSU, hoje a Guarda Municipal atende a todos os órgãos da prefeitura, promovendo a segurança do patrimônio público municipal (bens, serviços e instalações). Isso envolve a proteção aos bens móveis e imóveis, a garantia do desempenho das funções dos servidores e a garantia da oferta de serviços aos usuários e implica na participação nas decisões de assuntos pertinentes à segurança do município e na elaboração de projetos em sua área de competência.

O material de trabalho que os guardas utilizam é a arma de fogo, o bastão PR-24, algemas e rádio transceptor portátil. O cargo ao qual prestaram concurso público é guarda municipal, e acabam executando muitas funções diferenciadas, como patrulheiro, motorista, operador da Central de Operações da Guarda Municipal (COGM), plantão de área, guarda de setor, comandante, sub-comandante, fiscais e chefes de equipes operacionais.

Atualmente, conta com 563 agentes, dentre os quais, 150 possuem porte de arma e que garante a segurança patrimonial de 340 prédios públicos e monitora 227 locais através de sistema de alarmes. Os servidores públicos municipais são regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre – Lei Complementar nº. 133, de 31 de dezembro de 1985 (PORTO ALEGRE, 1985) e pelo Plano de Carreira dos Funcionários Públicos da Administração centralizada do Município – Lei Complementar nº. 6.309, de 28 de dezembro de 1988 (PORTO ALEGRE, 1988).

A instituição, por participar mais da vida da comunidade já é uma referência na garantia dos serviços da Prefeitura. Tendo como foco de ação o projeto Vizinhança Segura, desenvolve ações nas unidades de saúde, abrigos e escolas municipais, além de promover a segurança das autoridades municipais, das praças e dos jardins. A SMDHSU de Porto Alegre destaca que, neste programa, a segurança e a cidadania recebem atenção especial nas comunidades, sendo através dele que o GEM diz estar mais próximo à comunidade. É a possibilidade de um trabalho que, realmente, traga o reconhecimento dos guardas por eles próprios e pela comunidade.

Em 2005, com a criação do Programa Vizinhança Segura, iniciou o processo de modernização da Guarda Municipal com a aquisição de equipamentos, viaturas e qualificação do efetivo. Este programa da prefeitura tem como foco desenvolver ações preventivas, na tentativa de enfrentar as causas da criminalidade e violência. Nele há integração dos órgãos de segurança de diferentes secretarias, atuando a GM, Brigada Militar (BM) e Polícia Civil.

Conforme parceria com a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), Programa Nacional de Segurança com Cidadania – Pronasci e Secretaria Municipal da Administração – SMA/ Escola de Gestão, surge a proposta de constituição do Centro de Formação e Academia da GM, para realização de cursos permanentes.

A Guarda é uma corporação uniformizada, porém sem caráter militar. Seus servidores são admitidos através de concurso público, cujos critérios básicos são: escolaridade de 6ª série, Carteira Nacional de Habilitação para dirigir automóvel, idade acima de dezoito anos, aprovação em prova escrita (português, matemática e legislação) e em teste de aptidão física. Também é realizada avaliação psicológica, que não tem caráter eliminatório.

O GEM foi criado em abril de 2007, através da fusão de dois grupos: GEM (Grupamento Especial de Motociclistas⁷) e GAPO (Grupo de Apoio). O Grupamento Especial de Motociclistas contava com 5 guardas, constituído em 2004, com a aquisição de duas motos. Para ocupar as funções, identificou-se, no efetivo, os gms que dirigiam motocicleta e tinham perfil para atuar na rua. O GAPO, por sua vez, com aproximadamente 30 guardas oriundos da Secretaria Municipal de Indústria e Comércio (SMIC), tinha como função acompanhar os fiscais desta secretaria na inspeção do comércio ambulante. O GAPO atendia a eventos como carnaval e Procissão de Nossa Senhora de Navegantes, prestava segurança para autoridades municipais e prestava reforço em ocorrências e manifestações públicas. A idéia inicial foi do Comando, que ainda não tinha as funções definidas para este grupo, que foi se formatando no decorrer do tempo.

⁷ Atualmente a sigla GEM significa Grupamento Especial Motorizado, mas nem sempre foi assim. No início, essa sigla era usada para nomear o Grupamento Especial de Motociclistas.

Hoje o GEM conta com 20 guardas, está instalado no Parque da Harmonia, em prédio cedido pela Secretaria Municipal do Meio Ambiente (SMAM), sendo um grupo bastante valorizado, pois tem uma atuação diferenciada e operacional. Pela característica do serviço executado, o grupamento possui 17 motocicletas e 3 viaturas.

Mesmo não sendo previsto em legislação o patrulhamento ostensivo pelas GMs, pois estes não têm poder de polícia, os gms do GEM sempre saem para o patrulhamento, que é feito em duplas. Em seus roteiros se destacam o Parque Farroupilha, Parque Moinhos de Vento e Parque Marinha do Brasil. Também estão no roteiro diário a Orla do Guaíba, Parque Germânia e outras praças.

A carga horária prevista é 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, mas isso acaba não acontecendo, pois os gms cumprem muitas horas extras pela falta de efetivo. A previsão é a chegada de mais vinte guardas municipais para o grupo, através do concurso realizado em 2008. Com isso acredita-se que o trabalho se tornará mais efetivo.

Os sujeitos da pesquisa foram trabalhadores que atuam no GEM, na Guarda Municipal de Porto Alegre. O grupo é formado por 20 gms, em sua maioria com idade entre 28 e 40 anos, dezenove homens e uma mulher. O tempo de serviço varia de acordo com os anos em que saíram concursos e houve convocação dos aprovados. Dez gms possuem 7 anos de trabalho na GM, seis tem quatro anos, dois tem dezenove anos de experiência e 2 com dezesseis anos de GMPA. Em relação à escolaridade, a maioria tem ensino médio completo, sendo que 2 deles estão cursando ensino superior e outros dois já concluíram.

5 PALAVRAS-CHAVE DE INTERPRETAÇÃO – Descrição, Análise e Discussão dos resultados

Os primeiros capítulos do trabalho foram sobre os principais conceitos que seriam necessários para acompanhar a autora no caminho percorrido para construção desta dissertação. Após a sustentação teórica, metodologia e a apresentação do campo de pesquisa, a GMPA, apresento a análise, interpretação e discussão dos dados resultantes da pesquisa realizada no GEM, através de palavras-chave de interpretação, as categorias criadas para, de uma forma didática, apresentar os resultados do trabalho, já trazendo uma reflexão das falas dos trabalhadores com os autores que embasam esta pesquisa.

O leitor encontra aqui o trabalho elaborado a partir das falas dos trabalhadores, que foram resultantes das discussões realizadas durante a pesquisa. Segundo Dejours (2004, p. 80) “é possível que a intervenção dos pesquisadores em coletivo afete a estrutura de todo espaço de discussão comum em situação real do trabalho”, assim como os trabalhadores e os pesquisadores também saem diferentes depois deste encontro.

Os resultados desta pesquisa específica foram frutos de encontros, de um momento de vida. Assim, não tomo como verdade, nem como única possibilidade, mas vejo a forma como foi feita, no momento em que foi realizada, e com as pessoas que compartilharam minhas inquietações e questões de pesquisa. E, a partir disso, entendendo os objetivos da pesquisa, dispuseram-se a discutir um assunto que é forte, que é verdadeiro e que toca a todos em todos os momentos de sua vida: o trabalho.

Dejours (2004, p.91), quando fala da escrita de um relatório de pesquisa e das interpretações feitas, lembra: “O pronunciado pode tomar a forma de texto. Mas o texto, por sua vez, ganha uma vida própria, que transcende o seu autor e produz resultados que escapam, às vezes, à intenção inicial”. Rocha e Aguiar (2003) afirmam que vem se evidenciando uma forma de investigação contrária ao

mito da objetividade como única forma de produção de conhecimento. Dessa forma, a neutralidade e isenção do pesquisador não são mais vistos como única forma de verdade em pesquisa. Eis então a construção de um momento da vida.

Para chegar a este material que passo a apresentar foi necessária a transcrição da gravação de todos os encontros realizados na etapa da pesquisa. Após leitura e reflexão deste material, retomando os objetivos da pesquisa, foi-se trabalhando com as falas dos trabalhadores e dividindo-as em palavras-chave de interpretação para melhor articular a realidade destes trabalhadores com a construção teórica apresentada. As falas dos trabalhadores⁸ encontram-se de forma literal, mas não em ordem cronológica de tempo, já que se optou em organizá-las por temas. Estes temas não foram propostos pela pesquisadora, mas surgiram nas discussões do grupo de trabalhadores, sendo que aparecem em encontros diferentes, retornando muitas vezes pela relevância que tiveram.

Para melhor expor o que foi trazido pelos gms nos encontros realizados durante a pesquisa, optou-se por dividir as falas em três grandes grupos. O primeiro traz considerações sobre como é o **cotidiano do trabalho** no GEM, o segundo grupo terá como tema as **estratégias defensivas** elaboradas por estes trabalhadores para dar conta, com saúde, da organização do trabalho, enquanto que o terceiro é o **reconhecimento** no trabalho. Cabe, desde já, explicitar que muitos dos temas discutidos nos encontros com os gms foram divididos para melhor organizar o material, mas que eles se interrelacionam entre si. Desta forma, existem falas que se encaixam tanto na descrição do cotidiano de trabalho como no reconhecimento, justamente por se tratar da dinâmica de vida dos trabalhadores.

Ressalta-se a preocupação ética da pesquisadora na construção deste material. Todos os temas que serão apresentados aqui foram validados pelos gms nos momentos de restituição. A escolha por este modo de formatação se justifica pelos objetivos da pesquisa que são apresentados no quadro logo abaixo.

⁸ Para preservação da identidade dos participantes da pesquisa, trocou-se o nome, quando aparece em alguma fala, pela palavra colega.

Objetivo Geral da Pesquisa	Objetivos Específicos	Agrupamentos das Palavras-chave de interpretação
<p>Investigar as relações entre prazer e sofrimento psíquico a partir da análise do reconhecimento do trabalho no GEM.</p>	<p>Identificar quais são as estratégias individuais e coletivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho.</p>	<p>1. Cotidiano do Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tornar-se guarda – a Formação ▪ Ser guarda: desejo ou trampolim? ▪ Precariedade ▪ Falta de Prescrição ▪ Ausência de plano de carreira ▪ Nós e os outros <p>2. Estratégias Defensivas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medo: “colar as placas” ▪ Virilidade X Técnica ▪ Espaço de Fala e Coletivo ▪ Cooperação ▪ Guarda municipal em tempo integral ▪ Burla <p>3. Reconhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Serviço Diferenciado ▪ “Só se espreme laranja que sai suco” ▪ Identidade ▪ Postura e Uniforme

5.1 Cotidiano do trabalho

Este tema do cotidiano do trabalho justifica-se por ser um dos eixos fundamentais na teoria dejouriana (DEJOURS, 1986, 1992, 1999). Conhecer a organização do trabalho é o primeiro passo para pensar na forma com que os trabalhadores lidam com o prazer e o sofrimento no trabalho. Segundo Mendes (2007) as relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação são o objeto da teoria psicodinamicista.

Todas as formas de funcionamento psíquico dos trabalhadores são decorrentes da organização do trabalho, por isso opta-se em iniciar a descrição das falas por este tema, que está dividido em seis palavras-chave de interpretação escolhidas para o leitor conhecer e acompanhar as discussões que aconteceram durante a pesquisa.

As questões mais abordadas foram sobre o **tornar-se guarda e a formação**, perpassando conceitos como a criatividade, inteligência astuciosa, trabalho real e prescrito, identidade e reconhecimento. Logo - em **Ser guarda: desejo ou trampolim?** - apresenta-se a ideia de que muitos estão ali por querer ser guarda, por querer trabalhar com segurança, enquanto outros apenas ocupam este cargo como um trampolim. Há a discussão sobre ser funcionário público e a estabilidade que um concurso público proporciona.

Ser servidor público tem suas vantagens e desvantagens. Percebe-se isso quando o grupo traz para o debate a **precariedade** no trabalho, tanto em relação aos materiais quanto em relação à rede que não funciona. Essa rede seria outros profissionais, de outros departamentos, que deveriam dar apoio em determinadas situações em que não se configura função a ser executada pelos gms. Esbarra-se, então, na **falta de prescrição** para o trabalho do guarda municipal. Como já dito, os guardas têm como função cuidar dos bens, serviços e instalações municipais, todavia faltam normativas do próprio município para esta atuação.

A **ausência de plano de carreira** e o **comando** são questões que aparecem nesta pesquisa de forma freqüente, demonstrando a preocupação dos gms com o tema, a partir da forma como aconteceram as discussões.

A relação que estabelecem com outros grupos da GM também chama à atenção. Em **Nós e os outros** tento mostrar como se relacionam no dia-a-dia de trabalho e como são vistas as funções dos diferentes grupos, surgindo, também, debates sobre os riscos inerentes à função e a responsabilização pela vida, pois por estarem assumindo funções diferenciadas, acabam expondo-se mais aos riscos e tendo que conviver mais com situações de perigo.

5.1.1 Tornar-se guarda – a formação

A formação dos guardas municipais dura aproximadamente três meses e é realizada assim que eles ingressam através de concurso público e assumem o cargo. O treinamento e a formação são assuntos de muitas discussões e perpassam não só questões relacionadas ao cotidiano do trabalho, mas também às estratégias defensivas e ao reconhecimento.

Os guardas municipais relatam que a formação foi oferecida por instituições diferentes, não existindo uma capacitação padronizada. Desta forma, nem todos os componentes do GEM tiveram o mesmo curso de formação, uns formaram-se através da Brigada Militar, outros realizaram a formação através de um grupo da Polícia Civil, dependendo do ano em que iniciaram na GM. Afirmam que há diferença entre as duas formações oferecidas, pois a Brigada Militar, em seu curso de capacitação, afirma que os gms usarão as técnicas discutidas, já a Polícia Civil afirma que eles não as usarão e que as mesmas são apresentadas apenas a título de conhecimento.

De acordo com Dejours (2004), o trabalho real não corresponde ao trabalho prescrito. Ao que tudo indica, o curso de formação para guardas municipais é pensado no âmbito das polícias, e se refere ao trabalho prescrito para elas, que se diferencia do trabalho real, além, também, de diferenciar-se do trabalho dos guardas.

Os gms tem uma percepção crítica, deixando claro que a formação deveria ser revista e planejada, de forma que tivessem uma formação padronizada e elaborada conforme a atuação da GM. Relatam que o aprendido no curso não acrescenta nas ações que realizarão no cotidiano, de forma que devem usar sua inteligência astuciosa para dar conta do dia-a-dia, que segundo Dejours (2004) é a “face oculta do trabalho”. Quando falam sobre seu cotidiano aparece um *saber-fazer* prático, o saber empírico, a experiência vivida. Esta ideia está muito bem explicitada nas seguintes falas dos gms:

Se tu quiser sair dali querendo aplicar teoria na rua vai se dar mal.

É tu sai de lá achando que não, que é assim, assim e assim. Depois, quando tu se depara com as situações tu vê que não é assim.

Daí vem a criatividade que ela falou. Daí vem a adaptação, vem na experiência, no improviso.

Ao ver que a formação não dá conta do que realmente acontece no trabalho executado na rua e que falta um treinamento contínuo, os guardas referem à criatividade que têm que ter para enfrentar as situações do cotidiano no trabalho. A criatividade também é vista como estratégia para conseguir executar as funções estabelecidas. Segundo Dejours (1999, 2007b) a criatividade é uma parte do trabalho que não pode ser prescrita e, ainda, deve-se levar em consideração que a curiosidade fundamental do sujeito só é despertada quando a tarefa tem sentido para o trabalhador.

