



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho

TRABALHO FINAL DE CURSO

Coordenadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

DINÂMICA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, O USO DE ESTRATÉGIAS DE DEFESA E AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DOS POLICIAIS LEGISLATIVOS

Apresentado por: Eliana Dias Ramagem

Orientado por: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Brasília - DF

Dezembro 2013



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho

**DINÂMICA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, O USO DE
ESTRATÉGIAS DE DEFESA E AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E
SOFRIMENTO DOS POLICIAIS LEGISLATIVOS**

Apresentado por: Eliana Dias Ramagem

Orientado por: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Brasília - DF

Dezembro 2013

**Dinâmica da Organização do Trabalho, o Uso de Estratégias de Defesa e as
Vivências de Prazer e Sofrimento dos Policias Legislativos**

The Dynamics Between the Organization of

Work, the Strategies of Confrontation to the Suffering and the Damages Caused by

Work on Policeman Agents

2013

Eliana Dias Ramagem

Universidade de Brasília

E-mail: elianaramagem27@gmail.com

Resumo

Com fundamento na teoria Psicodinâmica do Trabalho, o estudo tem por objetivo investigar a organização do trabalho e as estratégias de defesa frente ao sofrimento dos ocupantes do cargo de Agente de Polícia. A coleta de dados foi realizada por entrevista semiestruturada coletiva aberta. Participaram do estudo nove servidores. Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo categorial dedutiva. Os resultados apontaram para uma organização do trabalho caracterizada pelo controle e rigidez, mas com uma característica bastante distinta: a interferência política sobre a organização do trabalho. Foi observado também o uso de estratégias de defesa – racionalização, negação e compensação – e da mobilização subjetiva. Futuras pesquisas devem ser realizadas para ratificar e aprofundar esses resultados.

Palavras-chave: Prazer. Sofrimento. Estratégias de Defesa. Agente de Polícia.

Abstract

Based on framework of the psychodynamics, the study investigates the dynamics between the organization of work, the strategies of confrontation to the suffering and the damages caused by work on policeman agents. Analyzes the characteristics of work organization, describes de pleasure-suffering, investigates the strategies of confrontation, and the psychological damage experienced at work. Data collection was carried out by semi-structured opened interviews. The study included nine policeman agents. Data were analyzed using the technique of analyzing the meaning of categorical deductive. The results signaled for work organizations with strong politic influence, rigidity and control of work processes, use of defensive strategies – rationalization, denial and compensation. Future research should be done to further these findings.

Keywords: Pleasure-suffering. Health. Risk of Illness. Mediation strategies. Policeman Agent.

1 Introdução

O presente estudo objetivou investigar a dinâmica das relações entre organização do trabalho, vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas pelos agentes de polícia de uma instituição federal. Mais especificamente, propôs analisar a organização do trabalho, descrever as vivências de prazer-sofrimento no trabalho e detectar a existência e utilização de estratégias de defesa. Os agentes de polícia são uma categoria geralmente submetida a um alto nível de estresse em decorrência da atividade policial, por isso faz-se necessário um olhar mais atento para essa categoria. Neste artigo, com base no arcabouço teórico da psicodinâmica do trabalho, objetivamos articular as características da organização do trabalho aos processos de subjetivação dos agentes de polícia, analisando a possibilidade de propiciar a elaboração de estratégias que possibilitem a transformação da organização do trabalho, visando a promoção da saúde dos agentes de polícia que trabalham na instituição pública estudada.

1.1 O trabalho do agente de polícia

O trabalho do agente de polícia é marcado pela hierarquia e disciplina e por uma rotina bastante diferenciada em decorrência das inúmeras variáveis com as quais os servidores lidam no seu dia-a-dia.

A pesquisa foi realizada no Departamento de Polícia da Câmara dos Deputados, cuja atribuição é ser responsável pela preservação da ordem e do patrimônio, bem como pela prevenção e apuração de infrações penais, nos seus edifícios e dependências externas. Para tanto mantém vigilância permanente por meio de policiamento ostensivo e sistemas eletrônicos. Também tem a incumbência de efetuar a segurança do Presidente

da Câmara dos Deputados em qualquer localidade do território nacional e no exterior e a segurança de demais parlamentares, servidores e quaisquer pessoas que eventualmente estiverem a serviço do órgão público, quando assim for determinado, E ainda, diariamente, planejar coordenar e executar planos de segurança física de autoridades.

Cabe salientar que o concurso público para o referido cargo é realizado em duas etapas, a primeira com uma prova objetiva de língua portuguesa, legislação, informática e conhecimentos gerais e a segunda etapa composta de uma prova de conhecimentos específicos, além de uma prova prática de capacidade física, também de caráter eliminatório, constituída de teste de flexo-extensão de cotovelos sobre o solo em apoio no banco (feminino); teste abdominal e teste de corrida, com duração de 12 minutos. Exige-se o certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente emitido por instituição credenciada pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, além de carteira nacional de habilitação, categoria B, C ou D. As tarefas concernentes ao cargo são, de acordo com edital:

I - execução de trabalhos relacionados com os serviços de polícia e manutenção da ordem nas dependências da Câmara dos Deputados;

II - policiamento, vigilância e segurança interna dos prédios da Câmara dos Deputados;

III - identificação e revista das pessoas que ingressam na Câmara dos Deputados, de acordo com instruções superiores;

IV - realização de busca em pessoas ou em veículos necessária às atividades de prevenção e investigação;

V - controle e fiscalização da emissão e uso do cartão de identificação de funcionários e visitantes;

VI - retirada, das dependências da Câmara dos Deputados, de quem perturbar as atividades da Casa;

VII - exercício de atividades de prevenção e combate contra incêndios na sua esfera de competência em cooperação com o Corpo de Bombeiros Milita

VIII - inspeção na forma de instruções superiores, de entrada e saída de volumes e objetos;

IX - segurança de autoridades e delegações, nacionais e estrangeiras, nas dependências da Câmara dos Deputados;

X - investigações de ocorrências nas áreas sob administração da Câmara dos Deputados, nos prédios administrativos, blocos residenciais funcionais para Deputados Federais e estacionamentos;

XI - investigações em inquéritos policiais, instaurados nos termos do art. 269 do Regimento Interno.

