

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

**UMA POLÍCIA ESPECIAL:
POSSIBILIDADES DE PRAZER NO TRABALHO DOS POLICIAIS
MILITARES DO PELOTÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS**

Daniela Zipperer Müller

Porto Alegre

2012

DANIELA ZIPPERER MÜLLER

**UMA POLÍCIA ESPECIAL:
POSSIBILIDADES DE PRAZER NO TRABALHO DOS POLICIAIS
MILITARES DO PELOTÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Porto Alegre

2012

DANIELA ZIPPERER MÜLLER

**UMA POLÍCIA ESPECIAL:
POSSIBILIDADES DE PRAZER NO TRABALHO DOS POLICIAIS
MILITARES DO PELOTÃO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes – (UNB)

Prof. Dra. Jussara Maria Rosa Mendes (PPGPSI-UFRGS)

Prof. Dra. Marília Veronese (UNISINOS)

“Em uma conversa entre Chico Buarque de Holanda e Clarice Lispector, a escritora

pergunta ao compositor:

- *qual a coisa mais importante no mundo?*

Ao que ele responde:

- ***trabalho e amor.***

Após, ela pergunta:

- *qual a coisa mais importante para você, como indivíduo?*

ele diz:

- ***a liberdade para amar e trabalhar.***”

FERNANDES, 2004.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, que sempre incentivaram e investiram na minha educação e que, por me amarem tanto, fizeram-me confiante para levar adiante aquilo que acredito.

Aos membros do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS, que propiciaram bons debates e agradáveis encontros durante essa trajetória. Em especial a Claudia Magnus, que leu atentamente este trabalho.

Ao meu orientador, Álvaro Merlo, por me ensinar que é preciso sempre realizar um trabalho honesto com nossos ideais e convicções de vida.

À Regina Coeli que me auxiliou no difícil processo de colocar ideias no papel.

Agradeço ao carinho do meu marido, que conheci durante o mestrado e segue comigo construindo parágrafos, ideias e amor. Tal encontro me fez acreditar ainda mais que a vida dá espaço para tudo que quisermos viver e sentir, independente, se seja ao mesmo tempo.

Não poderia deixar de agradecer ainda ao Major Régis Rocha, sub-comandante do 25º Batalhão, por ter aberto as portas da instituição à pesquisa e, principalmente, ao Sargento Ivan Rosa e aos policiais do Pelotão de Operações Especiais, que realizam seu trabalho com muita dignidade.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo conhecer e analisar as vivências de prazer no trabalho experienciadas pelos policiais do Pelotão de Operações Especiais (POE) do 25º Batalhão da Brigada Militar de São Leopoldo. A metodologia de pesquisa utilizada foi a Psicodinâmica do Trabalho, que é voltada para a compreensão dos aspectos subjetivos do trabalho. Parte-se do pressuposto de que o trabalho não é neutro em relação de saúde, podendo se constituir como fonte de prazer - ao proporcionar autorrealização, favorecendo o equilíbrio psíquico - ou de sofrimento. Conclui-se que o POE representa um espaço de trabalho que possibilita a vivência de diferentes experiências de prazer, devido: 1) às *características da tarefa*: realização de um trabalho socialmente significativo, trabalho dinâmico/pouca rotina; 2) à *gestão do trabalho*: espaço de encontro semanal garantido institucionalmente, acompanhamento das operações do início ao fim, possibilidade de utilizar a criatividade e inventividade no trabalho. 3) às *Condições de Trabalho*: efetivo completo, mais treinamento, atuação em grupo. 4) às *Relações de Trabalho*: chefia imediata aberta ao diálogo, espaços de solidariedade e cooperação. Tais resultados apontam para a diferença deste grupo frente a outras realidades de trabalho nas polícias militares e, inclusive outros grupos da Brigada Militar, marcados por processos de sofrimento e pelo alto índice de adoecimento psíquico dos trabalhadores. Entende-se que possam ser aproveitadas as experiências e os espaços já construídos dentro da instituição que são fonte de prazer dos trabalhadores, e potencializá-los ou, ao menos, não destruí-los.

ABSTRACT

*This study aims to understand and analyze the pleasure experiences presented on the Special Operations Squad (POE) work at 25th Military Police Division in São Leopoldo - Brazil. The Psychodynamics of work, which is aimed to conceive the subjective aspects of work, has been used as research methodology. It starts from the assumption that labor is not neutral in terms of health and may constitute a source of pleasure - providing self-realization, supporting psychic equilibrium - or suffering. It is concluded that the POE is a workspace that allows different experiences of pleasure due: 1) **task characteristics**: achieving a socially meaningful work, dynamic work / few routines, 2) **management of work**: institutionally guaranteed space for weekly meetings, monitoring of operations from start to finish, possibility to use creativity and inventiveness at work. 3) **Working Conditions**: Full effective, more training, working groups. 4) **Labour Relations**: immediate superior open to dialogue, solidarity and cooperation spaces. These results point out a difference in this group compared to other realities military police working, including other Military Police squads marked by processes of suffering and a high rate of mental illness of workers. Thus, it is understood that experiences and spaces – sources of pleasure for workers – already constructed within the institution can be appropriated and empowered or at least, not destroyed.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E TABELAS

Imagem 1: Desenho da Figura Humana realizado por um policial em atendimento clínico no NEPT.....	11
Esquema 1: Escala hierárquica da Brigada Militar.....	23
Imagem 2: Memorial dos policiais que faleceram em serviço.....	24
Tabela 1: Efetivo previsto e existente do 25º BPM.....	26
Imagem 3: Fachada do prédio do POE do 25º Batalhão.....	27
Imagem 4: Parte da lateral do prédio do POE do 25º Batalhão.....	28
Imagem 5: Uniforme Policiamento Ostensivo.....	28
Imagem 6: Uniforme Pelotão de Operações Especiais.....	28
Gráfico 1: Evolução das taxas de homicídio no Brasil de 1980/2010.....	31
Tabela 2: Policiais Militares Reformados da Brigada.....	49
Tabela 3: CIDs/Doenças e incapacitação de Policiais Militares Reformados da Brigada.....	49
Tabela 4: Incapacitações no período com relação de causa e efeito com serviço.....	50
Quadro 1: Resumo dos eixos temáticos, distribuídos conforme objetivos específicos.....	62
Quadro 2: Fatores determinantes de vivência de sofrimento e de prazer no trabalho.....	88
Quadro 3: Determinantes para avaliação de qualidade de comportamento do policial-militar da Brigada.....	90
Imagem 7: Foto dos protestos ocorridos no ano de 2011.....	97
Imagem 8: Foto dos protestos ocorridos no ano de 2011.....	97

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A POLÍCIA E A BRIGADA MILITAR – CONTEXTUALIZAÇÃO.....	16
2.1 A QUE VEIO A POLICIA?.....	16
2.2 BRIGADA MILITAR.....	19
2.3 ESTATUTO DOS SERVIDORES MILITARES DA BM: COMO SER BRIGADIANO?.....	20
2.4 O 25º BATALHÃO E O TRABALHO NO POE.....	25
2.5 REFLEXOS DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO POLICIAL.....	20
3 TRABALHO E SAÚDE MENTAL - REFERENCIAL TEÓRICO	34
3.1 TRABALHO E IDENTIDADE	34
3.2 CENTRALIDADE DO TRABALHO.....	36
3.3 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	38
3.4 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	40
3.4.1 Trabalho prescrito x trabalho real.....	41
3.4.2 Estratégias defensivas.....	43
3.4.3 Processos de sofrimento e prazer no trabalho e a dinâmica do reconhecimento.....	45
3.5 SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA SEGURANÇA PÚBLICA.....	48
4 METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO APLICADA À PESQUISA.....	54
4.1 PRÉ-PEQUISA.....	56
4.2 PESQUISA PROPRIAMENTE DITA.....	59
4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	61
4.3.1 Condições de Trabalho do POE: Uma polícia diferente?	63
4.3.1.1 Porque trabalhar na Brigada Militar e no POE?	64
4.3.1.2 Jornada de Trabalho.....	65
4.3.1.3 Remuneração.....	66
4.3.1.4 Treinamento: porque toda policia não pode ser especial?	67
4.3.1.5 Como permanecer no POE.....	69
4.3.1.6 Trabalho com autonomia.....	72

4.3.1.7 Reflexos de outras instituições no trabalho do POE.....	73
4.3.1.8 Transformações	73
4.3.1.9 Trabalho prescrito x trabalho real.....	74
4.3.2 Ser policial do POE: Processos de Construção de Identidade.....	77
4.3.2.1 Gênero.....	79
4.3.3 Construção das Estratégias Defensivas Coletivas e Individuais	82
4.3.3.1 Estratégias individuais.....	82
4.3.3.2 “O que mantém o policial dentro da corporação é o medo!”	83
4.3.3.3 Traficante como inimigo: “se eu puder afundar ele eu vou afundar”	85
4.3.3.4 Brincadeiras.....	86
4.3.4 Sofrimento no Trabalho.....	87
4.3.4.1 Hierarquia.....	89
4.3.4.2 Erros e punições.....	89
4.3.4.3 Jornada de trabalho.....	92
4.3.4.4 Policiando uma sociedade livre – o não reconhecimento.....	92
4.3.4.5 Interinstitucional.....	94
4.3.4.6 “Não sou mais cidadão comum”	95
4.3.5 Prazer no Trabalho: uma polícia especial.....	95
4.3.5.1 Reconhecimento.....	96
4.3.5.2 Continuidade das operações e uso da engenhosidade.....	98
4.3.5.3 POE: uma polícia diferente.....	99
4.3.5.4 Cooperação	99
4.3.6 Discussão do relatório de pesquisa.....	100
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	102
REFERÊNCIAS.....	107
APÊNDICE A.....	112

1 INTRODUÇÃO

Uma pesquisa nasce de uma pergunta que nos instiga. É neste sentido que Bachellard (1999), entende que o conhecimento se constrói através da busca por respostas a uma questão que, por sua vez, não se formula de modo espontâneo, ou seja, é necessário que ocorra um processo de afetação e de implicação com aquilo que se quer conhecer. Deleuze (1992) refere-se ao ato de pensar como um “encontro violento”. O meu problema de pesquisa emerge de uma série de encontros. O primeiro deles ocorre entre uma estudante de psicologia e uma organização de trabalho que tem por missão manter a lei, preservar a ordem pública e proteger a população da violência e da criminalidade.

Tal encontro aconteceu em razão da demanda por atendimento psicológico aos policiais militares do 25º Batalhão da Brigada Militar, no ano de 2008, ao Núcleo de Psicologia do Trabalho (NEPT), da Universidade do Vale do Rio do Sinos, onde, na época, realizava o estágio curricular. Durante um ano, os trabalhadores que estavam afastados do policiamento ostensivo - devido ao adoecimento psíquico ou abuso de álcool e outras drogas - foram atendidos, individualmente, por mim e outros dois estagiários de psicologia.

As discussões realizadas no NEPT, a partir dos casos clínicos, indicavam o nexo entre os processos de adoecimento e o trabalho dos policiais, uma vez que nos encontros com os trabalhadores, estes narravam as vivências de sofrimento no trabalho e diziam do orgulho pela farda ou do peso que ela pode se tornar. A seguir, o desenho da Figura Humana feito por um policial no Teste Projetivo HTP, aponta para a centralidade do trabalho na constituição psíquica desse sujeito que, se encontrava em processo de sofrimento. Na ocasião, o paciente diz que o desenho remete à época em que havia recém ingressado na Brigada, carregado de orgulho pelo seu fazer.

Imagem 1:



Fonte: Desenho da Figura Humana realizado por um policial da Brigada em atendimento clínico no NEPT (2008)

Cinco anos antes, um amplo estudo sobre a saúde dos trabalhadores em segurança pública do Rio Grande do Sul, identificava os transtornos mentais em mais de 50% das causas de afastamento¹. Em 2009, a questão da saúde foi debate durante a Conferência Livre de Segurança Pública², quando se identificou a necessidade de se estabelecer uma política de saúde do trabalhador desta área, ainda hoje inexistente.

De acordo com o relatório *Sujeitos e Instituições*, do Programa de Saúde Mental para Trabalhadores da Segurança Pública/RS, realizado no ano de 2002, a questão da saúde mental dos trabalhadores da Brigada Militar foi tema de discussão no início da década de '90 pela primeira vez, quando um grupo de oficiais em formação na Academia de Polícia Militar buscou averiguar a necessidade de adoção de uma proposta de acompanhamento psicológico aos seus trabalhadores. Mesmo se tratando de um estudo preliminar frente à complexidade do tema, a pesquisa demonstrou que havia um pedido de socorro em relação ao seu sofrimento psíquico. O mesmo relatório destaca os altos índices de afastamento dos trabalhadores da segurança pública por depressão grave e transtornos provocados pelo uso abusivo de álcool. O levantamento assinala ainda a crescente desvalorização das profissões relacionadas à segurança pública e o quanto esses profissionais estão atravessados pelo sofrimento e a doença como algo natural.

Com relação ao debate sobre a atuação policial, especialmente sobre os atos de excesso de poder, amplamente divulgados pela mídia, trabalhos como o de Poncioni (2007), destacam que não houve ainda no país um debate amplo e sistemático sobre a “profissão” policial nem tampouco, sobre modelos profissionais que possam nortear uma nova concepção do “fazer policial” para o desempenho mais eficaz, mais responsável e mais efetivo na condução da segurança pública no atual contexto social brasileiro. Partindo do princípio que a qualidade do trabalho está diretamente relacionada às condições de saúde do trabalhador, pode-se dizer que foram poucas as discussões que fizeram referência a este ponto.

O Rio de Janeiro é o estado que conta com o maior número de teses e dissertações sobre a segurança pública. Por exemplo, a tese de Bicalho (2005) se constitui em uma pesquisa-intervenção sobre a formação em direitos humanos na Polícia Militar (PM) carioca em que o pesquisador faz a discussão sobre o surgimento da Polícia

¹ Depressão Grave (32,24%), Transtornos Mentais e Comportamentais devido ao uso de álcool (13,57%), Violência familiar e nas ruas; Denúncias de abuso de autoridade; Tentativas de suicídio (FREITAS e FISCHER, 2002, p.23).

² Relatório Final da Conferência Livre de Segurança Pública, 2009.

e suas práticas institucionais, bem como sua função e ação. Já o trabalho de Muniz (1999) explora o universo cultural e institucional da PM carioca, problematizando a prática do policiamento ostensivo (atravessado pelo acaso, o risco, a legalidade, dentre outras questões). Utilizando-se de uma pesquisa etnográfica, a pesquisadora buscou identificar os elementos referenciais para a conformação de uma “cultura policial nas ruas”, entendida por ela como uma síntese complexa de estímulos contraditórios e paradoxais que servem de guia para os trabalhadores.

No Rio Grande do Sul, a tese de Rudnicki (2007) sobre a formação dos Oficiais da Brigada Militar analisa a criminalidade e a violência como uma nova questão social mundial. A pesquisadora defende a ideia de que as polícias possuem um papel extremamente importante nas sociedades, mas estão sujeitas a problemas de ordem econômica e ética. Entende ainda que os processos de ensino-aprendizagem dos quadros de comando são fundamentais para guiar ações policiais mais éticas e eficazes.

Sobre as questões de saúde mental dos trabalhadores da Segurança Pública, há evidências, conforme estudos já realizados sobre o tema (AMADOR, 2002; SPOODE, 2004; BAIERLE, 2007; CASTRO, 2010) de que tanto a organização de trabalho (rigor prescritivo e disciplinar) quanto o conteúdo deste (marcado pelo cotidiano de violência e risco, etc.) afetam a saúde e influenciam os modos de ser e de trabalhar desses policiais. Mais especificamente, os estudos de Spoode (2004) e Amador (2002) apontam para a vulnerabilidade do ponto de vista da saúde mental que os trabalhadores da Brigada Militar (BM) se encontram.

Uma vez identificada a relação entre adoecimento mental e o trabalho policial, o desejo de continuar pesquisando sobre o tema, levou a pesquisadora a retomar o contato com a instituição no ano de 2010 já com a proposta de realizar sua pesquisa de mestrado sobre a saúde dos trabalhadores do policiamento ostensivo do 25º Batalhão. A ideia inicial era estudar o sofrimento dos trabalhadores, porém, o foco da pesquisa se modificou, deslocando-se para a dimensão do prazer no trabalho.

Desta forma, deslocou-se o olhar, até então voltado à doença e ao sofrimento, para identificar e analisar os processos de prazer possíveis de serem experienciados pelos policiais militares em seu contexto de trabalho. Por sugestão da instituição, o estudo se realizou com os trabalhadores do Pelotão de Operações Especiais (POE). Tal grupo exerce funções diferentes do policiamento ostensivo, pois atuam, principalmente, no combate ao tráfico de drogas e outros crimes organizados, tais como os esquemas de

caça-níqueis, desmanche de carros, venda de armamento, produtos contrabandeados, dentre outros. A tentativa de conhecer o que de prazer é possível ser vivenciado neste tipo de trabalho se justifica na medida em que, conhecendo esta dimensão, é possível pensar tanto em ações de saúde que potencializem esses espaços, quanto analisar os fatores que anulam essas possibilidades.

Desta forma, tive como objetivo geral da pesquisa:

- a) Conhecer e analisar as vivências de prazer experienciadas pelos policiais militares atuantes no Pelotão de Operações Especiais do 25º Batalhão da Brigada Militar da região do Vale do Rio do Sinos, no Rio Grande do Sul, e por objetivos específicos:
- b) Conhecer a história e a estrutura organizacional da Polícia Militar no Brasil e da Brigada Militar do RS;
- c) Conhecer as condições de trabalho do POE do 25º Batalhão da Brigada Militar;
- d) Identificar processos de construção de identidade a partir do trabalho no POE;
- e) Reconhecer as estratégias defensivas dos trabalhadores do POE;
- f) Analisar a dinâmica dos processos de sofrimento e as possibilidades de prazer vivenciadas pelos trabalhadores do POE.

A dissertação está estruturada em cinco capítulos com suas respectivas seções, através dos quais a pesquisa é relatada. Na Introdução estão informações gerais ao estudo feito. O material sobre o primeiro e segundo objetivos específicos está exposto no capítulo 2, dividido em cinco seções. As duas primeiras versam sobre a Polícia e a Brigada Militar, sua história e suas transformações, passando pela discussão sobre o Estatuto dos Servidores Militares da BM (seção 3). Na seção 4 são apresentadas as características da região onde os trabalhadores atuam e do 25º Batalhão, assim como são apontadas as peculiaridades do trabalho realizado pelo POE e identificados os integrantes do grupo quanto à idade, gênero, tempo de trabalho etc. Na última seção do capítulo, é feita uma discussão sobre os reflexos da violência no trabalho policial.

Após a contextualização do campo de pesquisa, O capítulo 3, que versa sobre as questões de Saúde Mental e Trabalho, está dividido em cinco seções. Na primeira seção trago a discussão sobre o trabalho enquanto formador de identidade, para, em seguida, reiterar o papel da centralidade deste na constituição psíquica dos sujeitos e dos processos de saúde/doença. Na seção 3 é abordado o tema da saúde mental do

trabalhador e, na seção 4, são apresentados alguns dos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho que norteiam a pesquisa, tais como: Estratégias Defensivas, Trabalho Prescrito e Trabalho Real, Sofrimento e Prazer no trabalho. Na quinta e última seção trago as conclusões de algumas das pesquisas já realizadas sobre o tema da saúde na segurança pública.

No capítulo 4, descrevo a aplicação da Metodologia em Psicodinâmica do Trabalho, utilizada em diversos estudos voltados para a compreensão dos aspectos subjetivos do trabalho, onde “[...] o problema para o pesquisador não é de captar um instantâneo, como para uma fotografia, [...] mas o de catalisar a dinâmica da revelação-construção do sentido do vivido e do sofrimento no trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 81). Dando continuidade às seções desse capítulo, são analisados e interpretados os dados obtidos. No capítulo 5, apresento as Considerações Finais.

2. A POLÍCIA E A BRIGADA MILITAR - CONTEXTUALIZAÇÃO

Neste capítulo é feita a contextualização do tema de pesquisa, apresentando a história da segurança pública e, mais especificamente das Polícias Militares, até chegar à Brigada Militar-RS, descrevendo as particularidades desta instituição e o Estatuto que norteia os trabalhadores que nela atuam. Após, é caracterizado o local onde foi realizada a pesquisa, o 25º Batalhão do Município de São Leopoldo e, mais especificamente, o trabalho do Pelotão de Operações Especiais (POE), apresentando suas peculiaridades em relação ao policiamento ostensivo. Por fim, aborda-se o tema da violência social, que atravessa todas as instituições de segurança pública e que marca o trabalho do policial.

2.1 A QUE VEIO A POLICIA?

A Polícia como instituição, segundo Michel Foucault (1975), foi organizada sob a forma de um aparelho do Estado, considerada durante muito tempo como a expressão mais direta do absolutismo real ligada ao centro da soberania política. O nascimento da Polícia nos principais estados absolutistas europeus (França, Espanha, Itália) no século XVIII, esteve ligado à tentativa de impor uma nova disciplina social de controle da população urbana que crescia. Na Inglaterra, a organização policial teria uma característica um pouco diferente: a de “Polícia comunitária”, na medida em que buscava empregar a força física, minimamente e oferecer um serviço a todos os cidadãos. Segundo Tavares dos Santos (1997), até hoje a organização policial depende da combinação desses dois modelos: o sistema francês estatal centralizado e o sistema inglês comunitário.

Pode-se dizer que existe uma relação estreita entre a história das instituições policiais e a estrutura de poder na sociedade brasileira, de forma que a organização policial é atravessada por acontecimentos políticos desde sua fundação, quando nasce com a função de manter a ordem urbana para satisfazer a família imperial. No período do regime colonial (1500-1822) a Polícia exercia o controle da ordem social com repressões às rebeliões dos escravos e também, controlava os homens livres que ameaçassem a ordem instituída. Em 1831, o Estado investiu na militarização da força ostensiva a partir da criação da Guarda Nacional e as organizações policiais que aderiram ao modelo

militar tiveram duas formas de prestação de contas: a disciplina interna e o tratamento dos cidadãos (NUMMER, 2010).

Com a expansão do cenário urbano, foram necessárias novas formas de controle sobre a população, o que fez com que o Estado investisse no sistema policial herdado do final do período colonial, aprimorado para reprimir e excluir a população urbana que não fazia parte da classe governante. Segundo Nummer (2010), é possível afirmar que a função da polícia no Brasil, desde o século XIX, está relacionada à demarcação de fronteiras entre as pessoas, os homens livres e os escravos, os cidadãos, trabalhadores e os grevistas e entre cidadãos honestos e criminosos. Pode-se dizer que, à polícia, ainda hoje, é atribuído um papel moralizador.

Na ordem Prática, as expectativas morais projetadas sobre o papel, missão e atuação da polícia costumam ser traduzidas em termos de uma cruzada do bem contra o mal, cuja versão funcional pode ser expressa no clássico jargão policial “nós contra eles” (MUNIZ, 1999, p.21).

Com o golpe militar de 1964, a Polícia Militar passa a ser subordinada hierarquicamente e operacionalmente ao Exército, assumindo a missão de realizar com exclusividade o policiamento ostensivo, atuando também como Polícia Política. Com o fim do regime militar, na década de 1980, embora sua organização continue alicerçada nos princípios militares, inicia-se um processo de flexibilização e desvinculação dos pressupostos do Exército³ (AMADOR, 2002). Pode-se dizer que é a partir da constituição de 1988 que a Segurança aparece como um direito social (artigo 6º), pois, até então, era comum a polícia exercer seu papel com abuso de autoridade e afastada da comunidade, vista como um órgão repressor. Por essa razão Muniz (1999), em seu estudo sobre a PMERJ⁴, entende o funcionamento da Polícia como um híbrido, entre a herança da doutrina nacional de segurança pública e o legado da interação entre exército e as Polícias Militares.

A década de 90 é um divisor de águas para instituição, uma vez que os casos do Carandiru⁵ em 1992 e, em 1997 da Favela Naval⁶ foram episódios produtores de efeitos

³ O direito à segurança da Constituição de 1988 garantiu a definição constitucional das Polícias Militares estaduais como força auxiliar das forças armadas (Constituição Federal de 1988, art. 144).

⁴ Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

⁵ Trata-se do episódio em que a intervenção da PM na Casa de Detenção, no Complexo Carandiru, resultou em 111 mortes.

⁶ O caso da Favela Naval diz respeito ao dia 31 de março de 1997, quando um grupo de policiais militares foi filmado extorquindo dinheiro, humilhando, espancando e executando pessoas numa blitz na Favela Naval, em Diadema na grande São Paulo.

negativos sobre a imagem da polícia e demonstraram a necessidade da PM se adequar à nova realidade do país. Tais mudanças atingiram a formação e o treinamento dos policiais, como aponta Nummer (200, pg 79), ao dizer que as transformações ocorreram “mais precisamente sob os aspectos relacionados à instrução formal que os policiais militares recebem ao ingressar na Corporação e no transcorrer da carreira”.

Santos (1997) avalia que a transição da formação social escravista para a formação social de relações capitalistas de trabalho redefiniu, sem eliminar, a utilização da coerção física violenta nas relações entre os aparatos repressivos e a população brasileira. Deste modo, tem-se, contemporaneamente, na Polícia do país, a co-existência de três estruturas: a que emprega o exercício da violência legítima; a das práticas de excesso de poder e a da construção do consenso, sendo a relação dinâmica e combinatória entre esses três vetores que definirão a função social da organização policial no Brasil.

Porém, é necessário salientar as transformações da instituição policial no país, entendendo a íntima relação entre a criação da polícia moderna e a construção do espaço público. Conforme apresenta Monjardet (2003), a Polícia pode, a princípio, fazer intervenções em todos os lugares, em qualquer tempo e em relação a qualquer pessoa. Sobre as características da Polícia, Bittner (2003) diz que a mais marcante é a capacidade única e poderosa de lidar com todos os tipos de emergência e lidar com assuntos que não admitem atrasos. Poncione (2003) também avalia que a polícia é muitas vezes, o serviço mais próximo e acessível a todas as camadas sociais e, por isso, atua em tarefas diversificadas.

Primeiro, espera-se que a polícia vá fazer algo a respeito de qualquer problema que seja solicitada a tratar, segundo espera-se que vá atacar os problemas em qualquer hora e lugar em que ocorram, e, terceiro, espera-se que prevaleçam em qualquer coisa que façam e que não recuem ao enfrentar oposição (BITTNER, 2003, p.314-315)

Segundo Monet (2001) as polícias, independente da sua origem, têm características invariáveis, na medida em que são encarregadas de missões de caráter, muitas vezes impossíveis e apresentam características corporativas profundamente enraizadas. Por exercerem uma atividade fortemente institucionalizada, os policiais acabam sofrendo os efeitos subjetivos, além de sentirem-se responsáveis pela ordem social.

Nummer (2010), afirma que a polícia é a agência pública mais conhecida da população, porém a menos compreendida. Em sua tese sobre estilos de vida dos

policiais, diz que o tema da polícia remete a mais estudos, principalmente, sobre o cotidiano de trabalho. Segundo a autora, poucas pesquisas resgatam as ações habituais das atividades policiais, o seu dia-a-dia. Tal fato pode ser compreendido pela própria história da instituição no Brasil, que durante muito tempo esteve a serviço do controle e repressão, mantendo-se fechada, inclusive a pesquisas.

A partir de meados da década de 90 e, principalmente nos últimos anos, o número de trabalhos sobre a PM se multiplicou, o que mostra a abertura da instituição. Esta pesquisa, por exemplo, contou com o apoio do Instituto de Pesquisa da Brigada Militar, com o Comando do 25º Batalhão e de todos os trabalhadores do POE que demonstraram grande interesse em participar.

2.2 BRIGADA MILITAR

No Rio Grande do Sul, em 1837, foi fundada a Brigada Militar, tendo como função a garantia da ordem dos poderes republicanos constituídos e da própria República. Para Rudnick (2007), a própria Corporação e comunidade gaúcha transmitem, a ideia de que a história da Brigada se confunde com a do Rio Grande do Sul. É a única polícia no país que possui uma nomenclatura diferente e sua história é associada ao “espírito guerreiro do estado”, palco de muitos conflitos em sua fronteira (NUMMER, 2010). É interessante salientar que, durante a pesquisa, os policiais do POE fazem referência a essa questão em diversas ocasiões, ao dizerem da diferença entre a Brigada Militar e as demais polícias do Brasil, sempre entendendo a BM como uma instituição menos corrupta e mais engajada.

De acordo com Oliveira (2004), a BM constitui-se em órgão integrante do Sistema Nacional de Segurança Pública e possui um efetivo de aproximadamente 22.045 militares estaduais, distribuídos em 496 municípios, atuando, principalmente, no policiamento ostensivo. A Constituição do estado do Rio Grande do Sul, promulgada em 03 de outubro de 1989, trouxe maior especificação das missões da força militar gaúcha, acrescentando às suas incumbências, a guarda externa dos presídios e a apuração de crimes militares. Nas atividades referentes ao Corpo de Bombeiros, a Carta Estadual adicionou as missões de prevenção e combate de incêndios e as buscas e salvamento.