Escutar os guardas falando sobre a atividade de criação é fascinante, por ser uma parte enigmática do trabalho, como já discutido anteriormente. Não há pesquisador ou gestor que possa habilitar os trabalhadores para isso, mas apenas

os que sabem sobre seu trabalho, sobre como inovam, inventam e criam diante da realidade das atividades.

Esta criatividade é produzida pelo próprio trabalhador, tornando-se um trunfo para que consiga, com êxito, executar suas tarefas. Percebe-se que há um 'gozo' ao falarem que não são todos que conseguem permanecer na função e dar conta do trabalho que deve ser executado. Afirmam que, não sendo qualquer um que consegue trabalhar com segurança, eles são privilegiados pelo seu modo de criar e agir no trabalho. A psicodinâmica esforça-se em analisar esta criação por acreditar que é o trabalho que produz a inteligência e não, o contrário. As narrativas do grupo de gms são acompanhadas dessas reflexões e comentários que fazem conhecer o quanto de investimento criativo cada um tem que colocar no seu trabalho. A questão fica evidente na fala dos trabalhadores:

Foi por isso que nós falamos que não é qualquer um que trabalha com esse serviço. Que o guarda vai lá pra rua, vai aplicar a técnica, vai ver que não funciona, e daí vai desistir. Tu vai embora, entendeu? Sempre vai ter alguém que vai ter que tentar, que não deu isso, vamos tentar aquilo. Tu vai ter que ver que aquilo que tu aprendeu na teoria não vai conseguir por ali.

O momento de criação no trabalho é muito importante para a saúde do trabalhador. Para isso, existem dois movimentos que devem acontecer para que ele encontre prazer no que faz: que não seja combatida a ação criadora e que se saiba reconhecer a contribuição deste trabalhador com a organização do trabalho. Além disso, a criatividade se associa à construção da identidade do sujeito, pois quando afirmam que não são todos que conseguem se manter no trabalho, reconhecem-se como guardas que dão conta do que deve ser realizado, pois possuem a capacidade de criar e ter êxito em suas ações. Sobre o reconhecimento, também não basta uma retribuição no sentido de um pagamento pelo sofrimento, mas os trabalhadores também esperam que a organização do trabalho ofereça uma possibilidade de contribuir para seu aperfeiçoamento.

A aprendizagem na rua e a relação que estabelecem com os colegas de trabalho permite que os gms criem novas formas de trabalhar, que inventem a partir do dia-a-dia. A relação entre os colegas é muito significativa, pois é

conhecendo o outro, e sua forma de trabalhar, que se sustentam no trabalho e realizam suas atividades. Na fala a seguir percebe-se a cooperação entre eles:

E essa sincronia é uma coisa nossa. Tem um treinamento, mas esse treinamento a gente vai aplicar na nossa maneira de trabalhar. Com a nossa experiência, com a maneira de um conhecer o outro, a gente já sabe o que fazer.

Quando falam sobre um jeito próprio de colocar em ação o que aprenderam, falam sobre uma inteligência astuciosa que dá conta do trabalho e das coisas que precisam criar para conseguirem trabalhar. Por não haver um treinamento contínuo, acabam fazendo mal seu trabalho, utilizando técnicas de briga de rua, como puxar cabelo, por exemplo.

Essas situações, esse trabalhão todo que eles passam, que a gente passa às vezes, é falta de treinamento contínuo, a gente tem muito pouco treinamento. A gente tá sempre falando pro chefe. A gente falou até esses dias. Se a gente continuasse sempre treinando, sempre, chega uma situação que a técnica prevalece. Mas, fica seis meses sem fazer um treinamento, aí o pescoção, puxão de cabelo.

Treinamento tem que tá sempre. Falta treinamento. Isso aí tem que ser registrado aí.

As falas referentes a esta palavra-chave de interpretação, à formação, trazem inúmeras possibilidades para pensar no trabalho dos gms do GEM. Perpassam questões como a da necessidade de um treinamento contínuo, a questão da criatividade imprescindível para atuar como segurança na rua, a inteligência astuciosa e o medo que aparece quando se percebem mal treinados. Algumas destas serão trabalhadas em outros temas, que vão se enlaçando por falar de algo dinâmico, do cotidiano destes trabalhadores.

O que deixa a desejar em relação à formação oferecida aos gms está diretamente relacionado à organização do trabalho. No momento em que não estão claros os direitos e deveres destes profissionais, o poder de polícia e o uso do armamento, também não fica claro o tipo de formação pela qual devem passar. Silva (2007) refere que onde tiver foros de discussão sobre o trabalho prescrito e o real

existirão possibilidades de gestão democrática e formação profissional, por ser um tipo de formação que, na maioria das vezes, desenvolve-se na própria instituição do trabalho.

5.1.2 Ser guarda: desejo ou trampolim?

Em meio às discussões sobre o medo, tema que será abordado mais adiante, surgem falas sobre o querer ser guarda. Alguns falam que se prepararam para serem guardas, e afirmam que no GEM a maioria tem como desejo ser gm enquanto, em outros grupos, muitos estão na GM como forma de trampolim para chegar a outros lugares, como por exemplo a polícia e outros cargos públicos. Na fala a seguir fica clara esta diferença, além de explicitar a diferenciação / comparação que o grupo faz de si em relação ao restante da GM.

[...] sempre quis ser dessa área. Acho que aqui no grupo a maioria se identifica. Mas tem muita gente na Guarda que entra na Guarda porque é mais um concurso que fez e aí passou, e tá ali até pensando num trampolim para outro. Então realmente, essa pessoa entra sem a vontade e a característica de... e aí quando se depara com situações assim prefere...vai e já pede logo pra ir pro setor administrativo uma escola, uma coisa que seja mais light...

Fazer uso da instituição como forma de trampolim é algo que não é bem visto pelos colegas, já que ficam “na mão” quando precisam contar com alguém que não está disponível integralmente para as atividades. Os trabalhadores que afirmam ter o desejo de estar na Guarda Municipal falam e se posicionam como quem tem o perfil adequado, de quem está no lugar certo, assim, sempre aptos para fazer da melhor forma suas atividades.

Ser servidor público é algo que parece atrair alguns trabalhadores para a GM pela estabilidade financeira. Baierle (2007), em sua pesquisa, mostra que o serviço público é uma das motivações diretas para o ingresso na GMPA, afirmando que há busca pelo estereótipo do servidor público: dinheiro, direitos garantidos e pouco trabalho; todavia, não é isso que se apresenta quando assumem o cargo. Segundo Magnus (2009, p. 91) “ser funcionário público mexe com o imaginário coletivo das pessoas”, ocorrendo atualmente uma busca maior por concursos públicos pela emergência de se ter estabilidade e aposentadoria garantidas, grandes preocupações dos trabalhadores em geral. Esta autora ainda afirma que o funcionalismo público é uma garantia de segurança em um tempo onde há poucas vagas no mercado de trabalho, o excesso de pessoas desempregadas, e o mundo tornando-se volátil, desigual e inseguro.

O grupo tem sua opinião formada sobre o assunto:

Mas acho que tem muita gente na guarda hoje que entra pensando em... não pensando na profissão em si, pensando no serviço público, na estabilidade... Assim como na Brigada Militar, na Polícia Civil, entra muita gente que não é identificado com a função, mas entra pelo serviço público. Aí tá o problema, não tem... não consegue ter uma coisa coesa no efetivo todo...tem gente que vai sempre contra [...] não sei se é medo, mas não é do perfil, não quer fazer.

Os gms que investiram na profissão e que realmente pretendem ficar na instituição sentem-se prejudicados por aqueles que, segundo eles, não querem e não têm perfil para serem guardas. Sentem isso nas atividades que querem realizar para o benefício da segurança pública. Percebe-se que há valorização entre os colegas que se acham aptos e que escolheram a função porque gostam e apostam na profissão, e uma desvalorização daqueles que pensam não ter perfil para ser gm e que estão ali pela estabilidade de ser servidor público.

5.1.3 Precariedade

O serviço público tem como uma de suas referências a falta de materiais e subsídios para que todas as tarefas se efetuem da maneira como prescritas. Baierle e Merlo (2008) já trouxeram em sua pesquisa o famoso 'jeitinho' que os servidores públicos usam para realizar o serviço. Um exemplo disso é quando os gms precisam investir em peças para motocicletas a fim de executar o patrulhamento. A administração pública prevê um processo demorado para reposição de materiais, que afeta diretamente o serviço da GM. Assim, quando existe alguma peça danificada, até que se faça a reposição, os gms utilizam-se destes 'jeitinhos'.

Durante os encontros com o GEM também fica claro o descaso da instituição com os uniformes. Eles relatam que não recebem uniformes adequados para sua segurança, quando recebem a numeração não é a apropriada. Desta forma, muitos acabam comprando seus uniformes e seu material de trabalho.

A precariedade no trabalho é exemplificada com fatos que se referem à ausência dos recursos materiais, que acaba interferindo diretamente no serviço prestado e no cotidiano de trabalho. De acordo com os trabalhadores o descaso para com os uniformes implica diretamente na forma com que valorizam ou não o grupo, o trabalho dos gms.

[...] é só tu chegar e ver ah...como é que tu tá vestido, começa pelo uniforme entendeu? Dos caras se preocuparem em te dar um uniforme, direitinho que pô, já é alguma coisa, e nem isso porque vem o uniforme de qualquer jeito, muito grande, não tem o teu número, os caras nem se preocuparam em saber qual o meu número.

Outra queixa em relação à precariedade é a falta de atuação da rede de serviços do município, falta de retaguarda. Relatam que muitas vezes são chamados para ações que não são de sua alçada e, quando começam fazer

contatos a fim de solucionar o problema, não encontram ninguém que se responsabilize por certas situações. Isso causa um mal-estar muito grande, fazendo com que eles próprios, mesmo não sendo os responsáveis, tomem alguma atitude e façam o que deve ser feito.

Aí o que resta, daí é como o colega falou, daí tu não tem esses recursos, tu não tem essa possibilidade de fazer esse trabalho de segurança pública urbana cidadã, de tá dando esse encaminhamento. Aí resta a repressão. Aí o cara diz, pô tu vai ter que agir, alguma resposta tu vai ter que dar, daí tu chega, de repente vai ter que pedir pro cara, o morador de rua, vai ter que pedir pra ele sair, e ele dali vai pra outro lugar, o problema vai ser o mesmo, vai continuar o mesmo, só mudar de lugar. [...] e de repente o que acontece: uma repressão... E aí pode acontecer esse choque que é ocasionado por essa falta de recursos, pela falta de apoio, pela falta de estrutura de apoio.

Pode-se perceber que a precariedade não se refere apenas a materiais, mas também à rede de apoio. Essa dificuldade faz, muitas vezes, com que os trabalhadores se desanimem frente ao trabalho que deve ser executado, tendo, também muitas vezes, que despender uma energia maior para executar algo corriqueiro do dia-a-dia do trabalho.

5.1.4 Falta de prescrição

A falta de prescrição aparece várias vezes quando falam de seu cotidiano de trabalho. O trabalho prescrito é fundamental para que os trabalhadores se organizem e se articulem na hora de executar suas tarefas. É ele quem dá as primeiras determinações do que deverá ser feito diante das mais diversas situações. É a partir dele que o trabalhador se colocará, com sua subjetividade, e executará o trabalho real.

Segundo Dejours (2008) deve haver uma brecha entre o trabalho real e o trabalho prescrito. Mesmo sabendo-se que a prescrição nunca consegue dar conta da realidade, sua ausência também causa desestabilidade para os trabalhadores.

Para o autor:

As situações de trabalho comuns são submetidas a eventos inesperados, panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerências organizacionais, imprevistos provenientes tanto da matéria, das ferramentas e das máquinas quanto dos outros trabalhadores, dos colegas, chefes, subordinados, equipe, hierarquia, e até dos clientes. (p. 38)

Todavia, mesmo sabendo-se que o trabalho prescrito é difícil de ser atingido e que há um trabalho real, deve haver uma prescrição, um ponto de partida para o trabalhador poder criar, executar sua tarefa e alcançar os objetivos previstos. Muitos problemas advêm desta falta de prescrição, e a indecisão do que fazer em determinadas situações faz com que os gms sintam dificuldade em suas atuações.

Mas algumas vezes a guarda não tem um estatuto, as normativas. Então muitas vezes a gente fica meio assim, vai atuar na praça... Claro a gente tem que analisar aquilo ali, mas tem momentos que tu não sabe bem se é certo ou se é errado aquilo ali. Porque não tá assim, escrito, uma legislação específica. Para os servidores da guarda. Então, em alguns momentos, algumas leis até municipais não são claras. A gente não consegue absorver isso ai, são faltas de normas, de uma legislação clara, que dificulta às vezes a atuação, e a população também percebe isso. A falta de ação da Guarda, do poder público, frente a algumas situações que a própria legislação não favorece. A própria legislação não te dá condições de tu agir com clareza, com precisão e certeza. Então, esse ponto é também desfavorável.

Ao mesmo tempo em que demonstram saber sobre a importância de seu trabalho em uma época onde há criminalidade e falta de segurança, questionam-se como farão o que a população lhes solicita se a instituição ainda não está organizada de uma forma que permita uma sustentação legal adequada. Dessa forma, na fala a seguir percebe-se o quanto os gms pedem por um projeto que estabeleça esta normatização, pois por enquanto só se sabe sobre a missão de sua atividade, seu conteúdo permanece enigmático, dependendo da improvisação do trabalhador.

Então é uma ideia, tem que se fazer igual, quanto mais insegurança tiver, mais precisa de gente que faça esse serviço. E mais aparece. Mas nós estamos totalmente desorganizados. A organização que existe é mínima para poder sobreviver, não existe um projeto pré-definido com as normativas, a legislação, não existe. Então a situação exige um projeto, até sugiro que vá além só da pesquisa de verificar qual a reação e que se faça um projeto já, dentro do estudo que for feito, e que se apresente um projeto da GM, que hoje a gente vai levando assim meio aos trancos, ah mas será que é isso, e tal.

O objetivo das Guardas Municipais, enquanto instituições, é zelar pelos bens, serviços e instalações públicas. A partir disso os municípios devem criar suas próprias legislações para as GMs. Dentro da GMPA existe a clareza de que eles devem trabalhar visando à segurança do patrimônio público, mas não existe uma lei municipal que sustente essa profissão em relação a sua atuação. A queixa dos gms é que tudo não passa de interpretação. Nas falas abaixo percebe-se a incerteza:

Ai fica não, é o patrimônio, mas o que que é o patrimônio da prefeitura? A calçada é patrimônio da prefeitura as pessoas são patrimônio da prefeitura? Tudo que tá dentro do município de Porto Alegre é patrimônio da prefeitura.

É complicado como é interpretativa a coisa, tu pode chegar na frente do juiz e ele dizer não realmente aquilo ali é teu dever tu estar ali e cumprir determinada ação ali, só que um outro juiz pode entender que não, que aquilo ali é segurança pública e que tu não devia ter te metido. E ai?

O conceito de bens, serviços e instalações trazem muitas discussões, muitas interpretações, o que gera um desconforto aos trabalhadores por estarem tratando com algo tão pouco específico. Quando estão na rua pensam que não podem se negar a intervir em alguma situação que esteja ocorrendo por não ser função deles. Assim, surgem os questionamentos:

Ai que tá, até uma casa noturna que passe dos limites da lei faz parte do que tu teria que fazer. E o meio ambiente também é. Por isso que eu te digo que é interpretativo. O que que abrange? Tu não sabe. Não tem um limite pra abranger.