XII - realização de ações de inteligência destinadas a instrumentar o exercício de polícia judiciária e de apurações penais, na esfera de sua competência, observados os direitos e garantias individuais previstos na Constituição Federal;

XIII - realização de coleta, busca, estatística e análise de dados de interesse policial, destinados a orientar a execução de suas atribuições.

Além disso, o cargo de Agente de Polícia é de lotação exclusiva, ou seja, o servidor não pode desempenhar atividades em outros setores da instituição, no entanto, existem casos de transferências de servidores para outros departamentos, apesar dessa determinação.

O Departamento objeto deste estudo possui um quadro de servidores com diferentes tipos de formação profissional especializada e que desempenham um tipo de tarefa, em sua maioria, diferenciada da sua área de formação. O objetivo do presente

estudo é analisar a organização do trabalho e a sua consequência sobre a saúde mental dos trabalhadores, bem como as estratégias de defesa desenvolvidas para suportar ou superar o sofrimento desses trabalhadores e o seu impacto na saúde e no bem-estar do servidor.

1.2 Estudos com Agentes de Polícia

São poucos os estudos referentes à saúde no trabalho de agentes de polícia. No entanto, cabe destacar que o agente de polícia analisado neste artigo, apesar de ser equiparado em termos de status aos agentes de polícia da Polícia Civil, possui uma rotina de trabalho bastante diferenciada. No entanto, alguns aspectos da atividade policial são semelhantes e precisam de um olhar mais apurado com vistas a estudar a saúde dessa categoria profissional.

Podemos citar os seguintes trabalhos: Trabalho e Riscos de Adoecimento - Um Estudo entre Policiais Civis do DF, realizado por Anchieta (2011), em que se conclui que apesar de não ficarem evidentes danos graves à saúde do policial novato, há riscos de acontecer falha nas estratégias de mediação em relação a fatores que levam ao adoecimento.

Do estudo: Transtorno Mental em Policiais Civis do DF, Sá e Sampaio (2007), diagnosticou-se a necessidade de adotar medidas preventivas, capazes de privilegiar a saúde mental dos servidores da Polícia Civil do Distrito Federal, com o objetivo de minimizar o grau de sofrimento no desempenho de suas tarefas, possibilitando que reflexos positivos recaiam não somente sobre trabalhadores, mas também para a Instituição e para toda a sociedade.

Em outro estudo, Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma pesquisa junto aos capitães da Polícia Militar, Spode e Merlo (2005), os resultados apontam que, apesar da excessiva carga de trabalho administrativo e dos perigos inerentes à profissão, o prazer no trabalho está relacionado ao exercício de atividades de gestão, as quais proporcionam espaços de criação no trabalho, porém, as pressões impostas pelos mecanismos disciplinares de vigilância e de controle, característicos da organização do trabalho policial militar, não deixam de constituir-se como fonte de sofrimento, pois engendram a divisão dos trabalhadores e colocam barreiras para a criação dos vínculos de confiança e cooperação, aspectos de suma importância se considerar a própria natureza do trabalho, permeada por riscos. Minayo (2003), em seu livro *Missão Investigar: Entre o Ideal e a Realidade de Ser Policial*, junto aos policiais civis do Rio de Janeiro, destaca a necessidade de investir no agente policial para qualificar o desempenho da Segurança Pública, e ainda considera urgente a criação de uma instância específica para apoio psicológico dos policiais, pois a análise de sua situação de saúde evidência elevadíssimos níveis de sofrimento mental, estresse e várias formas de compensação desse sofrimento, como manifestações de truculência, uso de drogas lícitas e ilícitas, ideação e tentativas de suicídio, frequentes tipos de conflitos e desagregações familiares, prejudiciais à saúde, fruto do desgaste que sofrem.

1.3 O referencial teórico da Psicodinâmica

Ao ser questionado acerca do que uma pessoa normal deveria fazer bem, Sigmund Freud respondeu: “Lieben und arbeiten” (“amar e trabalhar”). Para Freud, é por intermédio da família que as necessidades relacionadas ao amor são gratificadas e o trabalho tem um efeito mais poderoso que qualquer outro aspecto da vida humana de vincular uma pessoa à realidade e é por intermédio do trabalho que o sujeito também exercita as relações sociais e toda a sua rede de significados. Ou seja, um funcionamento psicológico sadio pode ser interpretado como uma ênfase no trabalho e na família, “amar e trabalhar”.

Em “O mal estar na civilização”, de 1929, Sigmund Freud (1856-1939) apresenta o ato de trabalhar em duas importantes bases: o da necessidade e a da sublimação. Mas a sua visão é mais complexa do que parece à primeira vista. A questão do trabalho envolve também o amor social, a agressividade, a dominação, e, claro, a libido e as pulsões. Freud, em seus escritos, dispõe que a angústia é derivada da relação do homem com o mundo frente aos seus instintos. Sendo que desta forma o autor apresenta como haste de sustentação “*a repressão imposta pela sociedade*”.

Para Freud, os indivíduos estão expostos, a todo o momento, a uma espécie de controle, no meio em que vivem, o que acaba promovendo, diante das regras existentes, a inibição do desenvolvimento do ser humano. Uma forma de ligar o sujeito à realidade de um ser social, submetido a regras. Ele ainda dispõe que o desenvolvimento do indivíduo é possível a partir do controle das pressões impostas ao homem. A vida das pessoas é regida por dois princípios que se chocam: os instintos de vida e o instinto de morte. O instinto de vida leva o sujeito a integrar e interagir na civilização, no seu meio, o que propicia a aproximação dos indivíduos, é um trabalho comunitário, de interação.

Já o instinto de morte age de forma oposta, ou seja, contra civilização. Sendo assim, segundo Freud, seria possível afirmar, que o sujeito com instinto de morte encontra-se alienado ao meio em que pertence, em decorrência de imposições repressivas, dificultando a presença de um ambiente facilitador e conseqüentemente gerando sofrimento.

“A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis”. (Freud, 1996).