Alicerçada nos princípios militares do Exército, a BM possui uma organização baseada numa pirâmide de distribuição de poder, em que os comandos e obediências são

bem definidos, marcando cada um em seu lugar, a partir de um regime de disciplina rígida. A estrutura divide-se em Organizações Policiais executivas, setoriais e operacionais. Possui Estado Maior, Cadeia de Comando, Batalhões, Companhias, Regimentos, etc. A BM está vinculada à Secretaria de Justiça e Segurança do Estado e estrutura-se em Órgãos de Direção-Geral, Órgãos de Apoio e Órgãos de Execução (NUMMER, 2010).

Um Batalhão é um órgão de Polícia Ostensiva, composto por várias Companhias e comandado por um oficial superior (Major, Tenente Coronel ou Coronel); já a Companhia é comandada por um capitão e composta por Pelotões que, por sua vez, estão sob o comando de um tenente ou sargento.

O foco deste estudo foi o Pelotão de Operações Especiais (POE) do 25º Batalhão, localizado no município de São Leopoldo. O grupo leva esse nome, pois executa atividades que não são de policiamento ostensivo. Atuam, basicamente, no combate ao tráfico de drogas, na busca por foragidos e combate a grandes ilegalidades, tais como esquemas de caça-níqueis, desmanche de carros, venda de armamento e produtos contrabandeados. São chamados a intervir no policiamento ostensivo somente em grandes eventos e, por isso, têm uma jornada de trabalho e treinamento diferenciados.

Embora o trabalho no POE tenha algumas especificidades, existe um Estatuto da Brigada Militar que guia todos os trabalhadores da corporação, a partir de regulamentos sobre o que é esperado deles ao entrarem na corporação e como devem atuar. Entende-se que o conteúdo deste estatuto, também vai marcar a identidade desses sujeitos, conforme discussão apresentada a seguir.

2.3 ESTATUTO DOS SERVIDORES MILITARES DA BM: COMO SER BRIGADIANO?

A farda não é uma veste que se despe com facilidade e até com indiferença, mas uma outra pele, que adere à própria alma, irreversivelmente para sempre. (Inscrição na parede do Batalhão de Polícia de Minas Gerais, anotada por LIMA 2002, p. 122 in RUDNICKI, 2007)

Michel Foucault (1970) utiliza o conceito de *discurso* para pensar num certo número de regras que os indivíduos pronunciam e que fazem parte de um sistema de restrição. O autor diz que a forma mais superficial e visível desses sistemas de restrição é constituída pelo que se pode agrupar sob o nome de ritual, qualificando o que estes

indivíduos devem possuir, definindo os gestos, os comportamentos, as circunstâncias, e todo o conjunto de signos que devem acompanhar o discurso, produzindo assim, propriedades singulares e papéis preestabelecidos.

Foucault (1998) descreve ainda, a figura ideal do soldado como aquele que se reconhece de longe por sua postura, coragem, orgulho e valentia, e como possível de ser fabricado por máquina que se constrói de acordo com a necessidade. Ao fazer referência aos policiais civis, Minayo (2003, p.164) entende que “certos processos identificatórios produzidos pelo trabalho de determinadas categorias profissionais são tão marcantes que constituem ‘um modo de ser’, que se expressa num ethos próprio [...]”.

Esses processos identificatórios iniciam no momento em que o policial é aprovado no concurso público e passa a receber sua formação. Em sua tese sobre a formação dos oficiais da Brigada, RUDNICKI (2007) mostra que durante este processo é adotado um modelo de escola clássica de uma instituição militar. Lá existe uma série de regras a serem seguidas e toda uma transformação do visual, do linguajar e a vivência de novos ritos, a fim de trabalhar valores comuns entre os jovens que ingressem na instituição. No seu estudo, Nummer (2005) interpretou o processo de formação dos soldados da Brigada como aquele que envolve um trabalho de reconhecimento do pertencimento social a uma Corporação e um distanciamento de pensamentos e práticas da vida civil.

Além dos ideais difundidos, a padronização das condutas, dos comportamentos, dos atos e dos fardamentos tende a dificultar a expressão do que é individual e singular, pois, ao ingressarem na polícia militar, os sujeitos são formados para se destituírem de valores e crenças, anteriormente construídos, para incorporarem os valores preconizados pelos regulamentos da instituição (AMADOR, 2002). Este processo inicia durante o período de sua formação no departamento de ensino, onde, além de serem incorporados valores, as disciplinas são compostas, basicamente, de Direito, Ciências Humanas, Saúde e Técnicas Policiais Militares. No exame de saúde para ingresso, são excluídos aqueles homens com altura menor de 1,65 m e mulheres com menos de 1,60 m, e o peso deve ser compatível com a altura, segundo padrões biotipológicos internacionais.

Ao serem aprovados no curso, os trabalhadores da Brigada Militar passam a seguir o Estatuto dos Servidores Militares do Estado do Rio Grande do Sul, ou seja, além da Constituição Civil, pela qual todos os cidadãos brasileiros são guiados, existe outro mecanismo que organiza a hierarquia, define sobre o uso de uniformes, trata das

promoções, e também prevê normas de conduta dos policiais e as punições. Tal Regimento (Lei Complementar nº 10.990, ano 1997) visa ainda definir os padrões de ética, valores, deveres, compromissos e comportamentos do trabalhador da Brigada Militar.

A seguir, destaco os parágrafos que falam sobre as funções que competem à BM (Lei Complementar 10.991, Artigo 3º, p. 32, ano 1997)

- I- executar, com exclusividade, ressalvada a competência das Forças Armadas, a polícia ostensiva, planejada pela autoridade policial militar competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, bem como o exercício dos poderes constituídos;
- II- atuar preventivamente, como força de dissuasão, em locais ou áreas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem pública;
- III- atuar repressivamente, em casos de perturbação da ordem pública e no gerenciamento técnico de situações de alto risco;
- IV- exercer a polícia ostensiva de proteção ambiental;
- V- executar a guarda externa dos estabelecimentos prisionais do Estado;
- VI- exercer atividade de investigação criminal militar;
- VII- atuar na fiscalização e controle dos serviços de vigilância particular no Estado;
- VIII- exercer atividades de inteligência da Polícia Militar;
- IX- executar os serviços de prevenção e de combate a incêndio, bem como a investigação de incêndios e sinistros;
- X- fiscalizar e controlar os serviços civis auxiliares de bombeiro;
- XI – realizar os serviços de busca e salvamento aéreo, aquático e terrestre;
- XII - executar as atividades de defesa civil;
- XIII - desempenhar outras atividades previstas em lei.

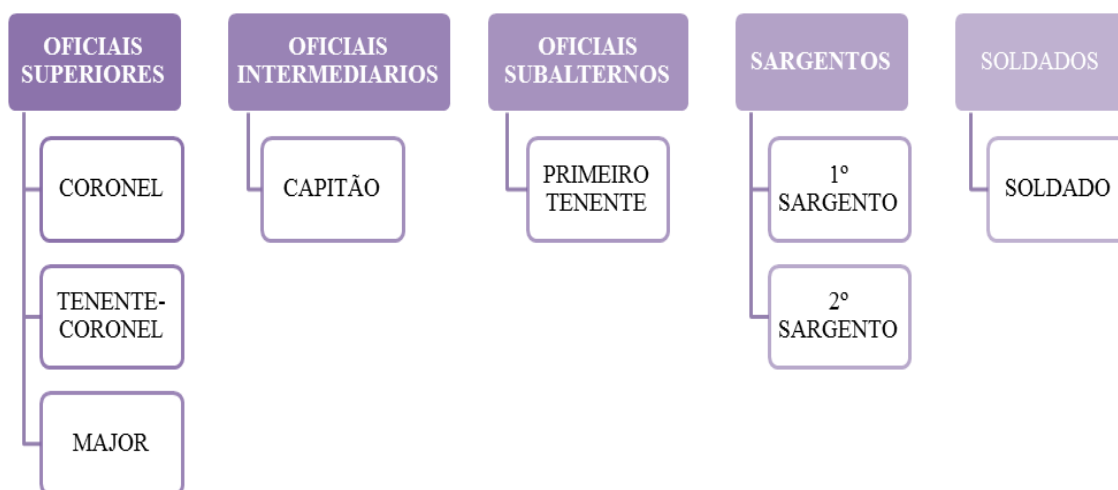
Como se constata, o trabalho do policial da BM é bastante amplo e complexo. Em linhas gerais, é dever dos policiais assegurar o cumprimento da lei e atuar repressivamente quando houver perturbação de ordem pública, o que significa atender desde uma ocorrência pontual de briga de vizinhos, por exemplo, até crimes mais complexos.

O sistema hierárquico, também presente no Estatuto, define postos de trabalhos, salários e conduta, uma vez que a hierarquia militar significa a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da corporação. Considerando isso, cita-se:

A ordenação se faz por postos ou graduações e, dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação, se faz pela antiguidade no posto ou na graduação, consubstanciada no espírito de acatamento à sequência de autoridade (Lei 10.990, art. 12, parágrafo 1º, p.5).

Abaixo, o quadro com os postos previstos, mostra que os trabalhadores de nível superior são aqueles que fazem parte do quadro de Oficiais e compreendem majores, tenentes-coronéis e coronéis. Ainda entre os oficiais, estão os capitães - oficiais intermediários – e os primeiro-tenentes – oficiais subalternos. Já os de nível médio, são os sargentos e soldados, que formam o efetivo do policiamento ostensivo e do POE.

Esquema 1: Escala hierárquica da Brigada Militar



Fonte: Esquema elaborado pela Pesquisadora, conforme definição da Lei 10.990, Art. 14, ano 1997.

Existe, também, uma série de valores que devem ser seguidos e exaltados pelos policiais, tais como a “dedicação ao serviço policial para preservação da segurança da comunidade e das prerrogativas da cidadania, o permanente zelo ao patrimônio público e às instituições democráticas, mesmo com o risco da própria vida” (Lei 10.990, Art. 24, parágrafo 1º, p.8). O risco de vida é citado no artigo 24, assim como faz parte de cada jornada de trabalho em que os policiais defrontam-se com a violência. No 25º Batalhão, há um quadro com fotos e histórias de morte de vários policiais que, durante o trabalho, perderam a vida. O quadro serve para homenagear esses colegas e, também, lembrar-lhes de que o risco é real.

Imagem 2: Memorial dos policiais que faleceram em serviço



Fonte: fotografia feita pela pesquisadora conforme autorização do comandante do 25º Batalhão em 25/09/2011.

Os demais parágrafos do artigo 24, seguem apontando valores como “a fé na elevada missão da Brigada Militar”, “o espírito de corpo, orgulho do servidor militar pela organização onde serve”; “o amor à profissão policial-militar e o entusiasmo com que é exercida” (Lei 10.990, Art. 24, parágrafo 2º e 3º, p.8).

Existem ainda as regulamentações sobre ética que retratam “o sentimento do dever, a dignidade militar, o brio e o decoro de classe que impõem, a cada um dos integrantes da Brigada Militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis” (Lei 10.990, Art. 25). Conforme consta nesse artigo, destaco parágrafos importantes que apontam deveres que cabem ao policial militar:

- I – amar a verdade e a responsabilidade como fundamento da dignidade pessoal;
- III – respeitar a dignidade da pessoa humana;
- V – cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;
- VI – ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- VIII – empregar as suas energias em benefício do serviço;
- IX – praticar a camaradagem e desenvolver permanentemente o espírito de cooperação;
- X – ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
- XI – abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de que tenha conhecimento em virtude do cargo ou da função;
- XIII – proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;
- XIV – observar as normas da boa educação;

XVI – conduzir-se, mesmo fora do serviço ou na inatividade, de modo a que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e decoro;

XVII – zelar pelo bom nome da Brigada Militar e de cada um dos seus integrantes, obedecendo aos preceitos da ética do servidor militar.

Quando o policial deixa de agir conforme esse conjunto de normas e prescrições, comete uma transgressão disciplinar, que consiste em uma infração administrativa a ser julgada e classificada em grave, média ou leve. Há que se observar que, apesar de estarem prescritas, cada comandante pode flexibilizar as punições, que vão desde uma advertência até recolhimento à prisão da Brigada e expulsão da Corporação.

2.4 O 25º BATALHÃO E O TRABALHO NO POE

Entende-se que, por mais que tais regras pretendam-se gerais, cada Batalhão da Brigada contempla uma realidade diferente, na medida em que mudam suas características que vão desde aquelas referentes a quem está no comando, até às que dizem respeito ao município e à região. Portanto, feitas as observações que trazem, em linhas gerais, a história da Polícia no Brasil, passando pelas características da Brigada Militar e daquilo que é esperado dos trabalhadores, conforme consta no Estatuto, resta caracterizar o local em que foi realizada a pesquisa e o trabalho efetuado pelo POE deste Batalhão.

O município de São Leopoldo está localizado na região metropolitana de Porto Alegre, conta com cerca de 200 mil habitantes e é um dos polos industriais do estado, principalmente, no setor metalmeccânico. Destaca-se como o quarto município da região que recebe mais pessoas de outros municípios para trabalharem ou estudarem, com uma taxa de urbanização de 97.7%. Seu PIB per capita é de R\$ 7.429. Segundo os policiais do 25º Batalhão, a cidade é considerada com alto índice de violência e criminalidade. Informação confirmada nos registros do 25º Batalhão⁷, que mostram que, em 2011, nos meses de setembro e outubro (período em que foi realizada a pesquisa) quase 600 pessoas foram presas, ocorreram 11 homicídios, 60 foragidos foram capturados, 81 roubos de veículos foram registrados e 96 veículos recuperados.

O trabalho no policiamento ostensivo é realizado por escalas, podendo ser de 6 horas de trabalho por 18 de folga; 12 por 48 ou até mesmo, 24 por 72, além do mais,

⁷ Estatísticas de Dados Operacionais. 2011. Informações fornecidas pelo Comando do 25º Batalhão.

nesse tipo de policiamento é comum a prática do “bico”, que é o trabalho extra realizado, por exemplo, como segurança em estabelecimentos privados. A corporação não aprova essa prática, portanto, mesmo que a maioria o faça, é assunto delicado dentro da instituição. Cabe lembrar que a trajetória de percurso ao trabalho ou, até mesmo, os momentos de folga podem ser transformados em trabalho, uma vez que o policial não pode se negar a prestar ajuda ou auxiliar em uma situação de conflito.

No POE, a escala é das 12:00 h à 02:00 h da manhã, as horas extras são incorporadas à jornada, com direito a uma folga semanal. O comando afirma que este é o horário mais apropriado para as operações que lhes cabem, portanto, a possibilidade de trabalhar nesse horário é requisito básico para quem quer fazer parte do pelotão. Segundo eles, é também por esse motivo que a maioria dos integrantes do grupo é jovem, soldados com idade entre 20 e 30 anos, a maioria ainda sem família constituída, o que garantiria maior disponibilidade para atuar com essa carga horária diária.

Outra questão que merece relevância é de que os trabalhadores da BM desta região, em sua maioria, são naturais do interior do estado e são encaminhados para longe da sua cidade natal. Ao serem aprovados no concurso, a distribuição é feita a partir da colocação na prova, ou seja, os primeiros colocados obtêm prioridade de escolha da cidade na qual lhes interessem trabalhar. O desejo de retornar ao seu município é evidenciado pela lista de pedidos de transferência ou pelas longas viagens feitas pelos policiais que optam por não residir em São Leopoldo e que voltam para casa nos dias de folga.

Em praticamente todos os batalhões da Brigada Militar existe o problema da falta de efetivo, ou seja, menos trabalhadores do que o previsto. No 25º não é diferente, como se pode observar na tabela que apresenta a comparação entre o efetivo previsto e o existente no 25º Batalhão:

Tabela 1: Efetivo previsto e existente do 25º BPM

Posto e Graduação	Previsto	Existente
T. Coronel	01	00
Major	02	02
Capitão	05	01
1º Tenente	07	05
1º Sargento	12	10
2º Sargento	36	06
3º Sargento	14	23
Soldado	304	179
TOTAL	381	226

Fonte: Comando do 25º Batalhão. Janeiro de 2012.

Observa-se um importante déficit entre o previsto e o existente, todavia isso não se aplica ao efetivo do POE, ao contrário, o Pelotão conta com 30 policiais que completam o quadro previsto e ainda existem vários brigadianos que aguardam uma oportunidade de fazer parte deste grupo. Tal dado remete à uma série de características que compõem o POE, que dizem respeito tanto às condições, quando às relações de trabalho neste grupo – melhor abordado durante a análise do material de pesquisa - que faz com que alguns prefiram deixar o policiamento ostensivo.

O prédio onde funciona a parte administrativa é alugado e situa-se no centro do município. O POE tem um espaço específico no prédio onde os trabalhadores guardam objetos pessoais, recebem instruções, realizam treinamentos e planejam suas atividades. Este espaço funciona como um lugar que vai além de um espaço formal de troca de informações sobre as operações, ou seja, é lugar de possibilidade de construção de um grupo que compartilha desde brincadeiras até dificuldades e anseios oriundos do trabalho, podendo aí se reconhecer como um coletivo.

Imagem 3 - Fachada do prédio do POE do 25º Batalhão



Fonte: Fotografia feita pela pesquisadora mediante autorização do comando do POE em 25/09/2011.

Imagem 4: Parte da lateral do prédio do POE do 25º Batalhão



Fonte: Fotografia feita pela pesquisadora mediante autorização em 25/09/2011.

A atuação do POE difere bastante do policiamento ostensivo em vários pontos. A começar pela farda que, ao invés da cor cinza usada no policiamento ostensivo, é camuflada em preto e cinza, marcando se tratar de um grupo diferente:

Imagem 5: Uniforme Policiamento Ostensivo



Fonte: <http://blogdovulmarleite.blogspot.com/2010/04/brigada-militar-reforca-efetivo.html>

Acesso: 09/12/2011.

Imagem 6: Uniforme Pelotão de Operações Especiais



Fonte: http://www.brigadamilitar.rs.gov.br/Estrutura/1bpat/noticias/poe_4anos.html

Acesso: 9/12/2011

O trabalho no Pelotão é sempre realizado em grupos de quatro pessoas, enquanto o ostensivo prevê duplas de trabalhadores, que, por sua vez, são deslocados conforme demanda e irão atender às mais variadas ocorrências, tais como roubos, brigas, acidentes de trânsito com dano físico, entre outros. No POE esse chamado só ocorre em raras situações quando é preciso reforço, pois suas ações estão focadas no combate ao tráfico de drogas, busca por foragidos e combate a grandes ilegalidades, tais como esquemas de caça-níqueis, desmanche de carros, venda de armamento e produtos contrabandeados. Para realizar esse tipo de operação, é necessário que se acompanhe o processo do início ao fim, de forma que os policiais do POE relatam que seu trabalho tem uma continuidade, portanto, conseguem visualizar os resultados, diferentemente da demanda por ocorrências em que se atua pontualmente.

Para prender um traficante, por exemplo, é preciso obter o flagrante, por isso há todo um trabalho de investigação, que exige, por exemplo, conhecer o local de tráfico, os horários de comercialização das drogas e a forma como o esquema está montado. Para tanto, buscam informações com a comunidade e também com os próprios usuários, necessitando, portanto, encontrar formas de se relacionar com os moradores do entorno, mesmo sabendo das dificuldades.

O envolvimento com as operações é tamanho, que muitos continuam trabalhando fora do horário. Como eles possuem acesso a informações sigilosas através de um sistema operado pela internet, mediante uma senha, alguns policiais relatam que, mesmo quando retornam para casa, continuam buscando informações sobre as operações que estão em andamento.

Segundo o comandante do POE, algumas apreensões feitas por eles podem ser revertidas em melhorias tanto para o Batalhão quanto para o próprio Pelotão. A exemplo disso, ele cita a apreensão realizada a alguns dias, de dezoito mil reais que estava nas mãos de traficantes e que pensavam em solicitar parte do dinheiro para realizar melhorias no prédio onde recebem treinamentos. Embora nem sempre esse repasse ocorra, o comandante afirma que isto já aconteceu e identifica esse processo como bastante impactante para a motivação do grupo.

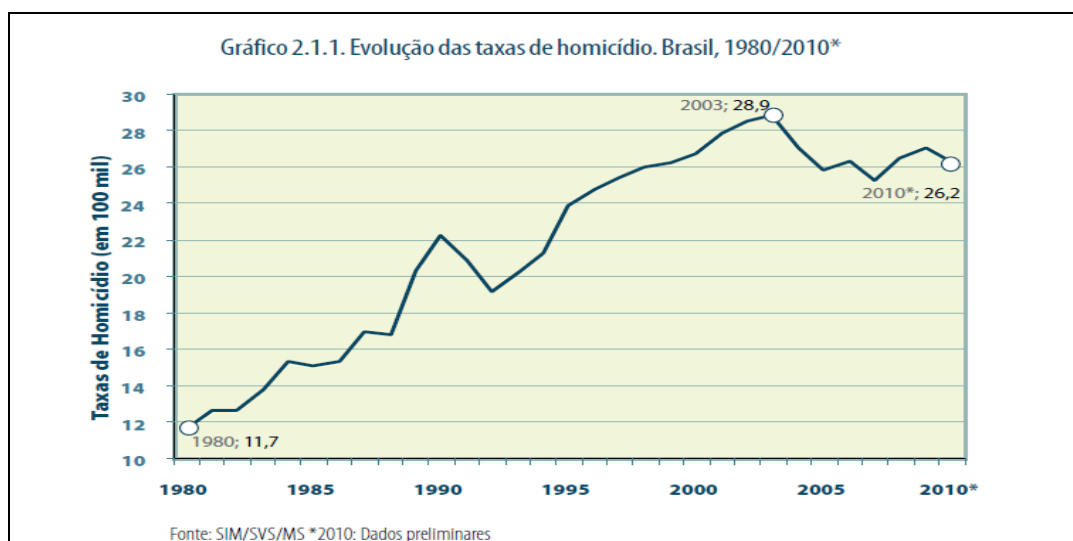
2.5 REFLEXOS DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO POLICIAL

Embora o foco deste trabalho não seja a discussão sobre a violência e a criminalidade, é impossível não mencionar o fenômeno quando se estuda a saúde dos trabalhadores da segurança pública, uma vez que, ao abordar a temática, logo surge o elemento da violência e o papel da polícia perante esta situação uma vez que envolve, geralmente, as questões do aumento do número de policiais nas ruas, do reequipamento da polícia e suas condições de trabalho. Moraes (2005) em sua pesquisa sobre violência da - e contra a polícia, afirma que os estudos sobre a organização policial precisam considerar que, ao mesmo tempo em que os policiais exercem o monopólio legítimo da força, também acabam se expondo à vitimização criminal.

O autor aponta ainda que a vulnerabilidade policial e a reação dos policiais à constante exposição à violência é tema abordado somente nos estudos da psicologia, com ênfase no sofrimento no trabalho. Nesses estudos, dentre as características do trabalho policial, se destacam a violência pela qual todos os trabalhadores são atravessados, fazendo com que o trabalho se realize, muitas vezes, à margem da vida. O conceito de violência é compreendido por Tavares dos Santos (2004) como um ato de excesso em relação ao outro. Permeados por tal fenômeno e, autorizados ao uso legítimo da força, pode-se dizer que os trabalhadores da polícia exercem um poder próximo ao excesso (SANTOS, 1997).

O Dossiê sobre exclusão sócioeconômica (ADORNO, 2002), aponta que não há dados nacionais sobre a delinquência, crime e violência urbana. O que existe no país são dados sobre homicídio, que por sua vez são de responsabilidade do Ministério da Saúde e não baseados em registros policiais. O Brasil, segundo a ONU, é a nação com a sexta maior taxa de homicídios (26,2 para cada 100 mil habitantes). El Salvador está no topo da lista, com taxa de 57,3. A seguir, o gráfico sobre a evolução do índice de homicídios no país de 1980 a 2010 mostra o constante aumento das taxas ao longo dos anos, com uma pequena queda no ano de 2010.

Gráfico 1: Evolução das taxas de homicídio no Brasil de 1980/2010.



Fonte: WAISELFIZ, J. Os novos padrões da violência homicida no Brasil. Instituto Sangari. São Paulo, 2011.

Há consenso de que o alvo principal – e também os maiores autores da violência – são os jovens, em especial, do sexo masculino, oriundos das chamadas “classes populares urbanas”. O Dossiê também aponta o crescimento de crimes violentos no Brasil (homicídios e crimes contra o patrimônio) e graves violações de direitos humanos, em especial, casos de linchamento e execuções sumárias praticadas por grupos de extermínio e chacinas. Destaca ainda o aumento da violência nas escolas e as mortes violentas provocadas por conflitos entre pessoas conhecidas (conflitos entre vizinhos, entre parentes, marido e mulher, dentre outros).

A violência estaria associada, também, ao crime organizado, em especial, ao tráfico de drogas e ao comércio ilegal de armas, o que tem provocado maior letalidade nos atos delitivos. Cabe destacar que estes últimos são, justamente, os principais campos de atuação do POE e, conforme a discussão feita por Rudnicki (2007) há consenso de que a partir do tráfico de drogas ilícitas se articule uma parcela importante de criminalidade no país.

Na falta de convergência nas explicações sobre as causas da violência entre os cientistas sociais, Santos (2002), agrupa as discussões em, pelo menos, três direções:

a) mudanças na sociedade e nos padrões convencionais de delinquência e violência, que abarcam questões da acumulação de capital, mutações nos processos de produção, nos processos de distribuição e utilização da força de trabalho e a crise nos padrões tradicionais de associação;

b) crise do sistema judicial penal, que diz respeito à incapacidade das agências policiais, Ministério Público, tribunais de justiça e sistema penitenciário em conter o crime e a violência;

c) desigualdade social e segregação urbana, que seguem sendo questões de debate entre pesquisadores. Estudos como o de Beato e Reis (1999) apontam que municípios com menor incidência de crimes são os mais pobres, desmistificando o conceito de que onde há pobreza, há violência. Todavia, registros de mortes violentas, por exemplo, têm maior incidência em bairros de periferia das grandes cidades, onde são precárias as condições sociais e a qualidade de vida é degradada (PINHEIRO *et al.*, 1999).

Santos (1997) denomina as formas de violência na contemporaneidade como “violência difusa”, justamente pelo seu caráter múltiplo. Reforça que o empobrecimento e a desigualdade - e não a pobreza em si - são os elementos que originam o que denomina de violência urbana difusa, característica de países como o Brasil.

Rudnicki (2007), em sua tese, afirma que a violência no Brasil deve ser pensada no plural, ou seja, na prática de crimes, políticas estatais ilegais e no cotidiano das pessoas. De qualquer forma, pode-se dizer que todos os tipos de crimes apresentam características de um fenômeno societário, ou seja, um fato social e são os policiais aqueles personagens que irão fazer o “enfrentamento”. A discussão sobre esse tema assume importância à medida em que o trabalho do policial torna-se mais complexo, já que a violência e a criminalidade não podem ser identificadas numa classe social nem num lugar específico. Trazer essa discussão também se justifica na medida em que, contra a violência, a sociedade exige policiamento e medidas rígidas aos delinquentes.

À Polícia, logo, dirige-se a demanda por mais paz e tranquilidade no espaço público, em especial onde, como no Brasil, grassa o medo da violência. E ela deve explicar como, apresentando-se sobre-humana, heroica, não consegue alcançar resultados convincentes (RUDNICKI, 2007, p. 80).

Observa-se que frente a essa demanda, os trabalhadores da segurança pública, passam então a adotar um discurso que, até pouco tempo, circulava somente entre os estudiosos da violência, de que trata-se de “um problema estrutural e histórico” e que o “aumento de homens nas ruas não resolve o problema”. Por outro lado, políticos se gabam em utilizar expressões como “tolerância zero”, “mais polícia nas ruas” e “policiamento comunitário”, no intuito de acalmar cidadãos inseguros e com medo, reforçando a ideia de que mais polícia significa mais segurança.

Tal forma de enfrentar a violência, baseada na urgência de polícia nas ruas, somada à falta de efetivo, faz com que muitos trabalhadores executem seu trabalho sem condições ideais de saúde e, conseqüentemente, cometam atos de excesso de poder e uso da força, bem como tenham de ser afastados das ruas devido ao processo de adoecimento ocasionado pelo trabalho. Portanto, faz-se necessário pensar na saúde desse trabalhador – ora vítima, ora reprodutor da violência, quando se quer implementar políticas públicas de segurança com qualidade.

3 TRABALHO E SAÚDE MENTAL - REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo inicia com a discussão sobre a noção de identidade atrelada ao trabalho; na segunda seção, é abordado o tema da centralidade do trabalho para, em seguida, discorrer sobre as questões de saúde do trabalhador. Após, é apresentada a teoria da Psicodinâmica do Trabalho que norteia este estudo teórica e metodologicamente, considerando seu desenvolvimento e seus principais conceitos. Ao final, são trazidos resultados de pesquisa que versam sobre a saúde mental dos trabalhadores da segurança pública.