Serviços e instalações. Bom pra mim é tudo, a cidade inteira, até o rio.

E a gente é o que? Servidor público. Tem que fazer o que? Servir o público. E porque que nos colocaram nessa posição? Pra servir o público. É segurança.

Segundo Baierle e Merlo (2008) a ausência de normativas para os procedimentos faz com que não exista uma padronização nas ações, resultando em uma individualização. Mesmo assim, existe uma preocupação com a qualidade do serviço oferecido, gerando um mal-estar, pois quando não se sabe como agir, despende-se uma quantidade maior de energia nas ações, interferindo diretamente na qualidade de vida destes trabalhadores.

Isso é assim oh, pode parecer super natural a tua postura em relação a todo esse contexto, mas daí pesa na qualidade de vida, que no final do dia tu tá num estado de esgotamento físico e psíquico...

Com as discussões sobre a função da GM e o que fazer em determinadas situações, surge novamente a questão do treinamento, mas agora mais direcionado para o tipo de atividade que devem executar. Acreditam que a GM está se encaminhando para ser uma polícia comunitária, mas que não estão sendo treinados para isso. Relatam:

Tá, mas agora vou te dar uma contra resposta. Vou te dizer, então, que a GM não tá sendo preparada para esse serviço comunitário. Eu estudei sobre polícia comunitária na Acadepol e não vi aplicabilidade na rua, no meu trabalho pelo menos. Agora, num trabalho na escola, num trabalho que a gente faz, trabalho que a GM vá com..., daí tudo bem. Agora, o nosso trabalho que é atividade repressiva, querendo ou não, não tem, no momento que tu coloca na rua, para patrulhar o parque, é atividade repressiva. Claro, estamos ali nos antecipando aos fatos, patrulhando, mas passando igual, é uma atividade repressiva. Eu como cidadão vejo isso, se tu tá passando ali é pra reprimir alguma coisa, se tu reprime é atividade ostensiva.

Esse encaminhar-se para ser polícia comunitária é uma discussão não tão recente na GMPA, pois desde 2005, com o Programa Vizinhança Segura, já se debate sobre o tema. O policiamento comunitário não tem como foco ações emergenciais, mas sim a construção, junto à comunidade, de formas de prevenir o crime. Por isso causa estranhamento nos gms estarem fazendo uma atividade que, como dizem, é repressiva.

Nas falas dos gms o que mais causa constrangimento é por muitas vezes terem que atuar com repressão. Relatam que, mesmo não sendo esse seu objetivo, quando fazem patrulhamento estão atuando com repressão. Os

trabalhadores fazem uma reflexão social nas discussões, uma reflexão crítica de muitos dos problemas sociais, e ter que agir de uma forma com que não concordam gera sofrimento.

5.1.5 Ausência de plano de carreira

Os guardas municipais não contam com um plano de carreira que garanta ascensão, sem retrocesso de funções, fazendo com que o receio de hoje ser chefe e amanhã subordinado gere uma postura incômoda. Essa ausência faz com que os gms não invistam tanto na carreira que não garante ascensão. Há, sim, um investimento pessoal, ou seja, eles cursam um ensino superior. Quando necessitam comprar uniformes com sua própria renda eles compram, mas não investem em algo que fique para a instituição, mas, sim, em seu trabalho diário. Percebem isso como um problema estrutural, pois a GM atrai trabalhadores pela possibilidade de ser servidor público, ou seja, estabilidade no emprego, e não por ser estruturalmente organizada.

Esse é um dos grandes problemas estruturais da GM, que não existe um plano de carreira, uma formação, como tu mesmo falou, estamos chefe hoje e amanhã não estamos mais. Hoje ele é chefe da GM amanhã ele tá num coleginho. Sabe, não existe um plano de carreira como no militarismo, por exemplo, que tu faz um curso pra sargento, pra oficial, e tu vai sendo graduado até chegar no máximo escalão.

O colega foi diretor da escola, quando eu me formei ele era o diretor da escola. Ele quem coordenava, ele quem deu a minha formação. Depois ele passou por várias situações, passou pelo colégio, tava na SMIC junto conosco, é um dos pioneiros a ir pra rua, e hoje tá aqui. E é assim que funciona na GM, o chefe não vai ser sempre chefe, não. Oscila muito.

Ser chefe hoje significa, em algum tempo, ter que retornar ao antigo cargo. Isso não é tranquilo para os gms, mas é algo que acaba fazendo parte do seu cotidiano de trabalho. Segundo Baierle e Merlo (2008) o estar chefe e não ser chefe

leva a uma maior tolerância nos casos de transgressão no trabalho, pois sabem que assim como estão na chefia hoje, amanhã o outro colega vai tomar este lugar. Dessa forma preferem não se indispor com os colegas, mesmo ocupando um lugar de comando.

Quando a pesquisa se encaminha para o fim o comando da Guarda é substituído. A antiga comandante assume outro cargo, tornando vago este lugar. Este momento abre espaço para uma discussão sobre o comando, o reconhecimento e o trabalho. Questiona-se quem assumirá o comando, ao que os gms respondem que não tem nenhum nome previsto. A partir disso falam como é a prática diária, a execução das tarefas, mesmo sem um comando.

Segue cada um na sua rotina. O chefe sabe o que tem que fazer. O colega que nos coordena, ele sabe tudo que tem que fazer, então a gente não espera por eles. O nosso serviço a gente continua fazendo normalmente. Fico só essa coisa de é não é. Vem ou não vem. É de fora ou não é. Só isso aí. Em relação a isso aí. O resto não interfere em nada. O nosso serviço não depende deles.

Ao mesmo tempo em que há uma tranquilidade diante desta situação, os trabalhadores começam a relembrar de épocas em que não eram reconhecidos pelas suas chefias, comandantes, e como era diferente e muitas vezes difícil a execução das tarefas. O ato de recordar faz com que problematizem e comparem as experiências em relação ao comando no decorrer do tempo:

O que pode mudar é a nossa visão em relação a chefia, porque a gente já trabalhou com chefes que eram contra o nosso serviço. No caso desta comandante, ela é extremamente a favor. O que pode acontecer é entrar outro chefe que seja contra, ou seja, ele não vai poder fazer alguma coisa pra no caso acabar com o grupo devido à questão política, mas ele vai deixar como tá, e se ele não quiser ele vai deixar estagnado.

[...] É um tipo de influência. Que pode assumir um comando que não seja tão a favor do nosso serviço. Não é o caso realmente. Isso que o colega falou é verdade. Hoje não é o caso. Mas é um exemplo, do que que pode acontecer. É uma situação que já aconteceu. E que poderá a vir acontecer de novo. Espero que não, tu até acredita que não, que isso ai seja coisa do passado e que não vai retornar... Hoje já é diferente, o que ele citou são coisas que já aconteceram devido a esse tipo de influência que o comando tem no nosso serviço. Não nos dá o amparo legal que a gente precisa pra profissão. É isso que pode acontecer.

Nessas falas percebe-se que há uma preocupação em relação ao comando, a quem vai assumi-lo, e com quais expectativas essa pessoa vem. Os gms estão à deriva, e como explica Sennett (2003), a rotina é um mal do velho capitalismo. Quando o autor traz as conseqüências do novo capitalismo para o caráter das pessoas, discute a flexibilização, mostra que a ideia de carreira fica no passado, que agora as pessoas constroem sua vida profissional em blocos, partes de trabalho. Sobre isso o autor afirma: “É bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminho seguir.” (SENNETT, 2003, p. 9). É com esta ansiedade que os gms se encontram. Há o desconforto de não saber quem vai assumir o comando da instituição e, para além disso, a necessidade de alguém que tenha conhecimento sobre a GM e traga discussões pertinentes para a sustentação da instituição, tendo visão administrativa para criar um plano de carreira dentro da GM.

O que mais se fala é isso, o que nós precisamos é de uma pessoa para reivindicar, como é que tu vai argumentar com outras secretarias para tentar conseguir coisas pra nós, tem que ter uma pessoa para ta lá. Como é que tu vai numa reunião e vai debater um plano de carreira, vai debater um risco de vida...tem que ter esse preparo, NE.

É muito comum que este tipo de cargo seja assumido através de indicação política, o que pode implicar em alguém que não esteja preparado para assumi-lo. O grupo fica incomodado com a preocupação de estar à mercê destas relações, com a possibilidade de serem usados em propagandas políticas, ou de que possam ser esquecidos por não fazerem parte de uma política de governo.

5.1.6 Nós e os outros

Em muitas das discussões sobre os mais diversos assuntos aparecem falas de que o GEM é diferente dos outros grupos da GMPA. O grupo acaba sempre se comparando nos tipos de ações que executam e na forma de se portar diante das situações.

Na fala a seguir sente-se certo desapontamento em relação à forma como os outros gms enxergam o trabalho do GEM. Por eles serem mais vistos pela comunidade, acabam convocando os guardas de setores a também executarem certas ações que antes não eram vistas como da alçada da GM, mas sim, da Brigada.

Tu agindo dessa forma, a população te vê com outros olhos, opa, o guarda tá armado e ele tá agindo, ele tá indo pra cima mesmo. Ele não tá ali só pra abrir o portão pra mim. A ideia é essa.

Tem uns que acham que é loucura isso que a gente faz que agente tá prejudicando o trabalho deles. Que eles acabam se colocando numa situação de risco, numa situação de cobrança por parte da população, devido a nós... mas tem muitos que não concordam, por outro lado isso aí talvez vá nos trazer uma resolução de vida.

Os gms exemplificam essa situação quando relatam que fazem prisões nos parques e que a comunidade, tendo acesso a essas informações, começa a cobrar dos guardas de setores a mesma postura. Estes reagem com desagrado a essas novas funções, pois também não se sentem preparados para elas.

Em momento anterior a esta pesquisa (BAIERLE et al, no prelo) os autores deixam claro que os gms pensavam estar se encaminhando para um serviço de polícia, e relatavam o desgosto dos outros grupos quando executavam serviços diferenciados. Contavam exemplos de quando chegavam nas áreas para falar com os gms fixos e eles faziam piadas em relação à nova forma de trabalhar.

Realmente, as novas atividades executadas fazem com que estejam mais expostos aos riscos que, segundo os gms, são inerentes à função. A diferença é que muitos dos guardas de setores ingressaram na instituição em uma outra época, quando o serviço era mais tranquilo e, quase em vias de aposentarem-se, não têm interesse em aprender uma nova forma de ser guarda, resultando nessa diferenciação entre os grupos dentro da corporação.

A mesma coisa nós, nós tentamos com uma postura mais atenta possível pra que isso não aconteça, agora o risco é inerente a função.

Ao mesmo tempo em que estas falas expressam o cotidiano do trabalho desses profissionais, também trazem sobre a discussão do reconhecimento, pois se sentem valorizados por estarem se diferenciando e executando um trabalho que está sendo valorizado pela população. Falam da vontade de construir uma GM diferente e mostram que é este movimento que os diferencia.

O GEM é a cara. É o ponto inicial de uma nova fase da guarda, eu acredito nisso, a gente tá botando a cara na rua e é o que vai acontecer. A guarda não vai voltar atrás nisso, a guarda vai ir mais adiante.

Ao falarem sobre a nova cara da GM questiono sobre como foi feita a composição do grupo, ao que eles respondem que a chefia e o comando é que nomearam pessoas para montar o grupamento. Explicam que se deve ter um perfil para conseguir pertencer ao grupo, deve-se ter características que são peculiares do GEM.

Eu entendo que tem duas formas distintas, uma é a posição do comando, a forma de captar este efetivo. Agora a permanência do dia-a-dia se dá pela autoproteção do grupo. Porque a auto-afirmação dentro do grupo é importante, a autoproteção do grupo é importante, ele tem que se proteger, que senão... na rua tu tem que confiar no colega que tá do lado senão tu entra numa posição que de repente tu acaba mal, até morrendo. Um dos fundamentos principais é a autoproteção do grupo.

Quando explicam sobre a composição do grupo fica clara a união que compartilham enquanto sujeitos pertencentes àquele coletivo. A auto-afirmação e auto-proteção falam da cooperação, de uma identificação com os iguais, fazendo com que zelem uns pelos outros.

Na exposição sobre patologias da comunicação Dejours (2004) diz que criar nomações para as equipes é uma forma de se proteger através de uma estratégia defensiva. Através destas estratégias não se percebe que é a organização do trabalho que faz o sujeito sofrer, levando o trabalhador a ter a percepção de que são as outras equipes que rivalizam consigo. No caso dos gms do GEM, eles são chamados de galácticos⁹ pelos outros colegas.

Ainda pensando no sentido de que esta seria uma estratégia defensiva montada pelos outros grupos da GM para não executarem estes serviços diferenciados que estão sendo aclamados, embasa-se em Dejours (2004) para pensar o que poderia mudar para não existir esta estratégia. O autor sustenta a ideia de que, se os trabalhadores se mobilizassem para transformar a organização do trabalho, através da comunicação, muitas estratégias não precisariam ser montadas. Quanto mais a comunicação é distorcida, mais os trabalhadores perdem a esperança de transformação, construindo defesas.

5.2 Estratégias defensivas

Trabalhar é também suportar o sofrimento, entendido como inerente a ele. Para suportar esse sofrimento os trabalhadores constroem estratégias defensivas individuais e coletivas. Conforme Dejours (2008), o trabalhar provoca

⁹ Galácticos é o termo usado para designar um time de estrelas escalado pelo Real Madrid Clube de Futebol, onde estavam apenas os melhores jogadores.

uma série de sofrimento em decorrência de constrangimentos sociais, de dominação, de injustiça, desprezo, humilhação, exigências, entre outros.

O **medo**, assunto um tanto quanto enigmático nas discussões com os trabalhadores, revela uma série de desconfortos quando vira pauta de discussão. O medo é visto pelos gms de diversas formas, como defesa, agindo positivamente, e como algo ruim, quando ele faz com que o trabalhador 'cole as placas'.

A **virilidade e a técnica** também são questões que geram muitas discussões. A virilidade é negada pelos gms, já que também negam o medo. Pelo fato de a virilidade ser uma estratégia coletiva construída para enfrentar o medo, a negação de ambas mostra que os trabalhadores não estão dispostos a mexer nelas. A estratégia para negar tanto o medo quanto a virilidade é recorrer à técnica.

O **espaço de fala e o coletivo** são vistos como construções que realmente contribuem para a saúde mental no trabalho. Tomadas como estratégias defensivas para que consigam realizar o trabalho, unem-se à **cooperação** quando percebem que a forma de executarem bem seu trabalho é utilizando-se destas estratégias.

O tipo de atividade desenvolvida e os tipos de situações que vivenciam diariamente fazem com que sejam **guardas municipais em tempo integral**. Ser agente de segurança pública e conhecer técnicas de vigia faz com que não descansam em nenhum momento. Essa é uma discussão que leva a debates sobre saúde, prazer, sofrimento, família e descanso.

Os gms usam da **burla** para conseguir dar conta do trabalho. Se forem seguir o que as normativas trazem sobre sua função, percebem que elas não são suficientes. Desta forma inovam, criam possibilidades de ações e esta mobilização da inteligência implica em transgressões, que são vistas como burla.