O tópico trabalho e o papel que ele desempenha em nossas vidas tem sido assunto de interesse e controvérsia através dos tempos da história. Além de ser abordado e estudado em diferentes áreas da ciência. O trabalho compõe a nossa vida e não seria exagero dizer que ocupa um grande e importante espaço na vida e no psique do homem, torna o sujeito um ser social.

Historicamente, o contexto da organização do trabalho ao longo do histórico social e administrativo desde Taylor até a atualidade está imbuído de normas, ritmos, vivências, subjetividade, cultura e de simbolismos em um palco onde seus atores precisam produzir bens ou serviços que alcancem o patamar de eficácia ou excelência. O modelo taylorista baseava-se nos princípios da administração científica do trabalho, uma tentativa de aprimorar o processo produtivo, tornando-o mais rápido e eficiente e deu maior notoriedade ao conceito de organização do trabalho.

Após o princípio da administração científica do trabalho, surgiram outras teorias aplicadas à organização do trabalho como o fordismo e o toyotismo, ambas focadas na produção.

A Teoria Psicodinâmica surgiu nos anos 80 e tem em Dejours seu mais forte representante. Construída com base na sociologia, ergonomia e na psicopatologia, objetiva analisar a dinâmica entre o prazer-sofrimento e a saúde no trabalho e tem na organização do trabalho o seu principal conceito, pois é ela que institui a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho. O confronto entre o funcionamento psíquico do sujeito (o homem traz para o trabalho sua subjetividade, sua história) e a organização do trabalho que constitui o eixo principal do estudo da psicodinâmica. A partir dessa teoria, finalmente o trabalho ganhou voz no mundo do trabalho.

A teoria da Psicodinâmica evoluiu desde a sua abordagem inicial, em decorrência das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e a necessidade de as teorias acompanharem o ritmo dessas mudanças. A globalização, a flexibilização dos contratos de trabalho, aumento do desemprego, crise de empregabilidade, são apenas alguns dos fatores que podemos citar e que emergiram na última década, modificando o cenário do mundo do trabalho.

Em uma retrospectiva, ainda na década de 80, teve um enfoque bastante voltado para a questão do sofrimento psíquico, sua gênese e transformações derivadas do confronto entre o psiquismo e a organização do trabalho.

"A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora." Dejours (1987).

Na década de 90, o enfoque passou a ser a saúde, os estudos sobre o prazer e os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tornar o trabalho saudável. Dejours e Abdoucheli (1990), passaram a considerar a organização do trabalho como um resultado das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com as organizações.

Diante dessa relação, do real e do prescrito do trabalho, o sujeito se constitui como um ser laboral, o que pode ser fonte de prazer ou de sofrimento.

Para Dejours, a organização de trabalho é potencialmente patogênica, porém este autor pode constatar em suas pesquisas que existem trabalhadores que conseguem reduzir, ou pelo menos evitar o sofrimento no trabalho: *“o reconhecimento de certo sofrimento não é incompatível com um prazer obtido na relação com o trabalho. Prazer e Sofrimento podem resultar de lógicas relativamente independentes”* (1994).

Segundo Dejours (1994), a organização do trabalho compreende-se como: a organização do trabalho (divisão de tarefas, trabalho prescrito, hierarquia); condições de trabalho (refere-se ao ambiente físico, ao ambiente biológico, às condições de higiene, de segurança e às características antropométricas do posto de trabalho), e as relações de trabalho (relações com as chefias imediatas, superiores e com os membros da equipe de trabalho).

Em uma terceira etapa, o foco forma os processos de subjetivação e as patologias sociopsíquicas.

Atualmente, a Psicodinâmica do Trabalho traz um olhar voltado para uma abordagem científica capaz de elucidar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores. Trabalha as dimensões da organização do trabalho, da mobilização subjetiva e as vivências de sofrimento e o uso de estratégias defensivas.

Para melhor entendimento, vale elucidar os conceitos de mobilização subjetiva, vivências de sofrimento e estratégias defensivas.

A mobilização subjetiva proporciona ao trabalhador a liberdade de negociar a satisfação de suas necessidades e de seus anseios mesmo diante das exigências impostas pela organização do trabalho, com o uso da inteligência prática e da criatividade. Busca

preencher a lacuna existente entre o prescrito e o real do trabalho e, levando muitas vezes a novos caminhos que podem dar oportunidade para a criatividade, a descoberta, a engenhosidade e ao prazer.

O sofrimento surge quando a rigidez da organização do trabalho não propicia ao trabalhador subverter as prescrições (trabalho prescrito) pelo uso da inteligência prática (saber fazer), e da criatividade. Ocorre quando se esgotam todas as possibilidades de negociação do modo operatório e quando surgem sentimentos de ansiedade, de insatisfação, de medo, de fadiga, de irritação, de angústia, de desvalorização, de desânimo, dentre outros. (Dejours, 1994; 1999; Ferreira; Mendes, 2003).

A lacuna entre o prescrito e o efetivo no trabalho nunca é definitivamente preenchida. Ocorrem, em todas as situações de trabalho, dificuldades e incidentes imprevistos. Porém, cabe ressaltar que o sofrimento não necessariamente é seguido de uma descompensação, o que demonstra que o sujeito desenvolve defesas suficientemente eficazes contra o sofrimento, o que permite a sua manutenção no trabalho.

Segundo Dejours (1999; 2004), as estratégias defensivas são modos de agir específicos adotados pelos trabalhadores para fazer frente às organizações de trabalho. Podem ser individuais ou coletivas e auxiliam o trabalhador a resistir psiquicamente às agressões que lhes são impostas pela organização do trabalho. Proporcionando uma adaptação do sujeito às pressões impostas pelo trabalho, mediante novas formas de adaptação ao trabalho. Essas estratégias de defesa são necessárias para a manutenção da saúde mental do trabalhador, pois minimizam o sofrimento diante da pressão do trabalho. São recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, é uma recusa da percepção daquilo que faz sofrer. No entanto, pode também mascarar um sofrimento vivenciado

pelo trabalhador individual ou coletivamente. Pode se tornar alienante, podendo ser utilizada pela gestão organizacional para prejudica ainda mais os trabalhadores.