3.1 TRABALHO E IDENTIDADE

O trabalho é, frequentemente, entendido como categoria chave para a psicologia, em especial, a Psicologia do Trabalho, pela importância deste na construção da identidade, da saúde mental, aprendizagens, entre outros. Para Gernet e Dejours (2009), a conquista da identidade ocorre no campo erótico e do amor e, também, no campo social em que o trabalho participa de maneira preferencial na realização do “eu” no campo social. Trabalhar não é apenas estabelecer uma relação salarial ou emprego, há também uma remuneração social pelo trabalho, que coloca o sujeito pertencendo a um grupo e lhe proporciona condições de possuir direitos sociais. Portanto, o trabalho tem uma função psíquica como constituidor do sujeito.

Todavia, para entender o conceito de identidade aqui proposto, é necessário fazer referência a outras ciências do trabalho, que dizem de um indivíduo marcado pelas diversas instituições sociais e, ao mesmo tempo, capaz de assegurar para si um espaço de singularidade. O sujeito social é entendido como uma instância determinada pelas esferas do público e privado tendo autonomia e liberdade variadas em função dessas esferas (BENDASSOLLI, 2011).

Segundo Bendassoli (2011), tanto o conceito de identidade como individualidade quanto o trabalho (como emprego) são fenômenos modernos, portanto, só a partir do século XVIII foi possível pensar no trabalho como elemento central na vida dos sujeitos e neste momento entender que a identidade está atrelada ao trabalho.

Os estudos sobre identidade apontam que esta possui uma dimensão objetiva e outra subjetiva. Primeiro, ela é imposta ao indivíduo conforme atribuições sociais, tais

como data de nascimento e nacionalidade; segundo, implica na consciência que cada um tem de si mesmo. Outra forma de colocar a questão da identidade é dizer que ela é, ao mesmo tempo, social e pessoal e, nesta linha, a identidade está associada ao papel social, ou seja, é definida como a soma dos papéis sociais desempenhados pelo indivíduo (SARBIN, 1954, *in* BENDASSOLI, 2011).

Veronese e Esteves (2009) acrescentam que além das dimensões objetivas e subjetivas que configuram a identidade, há que se considerar a relação com aquilo que está disponível culturalmente no mundo. Os autores apresentam uma perspectiva psicossocial de identidade, o que significa pensar neste conceito através da relação psicológica do indivíduo com sistemas específicos de categorias sociais e, portanto, sempre provisória, individual, coletiva, biográfica e estrutural.

Explorando o conceito, eles dividem as discussões em duas vertentes: uma psicodinâmica, que estaria relacionada a uma estrutura psíquica que tende a se estabelecer mais ou menos estável. Tal concepção tem origem na psicanálise de Freud, segundo o princípio de identificação, que é o processo pela qual a criança internaliza o mundo externo. A segunda vertente seria sociológica, na qual a concepção de identidade está ligada ao conceito de *self* (si mesmo), que só é concebido a partir de interações, em que o ato comunicativo é a unidade básica de análise das ciências sociais. Isto significa entender a identidade construída numa relação dialética com a sociedade, em que o trabalho é entendido como o “locus do estabelecimento de relações em que as dimensões cognitivas e afetivas do sujeito são postas à prova, desenvolvidas e intensamente vivenciadas nas múltiplas experiências que o contexto laboral proporciona”. (VERONESE e ESTEVES, 2009, p. 220).

Compartilhando este conceito, pode-se dizer que as transformações sociais, econômicas e tecnológicas trazem implicações sobre modos de ser e viver dos sujeitos, bem como suas formas de agir em sociedade. O trabalho, como atividade humana essencial, é entendido aqui como elemento central na construção da identidade e, enquanto ele se transforma, transformam-se os trabalhadores. Isto significa ir além da discussão sobre divisão do trabalho e dos ofícios (que por si só já colocam cada indivíduo vinculado a um lugar, um grupo, um saber) e pensar nas identidades dos trabalhadores da polícia – mais especificamente, do POE - construídas a partir de todas as suas nuances e contradições.

3.2 CENTRALIDADE DO TRABALHO

Nesta seção apresento a discussão sobre a noção de centralidade do trabalho, uma vez que a temática é fundamental quando se objetiva pensar a produção de saúde e adoecimento dos trabalhadores. Todavia, pelo fato de não haver unanimidade sobre o tema, são apresentadas, pelo menos, duas diferentes visões.

Nardi (2004) destaca o fato de que o processo de saúde e doença não pode ser pensado fora do contexto no qual ele acontece e, ao entender que o trabalho é o suporte central da manutenção da vida, e da significação do “eu coletivo”, a subjetividade do trabalhador está diretamente associada ao trabalho. O autor critica as teses sobre o fim do trabalho, ao dizer que este continua sendo um elemento estruturador das relações sociais, das formas de vida, de identidades, subjetividades e campos de experiência (Nardi, 2006).

Tal posicionamento é contrário às teses de Gorz (1987), que afirma que os homens estão sendo, cada vez mais, substituídos por máquinas automáticas, oriundas da chamada terceira revolução tecnológica, realidade que poria fim a uma sociedade de trabalhadores.

A abolição do trabalho é um processo em curso e que parece acelerar-se. Para cada um dos três principais países industrializados da Europa Ocidental, institutos independentes de previsão econômica estimaram que a automatização irá suprimir, no espaço de dez anos, entre quatro e cinco milhões de empregos, a menos que haja uma revisão profunda da duração do trabalho, das finalidades da atividade e de sua natureza. (GORZ, 1987, p.11)

Offe (1989) também apresenta argumentos sobre a perda da centralidade da categoria trabalho na dinâmica social. Segundo o autor, a flexibilização da produção, junto à expansão do setor de serviços, seriam os responsáveis pela “implosão” da categoria trabalho. Seu argumento é de que, mesmo que se trabalhe cada vez mais, o trabalho significa menos sobre os estilos de vida e sobre os interesses, não expressando a posição ocupada na estrutura de classes. Para ele ainda, o trabalho torna-se “abstrato”, sendo mais uma categoria estatística descritiva do que analítica.

O trabalho não só foi deslocado objetivamente de seu status de uma realidade de vida central e evidente por si própria; como consequência desse desenvolvimento objetivo, mas inteiramente contrário aos valores oficiais e aos padrões de legitimação dessa sociedade, o trabalho está perdendo também seu papel subjetivo de força estimulante central na atividade dos trabalhadores. (OFFE, 1989, p.194)

Questionando tal posição, Toledo e Hernández (2000) consideram a ideia do fim do trabalho uma visão eurocêntrica na medida em que os autores citados anteriormente estariam se baseando na diminuição dos empregos na Europa e nos Estados Unidos entre os anos de 1980 e 1995, devido à utilização de novas tecnologias no processo industrial. Citam o exemplo da América Latina e do sudeste asiático, onde, no mesmo período, encontra-se outra realidade, bem longe do fim do trabalho, dado o aumento considerável de trabalhos informais e precários que marcam uma nova forma do homem se relacionar com o trabalho.

Tal concepção também é abordada por Mendes e Wunsch (2009. p.242), ao identificarem algumas das características que vêm reconfigurando o mundo do trabalho, tais como o processo de reestruturação produtiva; diferentes formas de produção, de gestão e organização do trabalho; condições e relações precarizadas; intensificação; incertezas e inseguranças.

Além disso, Toledo e Hernández (2000) apresentam argumentos, de que mesmo aquele dinheiro aplicado nas bolsas de valores - onde ocorreria o enriquecimento sem processo produtivo - é reinvestido num circuito infinito de produção que necessita de homens, pois a fábrica sem homens é uma utopia que não encontra bases na realidade. Ao apresentar ideias contrárias às teses de Gorz (1987) e Offe (1989), afirmam que a investigação concreta acerca da influência do trabalho na subjetividade segue afirmando sua importância, uma vez que o trabalho não deixou de existir, apenas se transformou ao longo do tempo.

Para reiterar a noção de centralidade do trabalho, este estudo apoia-se em autores como Jacques e Codo (2002), que utilizam a noção de Hegel de que o homem, mediante o trabalho, transforma o mundo ao mesmo tempo em que se transforma a si mesmo e que o trabalho se apresenta como condição básica para a emancipação humana e atividade fundamental e responsável pelo processo de hominização. Entende-se ainda seu papel enquanto elemento formador de identidade uma vez que é, também, no e pelo trabalho que se constroem processos de reconhecimento social em que os sujeitos são identificados enquanto tais.

Esta concepção diz respeito aos estudos em saúde mental e trabalho, pois, é justamente pelo fato de não haver dicotomia entre o homem e o que ele faz, que a pesquisa em saúde mental, ao buscar reconhecer o trabalho como produtor de saúde ou adoecimento, se faz complexa.

O trabalho é o modo de ser do homem e, como tal, invade e permeia todos os níveis de sua atividade, de seus afetos, de sua consciência, o que torna um problema difícil de pesquisar porque permite que os sintomas se escondam por todos os lugares: quem garante que os desafetos familiares, o chute no cachorro ao retornar a casa, não se deva a razões de ordem profissional? Por ser onipresente, o trabalho e seus efeitos são difíceis de detectar (CODO e JACQUES, 2002, p.25)

A Psicodinâmica do Trabalho também apresenta elementos para pensar a noção de centralidade do trabalho, entendendo que o trabalho se torna um operador de inteligibilidade essencial para analisar as condutas humanas, em geral, colocando-o no próprio centro da psicologia, da mesma forma que a sexualidade. Baseada nessa perspectiva, Lancman (2004, p. 32) aponta que o trabalho na vida adulta “aparece como mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica”, identificando o trabalho como o “maior fator de sentido para a integração social” (2004, p.30).

Entende-se, portanto, que o trabalho permite o confronto entre o mundo objetivo e a singularidade de cada trabalhador. As formulações teóricas da Psicodinâmica do Trabalho auxiliam no entendimento desse processo e serão discutidas com mais detalhe na sessão 3.4, uma vez que fundamenta esta pesquisa também metodologicamente.

3.3 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Mendes e Wünsch (2011) apontam os antagonismos e contradições do trabalho, ao considerarem que, ao mesmo tempo em que este é propiciador de qualidade de vida e de satisfação das necessidades básicas, pode representar o contrário, dadas as condições destrutivas de algumas organizações de trabalho que determinam a produção de doenças e mortes. Apontam ainda que a origem da relação entre saúde e trabalho remonta à história social do trabalho ao longo do tempo e que este está totalmente ligado à evolução da questão da saúde.

Sobre as intervenções em saúde do trabalhador, afirmam que é preciso, além do diagnóstico e do tratamento, que sejam implementadas modificações nos ambientes de trabalho bem como desenvolvidas outras ações no âmbito da organização desses ambientes, que, por sua vez:

devem estar em consonância com as múltiplas mudanças nos processos de trabalho, as quais retratam a divergência de interesses entre capital e trabalho, quando emergem as doenças e os acidentes de trabalho (MENDES e WÜNSCH, 2011, p. 8)

Os autores mostram que os primeiros levantamentos em saúde do trabalho podem ser identificados no século XVI, a partir dos estudos em Medicina Social.

Bartolomeu Eustachio (1500-1574), Gabrielle Fallopio (1523-1562) e Bernardino Ramazzini (1666-1714) que, apesar da ausência de maiores recursos propedêuticos, apresentaram uma visão clínica onde descreveram doenças que ocorriam em mais de cinquenta profissões. Antecipando alguns conceitos básicos da Medicina Social, enfatizaram a importância do estudo das relações entre o estado de saúde de uma determinada população e suas condições de vida. (MENDES *et al.*, 2008, p. 3)

No que toca à saúde mental, os primeiros estudos relacionados ao trabalho identificavam elementos nos indivíduos como a “capacidade de adaptação” ao meio, dando ênfase às questões de ordem individual. Conforme Lulhier (2007) foi Sivandon quem primeiro abordou, em 1957, os problemas de adaptação individual ao trabalho, enquanto Veil, em 1964, amplia tal perspectiva de análise, problematizando também os aspectos de organização do trabalho e não somente adaptativos dos sujeitos, todavia, nestes estudos, ainda prevalecia uma análise intrapsíquica do adoecimento no trabalho.

O autor menciona que Le Guillant inaugurou as discussões que dão espaço a uma clínica das situações de trabalho, enfatizando em seus estudos as situações concretas de trabalho e que – impregnado de materialismo dialético - afirmava que o psiquismo encontrava-se sob dominação do condicionamento social e das condições de trabalho. O médico estudava neuroses de trabalhadores como, por exemplo, a “fadiga nervosa” para, em seguida, realizar uma análise estrutural do trabalho. O estudo mais conhecido de Le Gullant é “A Neurose das Telefonistas”, publicado em 1955, porém, pode-se citar também a pesquisa sobre “incidências psicopatológicas da condição da empregada doméstica”, de 1963 (LHUILIER, 2007).

Na década de 80, os trabalhos de Cristophe Dejours se desenvolvem a partir da lógica da Psicopatologia do Trabalho, herança dos primeiros estudos citados acima. O autor, porém, traz novos elementos que vão compor outro modo de compreender o sofrimento e o prazer no trabalho. Entre eles, destacam-se as contribuições da teoria psicanalítica do sujeito, colocando em xeque a separação entre normalidade e patologia e traz a noção de “defesa” contra o sofrimento que se torna uma das investigações centrais em psicodinâmica do trabalho. O encontro com a sociologia, por sua vez, possibilitou a compreensão do compromisso com a saúde que cada trabalhador vai buscar e o entendimento de que esta busca não é jamais estável, mas um compromisso que só poderia ser realizado por uma construção humana conforme contextos econômicos,

sociais e históricos do trabalho. Não é somente o resultado de um mecanismo psicológico individual e, portanto, as defesas construídas pelos trabalhadores seriam diversificadas (KARAM, 2010).

Dos estudos em ergonomia, Dejours se apropria, principalmente, da diferença entre trabalho prescrito e trabalho real, que pressupõe certa engenhosidade do trabalhador e o uso da inteligência do corpo e da mente para enfrentar o real do trabalho. Tais abordagens possibilitaram que, na década seguinte, os estudos em Psicopatologia dessem lugar à Psicodinâmica do Trabalho que inaugura uma nova perspectiva em relação às questões de saúde mental e trabalho, antes centradas no sujeito adoecido e, agora, na normalidade, ou seja, o foco deixa de ser a doença para ser a saúde.

É a normalidade que se torna enigmática e que será doravante concebida como um compromisso entre o sofrimento, resultante da relação com o trabalho, e as defesas construídas (individualmente ou coletivamente) para controlar o sofrimento (DEJOURS, 1996, p. 160)

Uma vez que neste estudo não foi utilizado somente a teoria da psicodinâmica do trabalho, mas também sua metodologia de pesquisa, a seguir, serão apresentados alguns dos principais conceitos que fundamentaram as perguntas de pesquisa e a análise dos dados obtidos.

3.4 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Desenvolvida por Christophe Dejours, a psicodinâmica do trabalho traz importante contribuição para a discussão sobre as questões de saúde mental e trabalho, uma vez que, desde e a década de 80, o autor tem produzido pesquisas e formulado conceitos sobre o tema. O importante estudo publicado em 1980 “A Loucura do Trabalho”, estava alicerçado numa abordagem da psicopatologia do trabalho, ou seja, na pesquisa sobre as síndromes e doenças provenientes do trabalho, conforme apontado na seção anterior (LE GUILLANT, 1955; P SIVANDON, 1957; C. VEILA, 1964). Todavia, à medida que Dejours (1988) desenvolvia seus estudos, constatou que a grande maioria dos trabalhadores defendia-se da loucura, ou seja, mesmo diante das situações de sofrimento a que estavam expostos, não adoeciam, passando a normalidade ser o enigma central das investigações em Psicodinâmica.

Entender que o trabalhador, individual ou coletivamente, constrói formas de lidar com a rigidez das normas e com o sofrimento proveniente do trabalho, é fundamental

para compreender o deslocamento feito por Dejours da noção de Psicopatologia - centrada no adoecimento - para a Psicodinâmica do Trabalho - centrada na normalidade.

No Brasil, existem grupos de estudos que utilizam a metodologia de pesquisa fundamentada no autor, reproduzindo-a ou adaptando-a à realidade brasileira (MAGNÓLIA *et al*, 2011). Dentre eles, destacam-se o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS; Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UNB; Laboratório de Investigação e Intervenção em Saúde e Trabalho da USP; Laboratório de Pesquisas em Stress, Qualidade de Vida e Psicodinâmica do Trabalho na Universidade de Tuiuti-Paraná. Também já foram realizados dois congressos brasileiros e três simpósios sobre o tema, com significativo crescimento a cada edição. Nesses encontros, reúnem-se centenas de pesquisadores, alunos, sindicalistas e trabalhadores interessados na discussão.

Talvez uma das maiores contribuições da Psicodinâmica é que, tendo em vista a coletividade e não o sujeito, individualmente, apresenta-se como contraponto às tentativas de culpabilização do trabalhador pelo seu próprio adoecimento (BAIERLE e MERLO, 2008). Além disso, dá ênfase não apenas ao sofrimento, mas, também, àquilo que está em foco neste estudo, que é a produção de saúde e as vivências de prazer a partir do trabalho.

Em continuidade, serão abordados alguns dos conceitos mais importantes da teoria e que deram embasamento à análise do material de pesquisa, tais como: Trabalho Prescrito e Trabalho Real, Estratégias Defensivas e Prazer e Sofrimento no Trabalho.

3.4.1 Trabalho Prescrito e Trabalho Real

Poderíamos tomar o modelo burocrático-militar no qual a Brigada Militar está alicerçada para entender que o policial militar é um operador imparcial da aplicação da lei, que se relaciona com os cidadãos de forma neutra e distante, que lhe cabe cumprir os deveres oficiais e seguir os procedimentos de rotina, independentemente de suas implicações subjetivas, experiências pessoais e a despeito das necessidades da população atendida. Porém, mesmo que essa estrutura esteja rigidamente montada de forma a autorizar o policial a certas práticas, o trabalho nas ruas dá margem para um fazer extremante complexo e dinâmico (PONCIONI, 2007).

Goldstein, (2003) aponta que a imagem da policia tem de ser de neutralidade, objetiva e uniforme, mas que o enorme rol de ocorrências necessita de muita

flexibilidade, uma vez que a polícia deve, após seu envolvimento inicial em um caso, decidir como usá-lo. Ela pode decidir prender e abrir um processo ou usar alguma alternativa ao sistema de justiça criminal e, para ilustrar, cita o exemplo de uma ocorrência devido uma briga, quando o policial pode prender uma ou as duas partes; pode sugerir que uma delas tome medidas legais, cabíveis contra a outra, na forma de um processo privado; pode advertir os combatentes para impedir que eles briguem no futuro; ou pode ainda, não fazer nada. Sobre o processo de decisão o autor diz ser uma questão de estilo individual, que varia bastante de um policial para outro.

Entende-se que, para trabalhar é fundamental que ocorra um processo de interpretação da realidade, feita individual e coletivamente. À medida que o grupo encontra formas de fazer circular como o trabalho pode ser ajustado à realidade, é que este ganha sentido. Como exemplo, citamos o ocorrido numa saída de campo com os policiais do POE durante a pesquisa:

[...] um menino de aproximadamente doze anos dirige o carro do pai, que está com pé quebrado ao lado. Os policiais param e observam que na ficha do pai consta que este já dirigiu embriagado e teve comportamento perigoso ao volante. O que fazer com este cidadão? O policial veterano deixa os mais novos decidirem, embora diga que acha que não vale a pena seguirem a risca o procedimento. Eles optam por “deixar assim” e não autuar o homem. Alegam que quando autuam casos como estes só ganham “chá de banco” na delegacia, da mesma forma quando apreendem pouca quantidade de droga ou “crimes pequenos”.

Tal cena permite compreender que, muitas vezes, as regras e normas impostas aos trabalhadores, em especial, numa instituição militar, fortemente engessada em suas práticas, poderiam impossibilitar a execução das tarefas. Segundo eles, autuar aquele homem significava “perda de tempo na delegacia por uma simples infração de trânsito”, conseqüentemente, teriam menos tempo para executar tarefas mais importantes, além disso, ao autuar um cidadão por esse motivo, pode fazer com que percam um “aliado” na sociedade, ou seja, mais uma pessoa que não vai estar “do lado da polícia”. Frente a isso, os trabalhadores criam um modo de trabalhar, que vai muito além do que está prescrito e que depende da adesão do coletivo. Neste sentido pode-se dizer que no trabalho policial, existe um abismo entre o que é prescrito e o que é realizado, de fato.

Para Dejours (2004, p. 65) o trabalho é “(...) atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não foi prescrito pela organização”. Portanto, é no espaço entre o trabalho prescrito (normas e prescrições) e o trabalho real (o trabalho nas ruas e toda a sorte de acasos que podem ocorrer), que ocorre a mobilização do corpo e da inteligência, garantindo processos de criação e singularização dos sujeitos pelo trabalho.

Esta concepção, Dejours toma dos estudos em Ergonomia, os quais revelam que os trabalhadores se movimentam entre como deve ser executada a tarefa e como se torna possível fazê-la. O trabalho prescrito é a forma como as atividades são pensadas e, a partir daí, formam-se normas e regulamentações. O trabalho real, é como ele será executado pelo trabalhador e pressupõe o uso da engenhosidade. Tal contradição é própria do trabalho, uma vez que normas e regras podem formar um emaranhado complexo e incoerente, tornando impossível a execução do mesmo (TRAESEL, 2007).

A partir das interpretações e do movimento dos trabalhadores são construídas o que se pode chamar de regras de ofício, provenientes de acordos elaborados de forma coletiva e a partir da cooperação. Neste caso, é necessário que haja confiança entre os colegas para que estes deem visibilidade às dificuldades encontradas e ao sofrimento e, a partir daí, sejam feitos ajustes entre o prescrito e o real do trabalho, construindo novos acordos normativos e éticos (BOTTEGA, 2009). Assim, a cooperação não é algo que possa ser prescrita, ou seja, para que esse processo ocorra é necessário que haja relações de confiança, baseadas mais na ética que na efetividade, que propicie espaços de discussão sobre o trabalho e a deliberação de novos acordos coletivos.

3.4.2 Estratégias Defensivas

Partindo do pressuposto de que “não há jamais neutralidade dos trabalhadores em relação ao que eles produzem” (DEJOURS, 1988. p.50), o autor afirma que a vivência do trabalhador ocupa um lugar particular, uma vez que o aparelho psíquico busca maneiras de representar e arranjar a realidade de modo a produzir satisfações concretas e simbólicas. Portanto, é no espaço de trabalho que se constroem estratégias defensivas - individuais e coletivas para sobreviver às condições de trabalho nem sempre ideais (DEJOURS, 1988).

A normalidade é o resultado das estratégias defensivas montadas em prol da saúde no trabalho, ou seja, entre a organização do trabalho e a doença mental existe um sujeito que consegue reagir. Este processo ocorre no dia-a-dia e se traduz, por exemplo, na maneira como o policial da Brigada vai cumprir suas tarefas, como vai assimilar o regimento, como vai se relacionar dentro do sistema hierárquico etc. Concretiza-se, também, na busca pela saúde mental e física, frente à realidade do trabalho, que irá garantir a permanência desses sujeitos na atividade.

Dejours (1988) nomeia esse movimento de “Ideologia Defensiva” que age, basicamente, contra três aspectos: o afastamento do trabalho e, conseqüentemente, a miséria e a morte. É importante destacar que as estratégias coletivas substituem os mecanismos de defesa individuais e são aquelas que devem obter a participação de todos os interessados e são dirigidas contra um perigo intrapsíquico de natureza real, tendo sempre um caráter vital, fundamental e necessário.

A cooperação é entendida como algo fundamental para a construção de defesas coletivas, quando o que importa é a formação de uma vontade conjunta contra as situações de risco e aquilo que pode fazer sofrer ou adoecer. Para tanto, é necessário que se estabeleçam relações de confiança entre os colegas, chefias e subordinados. A cooperação exige uma mobilização, a ser considerada como contribuição nos ajustes e na gestão do trabalho e não pode ser prescrita, só acontece ao natural, de forma que o desafio das organizações deve ser de agir para não barrar a possibilidade de mobilização, permitindo a livre circulação da palavra.

Assim como o autor traz da Ergonomia o conceito de “Trabalho Prescrito e Real”, a noção de “Estratégias Defensivas” está baseada em conceitos psicanalíticos e parte da constatação de que a grande maioria dos trabalhadores consegue defender-se da loucura, mesmo diante de situações de sofrimento. Neste sentido, a normalidade representa um equilíbrio instável entre o sofrimento e as defesas construídas contra este.

Numa pesquisa realizada por Dejours (2004) com trabalhadores da construção civil observou-se que, para poder efetuar um trabalho caracterizado pelo alto índice de acidentes e de mortes, o coletivo utilizava a estratégia de negar o medo que sentiam e o faziam, ignorando os perigos inerentes à tarefa, apresentando atitudes arriscadas - desde o não uso do equipamento de segurança até brincadeiras de empurrar uns aos outros. Este exemplo leva a pensar em quais seriam as estratégias utilizadas pelos policiais no enfrentamento do risco da morte e da violência, inerentes ao seu trabalho?

É interessante salientar que o mais explorado pelas organizações não é o sofrimento dos trabalhadores em si, mas, justamente, os mecanismos de defesa utilizados contra ele, que possibilitam perpetuar o funcionamento e mantêm a engrenagem e o ritmo de trabalho constante, caracterizando-se como instrumentos próprios da manutenção do trabalho. Isso significa dizer que as estratégias defensivas tanto podem servir como mecanismos protetores para que o trabalhador exerça sua função sem

descompensar psiquicamente quanto permitir a exploração do sofrimento e das defesas em prol de maior produtividade, a partir deste efeito adaptativo.

Neste caso, pode-se pensar num ciclo que passa, por exemplo, pelas condições de trabalho que produzem sofrimento, adoecimento e morte e, a partir daí, se constroem estratégias defensivas. Tal mecanismo mantém o ritmo de trabalho e a normalidade psíquica dos sujeitos, sem todavia, permitir que o trabalhador se reaproprie e transforme a organização do trabalho.

3.4.3 Processos de Sofrimento e Prazer no Trabalho e a Dinâmica do Reconhecimento

Toda organização de trabalho é, por natureza, desestabilizadora da saúde, no entanto existem aquelas mais favoráveis às negociações de superação desse sofrimento (DEJOURS, 2004). Neste sentido, no confronto com o real do trabalho, é fundamental a mobilização da inteligência para que a saúde e o prazer possam ser alcançados. O conceito de saúde, porém, não pode ser definido nem como algo acabado nem como um estado de conforto e de bem estar físico, mental e social que pode ser mantido, mas, a constante busca, um estado do qual todos procuram se aproximar (DEJOURS, 1986).

O autor parte do pressuposto de que não se pode definir o que seria um estado de bem estar e de conforto e que não existe este perfeito e completo estado. De modo que, por exemplo, ter saúde não significa não ter angústias, mas tornar possível a luta contra ela.

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. 10)

Dejours (1986) afirma que as organizações de trabalho “perigosas” são aquelas que atacam o funcionamento mental, ou seja, o desejo do trabalhador. O autor destaca pesquisas que apontam para organizações de trabalho que levam ao equilíbrio, sendo favorável à saúde das pessoas, por oferecerem campo de ação para que o trabalhador concretize suas aspirações, ideias e desejos.

A partir dos estudos de Dejours, Abdoucheli e Jayet (2004) e Mendes (2007), Rossi (2010) apresenta duas vias em que podem ocorrer as vivências de prazer. A primeira, quando a curiosidade fundamental da pessoa é solicitada e ativada pelo encontro com a organização do trabalho. Neste momento a tarefa passa a ter sentido em

decorrência da história singular e possibilita o investimento pulsional, criando assim condições para a conquista da saúde. A segunda via prevê um processo de ressignificação do sofrimento, ou seja, o trabalhador subverte os efeitos das dificuldades e tensões e constrói estratégias de defesa para tornar o trabalho fonte de saúde, autorrealização e prazer.

Pode-se dizer que os trabalhadores do POE encontram na realização de seu trabalho um espaço de construção de saúde e de prazer quando, apesar da rigidez de instituição militar, é possível mobilizar a inteligência e efetivar um trabalho entendido por eles mesmos, socialmente importante. Observa-se ainda, um investimento no que diz respeito à curiosidade e ao desejo bastante específico que os fazem ingressar numa carreira policial e, principalmente, num grupo como o POE. Todavia, uma das principais fontes de sofrimento para esses trabalhadores é a falta de reconhecimento do seu fazer, em especial, pelos seus superiores e pela sociedade, em geral.

Segundo Gernet e Dejours (2009), o trabalho é atravessado e estruturado pelas relações sociais de dominação que pesam sobre a subjetividade dos trabalhadores. Certas tarefas não produzem objetos visíveis, denominadas hoje de “tarefas imateriais”, basicamente relacionadas aos setores de serviços, nos quais a segurança pública se inclui. Neste caso, a avaliação do trabalho bem feito passa pelos usuários, que, por sua vez, são cidadãos que vivem atormentados pela violência urbana, a qual o trabalhador da polícia é chamado a combater e nunca dará conta de exterminar.