Desta forma, passando-se para as estratégias defensivas montadas coletivamente para dar conta do cotidiano do trabalho, encontra-se:

5.2.1 Medo: “Colar as placas”

O sentimento de medo existe e está presente entre os servidores da GMPA. Ocorre tanto pelas situações de enfrentamento que os expõem ao risco de agressões e morte, como pelos setores em que trabalham, pontos com maiores índices de criminalidade. Dejours (2004) conta uma experiência onde questionando sobre medo, risco e perigo, a primeira reação é de hesitar em responder. O autor relata que ao questionar os trabalhadores, ao invés destes responderem diretamente, muitas vezes passam-se alguns instantes de hesitação em relação à pergunta. O grupo elabora um movimento conjunto, desviando-se da questão do medo, passando a relatar sobre as habilidades, o *saber fazer*, o conhecimento e as experiências que passaram e os fazem aptos a escapar da dimensão do perigo e do medo.

Trago este relato do autor pela semelhança com a situação que se apresentou durante as discussões sobre medo no GEM. O autor fala, a partir de sua experiência, que os comentários sobre medo, risco e perigo geram oposições de idéias, posições contraditórias no grupo. Quando questionados, seus comentários subjetivos são esvaziados, abrindo espaço para a descrição operatória das situações e das técnicas aprendidas para controlar o medo e enfrentar os riscos. O uso desses discursos estereotipados pode ser entendido como um dispositivo defensivo, que é ativado para lutar contra a percepção deste risco, a negação da percepção.

Alguns gms dizem que o medo é a falta de técnica, de treinamento, de experiência. O medo só existe quando não há a preparação para enfrentar uma situação. Despreparo é confundido com medo. Segundo Dejours (2004), falar do medo usando o discurso da técnica é uma forma de desviar a questão, falando de um *saber-fazer*.

Quando tu não te prepara para enfrentar uma situação... a pessoa se sente despreparada e acha que é medo... treinar, se preparar psicologicamente, viver algumas situações, conviver com gente mais experiente, aí o cara vai deixando, ela vai ver que aquilo ali não

é um bicho de sete cabeças...se não as pessoas não iriam aos parques, as pessoas não vão no parque. Se nós que estamos armados, com todo um preparo, vamos no parque lá, cheio de cautela, as pessoas que tãõ lá de calçãozinho e chinelinho não vão sair de casa então.

O medo aparece relacionado ao treinamento. Alguns falam que quando o profissional foi bem treinado o medo não irá existir. O grupo se divide em relação a esta questão: alguns associam o medo à falta de técnica, falta de treinamento, enquanto outros acreditam que ter este sentimento traz benefícios por saber a hora de ir em frente e a hora de parar, recuar.

Tem uma questão, [...] o medo mesmo como um indicador, que a pessoa sente que não está preparada para desenvolver aquilo. O guarda do colégio, ali, não é que ele tenha medo ele se sente... esse medo na verdade ele sente que não está preparado para desempenhar uma função e ele usa essa palavra, medo. Mas na verdade se ele treinar, se preparar, se ele viver as situações, ele vai perder o que ele chama de medo e na verdade é só preparo. É só preparo, quanto mais tu te prepara menos medo tu tem.

Quando falam do medo, remetem-no para outros grupos da guarda, ou seja, não falam do medo que eles sentem, mas do medo que outros grupos, com outras funções, sentem. Percebe-se que é um tema que causa estranhamento ao falar. Justificam o medo pela falta de treinamento contínuo, pela falta de preparo dos outros colegas. No entanto, antes de entrar neste assunto, reclamavam que a falta de treinamento era geral. Não existe uma formação específica para atuar no GEM, os guardas passam pela mesma formação independente de onde vão atuar e, mesmo assim, eles se distinguem quando falam do grupamento e de outros setores. Abordarem a falta de treinamento parece muito mais uma fuga para não falarem do medo.

Em outro momento da discussão, apresentaram-se opiniões de que o medo era necessário, que é uma forma de proteção, que há de existir o medo para que eles não se exponham. Alguns admitem e chegam a apontar o medo como fator saudável, fator de limite na ação.

É, medo como uma forma de proteção. Ter medo é a maneira de se proteger. Já chega lá de uma outra maneira, se tu não tiver medo tu vai te expor.

Vai vacilar, vai ter percalços, não vai tomar os devidos cuidados.

Eu acho que um certo medo tem que ter, porque o medo é um instrumento psíquico da pessoa que limita para não deixar tu fazer nenhuma loucura. Claro, agora tem aquele medo, medo, medo que a pessoa trava, é um medo eu acho um pouco diferente. Tem que diferenciar um pouco também. Tem dois tipos de medo, o que a pessoa realmente trava, daí a pessoa de repente não tem o perfil para aquilo, a pessoa não sabe o que faz. E tem o medo que a pessoa... é aquela preocupação a mais que tu toma, redobrada.

O medo, depois de aparecer nas falas como uma forma defensiva que os faz parar e pensar antes de fazer a ação, logo começa a tomar outra forma. “O medo te faz ‘colar as placas’, te trava frente à ação e não deixa agir”. Outros o negam, como mecanismo de defesa frente à ansiedade provocada pelas situações do cotidiano de trabalho, uma vez que admitir o medo e o risco poderia implicar em uma paralisação da ação e, conseqüentemente, do trabalho.

Ah, não, o medo ele existe, mas tu não vai ficar pensando. Se tu parar para pensar tu não faz, é a proteção individual, é a proteção da tua vida, se tu parar pra pensar... Mas é difícil, claro, porque ele existe e se apresenta na forma de tu estar mais atento, mais no sentido de te proteger mesmo, prestar atenção no que está acontecendo na tua volta.

Por fim, o medo também é visto como algo que existe e com o que se deve ter que aprender a conviver, e como algo relacionado com a motivação.

Um dos pontos que eu me liguei também é a necessidade... a necessidade de ter e a necessidade de conviver com o medo... porque hoje a violência tá tão grande. A violência tá banalizada, a pessoa tem que conviver, tem que sobreviver e enfrentar essa nova necessidade de sobrevivência.

Eu ia falar também o negócio do interesse no serviço e tal... Eu acho que também, o medo também passa pela motivação, a satisfação no trabalho... ele vai se preparar melhor, vai estar pronto, melhor preparado para enfrentar as adversidades se estiver motivado, se estiver satisfeito com o serviço, então ele já tá se preparando psicologicamente para enfrentar esse medo... até porque se está motivado, satisfeito com aquilo que ele faz, com os resultados, com as pessoas, acho que passa por aí.

Silva (2005, 2009) em sua pesquisa com guardas municipais discutiu o estresse relacionado ao medo e o risco no trabalho, onde verificou queixas de falta de apoio e de abandono da instituição. O autor percebe que as situações vivenciadas no cotidiano do trabalho pelos gms em relação à vida e à morte são angustiantes e repercutem negativamente na saúde. A natureza do trabalho é uma das variáveis potencialmente estressoras. No caso dos guardas, relacionam-se às situações de perigo, imprevistos, confrontos, tarefas ambíguas ou desagradáveis. O medo, visto como uma estratégia defensiva, mascara-se quando se deve que agir e mostra-se quando se precisa proteger e planejar melhor a ação.

5.2.2 Virilidade x Técnica

A questão da virilidade foi abordada algumas vezes nos encontros: a intenção era saber como a virilidade se colocava diante do trabalho prestado à comunidade. Percebeu-se que a virilidade é explicada a partir da técnica. Quando se tem técnica não precisa ser viril. A voz de comando é essencial na abordagem aos 'elementos', e tem a ver somente com a técnica, segundo os gms.

A questão da voz de comando é técnica, tu tem que se fazer respeitar. Se tu não chegar com energia no elemento ele vai te tirar pra fraco e não vai te respeitar. É mera e simplesmente técnica, nada mais que isso. É técnica, é treinamento, é formação e é posição, só isso.

Então, sei lá, o falar mais alto não mostra a virilidade por que tanto a guarda feminina quanto a masculina ta treinada pra fazer isso. Vai ter que falar alto. Vai ter que falar com energia.

Por exemplo, eu passei por duas situações exatamente iguais da prisão que a gente fez. Foi a dessa segunda feira, e aquela com a colega, onde eu fiquei pendurado no cara, parecendo um palhaço, o cara nem aí pra mim. Daí veio a colega e prendeu. Quer dizer, não fui eu quem prendi o cara, foi a colega, portanto, a virilidade não tem nada a ver com o ser masculino, e sim com a forma, a força que tu vai entrar na ação.

Ao mesmo tempo em que falam que não existe espaço para a virilidade, que a voz de comando é pura e simplesmente técnica, chegam a cogitar que, na falha da voz de comando, a virilidade entra em ação. E quando se propõem a falar sobre isso, novamente caem na explicação de que quando a voz de comando não funciona entra a técnica de uso da força. A fala abaixo exemplifica:

Mas quando não funciona a voz de comando entra a virilidade.

Depois que um gm falou isto o grupo todo começou a rir, fizeram piadas uns dos outros, tendo um clima que primeiramente parecia descontração e logo mostrou ser um clima de desacomodação. E debateram o que o colega pensa:

A virilidade entra depois porque normalmente ele não vai obedecer, e tu vai ter que ser um pouco mais enérgico e vai ter que mostrar força. Se pela voz não deu, daí vai ter que ser pela contenção. Mas também tem técnica pra isso. Isso aí é treinado. Tem uma matéria que nós estudamos que se chama 'uso progressivo da força'. Não tem nada a ver com ser mais viril, ser mais homem, nada assim. Nada a ver. É pura e simplesmente técnica e treinamento. Nada mais que isso.

A virilidade é entendida por Dejours (2007a) pela violência que se é capaz de cometer contra outra pessoa, principalmente sobre os dominados, uma relação de poder, diferentemente da masculinidade. Quando questionados, os gms explicam a virilidade da seguinte forma:

Ser o mais forte?

Pra mim não é nem a questão da masculinidade, mas sim o vigor, tu ter a iniciativa, tu ter condições para.

Virilidade tem a ver com o quanto de força a ser usado naquela ocasião. Porque se tu for chegar com menos força...

Tá falando de energia com virilidade. Tem que ser enérgico.

Aí é outra situação, quando não tem mais voz de comando, a voz de comando já não funcionou, daí tem que ser mais enérgico, mas viril, ter mais vigor. Mas a força dentro da técnica né. Não é a força que faz tu dar um soco na cara do cara, desmanchar ele. Não, não é. a força pra imobilizar, pra conter, pra colocar no chão. Força e técnica trabalham juntos.

Os gms interpretam a virilidade como uma coisa ruim no trabalho, pois quem precisa recorrer à virilidade é por não saber usar a técnica adequadamente. De acordo com Dejourns (2007a) a virilidade vem para sustentar a luta contra o medo. Entretanto, se os gms não reconhecem e não assumem sentir medo, porque vão precisar lutar contra esse medo? Assim, segundo os gms, a virilidade não é uma virtude. Ao mesmo tempo em que negam o medo, negam também a virilidade. Já a coragem, quando não associada à virilidade, é uma conquista essencialmente individual, enquanto a virilidade deve ser reconhecida pelo outro, socialmente atestada. Por isso, quando se fala em coletivos é difícil falar-se em coragem.

5.2.3 Espaço de fala e o coletivo

O espaço de fala é um espaço de saúde. É importante para a saúde mental do trabalhador que exista diálogo e disposição para discutir assuntos relativos à organização do trabalho.

Quando nós achamos que precisamos conversar ou o chefe acha que nós precisamos a gente pára, conversa, nem que a gente tenha que parar o serviço, não é estipulado, mas quando a gente acha que a gente tem que parar a gente pára e conversa.

Os guardas relatam não existir um horário fixo para se debater as questões referentes à organização do trabalho. Todavia, afirmam que, nos

momentos em que se precisou parar para falar sobre o trabalho, sempre tiveram espaço para isso.

Por trabalharem em duplas, a comunicação entre os colegas é constante. Relatam sempre, ao fim do dia, depois de alguma ação, retomar o que aconteceu e dar um *feedback* para o colega sobre sua atuação. Esses momentos de dar um retorno para o outro são percebidos como possibilidade de melhorar a qualidade do serviço.

E esse trabalho em equipe tem uma qualidade diferenciada assim, porque quando tem uma ação e depois tu pode sentar e conversar: ó colega tu agiu assim assado. Tu devia tá mais atento, tava conversando lá. Não é questão de tá puxando a orelha do fulano, do beltrano. É uma questão de tu também ter uma oportunidade de melhorar a qualidade do teu serviço. Porque a atitude que eu tenho na ação compromete toda a equipe. É necessário que todos estejam atentos ao que está acontecendo assim como o *feedback* da equipe. No momento que todos têm liberdade de falar e conhecem bem os colegas a ponto de saber como chegar e colocar esta situação, faz com que de repente quem ta vendo de fora a cinemática da situação te diga: ó aquele cara ali ta meio suspeito. Isso acaba dando, no final do serviço sendo um serviço bem desempenhado. Só vê a ausência da segurança quando tudo dá errado, porque se tudo der OK, OK.

As ações executadas no dia-a-dia refletem diretamente em todo o grupamento. Se em alguma situação o colega comete um equívoco, toda a corporação é prejudicada, pois a comunidade acompanha o trabalho e julga suas ações, ou porque se trabalhando em grupo um deve cobrir o outro e retificar a ação que deu errada, ou seja, se o colega foi imobilizado, por exemplo, em uma ação, o outro deve dar conta da situação sozinho.

Nesse momento torna-se fundamental conhecer bem o colega com quem se está trabalhando, pois segundo os gms, para chegar no colega para dar um feedback, deve-se conhecê-lo para saber como abordar o assunto. A coesão do grupo é importante para que o trabalho saia como planejado. Sobre isso abordam a forma de constituição do coletivo:

Eu acho que as individualidades fecham e formam os grupos. Porque tem pessoas que chegam aqui com as suas próprias características ficam um tempo e acabam saindo fora.

Cada um tem a sua individualidade, mas fecha e forma um grupo mais coeso, o que acaba acontecendo aqui.

Os gms referem que o espaço de fala no GEM é constante e depende da necessidade do grupo. Conseguem discutir as situações vivenciadas no trabalho em equipe para melhorar a qualidade das ações. Refletem também sobre um espaço coletivo, a formação do grupo e o que se torna fundamental para fazer parte desse coletivo. Percebe-se que, tanto o espaço de fala quanto o grupo, é uma estratégia coletiva de defesa para dar conta de inúmeras situações vivenciadas no trabalho, que causam angústias e, conseqüentemente, sofrimento psíquico.

5.2.4 Cooperação

A vinculação com o colega é fator chave para o trabalho no GEM. É com o colega que se conta no momento de enfrentamento. Dessa forma, torna-se necessário conhecê-lo muito bem para saber como agir diante de cada situação, dependendo de quem vai dar o apoio.

Um dos fatores para conseguirem trabalhar com certa tranqüilidade é estabelecer um vínculo de confiança com os colegas. Nas falas a seguir percebe-se a importância desse respaldo:

Porque que nem o colega tava falando ali, se a gente tá com a arma mas também tem o respaldo de uma equipe, que trabalha no parque, tu sabe que tem toda uma logística pra te dar um apoio tu consegue trabalhar com maior tranqüilidade, maior segurança, é, não é a logística ideal, mas ainda dá.