As defesas construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente, vão além de mecanismos de defesa clássicos descritos pela psicanálise. São estratégias coletivas de defesa, especificamente marcadas pelas exigências reais do trabalho, ao contrário das doenças mentais, não específicas do trabalho.

Para Dejours (2013), a normalidade pode ser interpretada como o resultado de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa, individuais e coletivas. A normalidade não significa ausência de sofrimento. Pelo contrário, o autor defende o conceito de normalidade “com sofrimento”, não como o efeito de um condicionamento passivo, oriundo do conformismo, mas como resultado conquistado diante da luta entre as exigências do trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica e somática.

De acordo com Dejours (2001; 2004), o trabalho é ambíguo e pode ser considerado fonte de prazer, de sublimação por meio do exercício da criatividade, de desenvolvimento humano, de objetivação da inteligência; como também pode ser uma fonte de sofrimento e de adoecimento, frente à barreira enfrentada pelo homem diante do real (aquilo que realmente faz) e do prescrito do trabalho (como deveria ser realizado). Os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito. Isto significa que o sujeito corre o risco de não ser mais o mesmo que antes do início do conflito e que a realidade do trabalho também corre o risco de ser transformada através do efeito de uma suplementação de subjetividade. É o confronto entre uma subjetividade já constituída, que vai, em um tempo geneticamente ulterior, ser exposta à

realidade do trabalho. Esse conflito está em constante movimento já que tanto o sujeito, quanto a organização do trabalho estão em constante transformação.

A organização do trabalho é particular e diferenciada para cada categoria de trabalho, pode variar de um local para o outro dentro de uma mesma empresa, além de estar em constante modificação, pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador.

Dejours considera que a significação e o resultado do sofrimento como dimensão essencial no entendimento da relação saúde-trabalho revela a importância da escuta dos trabalhadores, para melhor compreender e dar visibilidade, dar sentido ao que acontece nas relações de trabalho. Ou seja, é através da fala, da palavra, que o sujeito pode desvelar o oculto, tornar visível o invisível, descobrir sua real relação com o contexto de trabalho; pode dar voz a seus sentimentos e as contradições do contexto de trabalho, fonte das causas geradoras de prazer de sofrimento. Ao promover a escuta dos trabalhadores é possível verificar que estes elaboram defesas individuais e coletivas contra o sofrimento, ocultando-o, e para conhecê-lo, é necessário conhecer essas defesas. O indivíduo exposto ao sofrimento também pode tornar-se criativo, e através de uma inteligência genuína é capaz de subverter ou transgredir a normas da organização de trabalho.

Esse é o conceito da clínica do trabalho desenvolvido por Christophe Dejours, que visa desenvolver o campo da saúde mental e do trabalho, partindo do trabalho de campo e se deslocando e retornando constantemente a ele.

Mendes e Araujo (2011) colocam que a comunicação, a fala, é essencial nesse processo, sobretudo, o espaço para que o uso da palavra ocorra de maneira ética e saudável. O trabalho, segundo as autoras, não é constituído somente de atividades, mas de várias outras dimensões como a cultural e a social: trabalhar é viver junto. O

sofrimento não é visível, não pode ser mensurável, só pode se tornar acessível ou ser desvelado pela fala, no momento que o sujeito nomeia o que sente. O sofrimento não pode ser considerado uma patologia, mas um sinal de alerta para que algum tipo de ação ocorra.

Um espaço de discussão entre os trabalhadores, legitimado e validado pelo coletivo, aonde se sintam seguros para problematizar e elaborar questões relacionadas ao trabalho é um ambiente propício para a busca de soluções e elaboração de propostas de mudanças para organização do trabalho. Ao ter voz, ou seja, ao usar a fala para revelar sua vivência de trabalho no coletivo (ser escutado por si e pelo outro), permite ao trabalhador elaborar aquilo que está encoberto de maneira compartilhada.

Brevemente e de forma simplista, podemos finalizar, considerando que todo relacionamento nas organizações de trabalho é permeado por trabalhadores que chegam e pelos os que já estão na organização, cada um traz a sua história de vida e adversidades, o ser humano é único e diferente, que vão se juntar no meio ambiente das organizações.

Assim dizemos que o “o mal estar psíquico” envolve condicionantes individuais e sociais.

2 Método

2.1 Participantes

Participaram do estudo nove agentes de polícia, todos do sexo masculino.

Todos os participantes se voluntariaram a fazer parte do estudo, após uma breve explicação sobre o trabalho de pesquisa.

2.2 Instrumento

A coleta de dados foi realizada por entrevista semiestruturada. Foi elaborado roteiro de entrevista/investigação com quatro questões-base:

1. Como é o seu dia de trabalho como policial legislativo?
2. Quais as dificuldades que você tem no dia a dia do seu trabalho e o que você faz para resolvê-las?
3. Como você se sente em relação ao seu trabalho?
4. Quais são os impactos que o seu trabalho tem na sua vida em sociedade?
5. Como você acha que os outros veem o seu trabalho?

2.3 Procedimentos

Foram realizadas duas entrevistas coletivas semiestruturadas, com dois grupos distintos. O primeiro grupo formado por seis servidores, agentes de polícia, com mais de 10 anos na instituição e o outro grupo formado por três servidores, agentes de polícia, com menos de três anos de trabalho na instituição.

De acordo com Facas (2009), a entrevista deve facilitar a livre expressão do trabalhador. A escuta do trabalhador é o objetivo principal da entrevista, com foco na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos.

As entrevistas foram realizadas em uma sala de reuniões da própria instituição, sob a condução de um pesquisador e dois co-pesquisadores. Teve início com uma nova explicação sobre o trabalho de pesquisa e pelo estabelecimento de *rapport*, quando foi disponibilizado, aos participantes, espaço para o esclarecimento de dúvidas. Foi

assegurada a confidencialidade dos dados e a preservação da identidade dos participantes.

A primeira entrevista teve duração aproximada de duas horas e meia e a segunda, duração aproximada de quarenta minutos.

As duas entrevistas foram gravadas em aparelho de áudio, sendo posteriormente degravadas na íntegra.