Como a saúde no trabalho está relacionada ao reconhecimento, é importante entender como ele ocorre. Para Gernet e Dejours (2009) a concepção de reconhecimento em Psicodinâmica do Trabalho, parte da contribuição de Sigaut (1990), antropólogo do trabalho, que entende como indispensável o reconhecimento pelo outro para validar uma descoberta exitosa na sua confrontação com o real, caso contrário, o sujeito é remetido à solidão e à loucura (alienação 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)

Desta forma, a dinâmica do reconhecimento envolve o processo de subversão. Pois, quando os trabalhadores utilizam a mobilização subjetiva (inteligência, sensibilidade, engenhosidade, inventividade) para dar conta dos problemas e impasses do trabalho, podem então obter reconhecimento. Tais iniciativas passam por duas formas de

juízo, que demonstram o valor dado pelo outro à contribuição do sujeito para a organização do trabalho.

A primeira forma de juízo é relativa à apreciação da utilidade técnica, social ou econômica do trabalho. Quem julga é a hierarquia da organização, os funcionários e, algumas vezes, os clientes (no caso do POE, a própria sociedade)⁸. A segunda forma de juízo é o de “beleza”, que se refere à qualidade do trabalho, podendo significar tanto conformidade com as regras quanto originalidade, testemunhada por colegas da mesma profissão. São estes juízos que permitem o reconhecimento que vai dar sentido ao trabalho, caso contrário, a identidade em seu todo pode ser desestabilizada.

Cabe salientar que o reconhecimento se refere ao trabalho realizado e não à pessoa enquanto sujeito, embora essa retribuição – simbólica, reflita na realização de si mesmo. Neste ponto, é necessário retomar a noção de identidade colocada anteriormente, uma vez que as pessoas investem no trabalho também devido a possibilidade de construção da identidade, realizando uma atividade socialmente valorizada. Dejours (1999) entende que a identidade se constrói em dois campos: erótico e social. Para a construção da identidade no campo social, o sujeito precisa ter uma relação com o real, neste caso, com o trabalho.

No mesmo sentido, Ferreira e Mendes (2001) em estudo feito, definem o prazer no trabalho a partir de dois fatores: o reconhecimento e a valorização. De forma que, todo o investimento psicológico que o trabalhar requer, só encontra significado pessoal quando acompanhado de reconhecimento socioprofissional.

Para que a contribuição do trabalhador, possibilitada pela mobilização da inteligência criativa seja reconhecida, é necessário um espaço de discussão onde ela ganha expressão e visibilidade e para que tais espaços se constituam, é preciso que haja confiança e liberdade para falar e ouvir.

Entende-se, portanto, que tornar possível as vivências de prazer no trabalho implica um confronto com o real. Na medida em que o trabalhador consegue deslocar os constrangimentos - através da mobilização da inteligência - a saúde e o prazer podem ser alcançados, ainda que jamais sejam conquistados definitivamente.

Por isso que, ao me referir à noção de prazer no trabalho, utilizo o termo “vivências”, pois estas não são jamais estáveis, mas dizem de uma experiência de vida e,

⁸ É interessante comentar que os policiais do POE se referem, em tom de brincadeira, aos cidadãos e também aos traficantes, como “clientes”.

principalmente, de um “processo psicológico consciente no qual o indivíduo adota uma posição sintética, que não é apenas passiva e emocional, pois inclui também uma participação intelectual ativa.”⁹

3.5 SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA SEGURANÇA PÚBLICA

O tema da saúde mental dos trabalhadores da segurança pública tem sido debatido em diferentes estudos devido às características e às peculiaridades deste tipo de ofício e, principalmente, do momento atual, em que se debatem as práticas policiais vigentes. Muitos abordam a questão pela perspectiva do estresse, analisando o impacto do trabalho sobre a saúde dos policiais, outros, analisam a questão das atitudes violentas dos policiais, sem considerar os aspectos psicodinâmicos desses comportamentos. Nesta seção, é feita a revisão de trabalhos publicados sobre o tema por pesquisadores e policiais em formação na Academia Militar com suas principais conclusões.

Pignataro (2010) avalia o número de trabalhadores reformados¹⁰ por doença ou acidente de trabalho da Brigada Militar entre os anos de 1997 e 2009, classificadas pelo Código Internacional de Doenças (CID-10). Segundo ele, foram reformados 791 militares nesse período, devido, principalmente, a três causas: doenças psiquiátricas (45,48%) em primeiro lugar, depois, doenças cardiocirculatórias (12,6%) e, por fim, lesões por acidentes (11,52%). Abaixo, são apresentadas três tabelas (1, 2 e 3), fornecidas pelo Instituto de Pesquisa da BM (2009), relacionando os números de reformados inválidos e não inválidos de 1997 à 2009 a cada ano, bem com o diagnóstico, conforme CID-10 e as causas dos acidentes em serviço.

⁹ DICIONÁRIO AURÉLIO ONLINE, 2011. Acessado em: 02/02/2012. Disponível em: <http://www.dicionariodoaurelio.com/Vivencia>

¹⁰ Policial reformado é o termo utilizado pela Polícia Militar e o Exército, para indicar aquele que se aposentou, seja pelo tempo de serviço seja por motivos de incapacidade física ou mental. No caso, os números apresentados dizem respeito aos casos de doenças e acidentes de trabalho, subdivididos entre os inválidos e os não inválidos.

Tabela 2: Policiais Militares Reformados da Brigada

Militares reformados	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL	MÉDIA (%)
a)Quantidade de incapazes BM não inválidos	28	46	15	19	32	25	22	47	47	47	40	32	14	414	52,34
b)Quantidade de incapazes BM Inválidos	40	37	30	26	34	34	31	32	29	21	23	13	27	377	47,66
Total a + b	68	83	45	45	66	59	53	79	76	68	63	45	41	791	100,00
Praças	68	80	43	43	65	57	49	77	74	65	57	42	39	759	95,95
Oficiais	0	3	2	2	1	2	4	2	2	3	6	3	2	32	4,05
Total praças + oficiais	68	83	45	45	66	59	53	79	76	68	63	45	41	791	60,85
(%) do total de reformados anualmente no período de 1997 a 2009	8,60	10,5	5,69	5,69	8,34	7,46	6,70	9,99	9,61	8,60	7,96	5,69	5,18	100	7,69

Fonte: Departamento de Saúde da Brigada Militar (PEREIRA, 2009).

Tabela 3: CIDs/Doenças e incapacitação de Policiais Militares Reformados da Brigada

CIDs/Doenças incapacitação	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL	MÉDIA (%)
A - Doenças Infecciosas/ Parasitárias/Tuberculose	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0,25
B - Sida (AIDS)	1	2	2	1	2	4	1	5	4	4	4	0	0	30	3,79
C- Doenças Neoplásicas/ Malignas/ Benignas	3	5	3	3	6	4	7	6	6	4	5	5	3	60	7,59
E - Doenças Endócrinas/ Nutricionais/ Metabólicas	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	5	0,63
F- Transtornos Mentais e Comportamentais/ uso subs Psicoativa	29	33	19	20	28	30	24	35	35	26	31	24	24	358	45,26
G - Doença do Sistema Nervoso	3	4	2	3	2	3	2	0	7	2	1	2	0	31	3,92
H - Doenças do Olho/Ouvido/ Apófise Mastoide	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	34	4,30
I - Doenças do Aparelho Circulatório	15	14	3	3	10	9	5	16	13	5	7	5	7	112	14,16
K - Doenças do Aparelho Digestivo/ Orais/ Odontológicas	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	5	0,63
M - Doenças sist. Osteomuscular/ Tec. Conjuntivo	3	5	3	5	5	1	3	5	2	10	3	3	3	51	6,45
N - Doenças do Aparelho Geniturinário	2	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	8	1,01
S - T - Lesões/ Envenenamento/ Outras causas externas	9	16	8	5	8	4	7	7	6	10	10	4	1	95	12,01
TOTAL GERAL REFORMADOS(Doenças + acidentados serviço)	68	83	45	45	66	59	53	79	76	68	63	45	41	791	100

Fonte: Departamento de Saúde da Brigada Militar (PEREIRA, 2009).

Tabela 4: Incapacitações no período com relação de causa e efeito com serviço

Incapacitações no período com relação de causa e efeito com serviço (acidentados em serviço)	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL	MÉDIA (%)
Trauma em ocorrência	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	27	28,42
Trajetos	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	12,63
Instrução	0	1	2	0	0	0	1	1	1	4	3	2	1	16	16,84
Arma de Fogo	2	1	2	2	2	2	1	0	1	1	0	1	1	16	16,84
Trânsito(VTR)	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	6	6,32
Mordida de animal	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	4	4,21
Queimadura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00
Arma branca	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	7	7,37
Atropelamento	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	5	5,26
Exposição agentes nocivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1,05
TOTAL Acidentados em serviço no período de 1997 a 2009	8	5	8	8	6	8	7	6	6	10	9	8	6	95	100,00
TOTAL de reformados incluindo doenças e acidentes no período														791	100,00
TOTAL Acidentados em serviço em relação ao total de reformados no período														95	12,01

Fonte: Departamento de Saúde da Brigada Militar (PEREIRA, 2009).

Conforme Tabela 3, as principais doenças entre os trabalhadores da BM estão relacionadas aos “Transtornos Mentais e Comportamentais”, incluindo, o uso de substâncias psicoativas e às “Doenças do Sistema Nervoso”. Embora o número de afastamentos e aposentadorias por tais causas tenham aumentado também em outras profissões, ainda não são a causa principal como no caso dos policiais da Brigada. Tais dados reforçam a importância de se estudar a relação entre trabalho e saúde mental na categoria dos policiais militares, considerando-os como trabalhadores que sofrem o impacto do trabalho sobre a sua subjetividade e saúde.

Observa-se ainda na Tabela 4 que, dentre as incapacitações com relação de causa e efeito com trabalho, somente os danos físicos durante o serviço são contabilizados. As doenças mentais e comportamentais não são consideradas em sua relação com o trabalho, mostrando, mais uma vez, as dificuldades em se estabelecer o nexo entre trabalho e adoecimento psíquico.

Todavia, algumas pesquisas tem apontado para essa relação. Por exemplo, em estudo sobre Transtorno de Estresse Pós-traumático de PMs de Recife, Câmara Filho (1999) identifica uma série de fatores que determinam a vulnerabilidade ligada ao estresse ocupacional dos policiais militares, que podem se agravar quando acumulados. Dentre eles:

- a) frequentes críticas e queixas da população: trabalho visto como ineficiente;

- b) baixa remuneração: dificuldades econômicas e sociais: moradia próxima ou em locais de alta taxa de criminalidade, a necessidade de trabalhos “extras”;
- c) sobrecarga de trabalho em horários adversos e sujeitos a mudanças inesperadas;
- d) condições de trabalho inseguras em função da falta de melhores equipamentos de proteção individual como coletes, transporte e armamentos;
- e) hierarquia militar impedindo a participação do subalterno no planejamento e decisão de ações;
- f) pressão por desempenho ao lado de punições e/ou prisões algumas vezes injusta;
- g) rigidez na disciplina que impede a opinião do policial subordinado;
- h) pouco reconhecimento do valor de seu próprio trabalho.

Oliveira (2004, p.15), médica e capitã da BM, observou em seu estudo sobre o programa de saúde mental da instituição, que as maneiras mais comuns de manifestação de estresse nos policiais podem ser identificadas através do aumento do absenteísmo; alcoolismo; surgimento de vários problemas emocionais até então compensados; mudanças inexplicáveis na eficiência profissional; desempenho irregular nas suas atividades; impaciência com as pessoas, ocasionando sérios conflitos de relacionamento; erros no trabalho e acidentes em serviço. A autora afirma ainda que:

Nas instituições militares, onde a disciplina e o cumprimento do dever são muito cobrados do servidor, muitas vezes, outros fatores de ordem psicológica passam despercebidos por quem regula este tipo de atividade (OLIVEIRA, 2004, p.15)

Sobre o descuido da instituição referente às questões psicológicas, aponta que o treinamento físico é avaliado regularmente através de Testagem de Aptidão Física (TAF), seja por determinação dos comandantes seja pelo cumprimento de normas administrativas através de Nota de Instrução (NI)¹¹ e que há também inspeções de saúde

¹¹ Nota de Instrução (NI) de Ensino e Treinamento 003.1 de 29 Mar - Regular a instrução sistemática de Educação Física, Defesa Pessoal e as Avaliações Físicas na Corporação

física previstas para a instrução sistemática de educação física, avaliadas através de outra NI¹². Até o ano de 2005, a saúde mental era avaliada no ingresso na atividade de Policial Militar ou quando o mesmo exteriorizava algum tipo de comportamento inadequado durante o trabalho. Cabe salientar que tal avaliação representava muito mais um instrumento de controle que apoio ao PM.

Um pequeno avanço ocorreu em 2005, quando foi implantada a NI da saúde, que reconhece e regula o atendimento e o acompanhamento dos servidores militares portadores de “Transtorno de Estresse Pós Traumático” (TEPT)¹³. Todavia, ainda há muito a se pensar em termos de saúde mental dentro da BM, conforme a referida profissional.

O serviço de psicologia da Brigada Militar existe desde o final da década de sessenta, contudo com uma ação presente dentro das unidades é muito recente. A importância de um programa de atenção à saúde mental de modo mais específico, que considere as repercussões do trabalho sobre a subjetividade e a saúde mental dos ME¹⁴, parece ser mais um dos caminhos possíveis para uma segurança pública de qualidade. (OLIVEIRA, 2004, p. 31)

Embora não tenha conseguido dados sobre suicídio entre os policiais da Brigada Militar, em sua pesquisa, Nogueira e Moreira (1999) apontam para a significativa incidência de suicídio entre os trabalhadores de corporações militares no estado de Minas Gerais, mostrando índices diferenciados e maiores que os apresentados pela população civil. Ao analisar essa situação, indicam, como uma das possíveis causas, o fato de que a morte faz parte do cotidiano do policial militar e estes acabam banalizando-a.

Em seu estudo sobre a saúde mental dos Guardas Municipais de Porto Alegre, Baierle (2007) aponta que os trabalhadores são pressionados pela população e pela gestão municipal a adotarem uma postura ativa na segurança, enquanto sofrem pela limitação da atribuição legal de suas ações. A pesquisadora destaca ainda como fator de sofrimento a extensa jornada de trabalho e, assim como a polícia militar, o cotidiano de trabalho marcado por imprevistos, difíceis de serem prescritos, prejudicando a visualização do que produzem concretamente. Todavia, o estudo identificou que o sofrimento ocasionado pelo trabalho é contrabalanceado pela cooperação dos trabalhadores entre si e pelo uso da engenhosidade.

¹² Nota de Instrução (NI) de Saúde N.º 005 Em 21 Dez 2005 Regular, no âmbito da Corporação, as Inspeções de Saúde (IS) previstas para a instrução sistemática de Educação Física e as Avaliações Físicas.

¹³ NOTA DE INSTRUÇÃO SAÚDE N° 007 Em 28 Dez 2005. Regular o atendimento e acompanhamento dos Servidores Militares portadores de transtornos de estresse pós-traumático (Tept).

¹⁴ Militares Estaduais.

Um dos primeiros estudos que analisaram a relação entre saúde mental e o trabalho dos policiais da Brigada Militar, baseado na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, considera o impacto do trabalho sobre a subjetividade e a saúde mental desses homens e mulheres (AMADOR, 1999). Esta autora observa que as consequências desse impacto se traduzem nas causas de incapacitações dos trabalhadores, conforme dados da Tabela 3, fornecida pelo departamento de saúde da BM, em que os Transtornos Mentais e Comportamentais estão em primeiro lugar no ranking de afastamentos na categoria.

Baseando-se na perspectiva teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, a autora propõe ainda que os casos de violência policial, entre outras transgressões disciplinares, de adoecimento físico e psíquico e até mesmo, de suicídio, sejam analisados não somente do ponto de vista quantitativo, mas também, a partir de uma perspectiva qualitativa, que possibilite a interpretação dos dados coletados. Tal interpretação deve ser promovida, acima de tudo, entre os próprios policiais, para que estes possam, através da inteligibilidade de seu sofrimento no trabalho, chegar à transformação de seu fazer na permanente busca de saúde, individual e coletiva, e consequentemente, de uma polícia de qualidade.

4 METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO APLICADA À PESQUISA

Feitas as discussões sobre o campo de pesquisa e os embasamentos teóricos deste estudo, o capítulo 4 se refere à escolha da metodologia e sua aplicação.

A opção por um modelo qualitativo diz respeito à necessidade de uma metodologia que auxilie na compreensão dos significados que as pessoas dão às suas vidas, às suas formas de pensar, de entender e interpretar a realidade, pressupondo que os dados emergem a partir do olhar dos próprios sujeitos de pesquisa, em que o material principal é a palavra (MINAYO, 2010).

Dentre as opções de metodologias qualitativas, a da Psicodinâmica do Trabalho foi considerada a mais apropriada, pois permite a análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho, centrado no coletivo de trabalhadores. (DEJOURS, 2004). Partindo-se do entendimento que não se tem acesso fácil às vivências de prazer e de sofrimento dos trabalhadores, o objetivo é torná-las evidentes através da linguagem. Esta exerce papel fundamental no reconhecimento de dados que o pesquisador não pode observar diretamente e que, nem mesmo, os indivíduos têm consciência. O recurso possibilita falar ao outro e pensar sobre uma experiência vivida subjetivamente.

Para a apreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours, inspirado na Psicanálise, propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva. Isso porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público, espaço de circulação da palavra coletiva. (LANCMAN e UCHIDA, 2003, p.84)

A Psicodinâmica do Trabalho pode ser considerada uma clínica do trabalho, uma vez que toda a pesquisa é realizada no campo e as intervenções estão baseadas em situações concretas de trabalho colocadas em análise. Tal qual na clínica psicanalítica, o objetivo não é a cura, mas a compreensão das relações de trabalho, gerando a reapropriação e a mobilização dos trabalhadores em relação ao seu fazer.

Segundo Mendes (2007) tal metodologia se constitui como uma clínica ao colocar o trabalho em análise, revelando aspectos visíveis e invisíveis de um contexto particular, permitindo o acesso aos processos de subjetivação, de prazer-sofrimento e de saúde-doença do trabalhador. Ao mesmo tempo, o trabalhador tem a possibilidade de

descobrir o desconhecido sobre suas relações com o contexto de trabalho, pelo fato de poder expor suas experiências junto com o pesquisador e seus colegas.

Desta forma, cabe ao pesquisador, segundo Ganem (2011, p.71), primeiro,

“animar os debates entre os participantes, estimular a sua reflexão por meio de um questionamento de tipo clínico, que não se contenta com aquilo que é enunciado, mas leva o(s) interlocutor(es) a refletir sobre o sentido da sua conduta e/ou das suas análises”[e segundo], “alimentar a reflexão dos participantes através dos elementos técnicos e teóricos”.

Vale ressaltar que, no momento em que o grupo toma a palavra, corre-se o risco de que a pesquisa se constitua, também, uma ação, uma vez que durante este processo se constrói um espaço de possibilidade de fala, identificação e reconhecimento, necessários para romper com a solidão e compartilhar os riscos do sofrimento e da responsabilidade vivenciados, outrora, individualmente. Conforme Dejours (2004), não há distinção filosófica entre pensamento e ação e, portanto através da perlaboração¹⁵ coletiva, transforma-se a relação subjetiva dos trabalhadores em relação ao seu trabalho. Ou seja, por se tratar de uma pesquisa-ação, a metodologia prevê que sua própria dinâmica possa provocar mudanças na situação pesquisada.

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. (DEJOURS, 2004, p. 89)

Para que a metodologia possa ser utilizada, é necessário pensar sobre a demanda a partir da instituição e dos trabalhadores, já que estes precisam estar dispostos a estabelecerem um diálogo entre si e com os pesquisadores. No caso deste estudo, a demanda partiu do comando da Instituição, em 2008, ao apontar os casos de adoecimento psíquico dos trabalhadores. Assim, à medida que a pesquisadora passou a reconhecer, na clínica individual, que os processos de adoecimento dos policiais estavam completamente atravessados pelo trabalho, foi possível propor uma pesquisa-ação que tivesse como foco o coletivo de trabalhadores e não, o sujeito individualmente. Desta forma, a construção da demanda foi feita em conjunto com a instituição, que buscava conhecer o que contribuía para que os trabalhadores sofressem ou sentissem prazer no trabalho.

¹⁵ Processo pelo qual o psicanalisando integra uma interpretação e supera as resistências que ela suscita; elaboração interpretativa.

http://aulete.uol.com.br/site.php?mdl=aulete_digital&op=loadVerbete&palavra=perlabora%E7%E3o#ixzz1nVXIyTz5

Dejours (2004) indica três etapas que constituem a metodologia de pesquisa e através delas é possível o entendimento de processos de saúde e sofrimento psíquico no trabalho. As etapas são: a Pré-pesquisa, a Pesquisa propriamente dita, a Validação e Refutação dos dados. Embora estejam separadas didaticamente, durante a pré-pesquisa, muitos dados são coletados e vão sendo utilizados já como material de análise, de modo que a pesquisa propriamente dita refere-se ao momento da formação dos grupos e processo desenvolvido a partir daí. As etapas de Validação e Refutação também não acontecem somente ao final, mas durante a pesquisa, possibilitando o espaço de discussão coletiva e, conseqüentemente, subsidiando o pesquisador em suas interpretações. Neste estudo, ainda como forma de validação, foi entregue e discutido com o grupo um relatório final, redigido pela pesquisadora.

4.1 PRÉ-PEQUISA

A primeira fase da metodologia compreende uma pré-pesquisa, que é fundamental para que os objetivos gerais e específicos se alinhem com a demanda da instituição e para a definição do coletivo participante. Trata-se do momento em que o pesquisador se insere na organização de trabalho, passando a conhecer o coletivo e negociar como será realizada a pesquisa propriamente dita. Segundo Mendes *et al.*, (2011) é prioritário, nesta etapa, que a instituição concorde com a realização da atividade e que os trabalhadores aceitem participar, voluntariamente. Em relação à primeira recomendação, o projeto de pesquisa passou pela avaliação do Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM) que autorizou a execução da mesma, quanto à segunda foi sendo construída com o comando e os trabalhadores durante esta primeira fase.

Somente após várias reuniões com o comando do 25º Batalhão, ficou definido que o grupo participante seria o Pelotão de Operações Especiais (POE), uma vez consideradas as dificuldades em reunir um grupo de trabalhadores do policiamento ostensivo, disponíveis ao mesmo horário para a realização do grupo e, também, devido às especificidades da organização do trabalho neste tipo de Pelotão (já descritas no capítulo 2) até então pouco analisadas do ponto de vista da saúde mental.

Primeiramente, o Comandante sugeriu que os trabalhadores fossem convocados - o que significa, numa instituição militar, dizer que não teriam como recusar - pois imaginava que poderia não haver interesse por parte dos policiais em participarem da

pesquisa. Tal sugestão do comando já é material de análise para pensar como se constituem as relações de trabalho na instituição, o quanto os trabalhadores estão preparados para receber ordens e não discuti-las. Porém, após algumas conversas, conseguimos definir que seria feito o convite, dada a importância da participação por espontânea vontade, devido às questões metodológicas.

A partir daí o contato da pesquisadora deixou de ser com o Comando do 25º Batalhão e transferiu-se para o sargento responsável pelo POE. Foi marcada uma data para a formalização do convite à totalidade de trabalhadores com o objetivo de criar um espaço de participação e apropriação referente à produção de conhecimento a ser construído pela pesquisa. Na ocasião, alguns esclareceram dúvidas sobre o sigilo, para que serviria a pesquisa e quem teria acesso a ela. Com as dúvidas esclarecidas, um trabalhador se prontificou a fazer uma lista com os nomes dos interessados a participar. Como o POE é composto por trinta policiais, o grupo sugeriu que, caso houvesse mais do que quinze inscritos, seria feito um rodízio para que todos pudessem fazer parte do processo.

Durante esta fase, também foram realizadas visitas ao setor administrativo do 25º Batalhão, ao mesmo tempo, em que foram feitas leituras referentes aos trabalhadores da segurança pública, bem como levantamento de pesquisas já realizados pelos próprios brigadianos no Instituto de Pesquisa da Brigada Militar (IPBM), sobre os aspectos de saúde dos trabalhadores. A partir daí, foi possível conhecer o que já havia sido construído e o que necessitava ser abordado dentro da temática.

A partir da análise de documentos prevista na pré-pesquisa, foi possível conhecer a história da Polícia e suas transformações ao longo do tempo, bem como, o Estatuto que ampara o fazer desses trabalhadores e marca os homens e mulheres que atuam na Brigada. Também foi o tempo de reunir informações sobre a organização de trabalho na BM e, em especial, no Pelotão de Operações Especiais. Para tanto, foram feitas visitas no local onde ocorrem as atividades de treinamento e instrução do POE e realizada uma saída de campo com os trabalhadores.

Cabe ressaltar a importância das conversas informais que ocorreram nesses momentos, quando, fora do ambiente formal da pesquisa e sem o gravador ligado, a expressão pareceu fluir mais livre. Essas falas foram registradas em forma de um diário de campo. A seguir, apresento partes do relatório elaborado no dia da saída com os

policiais, de grande importância para conhecer mais de perto o trabalho realizado por eles e fomentar a discussão durante os grupos.

Para esta saída, tive que assinar um termo de compromisso em que assumia a responsabilidade por qualquer acidente, todavia, forneceram-me um colete a prova de balas e instruíram-me que ficasse sempre dentro da viatura.

Sáímos, eu, dois soldados e um sargento do POE às 13:30h. Som de rádio FM e da rádio do batalhão (que passa as ocorrências). Eles afirmam entender os dois, escutar os dois ao mesmo tempo. Eu não consigo.

Nas conversas informais, o mais antigo, que depois não participou de nenhum dos grupos durante a pesquisa, fala da sua insatisfação e desmotivação com o dia-a-dia de trabalho. Ao mesmo tempo, diz que já foi como os novatos e que trabalhar com eles o motiva, dá fôlego. Os mais novos não falam nada sobre isso, apenas dizem que procuram cumprir seu papel trabalhando dessa forma.

Percorremos alguns bairros da cidade com alta incidência de tráfico de drogas. Mais próximos do centro do que imaginava. A direção é firme, mesmo em becos estreitos, onde a polícia vai entrando, espantando os cachorros que dormem no meio da rua. As pessoas olham para a viatura, comentam entre si. Fico imaginando o que elas pensam sobre essa polícia... e o que os policiais pensam quando adentram esses lugares. Num dos bairros da periferia da cidade, é feita a abordagem de três adolescentes em quem encontraram baseado. Há pessoas rindo em volta. Na entrada, encontramos um menino que, segundo os policiais, é encarregado de avisar os traficantes que a PM chegou. Eles ironizam: “liga vai! E avisa que o POE está chegando, guri!”.

Durante o trajeto, a população também pede auxílio da PM: pessoas abordam a viatura e denunciam a falta de sossego no bairro devido à violência, reclamam da ousadia dos marginais... também apontam onde estão as “bocas”. Para mim, os policiais dizem que sabem onde estão a maioria dos lugares de tráfico, mas não podem fazer muito. Há que ter flagrante, por isso a busca por pistas, o serviço de inteligência funciona como uma maneira de buscar o flagrante.

Mais adiante, um menino de aproximadamente doze anos dirige o carro do pai, que está com pé quebrado ao lado. A polícia os para e, ao consultar a ficha do pai, observa que este já dirigiu embriagado e teve comportamento perigoso ao volante. O que fazer com este cidadão? O policial veterano deixa os mais novos decidirem, embora diga que acha que não vale a pena seguirem a risca o procedimento. Eles optam por “deixar assim” e não autuar o homem.

Alegam que quando autuam casos como estes só ganham “chá de banco” na delegacia, da mesma forma quando apreendem pouca quantidade de droga ou “crimes pequenos”.

Relatam ainda que 90% de quem reside naquele bairro tem passagem pela polícia.

Enquanto andamos pelos becos da cidade, os policiais falam sobre reconhecimento do Comando (ou a falta dele), dizendo que depende muito de quem “está lá”. Cada um faz de uma forma.

Falam de um comandante que passou pelo 25º Batalhão¹⁶ que já podia ser comandante geral da PM, mas sempre olhou o “lado humano” do trabalhador da BM.

¹⁶ Este major foi quem, no ano de 2008, procurou a Universidade e o Núcleo de Psicologia do Trabalho na busca de atendimento psicológico aos policiais que estavam afastados das ruas por transtornos mentais e abuso de álcool e outras drogas.

Reunidas as informações iniciais, foi formado o grupo de pesquisadores, composto pela mestrande e pesquisadora responsável, por uma doutoranda e pelo orientador, todos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional e membros do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS. Esta equipe participou com a pesquisadora nos encontros e na construção da análise dos dados.