Acho que as duas coisas. Tem situações que tu tem que usar a tua individualidade. E outras situações tem que ser o grupo. Por isso que é importante o grupo se conhecer. Eu sei como ele atua, eu sei que determinada situação não é pra ele, é pra mim. Tem que

imobilizar o cara e não tem conversa. Ah, se é imobilização é mais com ele. Agora se for conversa, bom eu não sei conversar, ele conversa melhor. Então eu nem vou. Ele nem espera, já toma a iniciativa. Então, nós nos conhecemos. Todos nós nos conhecemos, a gente sabe como agir em grupo, e isso a gente aprendeu trabalhando. Trabalhando juntos. Vivendo situações. Errando. Conversando. E assim isso funciona. Não tem como fugir disso.

Tem que ter. Porque se não tem cooperação não existe um grupo. Tem que existir cooperação.

De acordo com Dejourns (2004, p.69) “[...] a cooperação só se torna efetiva se os trabalhadores demonstrarem esse desejo de cooperar[...]”. A partir da cooperação os trabalhadores se mobilizam para procederem a alterações na organização do trabalho, com a construção de acordos coletivos. Ela faz parte das estratégias defensivas por permitir que o trabalho continue sendo executado mesmo com sofrimento.

A fala sobre a força do grupo e sua importância é uma constante nas discussões com os gms. O grupo do GEM se orgulha de ser um grupo de trabalho cooperativo entre seus pares. Para este grupo, sem confiança e cooperação o trabalho não seria possível, já que a maioria das ações são realizadas, pelo menos, em duplas.

5.2.5 Guarda Municipal em tempo integral

Ser agente de segurança pressupõe *feeling* e atenção integral para perceber qualquer movimento ou situação que possa trazer malefícios às pessoas, que devem ficar em segurança. Todavia, este comportamento, aprendido para executar suas tarefas de forma a obter os resultados desejados, faz com que os trabalhadores não consigam descansar e relaxar quando não estão no horário de trabalho. Relatam que é instintivo agir de forma a preservar a segurança em primeiro

lugar. Mesmo que não estejam em local de trabalho já internalizaram esta forma de agir. Na fala a seguir pode-se perceber que os gms julgam-se diferentes das pessoas que não estão sempre atentas para as coisas que acontecem em sua volta:

A tua questão de segurança é diferente das pessoas normais. É instintivo tu sabe que tem alguma coisa estranha lá. Tem uma movimentação estranha, ai tu já comenta, ó não vamos por ali.

Dessa forma, o trabalho se torna algo intenso, constante na vida do sujeito, que não desliga mais. A mobilização subjetiva para o trabalho não se interrompe:

É que é muito intenso, eu não consigo desligar, não tem como. Tu sonha que ta patrulhando...

Ao mesmo tempo em que esta situação é vista como do cotidiano do trabalho, também se enquadra nas estratégias defensivas que os gms montam para dar conta da organização do trabalho. Segundo Merlo (1999) quando os trabalhadores tentam desativar as defesas ao voltar para casa, fica mais difícil retomá-las no outro dia. Dessa forma, as defesas ficam montadas e não se desmontam facilmente em prol de manter a atividade e não desestabilizar, para não precisar reconstruir. O autor justifica que após exercer a mesma atividade “por meses ou anos, torna-se muito penoso, ou mesmo impossível em muitos casos, desmontar-se esse mecanismo” (MERLO, 1999, p. 197). Os gms relatam como isso acaba acontecendo no dia-a-dia deles:

Tu enxerga coisas que as outras pessoas não enxergam

Tu chega num restaurante tu vai sentar de frente pra porta. De costas pra parede.

No ônibus tu senta no final lá.

Na verdade não é guarda 24 horas é um conhecimento internalizado. Conhecimento de estar atento.

Le Guillant (2006) fala sobre a Síndrome Subjetiva Comum da Fadiga Nervosa, ela se caracteriza pela manutenção do ritmo de trabalho mesmo fora dele, nas férias, nos finais de semana, em espaços onde esta estratégia não precisaria estar atuante. O autor estuda essa síndrome em 1956, em uma pesquisa que realizou com telefonistas, onde pode acompanhar os movimentos e falas que são realizadas durante o horário de expediente, reproduzindo-se também na vida doméstica e familiar destas trabalhadoras. Para os guardas municipais essa atitude é consciente, sendo que falam claramente sobre essas situações, muitas vezes se dando conta de que são prejudicados por esta forma de se colocar, mas, mesmo assim, sentem-se convocados a agir dessa forma:

Sim. Como é que eu vou dar bandinha com a família no centro de POA com a mão dada? A gente sabe como é que é, mulher filha e sacola. Andam as duas ali e eu mais atrás como segurança.

O teu diálogo com a família é sobre o serviço.

Eu acho que isso não é bom, que o cara daí muitas vezes cansa desse serviço enjoa. Tá 24 horas pensando, sonha com o serviço. Daqui um pouco tu tá saturado desgastado.

Fica claro o testemunho de sofrimento por agirem dessa forma, mas que o 'ser guarda' não é algo que consigam deixar no vestiário da GM quando acaba seu expediente. Como traz Dejours (2004, p. 101) "o homem que está engajado em estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho não abandona seu funcionamento psíquico no vestiário".

5.2.6 Burla

A mobilização da inteligência implica sempre transgressão. Embora pela lei só se possa fazer estritamente o prescrito, na prática, para o bom andamento do trabalho, são necessárias muitas invenções, ou seja, a burla de algumas regras. Essa lei de que falo é a lei das Guardas Municipais do país, pois, como já discutido, a GMPA carece de normativas e legislações para guiar seus trabalhadores.

Por exemplo, se tu for seguir a lei a risca, teoricamente, a maioria dos elementos eu não posso algemar. Porque a lei diz que tem que ter fundada a suspeita de que ele vai te atacar, que a pessoa é perigosa. Mas como é que tu vai saber?

Trabalhar, no entender de Dejours (2008), é sempre cometer infrações. Já tivemos a oportunidade de analisar como se dá a relação entre o prescrito e o real no trabalho do GEM e, quando se fala em burla, prevê-se a criação de uma outra forma de execução. Os guardas relatam sobre a dificuldade de fazer o que é previsto para as suas ações. Todavia, se não o fizerem, podem sofrer repressões. Quando invocam a criatividade nas situações de trabalho, afirmam que deve haver a preocupação por estar executando o trabalho com a finalidade exclusiva de atingir seu objetivo: a segurança. Abaixo segue um exemplo sobre a burla e a criatividade no trabalho:

E isso não é só pra adulto, isso serve pra criança também. Já aconteceu comigo uma situação de ter que pegar uma gurria de 12 anos, não podia algemar e enrolei num lençol. Pegar o lençol, enrolar, para poder conduzir, por que, se não, não tinha como. A gurria já tinha batido no guarda de setor, já tinha batido na assistente social, já tinha batido no outro cara que veio dar apoio. Quando eu cheguei, eu e outro colega, nós vimos que não tinha como, tinha que imobilizar de algum jeito, pra não bater na criança. Porque se a gente der um soco na cara, desmaia e pronto. Mas tu não vai fazer isso. Essa foi uma forma de burlar a lei e resolver o problema. Normalmente tu vai fazer o máximo dentro daquela realidade possível. Então teve essa situação, de uma gurria de 12 anos ter que ser enrolada num lençol.

Dejours (2008), quando escreve sobre discrição, segredo e clandestinidade, traz para a discussão como as chefias lidam com isso, descrevendo a percepção dos superiores que são bem-intencionados e dos que são mal-intencionados. Para o autor, os primeiros tratarão o assunto com elogios para o senso de iniciativa, capacidade de inovação e o *saber fazer* de seus empregados. Enquanto os outros, com um senso de comando mais disciplinador, perceberão os procedimentos como infrações e, até mesmo, transgressões.

Quando questiono os gms sobre suas chefias, se elas têm conhecimento da forma como atuam, eles respondem:

Olha o secretário acho que sim, o prefeito não.

Eles sabem, claro, que tão se respaldando numa coisa que não tem legalidade.

É que eles tão querendo se resguardar, a procuradora diz que não pode. Mas a gente ta fazendo. E eles sabem que a gente ta fazendo, mas não toma nenhuma atitude pra coibir esse tipo de coisa.

Percebe-se que trabalhar na forma que se pensa ser a prevista é muito difícil e a percepção que os gms têm de que as chefias sabem disso e, mesmo assim, não fazem nada para mudar a prescrição do trabalho, causa um mal-estar nos trabalhadores, pois a leitura que fazem é de que as chefias não estão preocupadas com a segurança de seus agentes, havendo sofrimento quando entendem que, para trabalhar, precisam burlar. Contraditório no momento em que entendemos que a burla é uma estratégia defensiva que usam para dar conta do trabalho que deve ser realizado.

5.3 Reconhecimento

O reconhecimento é algo essencial para que se consiga desenvolver o trabalho e permanecer em normalidade diante da organização deste. Percebe-se que no GEM a questão do reconhecimento é muito discutida, e encontra-se toda uma construção fantasmática em cima desta. O trabalho dos gms é justamente fazer não aparecer coisas inconvenientes na sociedade, o que faz com que o trabalho seja diferenciado, pois não se constrói um trabalho visível dia após dia, mas sim, o trabalho reinicia dia após dia.

Na fala dos gms percebe-se que eles sentem falta de indicadores de produção. Como eles mesmos dizem, se trabalhassem com tijolos iriam os empilhando e, no final do dia, teriam um resultado palpável. O tijolo é um exemplo que usam para falar que a produção deles não é algo visível. Dizem que o pedreiro trabalha com tijolos e inicia o dia empilhando-os e, na hora de ir embora, construiu uma parede. Já os gms não, não trabalham com materiais concretos e com resultados palpáveis, o que dificulta o reconhecimento do próprio trabalho.

Os guardas referem que seu trabalho não apresenta uma produção concreta, algo que ao final do dia possa ser visualizado e mensurado. Esta questão dificulta o reconhecimento no trabalho, pois o trabalho da vigilância não aparece, a menos que ocorra algum problema. As estatísticas, quando feitas, falam do número de prisões e não da redução da criminalidade. Desta maneira a ênfase está sempre colocada no pólo negativo. Também por não exigir materiais “concretos”, e o tijolo é exemplo recorrente, o guarda é colocado em locais muito carentes em termos de atendimento das necessidades básicas do trabalhador. Pois para fazer a vigilância, só é necessário o guarda. (BAIERLE, 2007, p. 138)

Para falar sobre este tema subdivido-o em quatro palavras chave de interpretação. Na primeira, **serviço diferenciado**, transcorrem-se discussões que foram evidenciando a forma como o grupamento diferencia-se do restante da GM pela atuação que construíram ao longo do tempo.

A fala “**Só se espreme laranja que sai suco**” gera uma das palavras-chave de interpretação, referenciando uma análise de como eles se sentem quando solicitados a fazer os mais diversos tipos de atividade. A partir do serviço diferenciado aparecem questões referentes à **identidade** que o grupo construiu através de sua atuação.

Segundo Dejours (2004), a identidade é fundamental para a saúde mental. Sendo o trabalho uma das vias para construção desta, o GEM construiu sua identidade enquanto grupamento, conquistando um lugar na GM e na segurança pública. Através de sua atuação distinguiu-se dos outros órgãos de segurança, criando uma identidade própria.

Postura e uniforme também são marcas do reconhecimento. Por investirem, com recursos próprios, em seu fardamento investem em uma imagem que, diante da população, faz a diferença no seu trabalho.

Após esta breve descrição das palavras-chave, desenvolvo a discussão entre estas e as construções feitas pelo grupo.

5.3.1 Serviço diferenciado

Os gms percebem seu trabalho como um serviço diferenciado. Relatam que o que fazem dentro do GEM é diferente do restante da Guarda e que esta prática foi construída por eles mesmos, que foram se diferenciando em seu modo de atuação. Enunciam que, por fazerem parte deste grupamento, entendem o trabalho de outra forma. Assim foram, ao longo do tempo, distinguindo-se através do modo de trabalhar, de operar, de se uniformizar e de se portar.

Essas coisas que acontecem aqui que nos tornam diferenciados dos outros. A gente tem que fazer, vamos fazer, faz parte do serviço. A gente entende que este é o serviço enquanto que outros colegas não.

O serviço a que se referem quando se nominam diferentes é o não estar fixo em um setor, como os guardas que trabalham em escolas, em postos de saúde e em centros comunitários. O GEM trabalha com patrulhamento, sendo também chamado para situações extraordinárias. Relatam que quando os guardas de setor não conseguem ter êxito em suas atividades acabam, muitas vezes, chamando o GEM para resolver algum problema.

Quando falam sobre este serviço diferenciado relembram como o GEM foi constituído:

A Guarda saiu do próprio municipal e foi pra rua. Isso aqui hoje só existe por causa daquilo ali. Se não tivesse acontecido aquela coisa de SMIC, camelô, e coisa e tal, hoje isso aqui não existiria.

Foi a partir do trabalho realizado em parceria com a SMIC, de apoio aos funcionários da fiscalização do comércio ambulante, que os gms tiveram a oportunidade de ir para a rua e ter outra experiência enquanto agentes de segurança. Em suas perspectivas esta experiência foi vista como uma oportunidade de colocar em ação novas possibilidades de trabalho. Desde então o primeiro grupo constituído foi passando por transformações até chegar à composição atual com as funções executadas por eles.

Ao falarem sobre a constituição do GEM, questiono a forma como foi construído este lugar que o grupo ocupa atualmente dentro da GM, ao que eles respondem da seguinte forma:

Diferenciando. Fazendo um trabalho diferenciado.

Iniciativa de cada um.

Vontade individual.

Vontade de trabalhar. De fazer.

Daí entra a questão do perfil de novo, que a gente já falou num outro encontro.

A gente foi fazendo, fazendo.

Botar a cara pra bater e fazer.

A partir dessas falas surge a discussão sobre uma função social mais efetiva, um trabalho causador de mudanças. Com a presença dos guardas nos parques e praças as ocorrências vêm diminuindo de número. No início aumentou naturalmente por passar a existir um patrulhamento que não existia, mas, na medida em que se efetiva um trabalho nesses locais, as ocorrências diminuem, o que marca o reconhecimento de um bom serviço. Quando a pauta é sobre a diminuição ou aumento das ocorrências desde que foram para as ruas, eles explicam:

Diminuiu. Quando nós começamos o índice de ocorrências era maior que agora. Porque antes praticamente inexistia patrulhamento dentro da Guarda, como nós patrulhamos hoje. É um patrulhamento mais constante, de permanência. Então com a nossa presença, nos parques e praças, as ocorrências de início eram grandes, todo dia. E foram diminuindo gradativamente, que é a tendência natural. Existe um problema, colocando o Grupamento pra resolver ou amenizar o problema, algum resultado vai ter. Se o serviço foi bem feito o resultado vai vir. E qual é o resultado? Diminuir as ocorrências.

Diminuir as ocorrências não é sinônimo de diminuição das abordagens, percebem que a forma como efetuam as abordagens vão mudando pelas ações que vêm executando no parque. No início das atividades abordavam a pessoa quando ela estava cometendo o crime, geralmente furtos e roubos. Atualmente, apenas a figura do gm no parque e na praça já serve para reprimir a atuação dos criminosos. Para chegar neste patamar de atuação, a presença e o patrulhamento constante fizeram com que adquirissem respeito na função pública de segurança.

As abordagens elas não diminuem, elas mudam. Muda a característica da abordagem. Antes nós já abordávamos o elemento no ato, ele já tava cometendo o crime. Era esse tipo de abordagem. Hoje em dia não. Hoje é muita coisa mediante suspeita, mediante denúncia. A abordagem por uso de tóxicos, entorpecentes, coisas mais leves.

Ganhar o respeito da população também se insere na discussão sobre o serviço diferenciado.

O afronto, também, em relação as facções diminuiu bastante. Antes eles não aceitavam a presença da Guarda, hoje uma grande parte já aceita. Já entende que a nossa função é uma função pública de segurança. As próprias pessoas que utilizam os parques, pessoas que trabalham no parque, já nos reconhecem, já nos avisam quando eles vêem uma situação [...] E o próprio cara já se liga, e já vê que nós estamos cuidando, e se pensa em fazer alguma coisa não faz. Sai fora. Porque sabe que está sendo monitorado.

Nós temos pontos específicos que é onde nós atuamos. Aí nós também temos nossos dados, que depois o colega pode passar, e diminuiu a criminalidade. Diminuiu bastante. Agora, o que a gente ouve na TV, eles não falam: ah diminuiu dentro da Redenção, eles não falam. Eles falam mais num contexto geral. A gente pode falar mais das áreas que nós atuamos, nós não podemos falar dum contexto geral. Aí realmente [...]. Até porque o efetivo da Brigada, da Guarda Municipal, da Polícia Civil, nunca vai ser suficiente pra controlar os índices de criminalidade. É um problema social. É um problema crônico. Vai sempre aumentar. As crianças vão nascer, vão crescendo desestruturadas e vão se tornando bandidos, marginais. Isso é um dos nossos problemas da sociedade. E que não é só com a força policial, força militar, que vai ser resolvido, aí já entra uma outra situação de políticas sociais, e tudo, e que tem que trabalhar paralelo conosco, se não, não funciona. [...] Então com certeza, se não existe aquele trabalho pra se evitar que isso aconteça, vai continuar acontecendo cada vez mais, e vão crescendo os índices. Aí a Guarda vai ter que ir lá, vai ter que combater com a Brigada com a Polícia Civil, e tudo. Infelizmente, é assim que funciona nossa sociedade.

A presença dos gms tem trazido mudanças nos parques e praças a partir de sua atuação. Todavia, eles compreendem um aspecto que é social, que, por mais que façam um trabalho diferenciado e que seja reconhecido, não é algo que consiga resolver todos os problemas sociais referentes à criminalidade.

5.3.2 “Só se espreme laranja que sai suco”

Esse é um assunto muito abordado durante os encontros com o GEM, quando os guardas trazem inúmeros exemplos para as discussões sobre reconhecimento. Em relação a este tema pode-se perceber que ocorreu uma construção onde, no início, existia a queixa de falta de reconhecimento e, até o fim

da pesquisa, a impressão foi mudando e percebeu-se que o grupo é reconhecido, tanto interna quanto externamente, em razão do serviço que presta.

Logo que o tema é lançado para discussão, os gms falam sobre motivação, exemplificando com fatos que mostram que se não forem valorizados, não têm como se sentirem motivados para fazer seu trabalho. Percebe-se isso na seguinte fala:

Agora essa questão da motivação ela é muito importante e talvez seja o fato mais relevante nessa questão que o colega falou, de o cara não querer fazer, aqui tá bom e não vou fazer, não é o que eu tenho que fazer... a motivação... não há motivação, entendeu? Não há a valorização do que se faz, então porque que eu vou fazer se eu não sou valorizado, se eu fizer vou ser mais cobrado, mais apertado para fazer mais...

A motivação é vista pelos gms como algo muito importante para impulsioná-los a realizar seu trabalho. Percebe-se que, atualmente, há um grande investimento por parte das empresas em motivação: motivar os funcionários para produzir, motivar os colaboradores para dar lucros, resultados. Existem técnicas que são vendidas no mercado para esta finalidade, pois, com a flexibilização do trabalho, a motivação é vista como uma ferramenta para vencer a competição.

Dejours e Abdoucheli (2007) elaboram uma reflexão teórica sobre motivação e desejo, entendendo a primeira como algo objetivo, com a preocupação de quantificação, e, a segunda, como da ordem da subjetividade, do sujeito. Na clínica do trabalho, utiliza-se o conceito de desejo, entendendo o desejo do sujeito como algo anterior à motivação. Para os autores, o desejo e a satisfação são partes integrantes do trabalho. Na fala do gm acima, pode-se perceber que não existe motivação porque o desejo do trabalhador não é respeitado. Quando não há reconhecimento, não há desejo de trabalhar.

Mas ai aquilo que tu tava falando, segurança só é vista quando se precisa dela. Aí, ali na Redenção reduziu em 70% isso no primeiro ano. Tava sempre dando ocorrência ali. Sempre ocorrência. Porque no momento que a Guarda não tá agindo ou a Brigada não tá agindo, ah tão parado, tão ali sem fazer nada. Mas isso não acontece só porque estamos ali também. É complicado isso daí que tu só é visto quando dá um problema. Quando não dá problema tu tá passeando no parque, gastando gasolina. Bom, mas até a gente chegar ali de não ter muita coisa pra fazer...

Nesta fala, um dos integrantes do grupo relembra o índice de redução de ocorrências quantificado através de estatísticas realizadas pela Prefeitura de Porto Alegre, tomando como base antes da GM atuar no parque da Redenção e depois do patrulhamento constante no local. Por ser a segurança algo não palpável, os gms referem que executam um trabalho que não é visto, reclamam por não serem reconhecidos pela sua presença, mas apenas quando estão agindo em alguma situação que representa risco para a população. Expressam certo desapontamento pelos moradores da redondeza do parque não perceberem que a redução de ocorrências só aconteceu por um trabalho anterior realizado pelos gms. Relatam que até chegar ao ponto que chegou, de apenas sua presença constranger atos criminosos, muitas coisas foram feitas.

Lazzarato e Negri (2001), quando falam deste trabalho imaterial, evidenciam algo que pode ter um produto tanto material como imaterial. Grisci (2006) retoma que este trabalho pode produzir sentimentos, sensações, inclusive a de segurança. Entende-se que não é o trabalho dos gms que é abstrato, mas sim, o que resulta dele. A sensação de segurança criada a partir de seu trabalho não é vista, mas sim, percebida pelos cidadãos. Quando se dão conta disso, a fala começa a mudar:

[...] a Guarda teve ascensão, então não é a valorização ideal, mas tem reconhecimento externo, isso aí é notório, todo mundo sabe que tem, até nós que entramos depois. Tem tanto a reclamação da necessidade dos nossos serviços, mesmo a gente não tendo contingente para isso, mas tem reconhecimento externo, um pouco interno com relação a valorização das outras Secretarias. A Guarda era bem desacreditada em função de ser muito mais patrimonial e termos ido para a rua, a partir ali da SMIC é onde que a Guarda... quando a Guarda começou a sair para a rua e a população começou a ver, ela começou a olhar de outra forma para a Guarda e a exigir, então eu acho que tem reconhecimento externo sim, não é o ideal, mas tem.

Os guardas, a partir do seu trabalho, vão criando um novo espaço de atuação, uma nova relação com os moradores da cidade e, a partir disso, conseguem visualizar e comparar o reconhecimento com o tipo de atividade que estão executando nas ruas.

Quando falam que não são reconhecidos e, mesmo assim, são cobrados, percebe-se que estão descontentes e que, com a falta da valorização do trabalho que executam, não têm porque se esforçarem para fazer mais. No entanto, no decorrer da pesquisa, esta ideia vai se modificando e alguns afirmam que, para serem reconhecidos, devem fazer, devem ser notados, e que, se estão cobrando cada vez mais deste grupo, é porque estão valorizando seu trabalho.

Só se espreme laranja que sai suco, então é uma forma de tu saber. Se te cobram é porque tu tem pra dar, acho que isso aí é uma forma de valorização, é uma forma de satisfação pessoal pô, se o pessoal tá exigindo de mim, tá vindo para mim é porque eu tenho algo para dar para a instituição, então eu acho que isso é uma forma de valorizar.

Eu tenho a minha satisfação por tá... Pensar o seguinte, eu acho que eu to contribuindo para mudar, pra futuramente a coisa ficar melhor. É o que eu penso. Não vou ficar me prendendo em trabalhar meia hora mais meia hora a menos.

Esta última fala invoca, mais uma vez, o quanto se sentem diferentes dos outros grupos da GM. Dizem que não se importam por trabalhar um pouco a mais, em construir um outro lugar, um outro tipo de serviço que traga reconhecimento diante da sociedade, dos gestores e, até mesmo, dos colegas. Na fala a seguir, o gm fala sobre o julgamento de utilidade vindo das chefias que, segundo a psicodinâmica do trabalho, é uma das formas que compõem o reconhecimento no trabalho.

[...] do comando, do pessoal mais de ponta, mais parecido, o grupo é muito bem reconhecido, eles sabem o que a gente faz. Pode até não verbalizar e ninguém vai tá toda hora “olha, parabéns”, mas é a satisfação de cada um. Eu, sinceramente, me sinto muito valorizado, muito satisfeito comigo mesmo, por tá sendo protagonista de uma coisa que eu tenho esperança que vá mudar, que vai ter um trabalho mais reconhecido. Já, olha, já mudou muito na rua, aí, eu to participando de reuniões direto aí, o pessoal como unidade mesmo nos reconhece e está, às vezes, nos colocando como mais eficientes que a Brigada Militar na questão da prevenção. E tão buscando, a Brigada Militar tá nos buscando para fazer junto com eles, a Polícia Civil mais ainda... é um processo, e todo processo ele vai ter... Nós vamos ter que mostrar para depois ser reconhecido. Então, eu sinceramente não vejo que exista uma desvalorização nesse sentido. Se me falar de salário tudo bem. Mas sempre é um conceito, sabe que salário sempre pode ser melhor, mas vamos comparar ao resto, ao resto da segurança pública. Então, o fato de trabalhar um pouco mais, se dedicar mais e ser cobrado mais é porque nós estamos fazendo a diferença. Hoje dentro de Secretarias a gente tem... Vai lá na Secretaria da Cultura, ela quase nos carrega no colo, isso aí é...só quem não quer ver para não ver a mudança que teve.

Levando-se em conta a violência que assola a modernidade, o grupo percebe que seu trabalho acaba sendo de fundamental importância para a sociedade e que, por esta característica, a população acaba precisando ainda mais de segurança e, conseqüentemente, solicitando mais os serviços prestados pelo GEM.

O nosso trabalho, como qualquer outro trabalho de prestação de serviço à comunidade, à população, é visto com bons olhos, eu acredito. E até mesmo a aclamação por segurança aí é geral.

A Guarda Municipal encontra-se ligada a uma Política Nacional de Segurança Pública, o que situa melhor o grupo em suas funções de segurança. A população passa a reconhecê-la como um órgão de segurança inserido em um contexto nacional nos últimos cinco anos, simultâneo as ações do Programa Vizinhaça Segura, sendo deste tempo para cá que a GM realmente começa a prestar um serviço que antes não era visto como de sua competência. Todavia, expressam que os colegas, funcionários da prefeitura, não os reconhecem enquanto tal.

Mais ou menos de uns 5 anos pra cá que ela acabou tendo um reconhecimento maior pelo público, não da prefeitura, que até mesmo os clientes da Guarda, fora os funcionários também não reconheciam isso aí. Mas até mesmo a população, aquela mãe que tem filho numa escola municipal, nem olhava para a GM, via como um porteiro qualquer ali. Há uns anos ela nem mesmo tinha dimensão de como a Guarda está inserida, em uma coisa nacional, inserida como órgão de segurança pública, então ela está sendo vista de outra forma e referenciada.

Mesmo não se sentindo reconhecidos pelos funcionários da prefeitura, o reconhecimento pela Secretaria de Direitos Humanos é muito valorizado por eles, pois preocupa-se em dar um retorno sobre as atividades que executam, comparando-os positivamente, até mesmo, com outros órgãos de segurança.

A Secretaria dá retorno. Fui em reuniões a aclamação é igual, eles viram muito mais o retorno com a Guarda do que com a Brigada. Malharam a BM na reunião de reavaliação houve elogios ao GEM. Isto é importante.

Ao relatarem sobre este reconhecimento que recebem, relembram de uma época em que eram desvalorizados e confundidos como quem estivesse prestando um serviço enquanto civil, como se não tivessem uma função legal diante da segurança pública.

Guarda, camelô, pessoal da SMIC, Prefeitura, eram tudo igual, tratado tudo igual. Brigaram lá, tumultuaram lá,... Eles não nos viam como aqueles da lei, e que estavam lá cumprindo uma função pública. Eles não entendiam dessa forma. Não, hoje é totalmente diferente. Hoje nós somos reconhecidamente agentes da lei.

Através da fala abaixo, surge o reconhecimento entre os pares. A BM é vista como uma instituição que já vem, há muito mais tempo, realizando o trabalho que a GM está iniciando. Por isso, sabe das dificuldades de execução em algumas situações. Este tipo de julgamento, o de estética, entre os pares, é muito mais exigente que o das chefias, pois eles entendem da qualidade do trabalho. Será a existência destes dois tipos de julgamento que constituirão o reconhecimento.

A Brigada Militar tá procurando o GEM para as demandas da semana.

Pra mim o próprio reconhecimento do próprio grupo já é uma forma de reconhecimento.

Logo que discutem sobre as formas de reconhecimento, tanto do julgamento entre os pares quanto o das chefias, relembram que este reconhecimento só existe através do trabalho deles, da sua atuação.

Esse reconhecimento independente de quem estiver no comando, ele vai depender da nossa atuação. Se nós tivermos uma atuação boa, dentro da prefeitura, dentro da corporação, e junto a população, o reconhecimento vai continuar. Se a nossa atuação for ruim o reconhecimento também vai desvalorizar. Isso depende da gente.

Com estes recortes das falas dos integrantes do grupo, fica claro o movimento feito em direção à construção de uma percepção do quanto os guardas

do GEM são reconhecidos, reconhecimento este que é primordial para que eles continuem exercendo suas tarefas com saúde.

5.3.3 Identidade

O serviço prestado permite um movimento muito importante, que é a constituição da identidade. A partir da execução de suas tarefas, reconhecem-se enquanto guardas municipais, pertencentes a um grupo, o GEM, que tem uma função social e política. Conseguem distinguir quais são suas funções e quais são as de outros agentes de segurança.

Em outras pesquisas realizadas percebeu-se que os guardas estavam se questionando se a GM não estaria se encaminhando para tornar-se uma instituição policial, pois estavam acompanhando uma evolução de seu trabalho, que gerava maior visibilidade e, conseqüentemente demanda por um trabalho antes não realizado por eles. Neste momento, sentem-se mais tranqüilos com suas novas funções e mostram saber o valor e a função da instituição para a sociedade e, ainda, diferenciam seu trabalho dos de outros órgãos de segurança.

Analisando a criminalidade, para cada horário, tem um tipo de crime. A guarda está preparada para atuar no dia. À noite é da Brigada para crimes de homicídio, seqüestros... Durante o dia, pequenos delitos, onde a guarda pode atuar melhor.

A identidade acompanha o reconhecimento no momento em que também é fundamental para o trabalhador que, em seu trabalho, busca um reconhecimento social e uma identidade diante da sociedade. Sem o reconhecimento da população, os gms poderiam apresentar uma alienação social,

vindo a duvidar de si próprios e da relação que mantêm com o real. Todavia, não é isso que se percebe, pois relatam que a população chega a aplaudir algumas ações que fazem nas ruas:

Então acontece muito, pessoas até nessa situação do tiroteio no parque, que muito aplaudiram os guardas [...]

A identidade dos guardas entrou em questionamento quando voltou o uso de armas de fogo. O uso do armamento traz reconhecimento e constrói uma nova identidade. O grupo, agora, é visto com outros olhos.

Tu agindo dessa forma a população te vê com outros olhos, opa, o guarda tá armado e ele tá agindo, ele tá indo pra cima mesmo. Ele não tá ali só pra abrir o portão pra mim. A idéia é essa.

O armamento, ao mesmo tempo em que produz questionamentos, ajuda os gms a encontrarem uma nova identidade. Eles não são polícia, não serão policiais, mas traçam um caminho que lhes permite aproximação com a segurança comunitária. Surge uma nova identidade, que não é repressiva e trabalha junto à comunidade.

É, daí a gente vai vendo o que é mais ou menos certo, por que na verdade não existe um projeto nacional, e outra, embora que em outras GMs, em outros estados, as GMs estão, bah, tão muito além da nossa, a frente da nossa. Então, nas questões de legislação elas estão melhor organizadas. Ah, ontem o colega falou: ah não é nossa função, eu vejo que a nossa função, ela vai tender para a segurança comunitária, ela não vai partir para o viés da Polícia Militar. Que eu entendo que nós vamos chegar num momento, que nós vamos estar lá atuando, conversando com a comunidade, pegando sugestões e tal, não vai ser esse tipo de atuação truculenta que a BM tem. De chegar no enfrentamento, de botar na parede, não. Eu acho que as coisas, pelo menos aqui no estado, a tendência é que se parta mais para uma saída comunitária.

As discussões trazidas e a vivência dos gms na rua fazem com que eles percebam uma nova função que assumem diante da comunidade. A construção desta função social, desta nova identificação, faz com que fiquem mais claras as ações que realizam.

Aí tá o problema, não tem... não consegue ter uma coisa coesa no efetivo todo...tem gente que vai sempre contra...a gente tá fazendo uma ação mais de polícia, mas tem um povo que não quer que a guarda chegue a esse ponto para não ter que fazer...não sei se é medo, mas não é do perfil, não quer fazer.

É sabido que o GEM está operando um trabalho que é diferenciado na GM, um trabalho novo, que ainda não tinha sido executado por outros grupos. Neste caso, percebe-se claramente a cooperação do grupo neste momento de construção de identidade. A cooperação tem como objetivo instaurar um novo processo, uma nova cara para a GM. Admitindo as dificuldades reais e que a organização permanece inacabada e incompleta, mesmo assim se sentem protagonistas da mudança e da implantação de algo que acreditam ser para o bem da instituição e da sociedade. Quando existe o reconhecimento, o sofrimento ganha sentido com a conquista da identidade.

5.3.4 Postura e Uniforme

O uniforme tem uma função social, carrega uma marca histórica, sendo uma forma de expressão que identifica quem a veste, como pertencente a uma categoria profissional, muitas vezes situando-o em uma hierarquia.

Machado de Assis (1982), em *O Espelho*, faz referência ao fardamento, ao contar a história do alferes da Guarda Nacional. Cinco amigos, em

meio a discussões metafísicas, são tomados pela história de Jacobina, que conta como se tornou alferes. Não se trata de assumir o cargo, mas de quando sua alma passou a valorar o exercício da patente. O personagem conta sua história, relatando fatos que o fizeram esquecer o homem que era e tornar-se o Alferes. Narra o momento em que entre um embate de identidade, ao olhar para o espelho e vestir-se com o fardamento de alferes, reconhece-se enquanto outro, outro homem, que, como diz, agora é um ente animado que havia encontrado sua alma exterior. Com sua obra, Machado de Assis esboçou uma nova teoria da alma humana, colocando em pauta a questão de ser para si e ser para o outro.

O GEM não usa os mesmos uniformes que os outros gms. Este percurso realizado pelo GEM, diferenciando-se tanto nas ações quanto no uniforme, resulta em visibilidade, sendo usada até mesmo de uma forma política. Comentam que quando a administração municipal quer fazer algum vídeo institucional, propaganda eleitoral ou outra forma de propaganda, sempre chama o pessoal do GEM, pois são melhor apresentáveis, com uniformes bonitos, motocicletas e viaturas e, até mesmo, uma postura diferenciada.

Por outro lado, é interessante politicamente ter mais visibilidade. Não vai ter como voltar atrás [...]

A postura reflete uma posição, reafirma uma identidade, também fazendo parte do reconhecimento, pois é através da postura e do uniforme que se fazem reconhecidos e é a partir do reconhecimento que investem, cada vez mais, em uma postura de quem presta serviço de segurança.

Uma coisa que eu acho é postura, 80% é postura. Às vezes tu controla uma situação só pela maneira de agir, a maneira de tu chegar, não precisa tá com a arma na mão, não precisa tá nada. Chegou te impôs e deu, agora o cara chega lá, ah pois é, o cara te dá um tapa na cara. Agora se tu chegar pra ele assim: acabo meu! Tá, nem sempre ele vai aceitar, ou ele já vai parar. O cara chega lá civil assim todo desleixado, o cara não vai tá nem ai pra ti, é capaz até de cuspir na tua cara. Agora tu chega lá com a boina estufa o peito e já era.

E ai tem também aquilo que a gente fala no parque da operação presença, o que que adianta tu efetuar uma operação presença desleixada? Olha o uniforme dele, todo desbotado, poxa. A Guarda em si, ela vende pra população uma imagem de segurança.

Referem-se à postura e ao uniforme como algo capaz de interferir nos resultados de muitas ações. A forma de abordar, o uniforme que usam, tudo isso faz parte da postura que têm como guardas e agentes de segurança. Por isso acabam investindo recursos próprios para comprar materiais e uniformes para trabalhar. Ao mesmo tempo em que alguns acreditam que a instituição fornecer o material adequado é uma forma de reconhecimento, outros falam que isso não é reconhecimento, mas sim, obrigação da instituição de dar o necessário para que o serviço se cumpra de forma bem feita. A instituição fornece um material que não é o mais adequado. Percebe-se a situação na fala a seguir:

O coturno não tá como a gente precisa, mas acho que a gente também tem que ter esta visão, depois de 3 anos na Guarda foi a primeira vez que a gente ganhou um macacão. Tudo bem não é o macacão que eu gostaria, mas é o primeiro ponto que eu levanto. Nós já estamos numa revolução, poxa. No GEM, nós entramos, eu comprei coturno, macacão, pra trake, em função das motos, algema, lanterna, boina, capa de colete. Se eu num primeiro momento tive que desembolsar com isso, porque eu gosto do que faço, e não é uma questão de ah tu pagou. Sem falar no capacete, por qualidade de vida. Eu tinha um capacete, mas que era desconfortável. Então, eu queria trabalhar como motociclista, fui lá desembolsei comprei, mas o que acontece que hoje quando eu to lá na rua eu tenho melhor qualidade.

A preocupação dos guardas é com a própria segurança, com a qualidade de vida. Investem em si próprios para terem condições de exercer suas tarefas sem correr risco de vida. No momento em que compram roupas e proteções para usarem, ao andarem nas motocicletas, autoprotegem-se da própria organização do trabalho. O uniforme acaba sendo, além de um modo de reconhecimento, um mecanismo de proteção, e o investimento que fazem para conseguir trabalhar é visto como gostar do que se faz.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse em realizar a pesquisa com os guardas municipais foi sendo construído pela aproximação com o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho e com os projetos que estavam em andamento. O próprio grupo do GEM trouxe suas inquietações, que se transformaram em questões para esta pesquisa.

O GEM é um grupamento que já conhecia a metodologia utilizada, que tem facilidade em falar sobre a organização do trabalho mesmo sem ser muito provocado. Tendo a pesquisa surgido pela demanda do próprio grupo, a recepção das pesquisadoras foi tranqüila.

Desta forma, busquei investigar as relações entre prazer e sofrimento psíquico a partir da análise do reconhecimento no trabalho do GEM. Com a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho se propôs, através da fala e da escuta, saber sobre a organização do trabalho, sobre a eficácia das estratégias, analisando a fala e escutando o sofrimento. Entendo que os objetivos da pesquisa foram alcançados, já que a metodologia escolhida foi apropriada para o estudo.

O percurso traçado, através da contextualização, para sustentar a pesquisa foi elaborado com o intuito de dar conta das questões que estavam problematizadas e que deram origem ao trabalho. Dois temas se destacaram: a saúde do trabalhador e a segurança. Busquei autores que pudessem fazer a relação entre trabalho e saúde mental e que entendessem o prazer e sofrimento no trabalho como uma dinâmica. Em relação à segurança, organizei sob duas perspectivas, uma de sentimento, sensação de (in)segurança, já que este é o trabalho dos guardas municipais, fazer com que a população sintam-se segura; outra sob a ótica da política pública, já que a instituição Guarda Municipal está passando por transformações em sua função social, que acredito interferir na forma de reconhecimento do trabalho dos gms.

A pesquisa na Guarda Municipal de Porto Alegre foi realizada no ano 2009, através de visitas a instituição, observações, conversas informais, encontros coletivos com o GEM e algumas entrevistas individuais. Ao total foram 12 encontros com o grupamento em 3 meses. A partir disso foi se construindo o material que resulta nesta dissertação, a gravação das entrevistas e dos grupos, a coletânea de reportagens sobre a GMPA e seus trabalhadores e as observações realizadas. Acredito que algumas coisas foram modificando no decorrer do ano até então, o que faz parte do movimento das organizações. Assim, este trabalho retrata exatamente o período em que foi realizada a pesquisa.

As categorias encontradas e a subdivisão em palavras-chave de interpretação foi a forma didática que encontrei para que o leitor acompanhasse como, para mim, melhor fazia sentido a experiência vivida com estes trabalhadores. A partir dos objetivos organizei os resultados. O objetivo geral era investigar as relações entre prazer e sofrimento psíquico a partir da análise do reconhecimento do trabalho no GEM. Este foi desmembrado em dois objetivos específicos: analisar quais são as estratégias individuais e coletivas construídas para o enfrentamento do cotidiano do trabalho; e, investigar como se dá a relação de reconhecimento neste grupo.

Com o primeiro objetivo específico foi possível apreender os aspectos subjetivos e objetivos do cotidiano do trabalho dos gms e as estratégias que constroem para manterem-se em uma normalidade sofrente. Fundamental para que eu entendesse e percebesse como se davam as relações de reconhecimento no grupo, que foi meu segundo objetivo específico.

As palavras-chave de interpretação não estão estanques. Existe uma dinâmica entre elas, sendo que a mesma pode tanto se encaixar em formas de reconhecimento, como cotidiano do trabalho ou estratégias defensivas. Entende-se que esse movimento não seja peculiar da GMPA, mas de qualquer instituição.

Nesta pesquisa percebeu-se que os gms criam possibilidades de reconhecimento, tanto pela população quanto pela própria secretaria e colegas de trabalho. Investindo em uniformes, postura e serviço diferenciados, constroem uma identidade para o grupo, que os deixam unidos enquanto coletivo, cooperando mais

e criando estratégias de saúde no trabalho. Eles sentem-se fazendo um trabalho importante para os cidadãos e para a instituição. Quando se reconhecem como a “cara da Guarda”, mostram-se motivados para continuarem a executar o serviço de segurança que oferecem.

Por se sentirem bem investindo na profissão suas vidas são atravessadas pelo trabalho. Muitas vezes abdicam da convivência familiar e de se comportar como alguém alheio à segurança, quando fora do horário de trabalho, por já terem internalizado o modo de agir de gm, reproduzindo as ações do cotidiano do trabalho em outros espaços, estando sempre atentos ao que passa em sua volta.

Este grupo apresenta como característica uma distinção em seu trabalho, pois se propõem a um serviço diferenciado de segurança. Os gms do GEM não estão fixos em setores, mas circulando pela cidade com motocicletas e viaturas e executando ronda em alguns pontos estratégicos da cidade. Acredito que a GMPA oferece à população um trabalho bem planejado de segurança urbana, intervindo positivamente na qualidade de vida dos cidadãos.

Em um mundo repleto de inseguranças, os gms referem que ser agente de segurança é uma profissão reconhecida, pois a população precisa desse serviço mais do que em outros tempos. Mesmo ouvindo reclamações pela falta de segurança, acreditam que a grande maioria dos cidadãos reconhece seu trabalho, recebendo, até mesmo, aplausos ao executarem ações eficazes.

Ainda ficam algumas questões depois desta pesquisa. Poder aprofundar o estudo sobre o trabalho imaterial realizado pelos gms é importante, não só por aparecer em suas falas, mas também por ser um trabalho que cede espaço para a criatividade e o espírito crítico do trabalhador.

Outro ponto em que se pode avançar em próximos estudos é o papel da mídia no reconhecimento e o quanto interfere em como os trabalhadores sentem-se quando são noticiados pelo trabalho que prestam. Não coube neste trabalho fazer a discussão por não ter o foco nos canais de comunicação. Todavia, entendo que a mídia reflete, de alguma forma, no cotidiano destes trabalhadores.

O grupo de pesquisa, do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, foi de fundamental importância para a realização deste estudo, mesmo já tendo realizado pesquisas mais de uma vez na GM verifica-se como ainda existem questões a serem trabalhadas nesta instituição. Por saber que o sofrimento é mediado pelas estratégias defensivas, que protegem os trabalhadores contra as adversidades do trabalho, entendo que a pesquisa sobre o reconhecimento deve atingir outros grupamentos da GM, não só os que estão tendo maior visibilidade, mas também os trabalhadores que continuam executando antigas tarefas, propondo-se sempre espaços de discussão.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Sérgio; LAMIN, Cristiane. Medo, violência e insegurança. *In*: LIMA, Renato Sérgio de; PAULA, Liane de. (orgs). **Segurança Pública e violência: o Estado está cumprindo seu papel?** São Paulo: Contexto, 2006

ASSIS, Machado de, O Espelho – Esboço de uma nova teoria da alma humana. *In*: **Papéis avulsos**. S.l., Lombaerts & C., 1882.

AZEVEDO, Rogério de. **A Integração do Sistema de Segurança Pública**. Monografia (Especialização) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

BAIERLE, Tatiana. **Ser Segurança em Tempos de Insegurança: Sofrimento Psíquico e Prazer no Trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

_____. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social e Trabalho**, São Paulo, vol.11, n.1, p.69-81, jun. 2008.

_____ et al. **Intervenção em Psicodinâmica do Trabalho junto aos Servidores da Guarda Municipal de Porto Alegre**. No prelo.

BARBOSA, Antonio Rafael et al. Reflexões sobre a municipalização da segurança a partir do diagnóstico de segurança pública do município de São Gonçalo (Rio de Janeiro). **Civitas**, Porto Alegre, v. 8, n. 3, p. 386-408, set./dez. 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

BENGOCHEA, Jorge Luiz Paz *et al.* A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.18, n.1, p. 119-131. Jan./Mar. 2004.

BLANCO, Antonio Carlos Carballo. Prevenção primária, polícia e democracia. In: **Das Políticas de Segurança Pública às Políticas Públicas de Segurança**. São Paulo: Ilanud, 2002. p. 43-62. Disponível em: http://www.ilanud.org.br/index.php?cat_id=78 Acesso em: 21 jul. 2009.

BONUMÁ, Helena. Apresentação. In: PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. **Prefeitura de Porto Alegre e a Segurança Urbana: uma forma alternativa e cidadã de construir soluções para a segurança**. Porto Alegre: a Prefeitura, 2003.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004.

BRASIL. **Código Tributário Nacional, Constituição Federal e Legislação Complementar**. Mini /obra coletiva. Organizado por Antonio Luiz de T. Pinto; Márcia Cristina Vaz dos S. Windt e Livia Céspedes, col. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional n. 48, de 10-08-2005. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde** (1996). Disponível em: http://www.pucminas.br/documentos/pesquisa_cns.pdf Acesso em: 17 dez. 2008.

BRASIL. **Plano Nacional de Segurança Pública** (2000). Disponível em: http://www.dhnet.org.br/3exec/novapolicia/plano_segpub.htm Acesso em: 24 jul. 2009.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 10.746** de 10 de outubro de 2003. Altera a redação dos arts. 1º, 4º e 5º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, que institui o Fundo Nacional de Segurança Pública – FNSP, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.746.htm Acesso em: 24 jul. 2009.

BRASÍLIA. **Texto-Base para a 1ª Conferência Nacional e Segurança Pública**. Ministério da Justiça, Brasília - DF, 2009.

BRETAS, Marcos Luis; MORAES, David; CESCO, Susana. **Guardas Municipais: Resistências ou Inovações?** Ministério da Justiça, SENASP: Abril de 2006.

CÂMARA, Paulo Sette. **Reflexões sobre Segurança Pública**. Belém: Universidade da Amazônia, Imprensa Oficial do Estado do Pará, 2002.

CARVALHO, Cláudio Frederico de. **A guarda municipal e a Constituição Federal Análise e interpretação do art. 144, § 8º, em relação a atuação das Guardas Municipais, e o seu efetivo Poder de Polícia**, 2007. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3809/A-guarda-municipal-e-a-Constituicao-Federal>> Acesso 10 fev. 2009.

COSTA, Naldson Ramos da. **Violência Policial, Segurança Pública e Práticas Civilizatórias no Mato Grosso**. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Sociologia – UFRGS. Porto Alegre, 2004.

CUNHA, Eduardo Pazinato da. Municipalização da Segurança Pública: alguns aportes hermenêutico-constitucionais do conceito de segurança como direito social. In: AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de. et al. (Org.). **Violência e Controle Social na Contemporaneidade V**. III – Anais do III Ciclo de Estudos e Debates sobre Violência e Controle Social. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008. p. 61- 75.

DANTAS, George Felipe de Lima. **Velhas coisas que continuam sempre novas: os nove princípios de Sir Robert Peel**. Polícia - br - Fórum de discussão sobre Segurança Pública. 14.10.2002. Disponível em <<http://www.mail-archive.com/policia-br@grupos.com.br/msg09879.html>> Acesso em: 24 jul. 2009.

DEJOURS, Christophe. **Por um novo conceito de saúde**. Revista de Saúde ocupacional. Nº 54, vol 14, abril, maio, junho, 1986.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

_____. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L.I. (orgs.). **Christophe Dejours - Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro : Ed. Fiocruz, Brasília : Paralelo, 2004

_____; **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2007a.

_____; JAYET, Christian. Psicopatologia do Trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo – metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007b.

_____; ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007b.

_____; Avaliação: uma problemática hesitante. In: SZNELWAR, I.L.; MASCI, F. L. (orgs). **Trabalho, Tecnologia e Organização**. São Paulo: Blucher, 2008.

_____; MOLINIER, P. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. **Christophe Dejours - Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro : Ed. Fiocruz, Brasília : Paralelo, 2004, p. 127-139.

ETCHICHURY, Carlos. Candidatos querem mais guardas armados. **Zero Hora**. Porto Alegre, 2008, nº. 7 set. 2008. Política, p. 7.

FAGUNDES, Andréa Lucas. **A municipalização da segurança pública: estudo de caso em São Leopoldo – RS**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Universidade Federal do Rio Grande d Sul-UFRGS. Porto Alegre, 2007.

FAGUNDES, Andréa Lucas; AZEVEDO, Rodrigo. A municipalização da Segurança Pública no Brasil, pressupostos teóricos e critérios para implementação de políticas públicas de segurança. **Revista de Estudos Criminais**, v. 1, p. 89-106, 2007.

FERREIRA, Geison da Cunha. **Cultura política e Segurança Pública. Capital Social e eficácia dos serviços de segurança pública em Porto Alegre**. Monografia de Graduação. Departamento de Ciência Política – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre, 2006.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, 2001. Acesso em 21 de fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000100010&lng=en&nrm=iso>

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

GHISLENI, Ângela Peña; MERLO, Álvaro R. Crespo. Trabalhador Contemporâneo e Patologias por Hipersolicitação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. v. 18, n. 2, p. 171 – 176, 2005.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e Fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

GRISCI, Carmen L. Iochins. Trabalho Imaterial. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

HASSEMER, Winfried. **Três Temas de Direito Penal**. Publicações Fundação Escola Superior do Ministério Público – Porto Alegre/1993

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102- 108, 2003.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=&nrm=iso>. Acesso em: 08 out. 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa de Informações Básicas Municipais: Perfil dos Municípios Brasileiros 2006**. Rio de Janeiro, 2007.

JARDIM, Sílvia R.; GLINA, Débora M. R. O Diagnóstico dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. In: GLINA, M. R. e ROCHA, Lys E. (Orgs.). **Saúde Mental no Trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Editora VK, 2000.

KAHN, Túlio; ZANETIC, André. **O Papel dos Municípios na Segurança Pública**. 2005. Disponível em: <http://www.ssp.sp.gov.br>. Acesso em: 22 jul. 2009

KOPITTKE, Alberto L.; TORELLY, Marcelo Dalmás. Políticas Públicas para Segurança com participação: esboço sobre a Conferência Nacional de Segurança Pública com Cidadania. In: AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de. et al. (Org.). **Violência e Controle Social na Contemporaneidade V. III** – Anais do III Ciclo de Estudos e Debates sobre Violência e Controle Social. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2008. p. 99 - 114.

LAPIS, Naira Lima; MERLO, Álvaro Roberto C. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, jan/abr. 2007.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LE GUILLANT, Louis et al. A neurose das telefonistas. In: LE GUILLANT, Louis. **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis, RJ : Vozes, 2006.

LIEDCK, Elida Rubini. Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia** . Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

MAGNUS, Claudia. **Sob o peso dos grilhões: Um estudo sobre a saúde mental dos trabalhadores de um hospital psiquiátrico público**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre, 2009.

MARIANO, Benedito Domingos. Criar uma polícia democrática. In: MARIANO, Benedito D. e FREITAS, Isabel. (Orgs.). **Polícia: desafio da democracia brasileira**. Porto Alegre: CORAG, 2002.

MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Jussara; WUNSCH, Dolores Sanches. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 153-163, 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A Informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: Ed.Universidade UFRGS, 1999.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**. v. 19, Ed especial 1, p. 47 – 56, 2007.

MUNIZ, Monalisa; PRIMI, Ricardo; MIGUEL, Fabiano Koich. Investigação da inteligência emocional como fator de controle do *stress* em guardas municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v.9, n.1, p. 27-41, jun. 2007.

NARDI, Henrique C. Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade. In: MERLO, Álvaro R. C. **Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

NEVES, Paulo S. C. Polícia Comunitária e Participação Social na Segurança Pública em Sergipe. **Revista da Fapese**, Sergipe, v. 3, n. 1, p. 87-128, jan./jun. 2007

NUSUR- **Conceito de segurança**. Disponível em: <http://www.safercities-competitions.org/nusur/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=43> Acesso em: 25 jul. 2008.

OLIVEIRA, Ana Sofia Schmidt de. Políticas Públicas de Segurança e Políticas de Segurança Pública: da teoria a prática. In: _____ **Das Políticas de Segurança Pública às Políticas Públicas de Segurança**. São Paulo: Ilanud, 2002. p. 43-62. Disponível em: <http://www.ilanud.org.br/index.php?cat_id=78>. Acesso em: 21 jul. 2009.

PACHOAL, Janaina. Segurança Pública – poder e dever de todos. In: _____ **Das Políticas de Segurança Pública às Políticas Públicas de Segurança**. São Paulo: Ilanud, 2002. p. 43-62. Disponível em: <http://www.ilanud.org.br/index.php?cat_id=78>. Acesso em: 21 jul. 2009.

PALMA, Antônio. **Não tem mais volta. O futuro é hoje**. 2008. Disponível em <<http://www.guardasmunicipais.com.br/guardasmunicipais/colunistas/artigosantoniopa/ma.php#>> Acesso 16 fev. 2009.

PELBART, Peter Pál. **A vertigem por um fio: Políticas da subjetividade contemporânea**. São Paulo: Iluminuras, 2000.

PINC, Tânia. **Política Pública de Segurança no Brasil: atuação e influência de grupos de interesse (2008)**. Disponível em:

<www.geocities.com/politicausp/politicaspUBLICAS/seguracapUBLICA/Pinc.pdf- >

Acesso em: 26 jul. 2009.

Portal Segurança com Cidadania. **SUSP – Sistema Único de Segurança Pública (2007)**. Disponível em:

<http://www.segurancacidade.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=47> Acesso em: 26 jul. 2009.

PORTO ALEGRE. **Lei Nº 9056**, de 27 de dezembro de 2002. Cria a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana, o Conselho Municipal de Justiça e Segurança e Fóruns Regionais e Justiça e Segurança; extingue cargos em comissão constantes na lei nºs 6.203 e 6.310, de 1988, respectivamente os planos de carreira do DMAE e DEMHAB; cria cargos em comissão e funções gratificadas na administração centralizada e dá outras providências.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. **Lei Complementar nº. 133**. 31 de dezembro de 1985. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Atualizada até maio de 2001.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. **Lei nº. 6309**. Atualizada até outubro de 2001. Estabelece o Plano de Carreira dos Funcionários da Administração Centralizada do Município; dispõe sobre o Plano de Pagamento e dá outras providências.

REALE, Miguel. **Variação sobre a segurança**. Disponível em: <

http://academia.org.br/abl/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?from_info_index=21&infoid=1918&sid=392> Acesso em: 08 ago. 2009.

RICARDO, Carolina de Mattos; CARUSO, Haydee G. C. Segurança Pública: um desafio para os municípios brasileiros. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. Ano 1 Edição 1, 2007.

ROCHA, Marisa Lopes da; AGUIAR, Katia Faria de. Pesquisa-intervenção e a produção de novas análises. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 23, n. 4, p. 64-73, 2003.

ROUDINESCO, Elizabeth; PLON, Michel. **Dicionário de Psicanálise**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Estatísticas**. Disponível em: <http://www.mj.gov.br/main.asp?View={CF2BAE97-81BC-4482-95B9-983F1CC404DA}&Team=¶ms=itemID={C1ECC214-22F7-4B02-9F0D-EA8CB3DD1D39};&UIPartUID={2868BA3C-1C72-4347-BE11-A26F70F4CB26}>
Acesso em: 03 ago. 2009.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SHIRLEY, Robert W. Atitudes com relação à polícia em uma favela no Sul do Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 215-231, Mai. 1997.

SIGAUT, François. Folie, réel et technologie. À propos de Philippe Bernardet, Les Dossiers noirs de l'internement psychiatrique (1989). **Travailler**, Paris, Fayard, n. 12, p. 117-130, 2004/2.

SILVA, Eduardo P. **O stress no trabalho de guardas municipais: a dialética entre o desgaste sócioinstitucional e o biopsíquico**. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas, 2005.

_____ ; HELOANI, Roberto. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 105 – 120, 2007.

_____. Gestão da Formação Profissional e Realidade Sócio-Institucional: problemas e desafios. **Educação: Teoria e Prática**, v. 17, n. 29, p.71-85, jul.-dez, 2007.

_____. A escuta do trabalhador estressado enquanto estratégia de aprimoramento da formação profissional. **Aletheia** n. 29, p.43-56, jan./jun. 2009.

SILVA, José Vicente da. Painel: Modificação da Estrutura Policial – Condição para unificação. In: Seminário Internacional, Porto Alegre, 2000. Polícia e Sociedade Democrática: desafios para o século XXI. **Coleção Polícia e Democracia**, vol. 2.

SILVERBERG, Christine. Painel: Policiamento Comunitário X Militarismo. In: Seminário Internacional, Porto Alegre, 2000. Polícia e Sociedade Democrática: desafios para o século XXI. **Coleção Polícia e Democracia**, vol. 2.

SMDHSU- **Histórico da Guarda Municipal**. Disponível em:
<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smdhsu/default.php?p_secao=34>. Acesso em: 9 out. 2008.

SOARES, Luiz Eduardo. A Política Nacional de Segurança Pública: histórico, dilemas e perspectivas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 21, n. 61 p. 77-97, set.-dez. 2007.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 917-928, Oct./Dec. 2005.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Quadro de datas e acontecimentos da Guarda Municipal de Porto Alegre

Data	Acontecimento
03/11/1892	Criação da Guarda Municipal.
1892 - 1893	A Guarda Municipal fica vinculada à Brigada Militar, portanto ao Estado do Rio Grande do sul.
10/10/1896	É criada a polícia administrativa do município de Porto Alegre.
17/11/1896	A Guarda Municipal é incorporada à Polícia Administrativa do município.
10/01/1929	Os Serviços de higiene, policiamento e instrução passam a ser feitos pelo Estado. A Guarda Municipal retorna à tutela do Estado do Rio Grande do Sul.
1957	A guarda civil municipal passa efetivamente para o Estado do Rio Grande do Sul.
31/12/1957	É criado novo setor de guardas municipais no município de Porto Alegre, ligado ao Departamento de Limpeza Pública.
10/10/1959	É extinto o Setor de Guardas do Departamento de Limpeza Pública e criado o Serviço da Guarda Municipal, subordinado a Secretaria do Governo Municipal.
10/10/1960	É alterada a denominação de Serviço da Guarda Municipal para Guarda Municipal.
30/01/1969	É alterada a denominação de Guarda Municipal para Serviço de Vigilância Municipal.
1981	É realizado o primeiro concurso público para provimento dos cargos de Guarda Municipal ¹⁰ .
1994	É alterada a denominação de Serviço de Vigilância Municipal para Guarda Municipal.
Dezembro de 2002	A Guarda Municipal passa a ser vinculada à recém criada Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana, subordinada à Coordenação de Segurança Urbana.

¹⁰ Novos concursos foram realizados nos anos de 1985, 1991, 1992 e 2002.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia**

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Mestrado

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa

**Saúde Mental e Reconhecimento no Trabalho:
Estudo em Psicodinâmica do Trabalho na Guarda Municipal de Porto Alegre.**

Esta pesquisa visa conhecer os efeitos do trabalho e do reconhecimento na saúde mental dos guardas municipais. Desta maneira, busca-se colaborar para a discussão sobre a importância do estabelecimento de políticas de saúde do trabalhador para as Guardas Municipais.

Os procedimentos previstos para a realização da pesquisa incluem acompanhamento das rotinas de trabalho, entrevistas individuais e discussões em grupo. As entrevistas individuais e as discussões produzidas nos grupos serão gravadas em gravador digital, para possibilitar uma leitura fidedigna dos conteúdos abordados. As gravações serão inutilizadas após o material ser transcrito e este ficará sob a guarda da pesquisadora por cinco anos. Serão divulgados dados gerais da pesquisa, de forma a não identificar pessoalmente os participantes, fica assegurado o caráter sigiloso.

Em caso de desistência da participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado à pesquisadora em qualquer etapa do processo. Como pesquisadora, reitero meu compromisso ético com os sujeitos da pesquisa e coloco-me à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos, por meio do endereço eletrônico thielemuller@msn.com e do telefone (51)9272-7922.

Thiele da Costa Müller Castro
Pesquisadora

De acordo,

Nome do sujeito da pesquisa

Assinatura

Porto Alegre, _____ de _____ de 2009.

Este documento consta em duas vias: uma destinada à pesquisadora, outra ao sujeito da pesquisa.