2.4 Análise

Os dados foram analisados por meio da técnica de análise categorial, realizada por Mendes (2007), de maneira dedutiva. Após leitura do material transcrito, as falas foram categorizadas em quatro blocos: Organização do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento e uso de estratégias de defesas, levando-se em consideração a rede de significados revelados no conteúdo das categorias.

Segundo Mendes (2007), as categorias são definidas *a priori* e a unidade de análise é a presença-ausência do conteúdo, indicando uma perspectiva descritiva na abordagem do objeto de pesquisa, bem como uma pressuposição do que via ser dito sobre determinado tema.

3 Resultados

A seguir, apresenta-se, para cada uma das categorias mapeadas, sua definição, seus temas constituintes exemplos de verbalização:

Quadro 1 – Categoria Organização do Trabalho

Definição: Esta categoria refere-se à organização do trabalho, características das atividades do trabalho, das relações com pares e com a hierarquia, do sistema de controle e das condições de trabalho

Temas Segurança

Rotina de trabalho

Equipe de trabalho

Relacionamento com Chefia

Apoio institucional

Seleção e Capacitação

Exemplos de verbalizações:

“Todas as polícias não têm rotina.”

“Seja segunda, depois terça ou quarta, a realidade é completamente diferente. É muita gente, o público muito grande e vem muita gente, prefeito e tal, aquele negócio e tal... e querem tirar foto, coisa que não pode.”

“O nosso papel principal é zelar pela imagem da instituição.”

“É uma rotina muito dinâmica. Ela nunca é a mesma coisa. É de acordo com a circunstância.”

“Tem tudo aqui dentro e nós resolvemos tudo aqui dentro da nossa competência, é claro...”

“A rotina do DEPOL está diretamente relacionada com a agenda legislativa, depende do que está sendo debatido dentro da Câmara, nas comissões e no Plenário. Então, a nossa agenda é direcionada em cima da agenda da Câmara. Fora isso aí, é o dia a dia de uma cidade.”

“A relação com a chefia é traumática.”

“Aí, desde então virou uma loucura, porque, cada um que entra lá quer fazer uma coisa diferente, muda tudo e aí sempre tinha o grupo de forma e o grupo de dentro e existia um atrito entre os dois grupos.. Um grupo basicamente petista que, quando assume o poder, persegue aqueles que não são petistas e a recíproca também é verdadeira. Aí, fica esse

joguinho entre facções...

“Chega ao ponto de humilhações, né? De chegar e dizer: Eu sou o Diretor... e te humilhar na frente de outros.”

“Existem muitos ressentimentos entre grupos dentro do departamento.”

“A nossa Polícia é completamente diferente de todas. A gente tem as mesmas atribuições de lá, ganhamos mais e somos psicologicamente bem mais preparados que todos.”

“A nossa arma básica é a palavra.”

“Enquanto a situação está sob controle é isso tudo. No momento em que invadem, meu amigo, é outra história.”

“Aqui a gente está a anos luz deles em relação a treinamentos, porque a Câmara tem tudo, até curso fora do País.”

“De fato, alguns setores que são técnicos, não deveriam estar sendo mudado e a cada mudança, alguns projetos em andamento acabam sendo engavetados, parados. Isso, sem dúvida, atrapalha o bom andamento do serviço.”

Fonte – Dados da Pesquisa.

Duas variáveis chamam bastante atenção em relação à atividade policial e à organização do trabalho: a falta de rotina e o a grande influência política não somente sob a administração do Departamento, mas também sob a rotina de trabalho dos servidores. Os servidores lidam constantemente com situações que ultrapassam o domínio técnico e que influenciam diretamente na quebra do protocolo de procedimentos que deveriam seguir. Há um confronto muito claro entre o trabalho prescrito (o que deveria ser feito) e o trabalho real (o que realmente fazem), de decorrência da forte influência política sobre as decisões administrativas que devem ser tomadas. Cabe ressaltar, que os servidores entrevistados trabalham em setores distintos, portanto, são submetidos a diferentes chefias e atribuições (todas relacionadas à área de segurança). Com a mudança do status de Coordenação para Departamento, a categoria

de servidores teve um ganho não apenas salarial e de benefícios, mas também de status social, o que parece ter contribuído inclusive para a ressignificação da tarefa, tema que será abordado posteriormente. Além do cursos de formação, há vários cursos de aperfeiçoamento ofertados. Em relação aos pares, destacaram a existência de alguns grupos antagônicos dentro do Departamento, o que chegaram a verbalizar como “facções” e, durante a própria entrevista, houve discussões entre os membros do grupo, demonstrando a existência de conflitos entre os próprios pares. Em relação às chefias, os relatos foram ainda mais veementes. As disputadas são bastante claras, além da forte influência política na administração e escolha das chefias. A própria organização do trabalho, como ficou demonstrado nos relatos, é modificada com as constantes alterações de chefia.

Quadro 2 – Vivências de Prazer

Definição: Esta categoria refere-se ao reconhecimento no trabalho e as vivências de prazer.

Temas Gratificação

Reconhecimento do trabalho

Exemplos de verbalização:

“Eu acho muito gratificante isso, você trabalhar com o público, porque você vai conhecer pessoas diferentes, você vai conviver com as diferenças, né?”

“Assim como você, eu e mais alguns colegas amávamos ficar na portaria, porque lá eu tenho certeza absoluta de que eu iria ajudar alguém ou iria ter um atrito com funcionário muito sério. Eu sempre gostei de atritos, no bom sentido.”

“Muita gente respeita, gosta do nosso trabalho e tem uma admiração pela gente, porque a gente faz parte do dia a dia de vocês.”

“Você acaba tendo contato com muita gente de diversas partes do país,, diversos tipos de cultura. E isso eu acho muito importante também para o aprendizado e a até para o próprio

Departamento.”

“Com todas as diferenças, eu tenho muito orgulho da minha profissão. E digo mais, a gente conquistou coisas na Casa contra a vontade de todos os administradores, por que nós usamos o lado político.”

“Aqui a gente está a anos luz deles em relação a treinamentos, porque a Câmara tem tudo, até curso fora do País.”

Fonte – Dados da pesquisa.