4.2 PESQUISA PROPRIAMENTE DITA

Conforme Mendes, Araújo e Merlo (2011), a fase da pesquisa propriamente dita prevê que sejam realizadas:

a) A **análise da demanda**, na medida em que Dejours (2004) entende que a pesquisa deve partir de uma demanda dos trabalhadores. No caso deste estudo, a demanda havia ocorrido já em 2008, quando do pedido de atendimento psicológico aos trabalhadores afastados do policiamento ostensivo, todavia, ela foi reajustada a partir das negociações com a instituição - durante a pré-pesquisa;

b) A **análise do material de pesquisa**, é a fase onde o pesquisador deve definir o que se constitui como tal dentre aquilo que foi obtido durante os grupos, do que foi dito ou silenciado pelos trabalhadores. Para tanto, a escuta em Psicodinâmica do Trabalho deve ser realizada em um processo de reflexão, junto ao coletivo de trabalhadores;

c) Na **observação clínica**, sugere-se que o pesquisador descreva tudo o que foi detectado durante a pesquisa e que relate os fatos intersubjetivos. Tal material é obtido através das anotações dos pesquisadores feitas logo após cada encontro e das transcrições;

(d) Por fim, os dados devem ser interpretados, dando forma ao que é trazido pelos trabalhadores.

Portanto, após a definição do grupo de pesquisadores e do grupo de trabalhadores, iniciou a fase da pesquisa propriamente dita. Foram previstos de seis a dez encontros, com duração de uma hora e trinta minutos, que aconteceriam todas às segundas-feiras, em uma sala de treinamento do prédio administrativo do 25º Batalhão. Este é o dia da semana em que o grupo se reúne para receber orientações, trocar informações e fazer o treinamento tático e físico.

Vale lembrar que tratava-se de um contrato inicial, pois a metodologia prevê que o número de encontros pode ser alterado para mais ou para menos, conforme o

andamento da pesquisa, a disponibilidade dos trabalhadores e da instituição. Ao todo, foram realizados sete encontros, durante os meses de setembro e outubro de 2011, devido à necessidade do grupo em voltar à rotina de treinamentos e orientações.

Iniciamos com doze policiais do POE na sala, nove homens e três mulheres. Havia, pelo menos, mais dez inscritos que viriam nas outras semanas, fazendo o rodízio sugerido pelo colega na ocasião do convite. A dinâmica sugerida para que todos pudessem participar não alteraria o desenvolvimento da pesquisa, tornando-se inclusive uma forma de validação do que fora elaborado nos grupos anteriores, pois o que interessa para a Psicodinâmica é o sentido do trabalho compartilhado coletivamente, e não os indivíduos.

No primeiro encontro, a metodologia sugere que o pesquisador se apresente ao grupo, esclareça sua área de atuação e peça aos participantes que formulem suas versões a respeito do seu trabalho. Nesses momentos, o interesse maior está na versão explicitada na fala e não nos fatos por si só. Segundo Mendes, Araújo e Merlo (2011), o objetivo, desde o início, é o de provocar reflexões que possam gerar ações transformadoras, uma vez que toda a pesquisa (incluindo a pré-pesquisa), já significa uma ação.

Os encontros se desenvolveram a partir dos comentários iniciais e das interpretações formuladas, sempre num esforço de reconhecer - através das falas, dos silêncios, das brincadeiras etc - o funcionamento desta organização de trabalho e a dinâmica do prazer e do sofrimento vivenciada pelos trabalhadores.

Um esforço particular é realizado no curso da pesquisa para distinguir os elos existentes entre as expressões de sofrimento – ou do prazer -, as expressões positivas ou os silêncios ativamente respeitados sobre certos temas, de uma parte, e as características da organização do trabalho de outras (MENDES, ARAÚJO e MERLO, 2011, p.175)

A cada encontro, formava-se uma síntese do anterior que passava pela avaliação dos pesquisadores e era entregue ao grupo de trabalhadores com o intuito de fomentar a discussão e validar as interpretações. Pode-se definir então que,

O relatório final - que não é o produto final da dissertação, mas uma síntese dos dados discutidos no grupo – foi entregue ao POE, inclusive para aqueles que não participaram em nenhum grupo. Neste dia, o relatório foi lido com o grupo, que pôde fazer sugestões, retirar frases que entendeu “ambíguas” ou “comprometedoras”, acrescentar opiniões e validar as interpretações.

4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Todo o material de análise resultou das observações realizadas durante a pré-pesquisa, bem como o que foi abordado pelo coletivo no espaço de discussão da pesquisa propriamente dita. Desta forma, as falas, os silêncios, os olhares, as brincadeiras e as risadas, são considerados aspectos que podem remeter às vivências subjetivas dos policiais do POE em relação ao seu trabalho.

Na sala disponibilizada para a pesquisa, nada poderia ser mais característico de uma instituição militar. As cadeiras estavam presas umas nas outras (“inflexíveis”), o que impossibilitava a formação de um círculo, de modo que os policiais sentaram-se, todos, de frente para a pesquisadora, como numa sala de aula convencional. A partir daí, iniciou o processo de compreensão sobre o tipo de pesquisa que se tratava. Conseguiu-se outras cadeiras (dessa vez móveis, “flexíveis”) o que possibilitou fazer um círculo em que todos se enxergavam e a pesquisadora pode sentar-se junto a eles, e não, à frente como alguém que veio ensinar algo, ou trazer respostas/comando. Já as primeiras cadeiras foram arrastadas para o fundo da sala e lá permaneceram até a realização do último encontro.

No primeiro encontro estava presente o sargento, comandante do POE. Devido à preocupação dos pesquisadores de que a presença dele pudesse inibir a livre expressão do grupo, foi sugerido que no segundo ele não estivesse presente. Sem se ofender, ele concordou, embora pensasse que, por ter uma boa relação com todos seus subordinados, sua presença não seria motivo de constrangimento. Na continuidade dos encontros, percebeu-se que sua presença não tinha alterado o andamento das discussões, desta forma, foi convidado a retornar, mostrando-se sempre aberto às opiniões dos demais, apontando que esta é uma característica sua como liderança, e não uma prática comum na instituição.

Observa-se que, desde o início, os encontros foram marcados por um clima amistoso, mesmo quando as opiniões divergiam, havia espaço para o debate. As brincadeiras e apelidos eram comuns entre eles, que queriam sempre reiterar a frase dita no primeiro encontro por um dos integrantes: “o POE é uma família”.

Cabe ressaltar que as frases foram transcritas conforme linguagem utilizada pelos policiais. A equipe de pesquisa realizou anotações durante e após as sessões, que foram analisadas juntamente com os comentários verbais transcritos.

A análise e interpretação dos dados desta pesquisa foi realizada conforme o quadro 1, que apresenta o objetivo geral e os quatro últimos específicos - apresentados na Introdução deste estudo - associados aos eixos temáticos construídos a partir das falas dos participantes. O primeiro objetivo específico, por sua vez, foi trabalhado no capítulo 2, no qual é feita a contextualização do campo de pesquisa (nas seções 1 e 2, foi abordada a história e transformações da Polícia no Brasil e da Brigada Militar e na 3ª seção se discutiu o Estatuto dos Servidores Militares da BM).

Os demais objetivos seguiram sendo trabalhados a partir das falas dos participantes, nos sete encontros, sendo que destes, apenas quatro puderam ser gravados e, portanto, fielmente transcritos. O impedimento da gravação de todos os encontros foi uma decisão dos participantes pelo receio de que pudessem ser reconhecidos pela voz e viessem a ser prejudicados de alguma forma dentro da instituição. Porém, no quarto encontro, um dos integrantes sugeriu que o gravador fosse ligado e, mediante aprovação de todos, ele foi colocado no centro da sala até o fim da pesquisa. Entende-se isso como um processo natural de amadurecimento da confiança do grupo pela equipe de pesquisa.

Quadro 1: Resumo dos eixos temáticos, distribuídos conforme objetivos específicos.

Objetivo geral	Objetivos específicos	Eixos temáticos
Conhecer e analisar as vivências de prazer possíveis de serem experienciadas pelos policiais militares atuantes no Pelotão de Operações Especiais do 25º Batalhão da Brigada Militar da região do Vale do Rio do Sinos, no Rio Grande do Sul.	Conhecer as condições de trabalho no POE do 25º Batalhão da Brigada Militar	Características do trabalho Organização de trabalho: - jornada de trabalho - remuneração - treinamento - prescrito e real - permanência no grupo - autonomia - interinstitucional - transformações
	Identificar processos de construção de identidade a partir do trabalho	- “ser policial do POE” - questões de gênero

	Reconhecer as estratégias defensivas dos trabalhadores	<p>Individuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lazer - negar a necessidade do reconhecimento <p>Coletivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - medo - traficante como inimigo - brincadeiras - trabalhar em grupo/cooperação
	Analisar a dinâmica dos processos de sofrimento e as possibilidades de prazer vivenciadas pelos trabalhadores do POE.	<p><i>Sufrimento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - rigidez hierárquica - jornada de trabalho - falta de reconhecimento social - erros e punições - não ser mais cidadão comum - interinstitucional <p><i>Prazer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - cooperação - realização de um trabalho socialmente significativo - continuidade das operações - liberdade nas ações - uso da engenhosidade - reconhecimento entre os pares - ser uma polícia “diferente”

4.3.1 Condições de Trabalho do POE: Uma polícia diferente?

Embora os estudos sobre as Polícias Militares apontem como característica dessas instituições a precariedade das condições de trabalho, tais como falta de equipamento ou a baixa qualidade daqueles disponíveis, no grupo pesquisado esta situação foi pouco abordada pelos trabalhadores. Todavia, foram enfatizados os aspectos que dizem respeito à jornada de trabalho, remuneração, treinamento, dificuldades em trabalhar com outras instituições, transformações que a organização vem sofrendo, a diferença entre o que é previsto que seja executado e o trabalho realizado nas ruas e a possibilidade de autonomia.

Também destacaram as diferenças entre o trabalho no POE e o policiamento ostensivo e, principalmente, a construção da ideia de “nós e eles”, tanto para diferenciar o POE dos demais policiais ostensivos do 25º Batalhão, quanto para marcar a diferença entre a Brigada Militar e as outras Polícias (a civil, as demais Polícias Militares do Brasil

- em especial, do Rio de Janeiro e de São Paulo - que ganham visibilidade na mídia, principalmente, pela corrupção ou por ações violentas).

Observa-se que, à medida em que essas ideias circularam pelo grupo, há um discurso quase unânime sobre o que é ser policial do POE, que tem a ver com as características da organização de trabalho no Pelotão, que se pretende uma polícia diferente. Tal discurso vai, depois, integrar a problematização sobre os processos de construção de identidade desses trabalhadores e também será analisado como possibilidade de prazer no trabalho, nas seções seguintes.

4.3.1.1 Porque trabalhar na Brigada Militar e no POE?

A primeira discussão foi sobre o que os motivou serem policiais da Brigada Militar e integrarem o POE. Essa questão vai perpassar todas as outras, especialmente ao falarem das características específicas necessárias para entrarem neste grupo e aquelas a serem desenvolvidas e cultivadas para poderem permanecer ali.

Eu olhava a viatura e pensava, tem algo ali que eu quero descobrir como que é, sabe aquela curiosidade, queria saber quem é aquele cara que, no meio daquela bagunça ia entrando... quando eu entrei eu vi que realmente, olha, o trabalho do policial é muito complexo.

Na brigada tem alguns que entram por conveniência. Cursos gratuitos, descontos. Mas esse pessoal que entra com este perfil, eles trabalham mais no administrativo. O pessoal do POE é diferenciado. Quem tá aqui é porque quer ser polícia, não quer ser outra coisa.

O discurso diz de alguém que já tinha certa curiosidade pelo trabalho da polícia e trazia consigo o desejo de fazer algo de bom pela sociedade. Muitos deles já haviam tido outras profissões, a maioria havia sido soldado do Exército. Definem que “lá”, a guerra era uma possibilidade e que, na polícia, ela é real, de forma que, gostar do que se faz parece ser pré-requisito já na entrada da BM.

Quando eu vim pra BM eu sabia das dificuldades que ela tinha. Eu vim pra cá porque é minha vocação, o que eu queria era ser policial. Tanto é que eu tenho um dos objetivos é de sair sargento...

Eu já sabia que era isso. Eu vim do exercito. A diferença que eu vi é que é real. No exercito tu te prepara pra guerra, mas aqui é real, tu vai pra rua, tem o confronto...

Sobre o perigo eu já imaginava... no exercito é tudo faz de conta, aqui é real.

4.3.1.2 Jornada de Trabalho

Sobre a carga horária, consideram-na extensa, compreendendo até quatorze horas de trabalho diário, com as horas extras já incorporadas e uma folga semanal. Diferentemente do que ocorre no policiamento ostensivo, em que a escala pode ser de 6 horas de trabalho por 18 de folga; 12 por 48 ou até mesmo 24 por 72, o que possibilita a prática do “bico” nos horários de folga. No POE, embora se atue em horários variados, conforme demanda, o horário previsto é das 12:00 h à 02:00 h. O fato de terem uma carga horária diferenciada, é entendido como um dos motivos dos integrantes do POE serem jovens - entre 20 e 30 anos – e solteiros, que significa ter mais disponibilidade para o trabalho do que aqueles que já constituíram família e precisam do “bico” para complementar a renda.

De qualquer forma, os policiais apontam as dificuldades para descansar e conviver com a família.

O trabalho do POE é muito cansativo, não tem horário. Então o comando prefere pegar o pessoal que tá chegando, porque é um pessoal que tem mais entusiasmo. Porque os mais antigos... ele já tá... o dia-a-dia na brigada é muito desgastante. Do meu ponto de vista devia ter 2 férias/ano.

Dorme quando dá. Normalmente por dia dependendo da escala, 6 horas e tem academia ainda... e cumprir minhas obrigações de pai e marido... porque senão...

[...] Planejando a gente sempre consegue fazer.

Quando questionados sobre quanto tempo um policial permanece no POE, a discussão passa pelas dificuldades com a carga horária excessiva, demonstradas geralmente nas brincadeiras em relação às esposas e namoradas que, ao estarem sempre sozinhas, poderiam traí-los.

O pessoal sai pra ter uma escala de trabalho mais leve...

Fica aqui até quando virar “Ademir”¹⁷... “Ademir” no POE é corno. De noite tá sempre na rua... a mulher em casa...

¹⁷ Ademir, personagem de uma novela, era policial e traído pela esposa enquanto estava trabalhando.

4.3.1.3 Remuneração

Durante o período da pesquisa, estava ocorrendo no Rio Grande do Sul uma série de protestos de policiais da Brigada por aumento de salário. A mídia divulgava diariamente a queima de pneus nas estradas por policiais mascarados e a Instituição, condenava a ação. Nas discussões sobre remuneração, o grupo não opinou sobre os protestos, e se dividiu entre aqueles que consideravam um bom salário se comparados com os salários de outras categorias, inclusive das polícias militares de outros estados; e aqueles que justificavam que os salários são baixos quando levada em consideração a natureza do trabalho, na medida em que perdem a condição de “cidadão comum”. O que significa dizer que, por conta dos baixos salários, se restringem as possibilidades de lazer e moradia.

Agora a questão do salário. Nosso salário em nível nacional está bom, mas agora vamos diferenciar por profissão: tá horrível! Porque eu sou obrigado a conviver com bandido. Eu já tive, onde eu moro, de ir lá e fazer coisa de louco pra acabar com a boca de fumo. E aí eu vejo que realmente... não foi da forma que eu queria. Fui lá e resolvi do meu jeito. Aí eu fico pensando, botei minha família em perigo e aí, quem aparece?

Por isso que eu digo, a gente perdeu essa condição de pessoas comuns, normal. Os professores querem aumento, não tô dizendo nada, ser professor é um mérito, mas eles vivem tranquilamente lá. A minha condição é diferente.

A respeito de morar no mesmo lugar onde vivem os “marginas”¹⁸, comentaram sobre a iniciativa de um comandante de um batalhão de Porto Alegre, que achou por bem colocar policiais e suas famílias a residir no lugar onde antes moravam os traficantes.

Aí o comandante do 9º, na época que fizeram aquela limpa nos Papeleiros¹⁹, aquilo ali achei um absurdo vindo de um comandante... achou a solução pro problema: vamos trocar a casa dos traficantes para casas de PMs. Família de policiais. Achei um absurdo! E como é que eu, com minha função, vou conviver no meio daquela vila?

Ainda sobre a remuneração mencionam o “adicional de risco de vida” que recebem, mas consideram-no insuficiente. Justificam a insatisfação, novamente, pela característica do trabalho e toda a sorte de ocorrências que atendem.

Ao invés de periculosidade a gente ganha risco de vida. O valor é um percentual maior que a periculosidade, por que a gente realmente corre risco de vida... e a periculosidade é no caso de tu adoecer aos poucos, tu trabalhar

¹⁸ “Marginal” é como costumam se referir as pessoas envolvidas em atos ilegais.

¹⁹ A Vila dos Papeleiros é um lugar de Porto Alegre conhecido pela pobreza e o tráfico de drogas.

num lugar insalubre ou perigoso. Pode acontecer um acidente. E nós é 24h por dia.

O que é uma vergonha né, porque nós temos contato o tempo inteiro com pessoas feridas, pessoa aidéticas. Tu vai fazer uma revista, tu não vai deixar de ter o contato... minha esposa é comissário de bordo o risco de vida dela é quase 2 vezes o meu.

4.3.1.4 Treinamento: por que toda policia não pode ser especial?

Outra característica do trabalho no POE que, desta vez, impacta de forma positiva no que diz respeito às condições de trabalho, é o espaço de treinamento físico e tático das segundas-feiras. Eles também utilizam uma forma de abordagem diferenciada, que exige que estejam sempre entre quatro policiais (no policiamento ostensivo, geralmente, se trabalha em duplas). Dividem-se entre quem dirige a viatura que, geralmente, permanece no carro durante a abordagem; quem está ao lado do motorista, que é quem dá a voz de comando e também vai fazer o início da abordagem; e mais dois policiais que ficam nos bancos de trás e auxiliam no processo. Um deles permanece sempre com uma arma nas mãos, preparado para atirar.

Geralmente quem comanda a abordagem não precisa ser o mais antigo, mas aquele que passa confiança. Geralmente o antigo já tem uma vivência... mas não é porque eu entrei agora que eu não posso agregar nada.

Pude acompanhar um dia de trabalho do POE. Na viatura, aparentando tranquilidade, eles faziam brincadeiras, riam e escutavam música e o rádio da BM, ao mesmo tempo e conseguiam ouvir os dois. No momento da abordagem, porém, o semblante deles muda repentinamente. Quem está dirigindo permanece no carro e os outros três descem. Enquanto dois fazem a revista habitual, o quarto homem fica dando cobertura, sempre com a arma apontada para quem está sendo revistado. Eles mencionam que, conforme são orientados e treinados, todos os policiais da corporação, esta seria a abordagem ideal, todavia, por falta de efetivo e de treinamento suficientes, bem como o incômodo da sociedade perante este tipo de abordagem (mais rígida e agressiva), somente o POE trabalha dessa forma por atuar em casos mais graves.

É totalmente diferente a abordagem do POE e do policiamento normal. A técnica é pra todos. Mas nós fazemos o certo. Teoricamente a nossa abordagem é o padrão.

Vale colocar que, segundo eles, tal modo de realizar a abordagem também os protege, pois, sendo mais agressiva, sobra pouco espaço para uma reação.

É que o marginal não vai querer confrontar com a gente. Pelo nosso modo de trabalhar, impõe respeito.

Dá muito menos conflito numa abordagem do POE que das outras porque o psicológico do abordado impacta quando ele é abordado por uma viatura do POE. Ele já vê nossa farda, nossa viatura, vai ver nossa boina. É tudo impacto visual. Nos não vamos dar chance dele reagir.

A maioria dos colegas que foram baleados foi em ocorrências mal conduzidas. Foi lá e não seguiu a técnica. E também no policiamento comum tem aquela cultura: o cara que já tem 1 ano, 2 anos parece que domina tudo. É assim que funciona.

Já que esta deveria ser a abordagem padrão da BM e que tal maneira de trabalhar também protege o policial, questiono, por que toda polícia não pode ser “especial”, fazendo referência ao nome dado ao Pelotão.

É um conjunto de coisas: é mais treinamento... E a gente trabalha em grupo, se um faz errado o outro aponta. A gente tá sempre se policiando. Se hoje eu fizer errado, alguém vai me falar e eu não vou fazer igual.

Falta de efetivo, de logística. Vai ter que colocar ao menos 4 dentro de uma viatura... os dois tipos de policiamento são fundamentais. O normal atende todo tipo de ocorrência. A gente tem o tráfico de drogas. Devido ao trabalho do policiamento normal a gente consegue trabalhar com esse foco. Se não tivesse eles nós teríamos que fazer também.

O próprio nome do pelotão exige da gente isso, exige de cada um que seja feito sempre dessa forma. O que teria de especial se a gente fizesse da mesma forma?

Além de analisar sobre o ponto de vista da falta de pessoal e da falta de treinamento constante daquele que está nas ruas, observam que também depende da vontade do policial em atuar dessa maneira, pois muitos não estão interessados na efetividade do trabalho. Com o desenrolar das discussões, apontam que tal comportamento tem a ver com a desmotivação dos policiais mais antigos, devido ao não reconhecimento do trabalho.

Eu comecei no policiamento normal e procurava fazer na técnica, tudo bem, era recém formado. Se meu colega não quisesse fazer igual eu falava pro sargento pra trocar a guarnição que a gente não tava fechando. Até encontrar alguém que trabalha do mesmo jeito que eu.

Questionados sobre como são preparados para atuarem nas ruas, apontam para a falta de investimento de tempo e de material para treinamento e que, com o policiamento ostensivo é ainda pior do que no POE, já que, ao menos no POE eles têm a oportunidade de se reunirem todas as segundas-feiras para trocarem informações, receberem treinamento e instruções sobre as operações.

Hoje (segunda-feira) é um dia que a gente se reúne e conversa sobre as ocorrências pra gente tentar aprender e aperfeiçoar a técnica. Hoje em dia tu tem que ser um policial técnico.

Até acho que a gente tá treinando pouco, mas até por falta de instrutor, de condições, de tempo, nós não estamos treinando tanto quando deveria. Mas eles (policiamento ostensivo) não têm nada, treinamento zero. Tiveram durante o curso de formação, no início da carreira. Depois uma vez por ano tem uma tarde de abordagem... o total é uma semana pra relembrar o tempo de curso. E nós temos isso toda segunda feira. Por isso nós temos uma postura diferente.

Mencionam que normalmente acontece um treinamento de, no máximo, seis meses, na ocasião em que o policial é aprovado no concurso público e, depois disso, recebe apenas uma semana de instrução por ano, sendo as aulas de tiro ainda mais raras. De modo que afirmam que só aprendem mesmo a atuar quando estão trabalhando, ou seja, é na prática que se aprende a ser policial. Também dizem que o aspecto emocional precisa ser melhor trabalhado na corporação devido às situações de estresse.

Na brigada a prioridade não é essa (treinamento). O que eles querem é gente na rua, gente pra cobrir a demanda. A prioridade não é instrução. Não é ter um cara formado na rua, fazendo, pra tentar diminuir os erros. Tem que concluir o curso e largar ligeiro na rua pra aparecer polícia na rua. Já começa na academia (onde é feita a formação dos policiais). E o que eu vejo nas ruas é principalmente a parte emocional, essa aí tem que ser trabalhada. O cara pra estar na rua tem que saber muito bem o que ele tá fazendo.

Eu digo que 6 meses de treinamento é muito pouco. Acredito que menos de 4 anos não era pro policial sair pra rua, principalmente a parte psicológica dele. Não adianta, ele vai pra rua e vai se deparar com mil e uma situações, vai se deparar com diferentes tipos de sensações, raiva... medo. Tem gente que dá vontade de pisar no pescoço dele. Então tu dá bom-dia, boa-tarde, faz tudo como a técnica manda e vai embora. É uma questão de saúde tua mesmo.

A partir do conteúdo dos grupos, tem-se a impressão que o POE constitui a “elite da Brigada Militar”, pois, já que a instituição não consegue proporcionar – devido à escassez de recursos financeiros - as mesmas condições de treinamento e material para todos os policiais, dá para este grupo um pouco mais de possibilidade da polícia ter as condições que deveria.

4.3.1.5 Como permanecer no POE?

Os policiais apontam que a permanência no grupo tem a ver com a questão do comportamento do policial, que deve estar de acordo com a forma de agir e trabalhar prescrito pela organização de trabalho e, principalmente, pelos acordos construídos pelo coletivo, no trabalho real. É como se o próprio grupo excluísse aquele que não “produz” e que não está atuando conforme o ideal acordado.

No POE, o policial fica quanto tempo ele quiser, ou até quando ele estiver de acordo com o restante do grupo. Daqui a pouco eu entro hoje e não tô produzindo igual ao outro, ou não me adapto ao trabalho em equipe. Depende do comando, vai separar. Eu como comandante tenho que pensar no grupo. Não posso pensar... ah, eu jogo futebol com ele final de semana então vou manter ele no POE. Não posso pensar assim. Se o cara tiver prejudicando ele vai sair, independente de ser amigo. Se eu não estiver produzindo eu também vou sair.

Tem gente que se formou na BM e entrou no POE... e continua. Ele, por exemplo, vai ficar no POE até quando ele quiser. Se ele continuar apresentando o trabalho que ele apresenta hoje ele vai sair quando se aposentar. Porque é um cara que produz. Não tem prazo de validade. Enquanto o cara tá produzindo e tá de acordo com efetivo ele tá no POE.

Sobre as características da Brigada Militar e do POE, em diversos momentos, o coletivo trouxe a diferença entre as polícias, em especial no tocante à corrupção policial. Esta diferenciação apareceu em muitos encontros e se constituiu como uma característica do grupo, definindo inclusive quem permanece e quem sai.

Em primeiro lugar, a polícia de SP e do Rio não tem como comparar com a polícia daqui.

Atribuem esta diferença, principalmente ao aspecto cultural do Rio grande do Sul quando comparados aos estados citados na fala acima, embora justifiquem que o sistema hierárquico da BM é bem mais rigoroso, tornando mais difícil a prática da corrupção.

O povo carioca, a cultura dele já é assim, malandro. Se ele dividir um almoço contigo e puder pagar 50 centavos a menos... tudo que eles fazem querem tirar proveito. Até porque eu tenho amigos que mora lá, trabalham na polícia de lá e eles mesmo que eles mesmos contam que é assim. Ele tá lá a pezinho cuidando do trânsito, mas ele sabe que ele tem que arrecadar tanto por dia e ele tem que dar tanto pro sargento, que bota ele naquele local porque sabe que ali tem gente com dinheiro, porque mais tantos por cento tem que ir pro comandante da cia e pro comandante do batalhão.

Em SP a PM tira o cara com chute, tapa na cara, pede dinheiro. É esse tipo de polícia que a sociedade gaúcha merecia. Lá eles estão envolvidos direto com o tráfico. Aqui se vagabundo entra na casa de colega meu, pode ter certeza que vai tomar. Então eles não são bobos.

Não é só a cultura, acho que o sistema hierárquico aqui é mais rigoroso mesmo.

Goldstein (2003) entende a corrupção como “endêmica” ao policiamento, uma vez que a própria natureza das funções policiais é propensa a submetê-los a ofertas tentadoras, atuando na fronteira da legalidade, pois se trata de uma instituição com poder sobre a vida das pessoas. Considera então a corrupção policial um problema sem solução, dada a complexidade do comportamento humano e sugere que o mais sensato seja reconhecê-la mais como um problema a ser vivido que um problema a ser erradicado.

Frente à esta discussão, os policiais do POE apontam que para permanecer no grupo é fundamental que o policial não seja corrupto, caso contrário, o próprio coletivo dará um jeito de excluí-lo. O Pelotão aparece então como um lugar para aqueles policiais que desejam ser “corretos”, que entendem que esta é uma forma de marcar seu nome dentro da corporação e serem reconhecidos como trabalhadores idôneos. Mencionam ainda casos em que receberam propostas de traficantes e donos de outros comércios ilegais para fornecerem informações.

Desde quando entrei no POE, quando surgiu a oportunidade de acontecer alguma coisa assim, o grupo não deixava, sempre teve índole. Todo pessoal que entra não quer ser mais um dentro da corporação. Quer deixar ao menos seu nome.

Por isso que eu digo, no POE não se admite esse tipo de conduta.

Tem gente (outros policiais) que querem vir pro POE até pra conseguir informação. No POE, se tu for desonesto tu ganha dinheiro. Se a gente pega traficante pega bastante dinheiro, se pega um caça-níquel, pega bastante dinheiro, se o cara for desonesto e eu dou uma informação que hoje, às 6h da tarde nós vamos estourar aquele caça-níquel, se o cara é malandro ele vai vender essa informação e nós vamos chegar lá e não vai ter nada. Eu mesmo, já me ofereceram 3 mil por semana pra mim fazer vista grossa em caça-níquel. Aí eu deixei claro pro meu efetivo: não vou aceitar, não vou me vender por dinheiro nenhum no mundo. Não fiz até agora não vou fazer.

Observa-se que os policiais do POE carregam um discurso que traz a ideia de que há um “perfil” para estar no grupo, indicando que nem todo policial tem características

para atuar ali. Tais características dizem respeito, basicamente, ao julgamento de caráter e de dedicação ao trabalho avaliado por eles.

Todo mundo que está aqui já tinha um histórico antes de vir pro POE. Já tinha um perfil do POE antes de vir pro POE. Então, tem gente que não vai pro POE nunca. Tu vai treinar o cara, mas na hora da abordagem ele vai fazer diferente.

Ao afirmarem que no POE não se admite corrupção, a noção de confiança vem em seguida, como característica do grupo. Segundo eles, o trabalho no POE só acontece em grupo, e é somente assim que algo pode ser construído, ou seja, o resultado do trabalho depende se houver confiança mútua.

Quando entro na viatura somos nós 4, então eu tenho que confiar em quem tiver comigo. Minha vida depende dela, e a dela de mim.

É, eu falei por mim, falei que eu sei quem são os desviados ou não, mas todo mundo sabe. E aí como é que tu vai pra rua trabalhar com um colega que tu não vai confiar nele? O primeiro principio do POE é confiar nele..

4.3.1.6 Trabalho com Autonomia

Outra característica da organização do trabalho no POE é que este parece proporcionar maior autonomia, pois atuar no combate ao tráfico de drogas e outras práticas ilegais, exige o acompanhamento do início ao fim da operação e certa liberdade em sua execução. Além disso, na maioria dos casos é o policial que “busca o problema”, pois dificilmente são chamados a atender ocorrências - que para eles significa ficar preso às demandas pontuais e sempre excessivas.

Na companhia tu é despachado pra ocorrência. Ninguém chega numa boca de fumo do nada. Não tem nem oportunidade devido à demanda.

Eu tive quase um ano numa CIA (policimento ostensivo), tive uma parte bem interessante. Eu notei que o serviço fora do POE é um serviço diferente. Então aí eu pedi pra vir pra cá. Nas CIAS é só tu. Eu tirava serviço com um colega mais antigo, de 20 anos de BM. Aí eu chegava querendo atender ocorrência, procurar a ocorrência e ele dizia: nós só vamos fazer o que for determinado.

4.3.1.7 Reflexos de outras Instituições no trabalho do POE

Como característica do trabalho, falam dos problemas que têm com outras instituições como a Polícia Civil e a Justiça. Apontam que mesmo que a parte investigativa, a princípio, seja função da polícia civil, é necessário fazê-la – apesar desse monitoramento não ser reconhecido como investigação - já que nem sempre as informações obtidas pela polícia civil são repassadas a eles, dificultando o processo de flagrante.

é que assim, a parte da investigação, legalmente, não cabe a nós. Então nós fizemos o que? Monitoramento. Essa investigação não aparece pro promotor e pro juiz porque não cabe a nós investigar.

Também apontam para as dificuldades dentro da Delegacia devido à conduta das pessoas que lá trabalham e à corrupção.

isso é uma coisa que desmotiva bastante. Tu pega, faz todo o serviço e chega lá e o cara faz o que ele quer. Já teve casos que tem delegado que me vê ai e não me cumprimenta...

4.3.1.8 Transformações

Foram apontadas algumas transformações ocorridas na Brigada Militar. Embora a severidade das punições - herança do modelo militar - seja fator de descontentamento entre eles, observam que têm ocorrido mudanças. Atualmente, por exemplo, o policial não permanece detido no quartel até que a transgressão cometida seja apurada.

Antigamente tu cometia uma transgressão e ficava detido no quartel até eles apurarem. Mas isso já mudou.

Como mudança no perfil dos trabalhadores da instituição, analisaram que muitos policiais têm estudado mais - embora apontem a baixa remuneração como impedimento - optando, principalmente pelo curso de Direito. A princípio, a instituição tem auxiliado, flexibilizando os horários de trabalho para o policial estudar.

Às vezes é um horário pra gente estudar. Mas se tu for ver, com nosso salário, é difícil fazer uma faculdade.

Apontam ainda, embora passados mais de vinte anos, a abertura da polícia pós-ditadura militar no país e os reflexos desse movimento.

Geralmente aí fora tem muita visão do tempo da ditadura. Hoje a polícia está mudada e vai mudar mais. Os policiais tem mais conhecimento. Antigamente... meu pai foi da brigada e entrou numa época que saia do exercito e ia pra brigada. Hoje o pessoal tá querendo estudar mais, procura mais conhecimento.

4.3.1.9 Trabalho prescrito x trabalho real

Várias vezes o coletivo utilizou a metáfora do “robô” para indicar como a sociedade espera que o policial se comporte: mecânico, imparcial, baseado na técnica. Porém, entendem que isso não é possível e justificam, dizendo que são seres humanos e, portanto, sujeitos a toda sorte de imprevistos no trabalho, podendo apresentar diferentes reações em cada tipo de situação.

Alicerçada nos princípios militares e na legalidade, a Brigada Militar representa a instituição do estado que faz cumprir as normas societárias, mantém a lei e preserva a ordem, e, a princípio, para isso é que os trabalhadores são treinados. Desde sua postura, até a forma que devem realizar uma abordagem, o tom de voz usado, tudo parece ser exatamente previsto. A isso, pode-se chamar trabalho prescrito. Porém, ao chegar um pouco mais perto da realidade de trabalho, percebe-se que aquilo que o policial executa vai muito além do que está prescrito pela organização de trabalho.

Sobre a existência de um modelo de comportamento prescrito no Regulamento Disciplinar dos Servidores Militares da Brigada Militar do RS - observado mais detalhadamente no segundo capítulo desta dissertação - Nummer (2010) observou a existência de espaços liminares em que a lei é ressignificada e reinterpretada. A isto, Goldstein (2003) se refere como sendo uma “subcultura policial”, ou seja, algo compartilhado entre os policiais de maneira informal.

Muitos desses preparativos são feitos nas ruas (...) ou seja, os policiais são, frequentemente, instados a ignorar seu julgamento, a ignorar o que aprenderam nos treinamentos formais, a blefar ou mentir (...) a consciência da necessidade de agir fora dos padrões legais de seu trabalho – uma necessidade que é compartilhada, em vários níveis, por todos os policiais – é um dos fatores que alimenta a subcultura da polícia. Os policiais rapidamente aprendem que devem improvisar, especialmente quando atuam em situações extraordinárias, de extrema emoção e muitas vezes ameaçadoras (GOLDSTEIN, p.26).

Nosso treinamento é o dia-a-dia. Estamos nos aprimorando, tem gente que vai se autoconhecendo, outros não.

Esse movimento do trabalhador, que ultrapassa o prescrito, Dejours (2004) nomeia “trabalho real”. Para ele há uma infinidade de possibilidades além do trabalho prescrito (orientação, burocratização e fiscalização do trabalho) na medida em que nenhuma regra pode dar conta de todas as situações. O autor diz ainda que o trabalho é, justamente, “(...)a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização de trabalho” (2004, p. 65). Ou seja, trabalhar é fazer o que não foi prescrito, é a atividade realizada pelo trabalhador.

Há que se considerar então a diferença entre “tarefa” e “atividade”, respectivamente, uma diz respeito ao que é prescrito e a outra tem a ver com o que de fato o trabalhador executa. Nenhuma tarefa é tão simples quanto a prescrição, é necessário um saber prático que só se desenvolve na ação (MENDES e FACAS, 2010).

Muitas vezes, os trabalhadores do POE falam do abismo entre o que está prescrito nas Normas de Instrução²⁰ e o que realmente é executado em seu trabalho. Todavia, se “algo der errado” e o policial não agiu conforme a Norma, pode ser punido.

Qualquer ocorrência tem uma norma de instrução que diz como eu tenho que agir, um assalto a bando, roubo de veículo, tem lá uma instrução regulando como eu tenho que fazer. Se eu fizer diferente eu posso ser enquadrado...

A polícia é a mesma coisa que tu caminhar em cima dum muro... depende da atitude tua, da tua ação tu pode virar herói ou tu pode virar o maior bandido. Se tu der um tiro num cara e tu errar o cara e acertar uma criança do outro lado, eu sou o bandido. Agora se eu der um tiro naquele cara e salvar aquela criança que estava de refém eu fui herói.

Relatam que, com o tempo aprendem a observar para agir da forma apropriada em cada situação, sendo que a própria sociedade os obriga a serem mais flexíveis do que o previsto, se esta não quer uma polícia rígida para todos, cabe a eles se adaptarem.

Também é culpa da sociedade. O que tu prefere? Ser bordado com alguém que baixa teu vidro, conversa. Ou tu prefere uma camionete atrás de ti, camuflado, com arma apontada, gritando: “desce do carro, mão pra trás...”. E tem que ser assim com todo mundo, se é mulher, rico ou pobre. É o mesmo procedimento. O que tu prefere? Qual das abordagens? Se tu começa fazer desse jeito todo dia, toda hora...

se tu fazer uma abordagem dessas²¹, tu te estressa toda hora. Aí o cara quer fazer bolo contigo. Aí tu vai ter que toda hora fazer ocorrência por desacato, tu não vai trabalhar mais! Toda a abordagem que tu vai fazer tu vai na delegacia.

²⁰ As Normas de Instrução (NRs), fazem parte de um conjunto de prescrições sobre como o policial deve atuar em cada tipo de conflito.

²¹ Refere-se ao ato de realizar uma abordagem exatamente como a instrução prevê.

o que o colega falou ali antes resume tudo. Tudo que acontece realmente com o efetivo. É a sociedade que muda mesmo o PM na rua. Ele sai com a técnica, aí ele começa a fazer, aí ele vai ver que “para aí, pra que eu vou trabalhar desse jeito?”

Sobre isso, Goldstein (2003) lembra que a população espera policiais bem equipados, coercitivos e autoritários e também, amistosos na maioria dos casos. O autor afirma ainda que, quem é familiarizado com as operações policiais, tende a concluir que os policiais têm, de fato, um enorme corpo de habilidades que usam rotineiramente ao tomarem suas decisões. O trabalho prescrito pode ser comunicado, mas o trabalho real, no qual o trabalhador utiliza a engenhosidade, só pode ser aprendido no dia-a-dia.

É um tipo de *Know-how* que tem como resultado o policial reagir a situações diferentemente de como um homem comum faria. É raro, porém, que essa experiência seja partilhada com outros de forma sistemática ou refletida em políticas operacionais adotadas formalmente. É, em vez disso, informalmente comunicada de um policial ao outro (GOLDSTEIN, 2003, p. 159)

Tal evidência remete aos estudos em Psicodinâmica do Trabalho sobre a importância da mobilização subjetiva e da inteligência prática que envolve o uso da inteligência astuciosa (mobilizada diante de situações imprevistas) e também, a possibilidade do espaço público de fala e a cooperação entre os colegas (MENDES e FACAS, 2010).

É preciso que o coletivo faça circular, através da palavra, mesmo as opiniões contraditórias sobre as estratégias que os colegas utilizam para dar conta das situações de trabalho. A cooperação, por sua vez, garante que erros e falhas individuais sejam minimizadas pela integração das diferenças de cada um.

Só quem sabe como foi a ocorrência é quem está na ocorrência. Não tem como julgar a pessoa. Errar todo mundo erra. Ninguém é robô. A gente faz o que é o certo, mas às vezes não dá. Sei lá, num momento de estresse... tem vários fatores que tu pode errar. Todo trabalhador, de qualquer profissão pode errar. Até um medico.

A gente usa muito isso do bom senso. Às vezes tu vai causar um mal àquela pessoa que esta cometendo uma infração que é mínima. De repente vai ser mais educativo, tu vai ajudar mais dando uma advertência, tu liberar, do que tu autuar ele. Ele pode dizer: “a policia chega aqui só pra autuar...”. claro que ele agiu errado, ele teria que ter alguém habilitado pra fazer essa condução pra ele. Mas daí a gente pensa que daqui a pouco a gente arruma uma pessoa pra estar do nosso lado mais tarde, ao invés de tu arrumar um inimigo. Então a gente usa muito o bom senso. Dependendo muito da abordagem, da conduta

do abordado. Do jeito que o cara se expressa conosco. “ah, devia tá prendendo vagabundo”, esse tá ferrado.

4.3.2 Ser Policial do POE: processos de construção de identidade

Partindo do entendimento de que o trabalho ocupa lugar central na vida dos sujeitos, é possível afirmar que as pessoas constroem sua identidade no campo social também a partir da relação que mantém com seu trabalho. Durante os grupos, os policiais trouxeram elementos que permitem pensar na construção de uma identidade dos trabalhadores da Brigada Militar e, mais especificamente, do POE. Desde o corte de cabelo até a farda camuflada em preto e cinza, que os diferencia dos demais colegas, até os modos de agir e de pensar a sociedade. Nas falas, o coletivo relatou que deixaram de ser “cidadãos comuns”, ao mudarem seus hábitos e a forma de enxergarem o mundo. Cabe destacar que ser policial tem a ver com o que é esperado pela população e as contradições que tal expectativa pode gerar ao serem reconhecidos ou não pelo trabalho realizado.

Para pensar a questão da identidade do policial, é importante fazer referência ao trabalho de Nummer (2010), sobre as autorrepresentações²² dos policiais, uma vez que estas coincidem com o que está sendo problematizado nesta pesquisa. Em seu estudo, a autora analisa textos da obra “O Outro Lado da Farda”, bem como fotografias registradas pelos policiais e charges publicadas no “Correio Brigadiano” e conclui que ser policial da Brigada é entendido por eles, muitas vezes como um “dom”, que envolve um sentimento de cumprimento do dever, muitas vezes, não reconhecido pela sociedade, porém, fundamental para a manutenção da ordem.

Segundo a autora, as histórias de vida associadas à profissão misturam-se às narrativas dos textos, marcados pela enunciação como um dispositivo constitutivo da construção dos sujeitos que aí se reconhecem, formando redes de sentido. Tais redes se organizam pelas experiências simbólicas compartilhadas pelos trabalhadores. Os textos definem o brigadiano como aquele que, apesar de viver em condições de vulnerabilidade, se esforça e se dedica, pois reconhece a necessidade de sua profissão.

Tal análise vai ao encontro das falas dos policiais do POE, que utilizam, diversas vezes, palavras como “sangue”, “personalidade”, “caráter”, para se referirem ao que é ser

²² O conceito de Autorrepresentação adotado refere-se ao de autoimagem, ao distinguir os conceitos de identidade e autoimagem. O primeiro é evocado diante de um interlocutor amplo e genérico e apresenta sempre uma mesma face, enquanto o segundo é relacional, dinâmico e varia conforme quem é o outro que se tem como referência.

policial, sempre enfatizando a importância do seu trabalho. Inclusive ao dizer: “Quando a pessoa está em perigo ela só chama duas coisas, a mãe e a polícia [...]”, na ocasião, a frase gerou muito riso, mas também possibilitou que o coletivo refletisse, em diversos momentos, sobre o que eles representam para as pessoas que precisam de segurança.

Outra característica que vai marcar a identidade desses trabalhadores é o conteúdo do trabalho no POE, marcado pelo convívio diário com a violência e a criminalidade. Os trabalhadores relatam que, mesmo nos momentos de folga, muitas vezes, não conseguem relaxar, reafirmando que perderam a condição de “cidadão comum”.

A tua vida particular também muda totalmente. Nós deixamos de ser um cidadão comum. A tua tranquilidade, a tua vida social. Eu não sento mais na praça como eu sentava antigamente pra tomar um chimarrão.

A minha visão é diferente, que não adianta, o bandido tá em tudo que é canto. Eu tô sentado na praça e eu já tô aqui, espiando aqueles que estão lá. Por isso que eu digo, a gente perdeu essa condição de pessoas comuns, normais.

A fechadura tá aberta, só tá encostada, e já tô com a arma. Ela tá chaveada eu largo a arma. É que a gente tá no dia-a-dia. Eu sei que se a polícia tiver correndo atrás de vagabundo, a primeira casa que ele achar ele vai entrar. Eu não posso correr esse risco. Tu te torna paranoico. Tua posição de pessoa comum acabou. Eu não consigo confiar em ninguém.

Ao falar do seu instrumento de trabalho, comparam a colher de pedreiro com a arma. Porém, apontam que o pedreiro esquece que é pedreiro, mas não é possível esquecer que se é policial. A questão da farda, que marca o trabalhador, é frequentemente apontada como uma “roupa que não sai do corpo”.

Na verdade é como o pedreiro que o instrumento de trabalho dele é a colher de pedreiro, o nosso instrumento de trabalho é a arma.

Tu é policial 24 horas, né? Tu tira a farda mas tu não deixa de ser... tu não é mais um cidadão comum

Tornar-se policial para este grupo também representa a possibilidade de ser algo diferente de muitos amigos de infância, criados na mesma comunidade. Significa uma escolha por um outro caminho que o da criminalidade. Sobre isso, na pesquisa já citada de Nummer (2010), analisando um dos contos do livro “O Outro Lado da Farda”, um soldado narra a história de dois amigos que brincavam desde a infância de polícia e ladrão e, depois, o narrador virou bandido e o seu amigo virou um “bom” policial, morto numa ocorrência.

Eu tenho um amigo de guri, que jogava bola comigo. Tudo drogadito, tudo preso. Eu não tenho mais contato e se for pra prender eu prendo igual

É como te falei, a maioria, ou todos nós, viemos de comunidades como estas que a gente trabalha, com realidades iguais. E nem por isso somos traficantes, bem pelo contrario.

4.3.2.1 Gênero

Em relação às questões identitárias, há que se destacar a presença de mulheres numa profissão em que a maioria do efetivo é formado por homens – no POE são 24 homens e 06 mulheres – e muito marcada por características culturalmente masculinas. Embora a problematização das questões de gênero não estivesse prevista nos objetivos específicos, é necessário fazer referencia ao tema, uma vez que tal discussão apareceu em diversas ocasiões durante os encontros, marcando a diferença do lugar do homem e da mulher no POE.

Em seu estudo, Nummer (2010) observa que as mulheres tendem a construir espaços dentro da profissão sem precisar recorrer a uma identidade eminentemente masculina. Todavia, observou que, durante a negociação das atividades e de funções, as escolhas eram claramente definidas em função do gênero, cabendo às mulheres atividades consideradas mais leves, como a direção da viatura e/ou preenchimento de documentação durante as ocorrências.

No POE, a diferenciação das atividades de homens e mulheres é justificada pelo coletivo devido à (falta de) efetividade numa abordagem feita por alguém do sexo feminino, já que alguns homens, ao serem abordados não respeitam a polícia quando, “por trás da farda”, está uma mulher.

Essa questão da mulher... a gente ainda é machista. Geralmente quem senta ao lado do motorista é quem dá a voz de comando na abordagem. O próprio cidadão abordado não respeita porque vê que é mulher, aí causa uma desobediência, o que pode gerar conflito. Uma simples abordagem, pode virar um transtorno. O homem é machista, não aceita a ordem de uma mulher...

Observa-se ainda que os trabalhadores homens procuram proteger as mulheres para que não sejam agredidas verbal ou fisicamente. Uma das alternativas compartilhadas pelo grupo é de que a mulher não dê a “voz de comando” numa operação, o que, segundo eles, diminuiria as possibilidades de “confusão”. Nummer (2010) observou que este tipo de atitude é semelhante às situações em que o colega “é novato” e o grupo, a princípio, o protege. Sobre isso, as policiais entendiam como uma

preocupação natural, uma vez que são diferentes fisicamente e, portanto, terão papéis diferenciados numa operação.

Tem mulheres que, dependendo o que vagabundo fala pra ela na ocorrência... chegava no batalhão e ela tava chorando. O que eles falam pra mulher: “ah, vagabunda, machorra... sapatão”. E ela tranquila, ela trabalha a parte emocional...

Eu jamais vou atirar tão bem quanto eles. Eu não vou levantar o que eles vão levantar. Mas pode ter certeza, que na hora que eles precisarem eu vou estar ali com eles, independente do que acontecer...

Eu prefiro deixar o homem dar a voz de comando. Mesmo que digam “ah, as mulheres estão trabalhando na policia...” é natural, tem a voz mais grave, é maior. Óbvio que vou fazer minha parte, mas tem casos e casos. Eu nunca fui destrutada, mas existem casos. Deixar o homem fazer evita muita confusão.

Eu sou bem mais frágil que um homem, com certeza. E no POE tem a questão do grupo. Então trabalhar em grupo é bem diferente do que em dupla, a gente se sente mais protegida, é mais fácil pra trabalhar. Olhando o dia-a-dia tu vai aprendendo. A mulher tem mais dificuldade, então tem que se superar cada vez mais.

A primeira visão parece que a mulher fica um pouco isolada do grupo, mas pelo contrario. Por ter esses machões nos guardando, a gente tem a oportunidade de desenvolver mais.

Durante os grupos, ao falarem sobre o papel das mulheres no POE, os homens faziam brincadeiras e piadas sobre as características femininas.

Mulher dá um cheirinho melhor (risos), colore o ambiente

A escala fica mais bonita, mais coloridinha...

A princípio, a presença de mulheres no POE passa por uma recomendação de que estas estão lá para revistar outras mulheres, porém, ao circular a palavra, o coletivo apresenta outros argumentos e possibilidades, que vão dizer da diferença que complementa o trabalho dos homens e os auxilia em muitas situações.

A revista de mulher não deve ser feita por homem, mas não quer dizer que não possa. Legalmente pode. Uma das funções da mulher no POE é a abordagem feminina mas não é só essa...

Em cada ocorrência cada um tem um papel importante. No caso de um roubo a residência em que a vitima estava trancada num quarto. E nós dizendo para o cara abrir, dizendo que era a policia, e o cara dizendo que não era a policia. E ele só abriu a porta no momento em que a policial feminina pediu pra ele abrir porque ele disse “eles não tinham mulher junto, acho que é a policia mesmo”.

Sobre a ideia de complementariedade que o trabalho delas proporciona nas operações, discutiram o fato de que, numa instituição hierarquizada, a princípio, o sexo é indiferente, pois o mais importante é a graduação, é isto que define o lugar e a função que cada um vai ocupar. Desta forma, apontaram que nem sempre as mulheres estão no lugar apropriado dentro da instituição, onde poderiam contribuir mais.

Às vezes elas dão o equilíbrio. Tem mais paciência que nós, que em determinada situação não tem muita conversa. No meio onde tem hierarquia, de repente aí elas acabam não ocupando um espaço onde seriam melhor aproveitadas. No meio militar as coisas não estão por competências, mas por antiguidade... ali ele não pode estar, quem tem que estar ali é o tenente. Só segue um padrão, essa cadeira quem ocupa é o tenente. Então daqui a pouco teria um lugar pra elas usarem mais suas aptidões e não tem como.

Eu acredito que elas tenham coisas importante a oferecer pra corporação, só que neste nosso meio, não tem como explorar mais isso. Eu sou um que já mando todo mundo a merda. Quer assim é assim. Eu acredito que tirando todo esse militarismo muita coisa seria bem mais aproveitada

Geralmente a pessoa vê aquele cara forte, robusto e não vai chegar perto. Talvez com a mulher ele possa chegar, conversar. Talvez esteja ai uma brecha pra uma melhor atuação da brigada. Aparentemente é uma forma que a gente tem de desenvolver um pouco mais, que nos permite mostrar um pouco mais.

Ainda referente as questões de gênero, há uma ideia sustentada pelo grupo de um ideal de que homem “não chora”, que é resistente às agressões e capaz de reagir da mesma forma (violenta) com que foi agredido.

Deus o livre, eles são muito machões pra chorar.

O homem é mais agressivo. Ele desconta numa pancada...

Entende-se que tanto as características que definem o que é ser mulher ou ser homem no POE, vão marcar a identidade desses trabalhadores. No que diz respeito à eles, é reforçada a figura de “machão” e de alguém que resiste a toda sorte de acontecimentos; elas, por sua vez, ora assumem características mais femininas, como de utilizar o diálogo na resolução de conflitos, ou ao deixar ser protegida pelo colega, hora assumindo posições em que devem passar confiança para os colegas, o que significa, para o grupo, apresentar características mais “masculinas”.

4.3.3 Construção das Estratégias Defensivas Coletivas e Individuais

Conforme apresentado anteriormente, Dejours (2008) afirma que não há trabalho sem sofrimento, uma vez considerados os constrangimentos das exigências a que estão

submetidos os trabalhadores, os processos de dominação, as injustiças, as humilhações entre outros. É no trabalho que se encontram o sujeito – e toda sua trajetória individual e singular – e a organização de trabalho e com todas as suas características. Desta forma, dependendo do trabalho e das possibilidades existentes, os trabalhadores encontrarão formas de se defender, seja de maneira individual ou coletiva.

Magnus (2009), aponta que embora sejam observadas estratégias coletivas de defesa que ocorrem em cooperação entre os trabalhadores, o sofrimento permanece sempre individual. É este sofrimento que separa a doença e a saúde, de maneira que é por sofrer que homem busca espaços de liberdade de negociação no que lhe é imposto pelo trabalho.

São invenções do trabalhador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades e para torná-la congruente com o seu desejo (MAGNUS, 2009, p. 28)

4.3.3.1 Estratégias individuais

Os trabalhadores do POE apresentam uma série de estratégias defensivas, algumas individuais e outras compartilhadas pelo coletivo. As individuais estão relacionadas à forma com que o trabalhador, individualmente, dá conta de lidar com o sofrimento no trabalho, já as coletivas, são aquelas compartilhadas por todo o grupo ao enfrentar certas situações. Observou-se que o sofrimento no trabalho vivenciado pelos policiais do POE tem a ver (a) com o conteúdo do trabalho (basicamente caracterizado pelo contato com a violência e o risco de morte) e (b) com a organização do trabalho, que por sua vez é marcada pela rigidez hierárquica, jornada de trabalho excessiva, punições, dificuldades em trabalhar com outras instituições, não poder circular pela cidade como “Cidadão comum” e, principalmente, pela falta de reconhecimento.

A seguir, relata-se dois exemplos diferentes de estratégias defensivas individuais adotadas pelos trabalhadores. No primeiro, uma policial, ao trazer a questão do desgaste físico e emocional da profissão, fala sobre a possibilidade de lazer após a jornada de trabalho, o que, para ela, funciona como forma de se “desligar” do cotidiano de violência das ruas. No segundo exemplo, para enfrentar o sofrimento gerado pelo não reconhecimento, o policial sustenta um discurso de que não espera ser reconhecido, apoiando-se no fato de eles próprios saberem que fizeram um trabalho correto, sendo possível continuar no outro dia.

acho que a melhor coisa é chegar em casa, tomar um banho, se maquiar e sair. É bom que tu te desliga um pouco de tudo aquilo. Às vezes a gente toma banho aqui mesmo depois do expediente, se arruma e vai direto.

a gente pode fazer o melhor trabalho, mas é difícil... de reconhecimento do público externo eu não espero nada, nada porque tu prende um traficante, pra mãe dele ele não é, pro pai dele ele não é. Então pra parte da população nós estamos sempre errados. Eu faço porque gosto e não pelo reconhecimento. O importante é tu deitar a cabeça no travesseiro e pensar “hoje fiz meu trabalho”, não sentei na viatura e só fiz de conta...

é como te falei, eu não busco reconhecimento. Não tô na brigada pra fazer amigos, meus amigos são meus colegas, eles e minha família. Lá fora, o que quiserem pensar de mim...

Observa-se que este tipo de estratégia não transforma a organização de trabalho, mas mantém a “engrenagem” funcionando, na medida em que o trabalhador encontra formas de sobreviver ao sofrimento e segue em sua atividade.

4.3.3.2 “O que mantém o policial dentro da corporação é o medo!”

Numa profissão em que a violência e o risco de morte atravessam o cotidiano de trabalho, é afirmada, agora pelo coletivo, a importância de “sentir medo”, o que pode ser considerado uma estratégia de defesa dos trabalhadores contra o perigo de morte. No estudo de Castro (2010) sobre os Guardas Municipais de Porto Alegre, na maioria das vezes, os trabalhadores evitavam falar sobre o assunto e tentavam negar o medo, hesitando quando eram questionados sobre ele e elaborando um movimento conjunto para desviar da questão.

No caso do POE, esta estratégia apareceu de forma positiva, entendido como fundamental para a manutenção da vida. Desta forma, o grupo não o negava, pelo contrário, legitimava. Embora dissessem que não falavam muito sobre esse sentimento no cotidiano de trabalho, durante os encontros puderam expor como cada um lidava com a situação e perceberam que o faziam de modo muito semelhante, ao utilizarem o medo como proteção e, passada a situação, buscavam o aprimoramento técnico, já que o medo sempre vai acompanhar as ações.

Medo eu acho que todo mundo tem, só que tem maneiras de tu lidar com o medo

Eu transformo meu medo... como é que eu vou explicar... a ocorrência que mais te dá medo a que mais tu quer pegar... mistura com adrenalina

Depois quando baixa o nível de adrenalina, aí que vem o medo. Aí que tu começa raciocinar o que que tu fez.

Conforme apontado no primeiro capítulo, para marcar o perigo da profissão, na sala de espera do 25º Batalhão, há um quadro com fotos de policiais que faleceram em serviço. Junto com cada foto está a história da morte do policial. Quando questiono o porquê desse espaço, disseram, primeiramente, que era uma forma de homenagear os colegas, depois, colocaram que poderia ser uma maneira de lembrar a todos que o risco de morte existe, o que os faria ter mais cuidado nas ações.

é em memória né... em homenagem... e até pra um pouquinho de reflexão né, porque o cara tá lá, lê... daqui a pouco o cara tá meio desleixado no serviço, o cara vai se cuidar mais. Geralmente o cara vê no jornal, policial morto, mas o cara pensa “isso aí nunca vai acontecer né”... e aí daqui a pouco acontece...

quando acontece uma morte começam a fazer certo de novo. O cara começa a pensar e começa a mudar.

Alegam que, se o policial não sentir medo, é maior a possibilidade de uma fatalidade, uma vez que este pode tomar atitudes que poriam em risco sua vida e a dos colegas. Desta forma, pode-se entender que neste grupo o medo é “autorizado” pelo coletivo, se constituindo como forma de defesa contra o risco intrínseco à profissão.

Eu acho que o que mantém o policial dentro da corporação é o medo

O medo é aquilo que te mantém vivo. Se tu não tem medo tu vai entrar... já teve vários colegas que morreram assim. Um caso que eu posso citar é aqui de sapucaia. Até conheci ele, excelente profissional. O cara fugiu, ele foi atrás, só que levou um tiro.

Assim como observado na pesquisa sobre os Guardas Municipais (CASTRO, 2010), alguns policiais do POE acreditavam que este sentimento pode ser controlado pela técnica e, segundo eles, aprimorá-la, é um trabalho bastante individual. Comentam que procuram observar os policiais mais antigos, outros gostam de recapitular a cena da operação depois que ela aconteceu, para poder avaliar o que fez de certo ou errado no momento em que sentiram medo. Todavia, por mais que este movimento seja feito individualmente, é o coletivo que “autoriza” que esse sentimento possa existir para que, depois a cena seja “trabalhada”.

A gente tem que se espelhar no pessoal mais velho porque eles têm muita experiência pra passar.

Ampliar e fazer a análise do ambiente. Tu tem que estar te treinando a todo momento. Repara nos mais antigos. É questão de ser humano, é uma cópia, tu observa e tenta fazer igual instintivamente. Numa situação de risco a adrenalina sobe, tu começa tremer. Então o que tu tem que fazer: tu pensa, não pode congelar, pensa que não é só tua vida, que todo mundo ali depende da tua atuação naquele momento. Então abre o horizonte, tenta analisar os mínimos detalhes. Chegar em casa e avaliar o que tu errou. Ninguém nasce sabendo.

Cabe ressaltar que, por mais o coletivo entenda que o treinamento da técnica seja importante, apontam que numa situação de perigo iminente, este sentimento sempre vai existir. A questão é como cada um vai utilizá-lo.

4.3.3.3 Traficante como inimigo: “Se eu puder afundar ele, eu vou afundar”!

Os policiais também vivenciam o sofrimento, ao se depararem, muitas vezes com situações de extrema miséria, desamparo, violência doméstica e morte. Pode-se comparar com o que se defrontam os cuidadores em serviços de saúde, conforme apontado na pesquisa de Merlo e Machado, (2008). Os autores observaram que os trabalhadores banalizavam as situações de morte e de sofrimento alheio na tentativa de amenizar o seu sofrimento, da mesma forma fazem os policiais do POE.

Observa-se ainda um “endurecimento” em relação a algumas situações, nas quais o policial não pode se comover, muito menos sofrer, pois, caso contrário, não poderia seguir trabalhando. Frente à isso, apresentam o discurso que vê no traficante um inimigo que deve ser combatido, pois consideram que cada um pode escolher o caminho que vai seguir. Para sustentar esta posição, apoiam-se na raiva que sentem dos traficantes, entendidos como sendo os causadores de muitos problemas familiares e sociais, nos locais onde a polícia circula e atua.

Não falo por todos, falo por mim. Às vezes o cara sente mesmo. Se tu ver bem a realidade muitos de nós moramos nesses lugares, somos vizinhos deles. A maioria mora nas vilas, é a nossa realidade também. Claro... a gente mora lá mas não se junta com eles, com os infratores, mas, como vou dizer, esse aí é um problema muito mais amplo. Uma questão de família, escolaridade, isso aí é complexo demais. Mas a gente tem que agir independente de sentir pena...

Sobre a pena, não tem como sentir pena, porque, no mesmo momento que tu sente pena quando tu vai num lugar que vivem em condições desumanas... cada cama 5, 6 crianças, cachorros... Aí tu pensa: “Meu deus, como é que uma pessoa se submete à isso?”, claro, todo mundo é ser humano, tu sente aquilo... Aí tu pensa assim: “ah, mas ele tá aqui porque?” Porque ele é usuário. Como é que tu vai sentir pena dum cara que tá desempregado e vai vender droga? Se tu vê o sofrimento de mãe. Pra mim é a coisa mais triste, quando tu vê uma mãe chorando porque o filho é usuário, dependente. Ele não tem volta. Dificilmente vai ter volta... eu penso nisso. Pra mim ter pena de traficante... se eu puder afundar ele eu vou afundar...

4.3.3.4 Brincadeiras

Outra estratégia coletiva de defesa frente ao cotidiano de trabalho é o clima descontraído e de brincadeira durante o trabalho e, também, na ocasião dos grupos. Na pesquisa realizada por Magnus (2009), a autora identificou a mesma estratégia sendo utilizada pelos trabalhadores de um hospital psiquiátrico, e avaliou que os estes utilizavam o humor para elaborar seu sofrimento diante das dificuldades encontradas no cotidiano.

Na ocasião da saída de campo com o POE, percebeu-se que eles estão sempre brincando uns com os outros, porém, a rapidez com que a fisionomia muda no momento de abordarem é impressionante. Em segundos o policial do POE passa a ter uma postura séria e, também em segundos, voltam a brincar. Sobre isso, alegam que o clima “ameno” ajuda a relaxar a equipe durante a jornada de trabalho e dizem estar acostumados com essa mudança repentina.

A gente entra no serviço e sai do serviço e tá sempre brincando um com o outro... a gente passa muito tempo juntos. Esse clima descontraído ajuda muito.

Magnus (2009) apontou em seu estudo o humor como potência de saúde, da mesma forma como ocorre no POE. Cada um que chegava na sala durante os encontros era saudado, geralmente com algum apelido. Quanto a isso, dizem que é uma forma de “aliviar” a pressão do trabalho. Poder rir e ter liberdade de brincar com o colega, segundo eles, é imprescindível para a manutenção da saúde mental.

O clima de amizade, ao que parece, ultrapassa o trabalho, e, no último dia da pesquisa, foi organizado um churrasco pelo grupo, no qual a pesquisadora foi convidada a comparecer. Agora, sem a farda, pode-se observar que vão se formando grupos: aqueles que continuam falando sobre trabalho, são apontados como os que não conseguem desligar e seguem “querendo prender gente”, conforme palavras de um policial. Os outros dizem que preferem “desligar”, “tomar uma pra aliviar”, e evitam falar de trabalho. Observa-se que esses momentos, fora do ambiente de trabalho, são importantes para a construção de relações de amizade e comprometimento entre eles, num trabalho em que a vida de um, depende do outro.

4.3.4 Sofrimento no Trabalho

Mendes e Marrone (2011) destacam o caráter ambivalente do trabalho, que tanto pode ser fonte de sofrimento quanto mediador da saúde ao proporcionar autorrealização, favorecendo o equilíbrio psíquico. Como se tem analisado até aqui, o sofrimento mobiliza o trabalhador a buscar satisfações concretas e simbólicas no trabalho.

No POE, as vivências de sofrimento estão atreladas às características da tarefa, que pressupõe o contato diário com a violência e com o risco de vida. Além disso, tem-se uma organização de trabalho baseada numa estrutura hierárquica rígida, que dificulta processos de reconhecimento e que, por outro lado, prevê uma série de punições, que são apontadas pelos trabalhadores como fonte de sofrimento.

Há que se enfatizar também, as condições de trabalho - já analisadas anteriormente - caracterizadas, basicamente, pela jornada de trabalho com carga horária excessiva, que dificulta a convivência do trabalhador com a família e amigos, bem como as dificuldades em trabalhar em parceria com outras instituições, tais como a Polícia Civil e a Justiça. Ressalta-se ainda o fato de não se sentirem mais “cidadãos comuns”, uma vez que são identificados nos ambientes públicos (tais como restaurantes, bares, praças e casas noturnas) pelos “marginais”, podendo sofrer agressões e ameaças.

Também pode ser entendido como fator de sofrimento no trabalho, o não reconhecimento da sociedade pelo trabalho da polícia. Sobre isso Goldstein (2003) aponta ser uma característica da contradição da instituição policial numa “sociedade livre”, onde as pessoas não suportam que lhes sejam dados limites, mesmo que estes sejam indispensáveis para manter um grau de ordem que torna a liberdade das pessoas possível.

No Brasil, pode-se considerar que a “aversão” das pessoas em relação à polícia tem a ver com os casos amplamente divulgados em que esta atuou de forma violenta e, muitas vezes, corrupta. Também ao fato de a Polícia Militar ter atuado na repressão durante o período do governo militar.

Embora as vivências de prazer e sofrimento representem o caráter ambivalente do trabalho, e, portanto, não possam ser analisadas em separado, para que os dados fossem trabalhados conforme os objetivos desta pesquisa, as vivências de prazer e de sofrimento foram divididas em duas seções. Nesta seção, são abordadas as vivências de sofrimento, para, logo em seguida, serem discutidas as vivências de prazer.

A seguir, organizou-se o quadro 2, baseado no que foi elaborado por Mendes e Marrone (2011), que propicia a visualização daquilo que possibilita vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos policiais do POE a partir de três elementos:

- a) organização do trabalho, que diz respeito às características da tarefa e da gestão do trabalho;
- b) as condições de trabalho, que se referem, por exemplo, à carga horária e recursos financeiros para remuneração, compra de materiais e treinamentos;
- c) e, por fim aquilo que diz respeito às relações interpessoais, em especial as questões de reconhecimento e cooperação.

Quadro 2: Fatores determinantes de vivência de sofrimento e de prazer no trabalho

	Vivência de Sofrimento	Vivência de Prazer
Organização do Trabalho	<p><i>Características da tarefa:</i> Tarefas com risco de morte Não serem mais “cidadãos comuns”</p> <p><i>Gestão do Trabalho:</i> Rigidez hierárquica; Dificuldades de ascensão na carreira; Punições; Dificuldades em trabalhar em parceria com outras instituições.</p>	<p><i>Características da tarefa:</i> atividades que permitem iniciativas – resultados;</p> <p>Trabalho dinâmico/pouca rotina; Orgulho pela atividade.</p> <p><i>Gestão do trabalho:</i> Envolvimento numa operação do início ao fim; Espaço de encontro/trocas</p>
Condições de Trabalho	<p><i>Horário de trabalho:</i> Carga horária excessiva</p> <p><i>Pouco investimento financeiro do estado:</i> Falta de treinamentos; Baixa remuneração.</p>	<p>Mais treinamento quando comparado ao policiamento ostensivo;</p> <p>Trabalho em grupo; Efetivo completo.</p>
Relações Interpessoais	<p><i>Reconhecimento</i> Falta de reconhecimento dos mais altos postos na hierarquia; Relação com cliente/usuário marcada pela falta de reconhecimento.</p>	<p><i>Cooperação:</i> Boa relação com a chefia imediata (sargento); Cooperação entre os colegas; Solidariedade; Cuidado.</p>

Fonte: quadro elaborado a partir do esquema proposto por Mendes e Marrone (2011).

4.3.4.1 Hierarquia

Os trabalhadores apontam que a hierarquia, baseada na progressão militar, muitas vezes engessa aqueles que querem ascender na carreira, bem como dificulta os processos de reconhecimento. Para os soldados, é necessário esperar que seja aberto concurso interno para sargento ou cursar uma faculdade de direito ou administração que os possibilite prestar concurso externo de nível superior. Segundo eles, esse modelo gera o comodismo do soldado, que muitas vezes espera os sete anos para galgar uma posição diferente.

Já as questões de obediência que são obrigados a ter com os superiores, não são colocadas em discussão pelo coletivo e não foi motivo de debate durante os encontros. Entende-se que isso ocorra devido à inexistência de espaço para esse tipo de questionamento, consequência da rígida formação militar recebida desde a entrada na BM.

O plano de carreira da BM hoje ele visa o comodismo, porque tu demora 7 anos pra fazer concurso interno pra sair sargento. Dai então, depois que tu sai sargento pra ti conseguir uma posição superior, tu tem que ter cursado uma faculdade de direito, entende? E prestar concurso público, externo, pra capitão.

A única promoção que teve é pelo ato de bravura. A promoção é assim, em caso de empate essas coisas contam. Tudo é registrado, os elogios e as queixas. Hoje não me sinto reconhecido.

Observa-se que os aspectos positivos do trabalho realizado não são considerados para uma promoção – já que nas instituições militares estão previamente definidos os tempos e concursos para que isso ocorra. Todavia, o oposto acontece, ou seja, quando o policial foi, em algum momento de sua carreira, avaliado negativamente, é possível que sua promoção seja negada.

4.3.4.2 Erros e Punições

No trabalho da polícia o erro, além de significar a possibilidade de alguém ser ferido (a vítima, o “marginal”, ou o próprio policial e seus colegas), também é tratado como transgressão disciplinar, o que pode prejudicar o processo de ascensão na carreira. Além disso, a transgressão é levada em conta em solicitações do policial como, por

exemplo, o pedido de mudança de Batalhão ou trocas dos dias de trabalho. O comportamento do policial da Brigada é avaliado conforme quadro 3.

Quadro 3: Determinantes para avaliação de qualidade de comportamento do policial-militar da Brigada.

Comportamento policial-militar e determinantes legais	
Comportamento	Determinantes
Excepcional	Quando no período de setenta e dois meses de efetivo serviço tenha sofrido até no máximo uma advertência
Ótimo	Quando no período de quarenta e oito meses tenha sofrido até no máximo uma repreensão ou o equivalente
Bom	Quando no período de vinte e quatro meses tenha sofrido até no máximo uma punição de detenção ou o equivalente
Insuficiente	Quando no período de doze meses tenha sofrido até no máximo uma punição de detenção com prejuízo do serviço ou o equivalente
Mau	Quando no período de doze meses tenha sofrido até duas punições de detenção com prejuízo do serviço ou o equivalente, e mais uma outra punição qualquer

Fonte: RDBM (adaptado).

Fonte: Nummer (2010. p.188).

Sobre esse aspecto, os policiais sentem que as normas e punições são muito rígidas, sendo fator de sofrimento entre eles. É importante ressaltar que também analisam que as punições só acontecem para aqueles que “realmente trabalham”, ou seja, para aqueles que vão além do prescrito para poder efetuar uma prisão, por exemplo. Dizem que, devido a possibilidade de serem punidos, muitos optam por não se arriscarem ou “ousarem”²³, devido às consequências negativas se algo não sair conforme as normas. Tal constatação foi discutida pelo coletivo, que entendeu que este trabalhador que nunca é punido, também é aquele que não “prende ninguém”, pois não tem iniciativa.

Essas coisas só acontecem com quem realmente trabalha de verdade. Só acontece com as pessoas que realmente trabalham

A gente tem que dar o melhor de nós pra não errar. Embora a gente erre, a gente não se pode dar ao luxo de todo o dia errar.

²³ Ousarem foi o termo utilizado por eles para se referir aquele policial que se arrisca na tentativa de efetuar seu trabalho.

Na BM é assim, tu pode trabalhar 28 anos, ser um excelente policial, se der uma coisa errada tu já não vale mais nada, não presta.

Apontam que muito do que é considerado como transgressão disciplinar, acontece numa tentativa de acertar, de concluir a operação. Porém, na maioria das vezes, essa análise não é feita por quem julga.

Claro, a gente vai trabalhar na BM e está submisso às regras, assim como tu vai trabalhar numa empresa e tem regras. Aqui a gente tem o regulamento interno. Mas a questão é que tem que analisar é que as vezes tu recebe uma punição porque tu tá sem cobertura. Às vezes não tem cabimento.

Uma vez tinham roubado uma moto aqui em SL. E eu tentei acompanhar a moto e na BR, pra não derrubar o individuo da moto, cheguei bem perto pra ver a placa, mas o caroneiro levantou a placa. Aí eu vi que a sinaleira estava fechada e ele ia ir embora, então decidi dar uma encostadinha pra ele cair da moto. Eles efetuaram um disparo na viatura e, no depoimento, deles esses disseram que eu não mantive a distancia mínima da moto e fui punido.

Comentaram sobre um importante caso que aconteceu no município há algum tempo, e que foi muito abordado pela mídia na ocasião, no qual um policial foi julgado e condenado devido a um erro de trabalho:

Pra mim, uma das maiores experiências que eu tive dentro da formação foi que eu assisti o julgamento do Thomas Engel²⁴, então aquilo ali pra mim. Ali eu fiquei sabendo que a atividade é desgastante e prioriza a parte emocional. Mas aquilo ali pra mim foi a maior decepção, eu fiquei olhando ali, como é que pode, aquele cara fardado ali era um bandido, porque estavam condenando um bandido da pior espécie. Então pra mim aquele foi um momento que eu falei pra mim “mas olha só, e se daqui a pouco eu caio ali como se fosse o pior bandido da face da terra?”. E sabatinando ele, chamando de marginal, de tudo... e a intenção dele não era matar.

Neste caso, a discussão se dividiu entre aqueles que entendiam o erro como algo natural ao trabalho e que, portanto, não deveria ser tão severamente condenado, e aqueles que reafirmaram a importância do policial trabalhar a partir das prescrições e da técnica, caso contrário, será julgado pela justiça e pelo próprio coletivo. Além disso, falam da severidade das punições por questões que não deveriam, segundo eles, serem consideradas transgressão, tais como pequenos atrasos.

O cara vai lá prende, trabalha 2, 3 anos correto, aí dá uma ‘ratiadinha’, chega atrasado, lá vai estar a punição. Eu imaginava que seria um pouco diferente. Tem certas coisas que tem que ser punidas mesmo, mas outras são bobagens.

²⁴ O julgamento condenou o policial militar Paulo Sérgio de Souza pelo assassinato do tenista Thomás Engel durante uma abordagem, em 2001, na cidade de São Leopoldo. Atualmente, o tenente cumpre pena de seis anos e oito meses de reclusão em regime semi-aberto. <http://www.jurisway.org.br/v2/noticia.asp?idnoticia=10737>

É como cometer um erro em legítima defesa. Ninguém vai condenar, agora... se poderia ser diferente e aconteceu porque tu construiu aquilo ali, pode ter certeza que teus colegas vão te condenar.

Aí que ta aquela questão, o policial deve chamar reforço, mas ele acha que ele tem que ir lá e resolver logo... se ele tá vendo que a situação não dá, não vai. Aí o que que acontece? Vai os dois lá no meio, com 20, 30 caras... vão tomar um laço, vai ter que dar tiro... e é nisso aí que muita coisa acontece.

4.3.4.3 Jornada de Trabalho

Conforme apontado anteriormente, na análise sobre as características do trabalho no POE, a jornada de trabalho dificulta a convivência com a família. Aqueles que são casados, contaram que muitas vezes, só encontram a esposa por alguns minutos durante o dia.

Eu chego em casa à 1h e minha mulher já está dormindo. Às vezes ela acorda, às vezes não, porque ela trabalha de dia, né.

Mesmo que as dificuldades com o convívio familiar devido aos horários de trabalho seja fator de sofrimento para alguns, a maioria dos integrantes do POE não é casado e não tem filhos. Oriundos, principalmente do interior do estado, moram sozinhos ou com os colegas de trabalho. O comandante observa que a presença de tantos jovens ocorre justamente pela carga horária do Pelotão e que, na medida em que constituem família, tendem a ir para o policiamento ostensivo, já que este possibilita uma jornada de trabalho mais flexível, onde podem fazer os “bicos” que complementam a renda.

4.3.4.4 Policiando uma sociedade livre – o não reconhecimento

O que parece representar mais sofrimento para o coletivo, diz respeito às relações interpessoais, caracterizadas pela falta de reconhecimento da comunidade pela sua profissão.

Eu acho que a sociedade brasileira tem a policia que merece. A brigada é muito boa, podia ser bem pior. Além de não reconhecer. Ninguém aceita ser abordado. Eles já pensam que tu quer pegar dinheiro. Agora, tu tá abordando... ninguém aqui é adivinha, ninguém tem bola de cristal. Ninguém quer ser abordado. Tu tem um preparo pra isso... só que isso vai estressando... as pessoas dizem: “tem que prender é vagabundo. Não eu que sai do serviço”.

Realmente a gente sente falta de reconhecimento, pra trabalhar a gente precisa de motivação. Isso ai também vai contribuir pro estresse.

As pessoas vão no rádio, na tv pedir segurança. Ai reforçam a policia lá, aí vão fazer operação de policia: abordagem, barreira. Aí o cidadão não gosta... Às vezes a gente consegue mudar o pensamento dele... mas infelizmente não vai ser assim com todos.

O não reconhecimento por parte da sociedade foi atribuída à falta de informações sobre o que faz a polícia e como as pessoas devem agir quando abordadas. Segundo eles, o processo educacional da sociedade ajudaria muito na execução das operações. Relataram casos de desrespeito que vivenciam diariamente e enfatizaram que a população não está preparada para ser abordada. Segundo eles, as pessoas não gostam de ser abordadas, embora clamem por polícia nas ruas.

É que as pessoas tem um conceito de que ser abordado significa que tu é vagabundo. É questão de educação também... a comunidade tem que saber que é nosso trabalho.

É questão de postura. Nos EUA, as pessoas são educadas em como ser abordados. Alguma vez um policial foi nas escolas ensinar isso?

Esses dias fomos fazer uma abordagem e o sujeito foi ligar pro seu advogado. Eu disse porque vai ligar pro advogado? É só uma abordagem, ninguém esta te fazendo nada...

Goldstein (2003) aponta que as funções específicas da polícia são desconfortáveis para uma sociedade que se pretende livre, uma vez que a autoridade de investigar, deter, usar a força e prender, são ações que podem desagregar a liberdade, invadir a privacidade e, rapidamente, causar forte impacto sobre os indivíduos. Tal problematização ajuda a compreender o incômodo que esses trabalhadores causam para parte da população, conforme foi observado por eles durante os encontros em várias ocasiões.

É revoltante mesmo, de uns dias pra cá, parece que tá pior (desrespeito). Eu tava fazendo uma abordagem, o cara com maconha, fiz um TC (termo circunstanciado) e o cara chegou: “pode liberar aqui, são meus conhecidos. Se o senhor for prender todo mundo que usa maconha aqui na Cohab, então o senhor vai ter que entrar em todas as casas e prender todo mundo”.

Uma vez fomos abordar um bar no dia de semana e era 2, 3 da tarde. Abordamos um bar e eu disse para um homem que estava lá: “e ai cara, tu tá louco?” e ele disse: “loucos são vocês abordar meu dia de folga”. Aí fica falando besteira. Tu tem que te controlar pra não tomar uma atitude...

Fui na farmácia semana passada e tava dando na TV que os PM fizeram uma varredura de camelôs. E ai eles começaram a bater nos policiais e foram presos. Ai o pessoal da farmácia comentou “prender vagabundo eles não

prendem, prendem só o pessoal que trabalha” e eu comprando... aí disse: “vai lá trabalhar na PM um dia pra ti ver como que é”

Garanto que se alguém tiver a casa arrombada vai ligar pra polícia. Todo mundo quer abordagem, mas a dos outros, não a sua. Filhinho de papai ser abordado, deus o livre!

4.3.4.5 Interinstitucional

Como fator de desmotivação, apontam os conflitos entre Brigada Militar e Polícia Civil, bem como a morosidade da justiça criminal e os casos de corrupção que vivenciam dia-a-dia. Trazem exemplos das vezes em que ficaram à mercê de decisões dos delegados e escrivãos corruptos. À respeito disso, Goldsetein (2003) comenta que o policiamento é baseado num sistema de justiça criminal, mas este é falho em determinar e fazer cumprir sentenças.

Isso aí é uma guerra de beleza... logo que a PM começou a fazer o Termo Circunstanciado²⁵... “eles”²⁶ alegam que são a autoridade policial. Ai era briga de delegados com oficiais, aí sobrava pro soldado, que ia lá, apresentava a ocorrência e... não era considerado.

Essas ocorrências de Maria da Penha²⁷. É um estres, tanto pra nós quanto pra eles. Ai tem escrivão que diz “vamos fazer só tantos flagrantes e deu”. Então eles não estão preocupados... Aí não tem motivação nenhuma...

E também tem os corruptos. Tu chega pro cara com traficante, é um cara que meche com dinheiro... parece que chega brilhar os olhos. Aí já leva o cara pra cela e já vai lá falar com o delegado, e fala com um, fala com outro. Aí sai todo mundo feliz e nós não...

²⁵ Termo Circunstanciado é um registro de um fato tipificado como infração de menor potencial ofensivo, ou seja, os crimes de menor relevância, que tenham a pena máxima de até 02 (dois) anos de cerceamento de liberdade ou multa. O referido registro deve conter a qualificação dos envolvidos e o relato do fato, quando lavrado por autoridade policial, nada mais é do que um boletim de ocorrência, com algumas informações adicionais, servindo de peça informativa, para o Juizado Especial Criminal, conhecido também como Juizado de Pequenas Causas.

²⁶ Referente à Polícia Civil

²⁷ Trata-se da lei que alterou o Código Penal Brasileiro e possibilitou que agressores de mulheres no âmbito doméstico ou familiar sejam presos em flagrante ou tenham sua prisão preventiva decretada, estes agressores também não poderão mais ser punidos com penas alternativas, a legislação também aumenta o tempo máximo de detenção previsto de um para três anos, a nova lei ainda prevê medidas que vão desde a saída do agressor do domicílio e a proibição de sua aproximação da mulher agredida.

4.3.4.6 “Não sou mais cidadão comum!”

Outro fator de sofrimento ocorre pelo fato de não estarem numa condição de ir e vir como cidadãos comuns, uma vez que são reconhecidos pelos “marginais”. Tal fato prejudica o convívio social dos trabalhadores, afetando seus momentos de lazer com a família e amigos.

Tem o lado que tu é cidadão comum... mas tu tem que se privar de ir em alguns lugares. Eu mesmo gosto de sair bastante. Tem um bar aqui que é bom, é bom entre aspas, mas os marginais entram direto, então tu tem que pensar duas vezes onde tu vai, o que tu vai fazer...

Esses dias estava na Independência²⁸. Parei o caro pra conversar com minha filha e aí fui reconhecido pelos nossos “clientes”, e aí começaram a se juntar, me “arrodiar”. Observar se eu estava armado, claro que eu estava armado, ando armado 24h por dia. Ai minha filha começou ficar nervosa: vai embora pai, vai embora. Então quer dizer, eu tive que abrir mão de ficar com minha filha por causa da minha função. A gente se priva né... isso que era na Independência.

4.3.5 Prazer no Trabalho: uma polícia especial

As vivências de prazer estão relacionadas com muitos aspectos já discutidos na análise sobre as características do trabalho no POE, principalmente, pelo fato do coletivo estabelecer relações de cooperação, solidariedade e amizade no coletivo de trabalho, tão difíceis de serem encontradas nas organizações de trabalhos atuais, imersas numa lógica de competitividade e individualismo.

Destaca-se ainda a possibilidade de fazer parte de uma polícia especial sobre vários aspectos, tais como: mais tempo de treinamento, possibilidade de trabalhar em grupo e, principalmente, pelo fato de entenderem-se como uma polícia honesta, segundo eles, diferentemente das outras. A possibilidade de criação no trabalho e a visualização do resultado também podem ser entendidos como possibilidade de prazer, uma vez que participam de uma operação do início ao fim, o que lhes proporciona gratificação e orgulho pelo trabalho bem feito. Também, por entenderem que realizam um trabalho fundamental para a sociedade, reconhecendo uma causa nobre no seu fazer.

Sobre as vivências de prazer que puderam ser identificadas, pode-se começar dizendo que os encontros das segundas-feiras, garantidos institucionalmente, são

²⁸ A principal avenida do município onde, à noite, as pessoas costumam sentar em barzinhos nas calçadas e passear de carro ou a pé.

extremamente importantes, na medida em que funcionam como um local onde ocorrem processos de cooperação e troca entre eles, fundamentais para a manutenção da saúde.

Embora o grupo refira-se à esse dia como um lugar para trocar informações sobre as operações e articular ações futuras, percebeu-se que é um espaço que vai muito além disso. O fato de existir um lugar que é só deles, também contribui para a formação de uma identidade de quem trabalha no POE, diferenciando-os dos outros policiais.

O POE é uma família

Eu adoro isso, vai chegando a hora do expediente eu já coloco a farda e fico louco pra vir trabalhar.

4.3.5. 1 Reconhecimento

Apesar da queixa sobre a falta de reconhecimento social, foi consenso entre eles o fato de realizarem um trabalho significativo para a sociedade. Sobre isto, Mendes e Morrone (2001) mostram que entre os estudos em Psicodinâmica do Trabalho, realizados no período de 1997 a 2007, 12% das pesquisas identificam como fonte de prazer a percepção que o indivíduo tem da importância do seu trabalho para a sociedade.

É uma forma de tu ajudar, de alguma forma. Tu vê aquele mundo cheio de problemas e tu consegue, de alguma forma, fazer uma coisa boa.

Fazer um serviço bem feito. Chegar em casa e saber que tu tirou traficante da rua, tirou arma da rua. Como sábado que nós pegamos mais de 18 mil numa boca de tráfico, mais uma arma. Então isso é o que nos dá prazer... e dá motivação pra no outro dia a gente vir e fazer a mesma coisa.

Ao mesmo tempo em que, em muitas ocasiões a falta de reconhecimento é fator de sofrimento, quando são reconhecidos, tanto pela sociedade, quanto pelos colegas, os policiais experienciam vivências de prazer. Para a psicodinâmica, o reconhecimento ocupa um lugar central para a saúde e o prazer no trabalho, o que remete à afirmação de que:

A construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento – premiando o indivíduo quanto a suas expectativas com respeito à sua realização pessoal (edificação da identidade no campo social) – pode transformar o sofrimento em prazer (...). Assim, a dinâmica do reconhecimento das contribuições para com a organização do trabalho empenha de facto a problemática da saúde mental. (DEJOURS, 2004, p. 74)

Sobre o reconhecimento que torna possível o prazer e a saúde no trabalho policial, foi destacado pelo coletivo algumas situações onde sentem que a população

apoia seu trabalho e entende suas dificuldades. Neste caso, trouxeram o exemplo do que ocorria na época: policiais mascarados colocavam fogo em pneus nas estradas gaúchas e escreviam frases onde reivindicavam melhores salários. Um importante telejornal da região decide fazer uma enquete sobre o que a população pensa sobre esses protestos, e, para a surpresa de todos, a maioria aprova.

Como esse protesto agora²⁹, a mídia ta dando muito mais ênfase à forma errada de protestar do que o processo quer mostrar. Semana passada uma pesquisa muito tendenciosa no Jornal do Almoço³⁰ sobre o que a população achava dos protestos. Aí eles já tinham tudo preparado pra ser contra, mas 79% aprovaram o protesto. Aí quebraram as pernas...

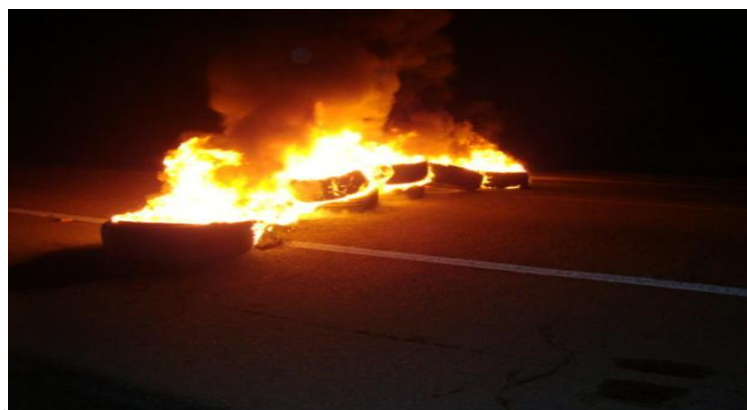
Imagem 7: Foto dos protestos ocorridos no ano de 2011



Fonte: <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2011/08/protestos-com-queima-de-pneus-bloqueiam-pelo-menos-tres-rodovias-nesta-madrugada-no-rs-3467567.html>.

Acessado em: 30/08/2011.

Imagem 8: Foto dos protestos ocorridos no ano de 2011



Fonte: <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2011/09/protesto-com-queima-de-pneus-bloqueia-rodovia-entre-rio-grande-e-pelotas-3493173.html>. Acessado em 19/09/2011.

²⁹ Na época da pesquisa, estavam ocorrendo protestos dos Policiais da Brigada por melhores salários. Nas reivindicações eram feitas queimas de pneus nas estradas do estado e, ao lado, escritas frases que pediam aumento de salários, porém, sempre anônimas.

³⁰ Noticiário local no horário do meio dia, com maior audiência do estado do RS.

Disseram, ainda, da importância do reconhecimento entre os pares, pois embora não sejam reconhecidos pelos superiores hierárquicos, e entenderem que para a população muitas vezes, “polícia é tudo igual”, entre os pares e a chefia direta, todos sabem quem é bom policial e quem não é.

Lá fora, pros outros somos todos iguais, mas aqui dentro todo mundo sabe quem é quem.

4.3.5.2 Continuidade das operações e uso da engenhosidade

Outra característica do trabalho do POE é a continuidade das operações, ou seja, a investigação que inicia hoje poderá durar o tempo necessário, até que se construam modos de concluir a operação. Entende-se esta característica como possibilidade darem sentido ao que fazem, já que acompanham o trabalho do início ao fim. Tal característica é muito diferente do que ocorre no policiamento ostensivo que, segundo eles, atende inúmeras ocorrências, sem se envolver com nenhuma por completo.

Quando não dá pra fazer tu te decepciona. Tem que dar. Tem que continuar, se não da pra fazer hoje, faz amanhã, se não dá amanhã, depois de amanhã dá.

Pode-se afirmar que o tipo de operações que o POE realiza, possibilita a criação no trabalho, que por sua vez remete às vivências de prazer dos trabalhadores. Conforme Dejours e Molinier (2004), para que se encontre prazer no trabalho, são necessárias três dimensões: a engenhosidade, a cooperação e mobilização subjetiva (que supõe esforços de inteligência e elaboração para a construção de opiniões e participação diante da organização do trabalho). Segundo Dejours (2004), existe um desejo por parte do trabalhador de mobilizar sua inteligência a serviço da organização de trabalho e é essa mobilização que vai gerar reconhecimento pelo trabalho bem feito. Observa-se que o uso da engenhosidade no trabalho é marcante no POE.

Num dos encontros que não foram gravados, o policial conta que uma vez, para prender um traficante, ele e o restante da equipe simularam uma perseguição onde um deles utilizou sua própria moto para fazer de conta que era alguém que estava fugindo da polícia. Chegaram perto de um bar, onde já era de conhecimento deles - por um processo de investigação anterior - que nos fundos funcionava uma “boca” de tráfico, e lá fizeram a abordagem do suposto perseguido. Enquanto as atenções de todos se voltavam para a

cena, outra equipe entrou pelos fundos do bar, realizando o flagrante e apreendendo grande quantidade de droga.

Eu já fiz muito isso de pegar veículo meu pra prender cara. Veículo particular. Na hora de fazer nosso trabalho a gente põe até recursos próprios, como combustível, veículo... mas a gente quer prender o cara né...

4.3.5.3 POE: uma polícia diferente

Cabe destacar que a principal vivência de prazer observada está relacionada ao fato do coletivo se considerar uma polícia diferente. Por isso, ser “especial” vai atravessar desde o nome do Pelotão, passando pelos processos de formação de identidade até o orgulho por se saber uma polícia que não é “qualquer uma”, conforme abordado na discussão sobre o trabalho no POE e a construção de identidade desses trabalhadores.

O pessoal do POE é diferenciado. Quem tá aqui é porque quer ser polícia, não quer ser outra coisa.

Entender-se como um coletivo de trabalhadores que não tolera a corrupção, no momento em que a polícia é atacada por críticas a esse respeito; ter a possibilidade de atuar em grupo; realizarem mais treinamento do que os policiais do ostensivo, dá segurança e possibilita vivências de prazer. Essas características inerentes ao trabalho do Pelotão de Operações Especiais, mantém a motivação do coletivo e auxilia, sem dúvida, na manutenção da saúde mental desses trabalhadores.

4.3.5.4 Cooperação

No momento em que muitos estudos sobre a saúde mental e trabalho apontam para um cenário onde os espaços de cooperação dão lugar à competitividade entre os trabalhadores – o que é, inclusive, fomentado pelas organizações através dos modelos de gestão atuais - e à individualidade, são cada vez mais raras relações de trabalho baseadas na parceria e no apoio mútuo. Percebe-se que o POE é um desses raros lugares onde, parafraseando Dejours “trabalhar nunca é apenas produzir, é também viver junto” (DEJOURS, in CARDOSO, 2001, p.3).

Tal característica é evidenciada no discurso dos policiais do POE sobre a importância do trabalho em equipe ali realizado, onde um depende do outro para que a

operação seja efetuada com sucesso. Para tanto, observa-se a construção de cooperação, confiança e solidariedade neste tipo de trabalho, que por sua vez só é possível pelo espaço propiciado pela instituição e pela condução dada pelo comandante do Pelotão.

4.3.6 Discussão do relatório de pesquisa

Após os sete encontros, foi entregue e lido com o grupo um relatório final feito pela pesquisadora com o intuito de validar as interpretações e autorizar/desautorizar que algumas falas fossem utilizadas na escrita da dissertação. Dos trinta policiais que integram o Pelotão, vinte e dois participaram dos grupos de psicodinâmica, conforme revezamento proposto por eles, todavia, na ocasião da leitura do relatório final, todos os integrantes do Pelotão estavam presentes, o que propiciou um debate importante.

Um dos trabalhadores, com mais tempo de profissão (cerca de vinte anos), aponta que os resultados da pesquisa foram tão “positivos” porque se tratava de um grupo composto basicamente por policiais jovens, “cheios de gás”, conforme suas palavras. Disse que, com o tempo, a tendência é que eles também se desmotivem devido aos problemas que a profissão e a instituição apresentam. Disse que a pesquisa deveria ter sido realizada com os “outros policiais”, que significa dizer os mais antigos e os que atuam no policiamento ostensivo.

É neste momento que o debate toma proporções interessantes. O grupo começa a se perguntar o que é determinante para que os policiais deixem de ter toda essa empolgação que os mais jovens do POE têm com o trabalho. Como pesquisadora, penso que ninguém quer fazer um trabalho mal feito, as pessoas querem sim, construir algo realmente bom a partir do seu trabalho. Desta forma, pode-se pensar - depois de serem enfatizadas as especificidades do trabalho deste grupo - que talvez não seja por acaso que exista uma lista de espera de policiais que desejam atuar no POE, que por sua vez já está com efetivo completo, conforme previsto.

Quando o policial mais velho problematiza os resultados da pesquisa, o grupo assinala que o que foi destacado na pesquisa como possibilidade de prazer no trabalho, poderia servir como exemplo para a instituição ao invés de perdido com o tempo. Talvez o esforço em não deixar os jovens policiais perderem as esperanças seja a própria possibilidade de saúde a ser construída.

Todavia, é preciso salientar que não é simplesmente porque são jovens que esses trabalhadores pensam e agem da maneira destacada – querendo realizar um trabalho bem feito e baseado na cooperação - mas porque encontram no POE um espaço onde isso é possível. Talvez a maior contribuição dessa pesquisa, em especial esta última discussão feita com o grupo, foi ter possibilitado que este se enxergasse como especial, e que se perguntassem, afinal, por quê toda a polícia não pode ser especial?

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há dois principais temas de estudos sobre a polícia. Naqueles em que o foco é a saúde dos trabalhadores, o mais evidente é o aspecto do sofrimento e adoecimento devido às características e condições de trabalho. Já os estudos que abordam as práticas policiais, geralmente problematizam a formação e os casos de corrupção e de abuso de poder da polícia. Esta pesquisa, no entanto, teve como objetivo conhecer e analisar também as vivências de prazer possíveis de serem experienciadas pelos sujeitos que atuam nessa instituição.

A demanda por atendimento clínico aos trabalhadores do 25º Batalhão, ainda no ano de 2008, apontava para um trabalho que causava sofrimento, uma vez que o discurso dos policiais em atendimento clínico individual remetia aos aspectos de condições de trabalho e a forma como este é organizado. O desafio deste estudo foi, portanto, buscar poros onde esses trabalhadores pudessem dizer das experiências de prazer no trabalho, ou seja, encontrar a saúde onde parecia haver só adoecimento.

Foi preciso conhecer então a história da polícia militar no Brasil para saber a que veio esta instituição, bem como entender o funcionamento da Brigada Militar, com seu Estatuto que define o que é ser policial desta corporação, marcando o corpo e a subjetividade dos trabalhadores. Por outro lado, foram abordadas as características específicas quanto ao conteúdo e a organização do trabalho no POE, que auxiliou na compreensão sobre o que faz dessa polícia especial.

A escolha pela metodologia da Psicodinâmica do Trabalho propiciou aos trabalhadores falarem sobre suas experiências subjetivas enquanto policiais, sem ter como foco apenas o sujeito adoecido. A ideia é que tal análise possa contribuir para as discussões na implementação de políticas de saúde para os trabalhadores da segurança pública, que tenham como foco ações preventivas.

Entende-se que foi possível, realizar a problematização dos objetivos geral e específicos propostos neste estudo, tais como: as questões sobre a organização do trabalho; os processos de construção de identidade dos trabalhadores; as estratégias defensivas utilizadas na luta contra o sofrimento e para lidar com as adversidades do cotidiano de trabalho; bem como conhecer e analisar as vivências de sofrimento e de prazer no trabalho experienciadas pelos policiais do POE.

Cabe ressaltar que as perguntas de pesquisa foram sendo respondidas, ao mesmo tempo em que o grupo se constituiu como espaço de reflexão e ação. Em diversas ocasiões, ao debaterem um tema, as opiniões eram expostas e os trabalhadores reconheciam na fala do colega a sua própria vivência. Entende-se que este espaço de fala possibilita a reapropriação da realidade, fundamentais para a mobilização que pode impulsionar mudanças no trabalho.

Observa-se que os policiais do POE tem sua identidade marcada pelo trabalho. Este processo inicia na entrada do policial na corporação, onde o sujeito precisa se destituir de muitas formas de agir e de pensar que os distancia dos “cidadãos comuns”, conforme suas palavras. Foram ainda identificadas as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores na busca pela saúde mental. Neste caso, o trabalho nas ruas permite que o trabalhador se “movimente” em meio às normas de Instrução (NIs), encontrando no coletivo a cooperação para que tais práticas sejam legitimadas.

Entende-se que possam ser aproveitadas as experiências e os espaços já construídos dentro da instituição que são fonte de prazer dos trabalhadores, e potencializá-los ou, ao menos, não destruí-los. Cabe observar que, a primeira vista, o trabalho no POE parecia muito semelhante ao que era relatado nos outros estudos sobre a polícia, todavia, enquanto a pesquisa se desenvolvia, era possível observar que se tratava de uma polícia especial, um grupo onde o prazer no trabalho mantinha os trabalhadores motivados e comprometidos.

Trazer o exemplo do POE pode ser valioso tanto para o debate sobre a saúde dos trabalhadores, quando às discussões sobre a eficácia das ações policiais. Um dos aspectos observados, por exemplo, foi que o trabalho realizado em grupo faz com que os policiais sintam-se mais seguros e que a abordagem seja menos problemática também para quem é abordado e, para que isto seja possível, reitera-se a necessidade já apontada em outros estudos, de que o efetivo da BM seja maior do que o atual. Todavia, a análise feita nesta pesquisa faz com que este debate ganhe outro sentido em relação ao discurso que reivindica “mais polícia nas ruas”- pelo efeito intimidador que “um homem fardado em cada esquina” pode provocar - pois sinaliza que a necessidade urgente da contratação de mais policiais é pela própria manutenção da saúde e da motivação desses trabalhadores.

Entende-se que trabalhar não é algo somente individual, mas é uma relação social que envolve um conjunto complexo de relações entre o sujeito e aqueles para quem, e com quem, ele trabalha. Trabalhar sozinho no POE é impensável, embora cada um contribua com suas características individuais, o trabalho só acontece no coletivo. Quanto à isso, também foi identificada a importância de poder contar com uma chefia que acolhe com mais humanidade esses homens e mulheres, que são tantas vezes solicitados a serem como “robôs”, conforme suas próprias palavras.

Apesar de a Brigada ser uma instituição militar, com uma hierarquia rígida, que a princípio não propicia diálogo entre os diferentes níveis, mas uma relação de obediência, no POE a chefia imediata é acolhedora e divide com os trabalhadores as dificuldades e as conquistas. Também ali, apesar de toda sorte de normas, os trabalhadores encontram espaços de liberdade para ação, onde podem utilizar sua inteligência para resolver as situações.

Os espaços e tempos de encontro - institucionalizados ou não - também são entendidos como algo fundamental para a manutenção da saúde, pois possibilitam que sejam efetuadas trocas, tanto técnicas - que por si só já podem contribuir para a efetividade do trabalho - mas também afetivas, onde os trabalhadores possam reconhecer as dificuldades uns dos outros e buscar, a partir da cooperação, saídas coletivas que potencializem a saúde e o prazer no trabalho. No POE, o espaço das tardes das segundas-feiras permite que os trabalhadores se encontrem e façam circular aquilo que, caso esse espaço não existisse, talvez não fosse compartilhado, tal como as informações, as dificuldades, as soluções etc.

Observa-se que os policiais do POE ostentam o orgulho pela farda camuflada em preto e cinza, na medida em que esta significa uma polícia diferente, por várias características: mais treinamento; possibilidade de atuar em grupo e, portanto, estar menos vulnerável a violência; espaço de encontro semanal garantido institucionalmente; uma chefia imediata motivadora e, principalmente, um coletivo que atua em cooperação.

Tais características podem ser entendidas como aquilo que causa o abismo entre a experiência de trabalho no POE e nas polícias onde as lideranças são insensíveis às dificuldades dos seus subordinados, onde não há tempo nem espaço para treinamento, o trabalho é solitário e não existe cooperação. Neste caso, sem dúvidas, poderão ser encontrados trabalhadores em processo de sofrimento e adoecimento e, portanto, os

resultados de pesquisa seriam extremamente diferentes, conforme apontou o policial mais antigo na ocasião da discussão do relatório.

No POE ainda se tem a possibilidade de iniciar uma investigação e ir até o fim envolver-se, buscar pistas e saber a hora de trazer uma informação para o grupo ou segurá-la até o momento certo, podendo contar com o colega e ter confiança nele. O grupo faz lembrar um refúgio para aqueles que buscam no trabalho não só um meio de subsistência, mas a possibilidade de fazer algo socialmente importante.

Tal análise permite afirmar que existem lugares nesta instituição que possibilitam experiências muito positivas aos sujeitos em relação ao seu trabalho. Pode-se dizer que as vivências de prazer experienciadas pelos policiais do POE remetem às definições teóricas de que o trabalho é um dos grandes alicerces da vida psíquica dos sujeitos, criando identidades e modos de ser e existir no mundo, garantindo a manutenção da saúde mental.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, S. A criminalidade urbana violenta: um recorte temático. *BIB – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, Anpocs, n.35, p.3-242, 1993.
- ADORNO, Sergio. Exclusão Socioeconômica e violência Urbana. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 4, n. 8, Jul/Dez 2002, p. 84 - 135.
- AMADOR, Fernanda Spanier. **Violência policial: verso e reverso do sofrimento**. 1999. 0 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Orientador: Jorge Castellá Sarriera.
- BAIERLE, Tatiana. **Ser Segurança em Tempos de Insegurança: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientador: Álvaro Roberto Crespo Merlo.
- BAIERLE, T., MERLO, A.. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2008, vol. 11, n. 1, pp. 69-8.
- BACHELARD, G. (1996). **A formação do espírito científico: contribuição para uma psicanálise do conhecimento**. Rio de Janeiro, RJ: Contraponto.
- BEATO e REIS. Desigualdade, desenvolvimento sócio-econômico e crime: In: Henriques, R. (Org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro, IPEA, 1999, p. 385-404.
- BENDASSOLLI, Pedro F.. **Crítica às apropriações psicológicas do trabalho**. *Psicol. Soc.* [online]. 2011, vol.23, n.1, pp. 75-84. ISSN 0102-7182.
- BICALHO, Pedro Paulo Gastalho de. **Subjetividade e Abordagem Policial: por uma concepção de direitos humanos onde caibam mais humanos**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2005.
- BITNNER, Egon. **Aspectos do Trabalho Policial**. São Paulo: EDUSP, 2003.
- BOTEGA, Carla. **Loucos ou Heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientador: Álvaro Roberto Crespo Merlo.
- Câmara Filho, JWS. **Transtorno de estresse pós-traumático: características clínicas e sociodemográficas em policiais militares e suas famílias** (dissertação). Recife: Universidade Federal de Pernambuco; 1999.
- CARDOSO, Marta Rezende. Christophe Déjours. **Ágora (Rio J.)**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, Dec. 2001.

CASTRO, Thiele. **Reconhecimento e Vida dos Guardas Municipais: clínica do trabalho na atividade da segurança pública**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientador: Álvaro Roberto Crespo Merlo.

DEJOURS, Christopher. **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**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 1988. 163p.

_____. Psychologie clinique du travail et tradition comprehensive. In: CLOT, Y. **Les histoires de la psychologie du travail: approche pluri-disciplinaire**. Paris: Octarès, 1996.

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

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

DELEUZE, G., GUATTARI, F. (1992). **O que é a filosofia?** Rio de Janeiro, RJ: 34 Letras.

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO. **Lei Complementar 10.990**. Ano 1997. Disponível em: http://www.ssp.rs.gov.br/edtlegis/1108054289Estatuto_servidoresBM.pdf. Acessado em 20/11/2011.

FERREIRA, Mário César and MENDES, Ana Magnólia. "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estud. psicol. (Natal)** [online]. 2001, vol.6, n.1, pp. 93-104. ISSN 1413-294X.

FREITAS, Isabel; FISCHER, Fátima Bueno. **Relatório do programa de atenção integral à saúde mental dos trabalhadores ativos da secretaria da justiça e da segurança**, 2002.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1988.

_____. **A ordem do discurso**: Aula inaugural no college de france, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1996. 79 p.

GANEM, Valérie (2011). Relato de uma experiência de terreno de intervenção em Psicodinâmica do Trabalho (PDT). **Laboreal**, 7, (1), 68-75.

GERNET, I; DEJOURS, C. **Avaliação do trabalho e reconhecimento**. 2009. In BENDASSOLI, P. e SOBOLL, L. Clínicas do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLDSTEIN, Herman. **Policiando uma Sociedade Livre**. São Paulo. Editora USP. 2003.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro, Forense-Universitária, 1987.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set./Dez. 2004.

JACQUES, Maria da Graça; CODO, Vanderley, **Saúde Mental & Trabalho**. Petrópolis, RJ : Vozes, 2002.

KARAM, Heliete. **Desafio para a psicodinâmica do trabalho no Brasil**. In MENDES, A. MERLO, A. MORRONE, C. FACAS, E. Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Curitiba: Ed. Juruá, 2010.

LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs). (2004). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília.

LANCMAN, Selma, UCHIDA, Seiji, Trabalho e Subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

LE GUILLANT, L. Introduction à une psychopathologie sociale. **L'évolution Psychiatrique**, 1(19), 1-52. 1954.

LHUILIER, D. **Filiações teóricas das clínicas do trabalho**, 2007. In BENDASSOLI, P. e SOBOLL, L. Clínicas do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMA, Maria Elizabeth A. **Escritos de Luis Le Guillant: Da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho**. Vozes, 2006. .

Machado, A. G. e Merlo, Á. R. C. “Cuidadores: seus amores e suas dores”. **Revista Psicologia & Sociedade**. 2008.

MENDES, A. (org). 2007. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

MENDES, A. ARAUJO, L. MERLO, A. **Prática clínica em Psicodinâmica do Trabalho: experiências brasileiras**. In BENDASSOLI, P. e SOBOLL, L. Clínicas do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, A. FACAS, E. **Transgressão no trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – estudo da inteligência prática**. In MENDES, A. MERLO, A. MORRONE, C. FACAS, E. Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Curitiba: Ed. Juruá, 2010.

MENDES, A. MORRONE, C. **Trajatória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho.** In MENDES, A. MERLO, A. MORRONE, C. FACAS, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho.* Curitiba: Ed. Juruá, 2010.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WUNSCH, Dolores Sanches. Trabalho, classe operária e proteção social: reflexões e inquietações. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, dez. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200014&lng=pt&nrm=iso

_____. Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, set. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300005&lng=pt&nrm=iso

MENDES, J. LEWGOY, A. SILVEIRA, E. Saúde e Interdisciplinaridade: mundo vasto mundo. **Revista Ciência & Saúde**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 24-32, jan./jun. 2008.

Minayo MCS & Souza ER (orgs.). **Missão investigar:** entre o ideal e a realidade de ser policial civil. Garamond, Rio de Janeiro. 2003.

_____. **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 18. Ed. Petrópolis: Vozes, 2001

MONET, J. **Polícias na sociedade na Europa.** São Paulo: EDUSP, 2001.

MONJARDET, D. **O que faz a polícia.** São Paulo: EDUSP, 2003.

MUNIZ, Jaqueline. **"Ser Policial é, Sobretudo, uma Razão de Ser":** cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Tese de doutorado. IUPERJ, 1999.

NARDI, Henrique. **Saúde do Trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade.** In Merlo, Álvaro (Org.). *Saúde do Trabalhador no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção.* Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

_____. **Ética, trabalho e subjetividade.** Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

Nogueira, G. E. G. & Moreira, A. L. C. (1999). As formações grupais e seus efeitos nas instituições policiais militares. **Revista de Psicologia – Saúde Mental e Segurança Pública**, Belo Horizonte, n.1, 35-39.

NUMMER, Fernanda. **“Ser Briagadiano” ou “Trabalhar na Brigada”:** Estilos de vida entre soldados da Brigada Militar. Tese de doutorado. Porto Alegre, 2010. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social.

OLIVEIRA, Silvia. **Avaliação do atendimento psicológico em uma Unidade Operacional da Brigada Militar em Porto Alegre**. Trabalho de conclusão do Curso Avançado em Administração Policial Militar da Academia de Polícia Militar. 2006.

OFFE, Claus. **Trabalho: a categoria sociológica chave?** In: Capitalismo desorganizado. São Paulo: Brasiliense, 1989. Cap. 5. 167-198.

PIGNATARO, Milton. **Análise das causas de reforma pelas juntas médicas da brigada militar no período de 1999 à 2008**. Trabalho de conclusão do Curso Avançado em Administração Policial Militar da Academia de Polícia Militar. 2010.

PONCIONI, Paula. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, nº 1, 2007.

_____. **Tornar-se policial: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro**. Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2003.

ROSSI, Elisabeth. **Método de Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho**. In: MENDES, A. MERLO, A. MORRONE, C. FACAS, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Ed. Juruá, 2010.

RUDNICKI, Dani. **A formação social de oficiais da Polícia Militar**: análise do caso da Academia da Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Tese de doutorado. Porto Alegre, 2007. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

SPODE, Charlotte Beatriz; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v.19, n.3, 2006.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722006000300004&lng=pt&nrm=iso. Acessado em: 19 nov. 2009.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. **A arma e a flor: formação da organização policial, consenso e violência**. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 9(1): 155-167, maio de 1997.

TRAESEL, Elisete. **A Psicodinâmica do Reconhecimento**: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital do interior do Rio Grande do Sul. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2007. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional.

TOLEDO, Enrique de la Garza; HERNANDEZ, Juan Manuel. Fin del trabajo o trabajo sin fin. In: **Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo**. p. 755-773. México, 2000.

VERONESE, Marília; ESTEVES, Egeu. Identidade. **Dicionário Internacional da Outra Economia**. L. Gaiger, J. L. Laville, P. Hespanha (organizadores). Coimbra: Almedina, 2009.

SANTOS, José Vicente Tavares dos. Violências, América Latina: a disseminação de formas de violência e os estudos sobre conflitualidades. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 8, Dec. 2002 .

SANTOS, José Vicente Tavares dos. Violências e dilemas do controle social nas sociedades da “modernidade tardia”. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 1, p. 3-12, jan./ mar. 2004.

_____. A Arma e a Flor. **Tempo Social, Revista de Sociologia**. USP, São Paulo, 9(1) 155-167, maio de 1997

WASELFIZ, Jacob. **Mapa da Violência 2011**: os jovens no Brasil. São Paulo: Instituto Sangari; Brasília, DF: Ministério da Justiça, 2011.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Informado

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 INFORMADO

Pesquisa

**Possibilidades De Prazer No Trabalho Dos Policiais Militares:
Um Estudo Em Psicodinâmica Do Trabalho**

Esta pesquisa visa conhecer os efeitos do trabalho na saúde mental dos policiais militares do 25º Batalhão da Brigada Militar de São Leopoldo - RS. Desta maneira, busca-se colaborar para a discussão sobre a importância do estabelecimento de políticas de saúde dos Trabalhadores da Segurança Pública.

Os procedimentos previstos para a realização da pesquisa incluem acompanhamento das rotinas de trabalho e discussões em grupo. Serão realizados aproximadamente oito encontros em grupo, com duração de 1h e 30min, que serão realizadas no prédio administrativo do 25º Batalhão. As discussões produzidas nos grupos serão gravadas, para possibilitar uma leitura mais 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, ficando 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 a disposição para quaisquer esclarecimentos: e-mail danielazmuller@yahoo.com.br, telefone 99940630.

Contato Comitê de Ética de Psicologia: 51-3308.5066

Álvaro Roberto Crespo Merlo
(Pesquisador responsável)

Daniela Zipperer Müller
(Mestranda)

De acordo,

Nome do sujeito da pesquisa

Assinatura

Porto Alegre, _____ de _____ de 2011.

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