Alguns entrevistados manifestaram satisfação em relação à tarefa : *“Toda vez eu que venho trabalhar, a minha esposa fica desconfiada, porque eu venho muito feliz trabalhar, porque eu amo o que eu faço”*. Os dados indicam que os agentes de polícia se sentem reconhecidos pelo seu trabalho, além de o consideraram importante, o que evidencia vivência de prazer mediada pelo reconhecimento da tarefa, o reconhecimento de que estão garantindo a segurança de funcionários, parlamentares e público externo: *“Muita gente respeita, gosta do nosso trabalho e tem uma admiração pela gente, porque a gente faz parte do dia a dia de vocês”*. Outro ponto de destaque é a satisfação em lidar com pessoas.

Quadro 3 – Vivências de sofrimento

Definição: Esta categoria refere-se às vivências de sofrimento dos agentes de polícia.

Temas – sofrimento

Sentimento de injustiça

Falta de reconhecimento

Exemplos de verbalizações

“E você tem um limite para esticar a corda com o parlamentar. Então, o nosso trabalho lá é ingrato.”

“Todas as invasões da Câmara – estou falando de cadeira _, de porrada, eu estava lá. E, graças a Deus, eu tive a felicidade de não levar uma pedrada, como o nosso amigo...”

“Eu fui jogado quatro vezes no vidro, mas nós não deixamos os caras passarem. Foi uma questão de honra.”

“... se eles soubessem das nossas vulnerabilidades aí...”

“E a tendência é de crescer mais situações de conflito e a gente, infelizmente, é uma coisa que vou falar para os colegas: Nós não estamos preparados para esse tipo de conflito, porque nós não somos uma polícia de choque.”

“... nós temos essa mágoa que transformamos em resistência para sobreviver ao que a Câmara fez. Não a Câmara como instituição, os administradores, as pessoas que olham para o próprio umbigo...”

“Uma coisa importante é que a gente é vítima desse processo, até mesmo da fofoca. Por que o que e estabeleceu aqui é o seguinte: você tem que sair pedindo e quem não tem esse perfil vai estar sempre de fora, sempre à margem...”

“A nossa gestão já leva para o conflito...”

“Existem danos que podem ser causados pelo exercício da função e que, daqui a 1 ano eu posso me aposentar, e as pessoas não vão nem se lembrar da porrada que eu levei. Existe a situação de estresse também. Tem o caso do nosso amigo que levou uma pedrada e teve afundamento do crânio... ficou em coma...”

“Quando o Presidente fala? “Eu vou mandar evacuar a galeria”... a gente não tem condições de evacuar a galeria...vai virar briga de rua.”

“Eu tive psoríase. Eu tive uma série de coisas”.

Fonte – Dados da Pesquisa.

Sentimentos de injustiça é claramente observado nas verbalizações: *“Quebraram quatro costelas minhas. Tive início de perfuração na pleura... A Câmara não veio me procurar para nada...”* As situações de confronto às quais foram submetidos também foram bastante citadas: *“E os idiotas da administração anterior, com todo o respeito fecharam o vidro e deixaram 20 ou 30 agentes lá no circuito e ficamos ilhados. E lá ficamos ilhados levando porrada. Perdi terno, perdi tudo.”*, além da falta de reconhecimento por parte da instituições. Outra grande reclamação é em relação às constantes mudanças na administração, sempre com forte influência política.

Quadro 4 – Estratégias de Defesa

Definição: Esta categoria refere-se às estratégias de defesa.

Temas: Estratégias de defesa

Saúde do trabalhador

Exemplos de verbalização:

“Eu acho assim... de fato, existem aqueles caras que são mais operacionais, talvez sintam um pouco menos isso. Eu realmente não tinha vocação policial quando entrei aqui e acabou que veio uma família na sequência. Enfim, tive que sustentar. Dou o meu jeito... Hoje eu gosto mais, mas, enfim, acho que esse é o caso de muitos. E a gente sofre, no geral, uma ansiedade por conta de não ter essa coisa do trabalho...”

“O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário.

Então, somente nessa área. Mas eu creio que Vocês tenham diversas áreas de formação, mas vocês utilizam o conhecimento de vocês da graduação e da pós-graduação no trabalho?”

“Utiliza. Eu sou biólogo e lido com um monte de animais. (risos.)”

“Mas nós temos que mesmo diante de todas essas adversidades, todas as correntes de fulano quer o poder, o sicrano quer o poder, nós conquistamos, nós saímos de agente de segurança para polícia legislativa, nós conquistamos...”

‘Realmente, o Deputado falou... a gente não tinha muito autonomia pra isso. Hoje as coisas estão mudando um pouco. Nós estamos tendo um pouco mais de autonomia, dentro do possível. Mas nós estamos tentando mudar isso’.

“A gente ficava bem chateado com isso. Hoje em dia nós aprendemos como funciona a Casa. A gente vai se adaptando, vai amadurecendo aqui dentro e vai se adequando à Casa, às políticas da Casa. Hoje em dia é mais aceitável, já entende”.

Fonte – Dados da Pesquisa.

Durante a entrevista, um dos servidores verbalizou muito claramente sobre a escolha em fazer o concurso para o cargo de Agente de Polícia: *“O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário.”* Demonstrando claramente o uso da racionalização para explicar a sua escolha. O uso da negação também ficou evidenciado nas falas dos entrevistados: *“Eu realmente não tinha vocação policial quando entrei aqui e acabou que veio uma família na sequência. Enfim, tive que sustentar. Dou o meu jeito... Hoje eu gosto mais, mas, enfim, acho que esse é o caso de muitos. E a gente sofre, no geral, uma ansiedade por conta de não ter essa coisa do trabalho...”*. Além da compensação: *“O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário”*.

4 Discussão

Os estudos de Minayo (2003), Spode e Merlo (2005), Sá e Sampaio (2007) e Anchieta (2011) atestam que o trabalho policial encontra-se entre as categorias profissionais de alta exposição a riscos relacionados à integridade física, sobretudo quando se trata da atividade operacional.

Embora tenham o mesmo status de um Policial Civil, o cargo de Agente de Polícia Legislativo possui algumas particularidades. Além da estabilidade, como bem

verbalizou um dos entrevistados: “*A nossa Polícia é completamente diferente de todas. A gente tem as mesmas atribuições de lá, ganhamos mais e somos psicologicamente bem mais preparados que todos*”, o bom salário é, segundo os próprios entrevistados, um diferencial da categoria. A infraestrutura da instituição, cursos de treinamento e aperfeiçoamento também são oferecidos aos servidores. Diferentemente dos agentes de polícia de outras instituições, vivenciam situações de perigo sim, mas com uma exposição menor à violência em relação aos policiais de outras instituições que enfrentam a violência das ruas. “*O nosso nível de estresse existe, como o de todo policial, mas é bem menor do que aquele que tem que trabalhar lá na Ceilândia, atrás de uma boca de fumo e tal.*” No entanto, o estresse vivenciado pelos servidores dessa categoria é detectado em suas falas.

A constatação da vivência de sofrimento pelos agentes de polícia deste estudo intensifica-se ao constarmos o dilema que enfrentam diante do real e o do prescrito do trabalho. O real do trabalho se impõe sobre os trabalhadores principalmente quando, diante de situações de risco, são, muitas vezes, obrigados a quebrar o protocolo de segurança que deveriam cumprir diante de imposições políticas. Segundo Ferreira (2013), o real do trabalho se caracteriza por situações imprevistas e que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico. Esse dilema entre o a postura que deveriam adotar, o protocolo que deveriam seguir (trabalho prescrito) e a postura que são obrigados a adotar (trabalho real), por determinações administrativas, com forte influência política, é um fator gerador de sofrimento para os servidores dessa categoria, o que poderíamos denominar sofrimento ético. Esse termo tem origem no âmbito da Psicodinâmica, e pode ser definido, de acordo com Vasconcelos (2013), como uma vivência de sofrimento experimentada pelo sujeito quando submetido ou obrigado a adotar procedimentos em, situações no trabalho das quais discorda, agindo de forma

contrária a seus valores. Ao quebrar o protocolo de segurança que deveria seguir, o agente de polícia pode colocar em risco não somente a segurança das pessoas que trabalham naquela instituição e das autoridades, mas a sua própria integridade física. O sofrimento surge diante desse dilema ético. *“Essa flexibilização de ora você intervém de uma forma mais enérgica, ora você abranda, isso assim psicologicamente falando é meio complicado lidar com isso, pelo menos eu, nos primeiros meses, eu senti bastante essa situação, porque eu já trabalhava na área de segurança em outro órgão, era no Judiciário e não era bem assim. A situação era mais rígidas. Então, eram regras impostas e não tinha o que se discutir. Era um outro cenário. E aí cabe essa adaptação. A gente, na medida do possível, tenta trabalhar com esse cenário.”*

Diante dessa situação, o emprego de diferentes estratégias defensivas, adotado pelo grupo de trabalhadores, foi identificado. A racionalização, manifesta em falas que justificam as adversidades do trabalho, objetiva uma forma de compensação:

“Realmente, o Deputado falou... a gente não tinha muito autonomia pra isso. Hoje as coisas estão mudando um pouco. Nós estamos tendo um pouco mais de autonomia, dentro do possível. Mas nós estamos tentando mudar isso.”

A negação é outra estratégia de defesa bastante utilizada por essa categoria: *“O fato é essa integração não acontece, porque não acontece, tudo bem, a gente é refém desse “sistemão” que coloca todo mundo...”,* banalizando as dificuldades enfrentadas diante do real do trabalho, evitando a tomada de consciência do seu próprio sofrimento, possibilitando uma relativa estabilidade, que funciona como um freio à reapropriação, à emancipação e à mudança, segundo Moraes (2013).

Segundo Gernet (2010), as estratégias de defesa têm o papel de atenuar a percepção do sofrimento oriundo do trabalho, de forma a afastar os riscos de doença mental ou somática. No entanto, ainda segundo o citado autor, embora as estratégias de

defesa protejam o psiquismo por atenuarem a percepção do que está envolvido na confrontação da vulnerabilidade, não promovem a emancipação dos trabalhadores. A eficácia da estratégia defensiva evita que os trabalhadores tomem consciência do seu próprio sofrimento e possibilita relativa estabilidade.

A compensação (busca de alternativas fora ou no ambiente de trabalho capazes de levar o trabalhador a lidar com as adversidades do contexto de trabalho) também aparece nas verbalizações dos servidores, principalmente em relação aos benefícios que a instituição dá, principalmente no que se refere à remuneração: *“O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário.”*

Muitos demonstram, novamente, o uso de estratégias de defesa de racionalização e negação também ao justificarem a escolha pela atividade de agente de polícia. Vale mais uma vez destacar o elevado e diversificado grau de instrução dos servidores desta área, além de se tratar de um cargo de natureza específica, de lotação exclusiva. Ou seja, os servidores aprovados no concurso para agente de polícia não podem, via de regra, ser lotados em outros departamentos da instituição. Essa conclusão fica bastante evidente diante de alguns relatos: *“O concurso público feito hoje, você não entra por vocação, você entra pelo salário”*; *“ Eu acho assim... de fato, existem aqueles caras que são mais operacionais, talvez sintam um pouco menos isso. Eu realmente não tinha vocação policial quando entrei aqui e acabou que veio uma família na sequência. Enfim, tive que sustentar. Dou o meu jeito... Hoje eu gosto mais, mas, enfim, acho que esse é o caso de muitos. E a gente sofre, no geral, uma ansiedade por conta de não ter essa coisa do trabalho...”*; *“No Departamento de Polícia, na função policial, a gente esquece essas graduações, o padrão de serviço é totalmente diferente.”*

A questão da qualificação do profissional aprovado no concurso público e o perfil profissional para o cargo são temas que poderiam ser aprofundados em outros

estudos, pois o uso de estratégias de defesa para justificar a escolha e permanência do cargo de agente de polícia chama bastante atenção.

Outro tema bastante citado durante as entrevistas diz respeito à administração do departamento. Segundo os entrevistados, as chefias são trocadas de 2 em 2 anos, o que não permite o desenvolvimento de projetos, além de uma clara disputa política interna pelos cargos de administração, o que gera um claro desgaste nas relações socioprofissionais, não somente com os superiores, mas também entre os próprios pares, como podemos constatar diante de tais verbalizações:

“Então, de dois em dois anos, ficar trocando a direção e, por ser político demais, às vezes, em dois anos você não consegue fazer nada. Quando você começa a conseguir alguma coisa, aí, vem a outra direção, que, geralmente, é oposta a que estava, e, por vaidade e por qualquer outro motivo, por ter outros planos, já não dá sequência a que continue. Algumas coisas continuam, outras coisas não. Eu acho que mais atrapalha do que ajuda”.

“De fato, alguns setores que são técnicos, não deveriam estar sendo mudado e a cada mudança, alguns projetos em andamento acabam sendo engavetados, parados. Isso, sem dúvida, atrapalha o bom andamento do serviço”.

“...está lidando com homem, está lidando com a honra, o cara é pai de família e isso e aquilo. De repente, o cara chega e vai te dar uma ordem... O cara que tem 30 anos de Casa como eu e o cidadão tem 18, 19, virou diretor, dois anos, daqui a pouco ele vai tirar onda, não tem jeito”..

“A nossa gestão já leva para o conflito...”

“... a gente sabe que para poder conquistar alguma coisa na Câmara de chefia a que é mais cobiçada no nosso setor, qual é a mais cobiçada, a diretoria, para

conseguir conquistar esse espaço os pré-requisitos são... quer conquistar você tem que estar de preferencia no partido que vai presidir”.

“Assim nós vamos entrar em uma rede de intrigas”.

“A divisão no departamento está explícita aqui, agora”.

As entrevistas foram bastante ricas e foi possível constatar ainda o uso da virilidade que, segundo Dejours (2007) é uma estratégia coletiva defensiva para lidar com as contradições de um trabalho que, em sua grande maioria, expõe a riscos. O uso desse tipo de estratégia é bastante comum à atividade policial. Durante as entrevistas esse tipo de mecanismo ficou bastante patente não apenas pela verbalização, mas também pela linguagem não-verbal. Muitas vezes, um servidor interrompia a fala do colega de maneira ríspida e, durante a entrevista, houve discussão entre dois participantes.

Os servidores demonstram muita satisfação em lidar com pessoas e sentem-se bastante gratificados com o reconhecimento de sua tarefa pelos pares e servidores de outras categorias da instituição.

Pode-se constatar que a saúde psíquica dos servidores é exposta a riscos pelas condições não satisfatórias da organização do trabalho, da falta de autonomia administrativa, além do risco físico, inerente à profissão de policial. Um olhar mais atento para a saúde psíquica dos profissionais dessa categoria deve ser lançado, resultado similar ao encontrado por Anchieta (2011), que aponta para os riscos de acontecer falha nas estratégias de mediação em relação a fatores que levam ao adoecimento.

5 Conclusão

O estudo objetivou investigar a dinâmica das relações entre organização do trabalho e as estratégias de enfrentamento do sofrimento dos ocupantes do cargo de Agente de Polícia. Os dados evidenciam uma organização do trabalho caracterizada por fatores como uma estrutura rígida, com um forte viés político e forte influência da política sobre a administração. Tais condições, associadas ao estresse causado pela própria atividade policial, ao forte dilema entre o trabalho real e o prescrito intensificam a vivência do sofrimento psíquico.

Para a Psicodinâmica, a saúde é a soma da integridade física, psíquica e social do trabalhador em sua organização do trabalho e é viabilizada por intermédio do uso eficaz de estratégias de mediação do sofrimento, possibilitando a ressignificação do sofrimento e a abertura para a subjetivação. Saúde não pressupõe ausência de sofrimento. Trabalhar é sofrer. É pelo trabalho que o homem se liga a realidade.

A categoria profissional foco deste estudo possui muitas particularidades. Apesar da atividade policial em geral ser bastante desgastante, trata-se de uma organização do trabalho bastante singular. Uma das principais contribuições do estudo é lançar um olhar mais apurado para a forte influência política sobre a organização que, muitas vezes, coloca o trabalhador diante do conflito entre o prescrito e o real do trabalho, e para a consequente compreensão sobre a dinâmica das vivências de prazer e de sofrimento neste contexto.

Trata-se de uma temática rica em aspectos que devem ser explorados. Um olhar mais atento deve ser lançado para esta categoria profissional com o objetivo de preservar a saúde desses profissionais, cuja atividade é de fundamental importância para a população, por isso pesquisas e intervenções devem continuar sendo realizadas.

Referências

- Anchieta, Vânia Cristine Cavalcante e Ana Lúcia Galinkin, Ana Magnólia Bezerra Mendes, Elaine Rabelo Neiva. Trabalho e Risco de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Vol. 27. p. 199-208. 2011.
- Betioli S. I. M. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho - Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Bueno M; Macêdo, K.,B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *The clinic psychodynamic at workplace: from Denjours to Brazilian Reserarches*.
- Dejours, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C., Abdouchele, E. & Jayet, C. (1994). Dejours, C., Abdouchele, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, M.C. & Mendes, A.M. Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília DF : Edições Ler, Pensar, Agir – LPA, 2003.
- Freud, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago. XXI. PP. 174.
- Freud, S. (1996a). *O mal-Estar na civilização (Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 21)*. Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1929).
- MENDES, A. M; ARAUJO, L.K.R. *Clinica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex Libris, 2011.
- Mendes, A. (Org.). (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo, Maria Cecília de Souza e Edinilsa Ramos de Souza (orgs). *Missão Investigar: Entre o ideal e a realidade de ser polciaail*. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.
- Sá, Maria Christina da Silva e Sampaio, Maria Cláudia Moreira. *Transtorno Mental em Policiais Civis. Monografia apresentada ao curso de especialização em Medicina do Trabalho*. UNB. 2007.
- Spode, Charlotte Beatriz e MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. *Psicol. Reflex. Crit.*

[online]. 2006, vol.19, n.3, pp. 362-370. ISSN 0102-7972. doi: 10.1590/S0102-79722006000300004.

Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Biblioteca Juruá de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho.