



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

DECANATO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

LABORATORIO DE PSICODINÂMICA E CLÍNICA DO TRABALHO

**ESPECIALIZAÇÃO EM CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E GESTÃO DO
ESTRESSE**

**TRABALHO PRESCRITO, TRABALHO VIVO E MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA: O
CASO DOS BOMBEIROS MILITARES EM ATIVIDADE MEIO**

Brasília

2014

FLÁVIO DOMINGOS DA COSTA
ROBERTO SANGALETI
VALDIVINO EUGENIO DOS SANTOS

**TRABALHO PRESCRITO, TRABALHO VIVO E MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA: O
CASO DOS BOMBEIROS MILITARES EM ATIVIDADE MEIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito para conclusão do Curso de Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse, promovido pela Universidade de Brasília.

Orientadora: Ana Magnólia Mendes

Sumário

Resumo	v
Introdução	1
Contexto estudado	2
Justificativa do estudo	6
Pergunta de pesquisa	8
Objetivos.....	9
Objetivo Geral	9
Objetivos Específicos	9
Referencial Teórico	10
Parte I – A organização do trabalho bombeiro militar	10
Características da organização pesquisada	10
A hierarquia como princípio militar e seu impacto no profissional bombeiro	12
O trabalho prescrito no CBMDF	14
Pesquisas sobre estresse na profissão bombeiro militar	15
Parte II – A Clínica Psicodinâmica do Trabalho	24
A teoria da psicodinâmica do trabalho	24
Conflitos de Relacionamento no ambiente de trabalho e a Clínica Psicodinâmica do Trabalho.....	29
Método.....	33
Participantes	34
Procedimentos de coleta de dados	35
Instrumentos	36
Análise dos dados	36
Resultados.....	37
Estatuto dos Bombeiros Militares	37

Regulamento Disciplinar do Exército	42
Classificação Brasileira de Ocupações	44
Resultados das entrevistas coletivas no Setor A e no Setor B:.....	49
Descrição do trabalho.	50
Sentimentos e preferências em relação ao trabalho.....	50
Estratégias de enfrentamento do sofrimento.	51
Aceitação ou repulsa pelo trabalho.....	52
Utilidade, reconhecimento e adoecimento no Setor A.	53
Percepções adicionais no Setor B.....	54
Análise agrupada de categorias.	54
Discussão	57
Conclusão	62
Referências Bibliográficas.....	64
Anexo	70
Relação de Transgressões do RDE.....	70

Resumo

A presente pesquisa tem como tema a psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours e tem como título “Trabalho Prescrito, Trabalho Vivo e Mobilização Subjetiva: O Caso dos Bombeiros Militares em Atividade Meio”. Tem como objetivo investigar a relação entre a organização do trabalho prescrito e real, suas discrepâncias e a mobilização subjetiva dos bombeiros militares em atividade meio no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Busca avaliar a organização do trabalho prescrito e real; e descrever a mobilização subjetiva e suas dimensões: inteligência prática, cooperação, espaço público de discussão e reconhecimento. Por meio de análises documentais e entrevistas coletivas em setores administrativos da Corporação, selecionados por apresentarem maior e menor quantidade de diagnósticos de adoecimento relacionado à mente, foi possível esclarecer a questão de pesquisa: Considerando que os servidores do CBMDF estão expostos a condições de trabalho que podem levá-los ao adoecimento e, conseqüentemente, afastá-los de suas atividades laborais, busca-se esclarecer a seguinte questão: Existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, como estratégia para se evitar o adoecimento de bombeiros militares responsáveis pela atividade meio da Corporação, considerando o contexto de intensas discrepâncias entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho efetivo? Os resultados mostraram que existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, como estratégia para se evitar o adoecimento de bombeiros militares responsáveis pela atividade meio da Corporação.

Palavras-chave: Bombeiro Militar, Mobilização Subjetiva, Psicodinâmica do Trabalho.

Introdução

O presente estudo tem como objeto o trabalho desenvolvido por bombeiros militares do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) nas atividades administrativas que dão suporte à missão institucional de salvaguardar vidas, patrimônio e meio ambiente.

Esclarece-se inicialmente que os bombeiros militares responsáveis pelas atividades administrativas, também denominadas atividade meio, são os mesmos bombeiros que executam as atividades operacionais, mas que, em determinado momento de sua carreira profissional, deixam de compor exclusivamente a escala de serviço operacional e são designados para exercerem as atividades administrativas, executando as tarefas operacionais com menor frequência.

No exercício da atividade operacional, também denominada atividade fim, os bombeiros militares trabalham a céu aberto, em ambientes fechados, em períodos diurnos, noturnos e em plantões. Estão sujeitos a pressões, posições desconfortáveis, ao trabalho em grandes alturas, em locais subterrâneos e confinados. Frequentemente, no exercício da profissão, são expostos a materiais tóxicos e infectocontagiosos, radiação, ruídos, altas temperaturas, frio e ao trabalho subaquático.

O “escritório” do bombeiro militar é o local onde ocorre uma emergência, em um determinado momento em que estão em risco a vida, o patrimônio e o meio ambiente. Além da emergência propriamente dita, a prevenção é outra missão fundamental da Instituição Bombeiro Militar.

Na organização do trabalho desenvolvido pelo bombeiro militar, seja na atividade fim ou na atividade meio, existe uma divisão de tarefas e uma divisão social do trabalho, definição de conteúdos de tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho, tudo isso ocorrendo em condições de trabalho que dependem do ambiente físico do posto de trabalho, dos equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho e, sobretudo, das relações socioprofissionais com os pares, chefias com diferentes modos de gestão e clientela atendida. As condições de trabalho dependem, ainda, das condições de comunicação e interação profissional, as quais são, inevitavelmente, compostas de situações conflituosas.

O trabalho é uma atividade inerente à condição humana desde suas primeiras manifestações enquanto agrupamento social, ocupando parte considerável da vida e compreendendo a subjetividade do sujeito, sendo frequentemente verbalizado com fonte de

sofrimento e de fadiga para uns e de prazer para outros, porém o que se verifica é a existência concomitante de sofrimento e prazer no trabalho.

No cotidiano do trabalho dos bombeiros militares do CBMDF, observam-se não raramente jornadas exaustivas e ininterruptas de plantões, sobrecarga de tarefas e condições de trabalho desfavoráveis, seja de recursos humanos ou materiais, além da convivência com a dor e com o sofrimento alheio. No entanto, estudos apontam que a valorização e o reconhecimento obtidos através de ações atividades de bombeiro realizadas junto às vítimas surgem como fontes de prazer e de satisfação pessoal na profissão.

Nesse sentido, o trabalho na área profissional é nobre, instigante e diferente, mas engloba simultaneamente atividades insalubres, penosas e difíceis para todos os bombeiros militares inseridos nesse meio. Como visto anteriormente, o trabalho não é apenas o operacional, mas existe ainda o trabalho administrativo de grande importância para a sustentação da atividade fim. Assim, pretende-se desvelar que o processo de trabalho dos bombeiros militares, seja na atividade fim ou meio, não é somente sinônimo de sofrimento, existindo situações de prazer e satisfação para o profissional, tornando o trabalho uma atividade prazerosa e lúdica. Por outro lado, a identificação das situações de sofrimento pode desencadear soluções e estratégias para modificar essa realidade, tornando o cotidiano satisfatório para os profissionais.

Acredita-se, que conhecer as situações de satisfação e insatisfação no trabalho dessa categoria profissional, pode contribuir, em parte, para a luta por melhorias na qualidade de vida e de trabalho. A partir dessas percepções deste estudo, pretende-se compreender de forma mais aprofundada essa questão.

Contexto estudado

São missões do CBMDF, executadas por seus servidores, conforme previsto no Decreto nº 7.163, de 29 de abril de 2010, que regulamenta o inciso I do art. 10-B da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, que dispõe sobre a organização básica do CBMDF:

- I - realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios;
- II - realizar serviços de busca e salvamento;
- III - realizar perícias de incêndio relacionadas com sua competência;
- IV - prestar socorro nos casos de sinistros, sempre que houver ameaça de destruição de haveres, vítimas ou pessoas em iminente perigo de vida;
- V - realizar pesquisas técnico-científicas, com vistas à obtenção e ao desenvolvimento de produtos e processos voltados para a segurança contra incêndio e pânico;
- VI - realizar atividades de segurança contra incêndio e pânico, com vistas à proteção das pessoas e dos bens públicos e privados;

- VII - executar atividades de prevenção aos incêndios florestais;
- VIII - executar atividades de defesa civil;
- IX - executar as ações de segurança pública que lhe forem cometidas pelo Presidente da República, em caso de grave comprometimento da ordem pública e durante a vigência de estado de defesa, de estado de sítio e de intervenção no Distrito Federal;
- X - executar ações de emergência médica em atendimento pré-hospitalar e socorros de urgência;
- XI - desenvolver na comunidade a consciência para os problemas relacionados com incêndios, acidentes em geral e pânico;
- XII - promover e participar de campanhas educativas direcionadas à comunidade em sua área de atuação; e
- XIII - fiscalizar, na área de sua competência, o cumprimento da legislação referente à prevenção contra incêndio e pânico.

Para que uma equipe de bombeiros esteja pronta diuturnamente para atender às situações de emergência, a sociedade instituiu o serviço de bombeiros, que ao longo do tempo se constituiu uma das atividades do Estado de importância fundamental para a vida em sociedade, integrando a tríade saúde, segurança e educação.

Esta equipe de profissionais de emergência é composta por elementos da própria sociedade que se submetem voluntariamente a um concurso público e recebem treinamento adequado para desenvolverem suas competências individuais e alinha-las às competências organizacionais previstas em lei, incluindo o manejo complexo de equipamentos, tecnologias e estratégias de operação.

De acordo com o Estatuto dos Bombeiros Militares, aprovado pela Lei nº 7.479 de 2 jun. 1986¹, o qual regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos bombeiros-militares do CBMDF, o bombeiro militar faz o compromisso de honra, no qual afirma sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres dos bombeiros-militares e manifesta a sua firme disposição de bem cumpri-los. O compromisso tem caráter solene e é prestado na presença de tropa, tão logo o bombeiro-militar tenha adquirido o grau de instrução compatível com o perfeito entendimento de seus deveres como integrante do CBMDF, conforme a seguinte declaração:

"Ao ingressar no Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente aos serviços profissionais e à segurança da comunidade, mesmo com o sacrifício da própria vida".

Os deveres dos bombeiros-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o bombeiro-militar à comunidade do Distrito Federal e ao serviço, compreendendo, essencialmente:

- I - a dedicação integral ao serviço e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;

¹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7479.htm>, Acesso em 13/06/2014.

- II - o culto aos Símbolos Nacionais;
- III - a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;
- IV - a disciplina e o respeito à hierarquia;
- V - o rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;
- VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade;
- VII - o trato urbano, cordial e educado para com os cidadãos; e
- VIII - a segurança da comunidade.

Como pode ser percebido, está imbricado na atividade de bombeiro um rol de condutas de excelência que vão muito além de apenas operar equipamentos e atuar seguindo protocolos de serviço. Estão previstos comportamentos que devem permear a vida do profissional, seja na atividade fim, atividade meio e até na sua vida em sociedade.

Como explicado, o serviço operacional dos bombeiros é suportado por um serviço administrativo que, no caso do CBMDF, é denominado atividade meio, que se estrutura em órgãos de direção geral e direção setorial, responsáveis pelo arcabouço de recursos humanos e logísticos, por meio do Departamento de Recursos Humanos; Departamento de Administração Logística e Financeira; Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia; e Departamento de Segurança contra Incêndio.

Reconhece-se, portanto, que para se disponibilizar uma equipe de bombeiros em uma viatura de salvamento ou combate a incêndio urbano/florestal, para atuação com produtos perigosos e devidamente preparada e equipada com os recursos tecnológicos mais modernos; estar disponível em quartéis estrategicamente distribuídos numa determinada região; operada por uma equipe de servidores devidamente treinados, paramentados, saudáveis e comprometidos com a missão institucional, existe todo um esforço de diversas outras pessoas que trabalham em torno da operação, ou seja, na atividade meio.

A estrutura organizacional do CBMDF é departamentalizada, na qual os bombeiros militares responsáveis pela atividade meio são lotados em Diretorias, compostas por Seções e Subseções onde o trabalho é executado de segunda a sexta feira, no horário de 13h às 19h, totalizando 6 (seis) horas de trabalho diário. Ao serviço administrativo de 30 (trinta) horas semanais são acrescidas, quinzenalmente, 24 (vinte e quatro) horas de serviço operacional, ou seja, à carga horária de trabalho semanal do bombeiro militar na atividade meio são acrescidas 12 (doze) horas de trabalho na atividade operacional, totalizando 42 (quarenta e duas) horas de jornada de trabalho semanal.

A carga horária de trabalho do bombeiro militar que executa exclusivamente as atividades operacionais, denominadas “atividade fim”, é de 24 (vinte e quatro) horas de serviço por 72 (setenta e duas) horas de descanso, totalizando de 48 (quarenta e oito) horas de

jornada de trabalho semanal, distribuídas em escalas de serviço operacional.

Embora não seja regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Corporação possui legislação específica de emprego do efetivo e busca equilibrar a jornada de trabalho e descanso da mesma forma que a legislação civil, que é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de jornada de trabalho. Outras instituições dos poderes executivo, legislativo e judiciário também possuem jornadas de trabalho semanal compatíveis com as atividades que desenvolvem.

Em virtude das especificidades da profissão bombeiro militar e sua função social, além da dedicação exclusiva o bombeiro militar em seu trabalho na atividade fim ou atividade meio, o profissional ainda pode ser acionado para o trabalho, mesmo em seu período de descanso, sem percepção alguma de remuneração extra para tal, diferentemente do que acontece comumente em outras instituições públicas ou privadas por meio de pagamento de horas extras.

O acionamento a qualquer hora do dia ou da noite se dá por meio de um instrumento denominado plano de chamada, no qual a secretaria de cada unidade de bombeiros entra em contato telefônico ou mesmo pessoalmente e avisa ao bombeiro militar sobre a necessidade de sua apresentação imediata à sua unidade de lotação.

Além dessa situação latente, o bombeiro militar, mesmo estando em seu período de descanso, não pode se furtar de prestar socorro imediato a qualquer situação de emergência de que tenha conhecimento, devendo para tanto, utilizar todos os meios e recursos de que puder lançar mão, chamados meios de fortuna, sob pena de responder legalmente sobre a recusa de prestação de socorro.

Por força do Decreto Distrital nº 24.533, de 14 de abril de 2004, foi estabelecido um percentual mínimo de 80% (oitenta por cento) do efetivo geral do CBMDF para ser empregado na atividade fim da Corporação. Nesse prisma, presume-se que os bombeiros militares que executam serviços administrativos são sobrecarregados, uma vez que o efetivo disponibilizado exclusivamente para a missão fim seja alcançado, atendendo, assim, as demandas da sociedade.

Como se observa, o presente estudo é sobre o trabalho desenvolvido por uma classe de trabalhadores submetidos a condições especiais de trabalho, que exige a exposição da própria vida no momento das operações de socorro, sobrecarga de serviço quando das atividades administrativas e submissão a condições sociais de trabalho específicas de uma instituição

pública militar, em que os comportamentos e atitudes dos servidores são controlados e monitorados para o atingimento das metas institucionais.

Justificativa do estudo

O fomento à capacitação técnico-profissional dos agentes de segurança pública e o estabelecimento de ações para melhorar a qualificação desses servidores consta como um dos objetivos do Planejamento Estratégico do Governo do Distrito Federal para o período 2013-2016. Na mesma linha, a priorização da saúde ocupacional de seus servidores é imprescindível para que se obtenha a excelência nos serviços prestados à sociedade.

O Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal estabelece no seu objetivo estratégico nº 3, que sejam otimizados os atendimentos à saúde dos bombeiros militares e seus dependentes.

O Sistema de Saúde do Corpo de Bombeiros Militar tem a missão institucional de cuidar da saúde dos seus agentes para que estes, por sua vez, possam cumprir o seu papel social de salvaguardar a vida, o patrimônio e o meio-ambiente.

O Centro de Assistência Bombeiro Militar (CEABM), integrante desse Sistema de Saúde Bombeiro Militar, vem buscando compor e capacitar equipe multidisciplinar de saúde mental objetivando desenvolver atividades relacionadas à prevenção e ao tratamento do Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT), cuja incidência é expressiva na comunidade interna, haja vista as peculiaridades das atividades de bombeiro militar que envolvem, cotidianamente, situações estressantes e de crise, que podem levar ao adoecimento e, com isso, ao afastamento das atividades laborais.

O quadro seguinte mostra o percentual de vitimização profissional com lesões incapacitantes permanentes devido às suas atividades no ano de 2010, por instituição, e o percentual de mortalidade profissional, oriundos de pesquisas que originaram a proposta de implantação de um programa de prevenção e tratamento de estresse ocupacional e Transtorno do Estresse Pós-Traumático, da Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal.

Quadro 1: Vitimização profissional com lesões incapacitantes permanentes no ano de 2010

3.5.1. Percentual de vitimização profissional (percentual de profissionais com lesões incapacitantes permanentes, devido às suas atividades, em relação ao efetivo existente e ativo no ano de 2010, considerando-se todas as instituições envolvidas no projeto).		
Instituição	Número de servidores com restrição de saúde no ano de 2010	Percentual de servidores com restrição de saúde no ano de 2010

Polícia Militar do Distrito Federal	4.282	27,63%
Corpo de Bombeiros Militar do DF	483	9%
Polícia Civil do Distrito Federal	437	8%
3.5.2. Percentual de mortalidade profissional (percentual de profissionais mortos em serviço em relação ao efetivo existente e ativo no ano de 2010, considerando-se todas as instituições envolvidas no projeto).		
Instituição	Mortalidade de profissionais em serviço no ano de 2010	
Polícia Militar do Distrito Federal	5	
Corpo de Bombeiros Militar do DF	1	
Polícia Civil do Distrito Federal	1	

Fonte: Termo de Referência do Convênio nº 760179/2011 – SENASP/MJ com a Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSPDF), publicado no DOU nº 249, de 28 de dezembro de 2011, página 147.

Percebendo essa realidade nos diversos órgãos de segurança pública do País, o Ministério da Justiça (MJ), por meio da Secretaria Nacional de segurança Pública (SENASP), firmou parcerias com os governos estaduais e o Distrito Federal para apoiar estes entes federativos no enfrentamento dos aspectos que levam ao adoecimento dos servidores e podem comprometer severamente as atribuições da organização perante a sociedade.

Assim, o Convênio nº 760179/2011 – SENASP/MJ com a Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal (SSPDF), publicado no DOU nº 249, de 28 de dezembro de 2011, página 147, tem como objeto a Implantação do Programa de Prevenção e Tratamento do Estresse Ocupacional e do Transtorno de Estresses Pós-Traumático (TEPT) para servidores de Segurança Pública do Distrito Federal, mediante capacitação de profissionais da área de saúde e estruturação de Unidades de Saúde.

A SSPDF, por meio de uma Comissão Integrada de Saúde em Segurança Pública, composta por membros do Corpo de Bombeiros Militar (CBMDF), Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF) e Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), constituída por meio da Portaria Conjunta nº 3 (SSPDF, PMDF, CBMDF e PCDF), de 10 de maio de 2012 (DODF nº 94, de 15 de maio de 2012), tem como objetivo coordenar e acompanhar a execução das ações do objeto do referido convênio, o Programa de Prevenção e Tratamento do Estresse Ocupacional e do Transtorno de Estresse Pós-traumático Para Servidores de Segurança Pública do Distrito Federal.

Dentre as ações desenvolvidas pela Comissão Integrada foi apresentado um programa

para utilizar os recursos oriundos da parceria com a SENASP e foi promovido um processo licitatório para contratar uma Instituição de Ensino Superior (IES) para especializar servidores dessas instituições em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse, para comporem equipes focais para o desenvolvimento de ações preventivas nos espaços de trabalho.

Profissionais das três instituições foram submetidos a um processo seletivo previsto no Edital de Seleção Nº 06/2013 (DODF nº 122, de 14 de junho de 2013) e 10 (dez) Bombeiros Militares do CBMDF foram selecionados e matriculados no Curso de Pós-graduação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse, ministrado pela Universidade de Brasília, conforme consta no Boletim Geral nº 177, de 17 de setembro de 2013, página 4 e no Diário Oficial do Distrito Federal nº 178, terça-feira, 27 de agosto de 2013, página 37.

Especificamente no CBMDF, um levantamento inicial junto ao Centro de Perícias Médicas demonstrou que o número de diagnósticos relacionados ao adoecimento mental dos servidores é extremamente alto.

Num total aproximado de 52.000 (cinquenta e duas mil) inspeções de saúde realizadas no período de janeiro de 2010 a setembro de 2014, foram diagnosticados cerca de 3.600 (três mil e seiscentos) casos de adoecimento mental, codificado como “F”, de acordo com o Código Internacional de Doenças atual (CID 10). São cerca de 720 (setecentos e vinte) diagnósticos por ano, considerando aproximadamente cinco anos.

Para cada indivíduo diagnosticado com adoecimento que possa comprometer suas capacidades laborais ocorre o afastamento parcial ou total do serviço durante os dias necessários para o devido tratamento da saúde própria até sua plena recuperação.

Além do sofrimento causado no servidor por estar afastado do trabalho, que ocupa a centralidade de sua vida conforme demonstram as pesquisas relacionadas ao trabalho humano, ocorre um grande prejuízo social em virtude do alto custo de se remediar a situação.

Pergunta de pesquisa

Considerando que os servidores do CBMDF estão expostos a condições de trabalho que podem levá-los ao adoecimento e, conseqüentemente, afastá-los de suas atividades laborais, busca-se esclarecer a seguinte questão: Existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, como estratégia para se evitar o adoecimento de bombeiros militares responsáveis pela atividade meio da Corporação, considerando o contexto

de intensas discrepâncias entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho efetivo?

Objetivos

Objetivo Geral

Investigar a relação entre a organização do trabalho, suas discrepâncias e a mobilização subjetiva dos bombeiros em atividade meio.

Objetivos Específicos

Avaliar a organização do trabalho prescrito e real; e,

Descrever a mobilização subjetiva e suas dimensões: inteligência prática, cooperação, espaço público de discussão e reconhecimento.

Referencial Teórico

Parte I – A organização do trabalho bombeiro militar

Características da organização pesquisada

A visão de futuro do CBMDF é ser referência para a sociedade pela excelência dos serviços prestados, por meio da qualificação dos seus integrantes, da gestão estratégica da instituição, do constante reequipamento e da inovação tecnológica, conforme expõe Silva (2014), em seu estudo sobre as Fases da Vida Bombeiro Militar.

A instituição se instalou na Capital Federal em 1960 por meio da Lei 3.752, de 14 de abril de 1960. Em 25 de junho de 1966, o Decreto-Lei nº 9 estabeleceu que o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal passava a ser subordinado ao Prefeito do Distrito Federal, fixando também seu efetivo em 1.238 homens. Em 16 de janeiro de 1967, chega a Brasília o último contingente do Rio de Janeiro, consolidando a transferência para a nova capital federal.

Também nesse ano, em 13 de março, o Decreto-Lei nº 315 passa a subordinação do Corpo de Bombeiros à Secretaria de Segurança Pública. A Constituição Federal, promulgada em 1988, garantiu a situação de militares aos integrantes dos Corpos de Bombeiros Estaduais e do Distrito Federal, bem como consolidou as atribuições destas instituições.

Em 20 de novembro de 1991 foi promulgada a Lei Federal nº 8.255, que dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Ainda nesse ano, em seis de dezembro, a Lei Federal nº 8.258 fixou o efetivo do CBMDF em 6.600 bombeiros militares.

Em 1993 efetivou-se o ingresso de 03 (três) cadetes femininos no Curso de Formação de Oficiais, bem como de 42 (quarenta e dois) soldados femininos nas fileiras do CBMDF, marcando o início da participação das mulheres na estrutura da Corporação. Em 06 de novembro de 2009 foi promulgada a Lei Federal nº 12.086, que alterou a Lei Federal nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, alterando a estrutura funcional do CBMDF, adequando-a a atual realidade do Distrito Federal, fixando o efetivo em 9.703 militares². Contudo, a instituição possui atualmente 6.340 militares³.

A Corporação possui um total de 26 (vinte e seis) unidades de atendimento a emergências, estrategicamente distribuídas em todo o território do Distrito Federal. Sua principal atribuição foi estabelecida pela Constituição Federal, em seu artigo 144, pela Lei

² Efetivo fixado de acordo com o Anexo II da Lei nº 12.086, de 6 nov. 2009.

³ Boletim Geral nº 158, de 21 de agosto de 2013.

Federal nº 8.255/91, alterada pela Lei Federal nº 12.086/2009, consiste em proporcionar a proteção pessoal e patrimonial da sociedade e do meio ambiente, por meio de ações de prevenção, combate e investigação de incêndios urbanos e florestais, salvamento, atendimento pré-hospitalar e ações de defesa civil, no âmbito do Distrito Federal.

Atualmente, a estrutura organizacional do CBMDF⁴ obedece aos seguintes órgãos diretivos: Comando-Geral, Subcomando-Geral, Controladoria, Comando Operacional, Ajudância-Geral e Estado-Maior Geral com as suas respectivas seções subordinadas, bem como os Grupamentos de Bombeiro Militar em diversas regiões do DF.

O ingresso nessa Corporação se dá de duas maneiras: ou ingressa como cadete na Academia Bombeiro Militar por meio de concurso público (o aluno permanece durante três anos na Academia e depois é promovido a Aspirante a Oficial Combatente onde fica em torno de nove meses nessa condição aguardando a promoção à 2º Tenente Oficial Combatente); ou ingressa como Soldado Bombeiro-Militar - 2ª classe (o aluno realiza o Curso de Formação de Praças - CFP/BM⁵ por um período de 9 meses e ao final é promovido a Soldado – 1ª classe do CBMDF).

Silva (2014) esclarece que o primeiro segmento faz uma única prova para ingresso e ascensão, uma vez que tem o seu plano de carreira bem definido. O segundo segmento ingressava, antes da promulgação da Lei 12.086/2009, por meio de concurso público e a ascensão profissional só se dava mediante duas provas internas: de Soldado para Cabo e de Cabo para 3º Sargento. A ascensão profissional era bem lenta, pois dependia de vagas para a realização de concurso interno. Após o surgimento da Lei 12.086/2009, acabou-se o concurso interno para as praças, mas, a ascensão profissional ficou dependente de vagas que, no momento, são reduzidas e, em alguns casos, inexistentes.

Uma constatação do autor é que as praças que se encontram na fase dos 20 a 25 anos de serviços prestados ao CBMDF apresentam níveis elevados de insatisfação no trabalho, tanto na realização das tarefas quanto no comprometimento profissional (Silva, 2014).

Aliado a isso, complementa Silva (2014), pode-se observar pouco interesse no processo de capacitação e desenvolvimento profissional, bem como um crescimento gradual

⁴ Lei nº 8.255, 20nov1991 (LOB CBMDF, alterada pela Lei nº 12.086 em 06nov2009) Decreto nº 7.163, 29abr2010 (Altera o art. 10-B da Lei Nº 8.255) Decreto nº 31.817, 21jun2010(Regulamenta o inciso II, do art. 10-B da Lei nº 8.255) Estudo da Matriz Operacional do CBMDF (Anexo 3 ao BG nº 142, 02ago2010) Metodologia de projeto da estrutura organizacional utilizada pela Seção de Legislação do EMG segundo Henry Mintzberg na obra “Criando Organizações Eficazes”, capítulos 3 e 4, editora atlas, 2ª edição (2003). Anexo 1 do BG nº 154, de 18 de agosto de 2010.

⁵ Lei nº 12.086, de 6 nov. 2009, artigo 86, inciso I.

em doenças laborais, tais como: alcoolismo, dependência química, depressão, estresse e outras doenças psicossomáticas.

A hierarquia como princípio militar e seu impacto no profissional bombeiro

De acordo com o Art. 42 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Em pesquisa realizada por Piero de Camargo Leirner intitulada “Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar” esclarece um aspecto de grande impacto na profissão do bombeiro militar.

Embora os estudos não tenham sido realizados especificamente nas forças auxiliares, podem perfeitamente ser recepcionados na atual pesquisa sobre o trabalho prescrito, trabalho vivo e mobilização subjetiva, o caso de bombeiros em atividade meio.

Segundo Leirner (1997), o princípio da hierarquia [...] aparece na própria definição constitucional das Forças Armadas: “As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais e permanentes, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob autoridade suprema do presidente da República...”.

Em depoimento singular de um general da reserva [Exército Brasileiro], Leirner (1997) observou o seguinte:

“Nas relações entre militares, principalmente entre oficiais-generais, o princípio básico da hierarquia — a antiguidade no posto, ou seja, o tempo de serviço na profissão — é o mais importante e decisivo. (...) Ao civil, não raro, escapa o peso e as implicações de tal fator”.

Apesar de evidente pela sua explicitação, a hierarquia como princípio não é tão visível quando se trata de seus desdobramentos no interior da corporação. Pode-se adiantar que a hierarquia, além de ser um princípio geral, norteia toda a vida da instituição militar, reunindo, de maneira singular, um princípio dado na lei e uma conduta a ela associada.

Ela é o princípio primeiro de divisão social de tarefas, papéis e status dentro do Exército, determinando as condutas e estruturando as relações de comando-obediência, sistematizando a ação e a elaboração do conhecimento militar e mapeando o modo como as relações de poder devem estruturar-se. Além disso, ela determina o modo pelo qual o conhecimento e as informações são produzidos e circulados no interior da tropa.

Longe de ser apenas um princípio legal, a hierarquia é a base sobre a qual se

exteriorizam cotidianamente sinais de respeito, honras, cerimonial, continências, ordens e comandos; tudo isso executado pelos membros da Força, cada qual em uma posição no interior da instituição, sem que ao menos precisem ter consciência de que, tomadas em seu conjunto, as diferentes condutas são manifestações particulares que necessariamente transitam por esse princípio regulador coletivo que é a hierarquia. Pode-se dizer, portanto, que a partir dela se espelham as relações sociais e a visão de mundo militares.

Em um subtítulo da pesquisa, denominado *Indivíduo e Hierarquia*, Leirner (1997) explica que nos escassos trabalhos que abordam o problema da hierarquia para explicar algo relacionado com a conduta militar, geralmente se utiliza a forma de pirâmide (Schulz, 1994; Carvalho, 1977; Stepan, 1975) em diagramas, tabelas e quadros que servem de paradigma para o conjunto de explicações que se quer dar.

Pouco se atenta, porém, para o fato de que, na filigrana desse recorte, se encontram elementos importantíssimos para os militares, capazes até de mudar os rumos tomados pela conduta dos indivíduos na corporação. Medalhas, condecorações, cursos concluídos, diplomas, elogios e repreensões — elementos que, à primeira vista, podem nos parecer simples “adornos” do mundo militar, sem maiores implicações — têm uma estreita relação com a organização da estrutura hierárquica.

Os círculos hierárquicos e a distinção entre “liderança” e “comando” são elementos que já apontam para uma estrutura organizacional que a pirâmide não esgota. Num exame mais aprofundado, percebe-se que as medalhas, diplomas, cursos etc. são a expressão de um elemento da hierarquia tão importante quanto suas patentes: o sistema de classificação. Este começa no primeiro dia da carreira do militar e formalmente termina quando ele vai para a reserva.

Pela classificação se define o que foi, o que é e o que vai ser cada indivíduo dentro da Força. A partir dela se definem as trajetórias pessoais, e, como isso vale para todos, constitui um parâmetro para os militares pensarem sobre si mesmos. A classificação é uma espécie de pontuação na carreira militar: somam-se a ela notas e conceitos obtidos em cursos, medalhas, elogios e condecorações, assim como dela se subtraem punições e repreensões. Tudo isso, em conjunto, forma o mérito que o militar deve possuir para poder prosseguir na escala hierárquica.

Além do mérito, outro elemento que possibilita a mobilidade na escala hierárquica é o tempo de serviço. De acordo com este último, todos os oficiais, a partir da data de sua

formatura na AMAN — que ocorre de ano em ano, formando turmas, como, por exemplo, a turma de 1979 —, acumulam um tempo de serviço respectivo, equivalente para todos da mesma turma.

Dentro dessa lógica, os oficiais ocupam tempos de serviço dentro de cada patente, o que também — além do mérito — é levado em conta na hora de sua promoção. O resultado das combinações entre a classificação pessoal e o tempo de serviço — que, afinal, é coletivo, pois é um equivalente temporal a que todos, indiscriminadamente, estão submetidos — é uma expressão da posição de cada indivíduo dentro da ordem hierárquica, sendo complementar às patentes. Essa expressão é a antiguidade, pela qual se sabe se um oficial é mais moderno ou mais antigo que outro. De certa forma, a antiguidade equipara a ordem temporal com a escala valorativa do mérito.

Sobre a antiguidade, explica Leirner (1997, pág. 86), ela não é, assim, um conceito que se refere a uma ordem temporal, embora sua denominação remeta a uma temporalidade. Tal conceito é justamente uma categoria que substancializa a ordem de classificação, combinando-a com o ano de formatura nas escolas e com a patente que o indivíduo ocupa. Todos, sem exceção, ocupam um lugar respectivo na escala de antiguidade. Essa posição é definida por uma ordem numérica, na qual cada um da mesma arma tem um número na escala de sua turma, e esta dentro da patente correspondente.

Essa ordem classificatória começa já nas escolas e, nesse sentido, o critério inicial que influirá por toda a carreira do militar tende a ser praticamente todo concebido com base nas notas e conceitos dos tempos escolares: “A classificação em notas e a conceituação militar são consideradas fundamentais, pois é segundo a ordem de classificação que os cadetes escolhem a Arma e o local onde irão servir após a formatura, e é essa mesma classificação que influirá na ordem de promoção durante toda a carreira.

O trabalho prescrito no CBMDF

Em linhas gerais o trabalho desenvolvido no CBMDF segue as prescrições previstas na Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988 (CF/88) e legislações infraconstitucionais.

Para se proceder a uma análise da discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real desenvolvido pelos executores da atividade meio no CBMDF, verificaram-se primeiramente as prescrições comuns a todos os bombeiros militares e as prescrições específicas de Subtenentes e Sargentos, responsáveis pela execução das atividades meio na

Corporação, quais sejam:

- 1) Estatuto dos Bombeiros-Militares do CBMDF, aprovado pela Lei nº 7.479 de 2 jun. 1986⁶, o qual regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos bombeiros-militares do CBMDF.
- 2) Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG)⁷, o qual “prescreve tudo quanto se relaciona com a vida interna e com os serviços gerais das unidades consideradas corpos de tropa, estabelecendo normas relativas às atribuições, às responsabilidades e ao exercício dos cargos e das funções”, de aplicabilidade no CBMDF por meio do Decreto nº 88.777 de 30 set. 1983⁸, o qual aprova o Regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares do país.
- 3) Regulamento Disciplinar (RDE)⁹, que tem por finalidade especificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a punições disciplinares, comportamento militar das praças, recursos e recompensas de aplicabilidade no CBMDF por meio do Decreto nº 88.777 de 30 set. 1983, o qual aprova o Regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares do país.
- 4) Classificação Brasileira de Ocupações¹⁰, que apresenta sob o código 0311-10 a descrição sumária do cargo de sargento bombeiro militar.

Pesquisas sobre estresse na profissão bombeiro militar

É do consenso geral e comprovado através de diversas matérias, artigos e pesquisas, que hoje o trabalho é uma das principais causas de estresse (Paschoal & Tamayo, 2005).

Embora as atividades dos Bombeiros-Militares sejam identificadas como vulneráveis ao estresse, não existem muitos estudos específicos com amostras deste tipo. Algumas pesquisas realizadas com o tema e com outras categorias profissionais demonstram esses resultados.

Segundo uma pesquisa realizada no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (Júnior, 2012), apresentada em 2012 na Universidade Estadual de Goiás, Pós-Graduação, no Curso de Gerenciamento de Segurança Pública, com o título “Estresse Ocupacional do Bombeiro Militar: Uma Realidade no Atendimento Pré-Hospitalar”, foram levantadas na literatura os estudos sobre estresse ocupacional, dando ênfase aos profissionais que lidam com

⁶ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7479.htm>, Acesso em 13/06/2014.

⁷ Disponível em <<http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/boletins.php>>, Acesso 13/06/2014.

⁸ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm>, Acesso 13/06/2014.

⁹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>, Acesso 13/06/2014.

¹⁰ Disponível em <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>>, Acesso 13/06/2014.

o atendimento pré-hospitalar, as principais alterações e sintomas do estresse e identificação dos elementos estressores. Os resultados obtidos foram que os fatores de estresse no trabalho estão associados a fatores do ambiente, à organização do trabalho e a fatores psicossociais do trabalho.

Existe uma ampla área da vida moderna onde se misturam os estressores do trabalho e da vida cotidiana. A pessoa, além das habituais responsabilidades ocupacionais, da alta competitividade exigida pelas empresas e das necessidades de aprendizado constante, têm que lidar com os estressores normais da vida em sociedade. A segurança social, a manutenção da família, as exigências culturais, as ameaças de desemprego são algumas variáveis discriminadas. O tipo de desgaste a que as pessoas estão submetidas nos ambiente e as relações com o trabalho poderão ser fatores determinantes de doenças (Ballone, 2005).

O grande número e gravidade das ocorrências, a curta carga horária destinada ao descanso (folga), obrigações de serem hábeis e rápidos, a insatisfação no trabalho e a busca do perfeccionismo foram verificadas nas bibliografias como agentes estressores no cotidiano profissional do bombeiro militar.

Como se vê, o estresse ocupacional é uma realidade na vida de muitos profissionais, principalmente daqueles que lidam com doença e morte, como é o trabalho do bombeiro militar, do enfermeiro e do médico que prestam o atendimento pré-hospitalar (Aguiar et al, 2000). Em especial, no caso do bombeiro militar há, ainda, o agravante do modelo de estrutura organizacional militar, baseado na hierarquia e disciplina, princípio institucional.

Lipp e Rocha (1995) “demonstraram que o estresse na atividade gerencial destes profissionais está relacionado a diferentes variáveis, tanto da situação como do próprio indivíduo não sendo fácil delimitar o ponto onde um fator se sobrepõe ao outro”.

A correria diária, o tumulto no trânsito, a competitividade, a cobrança por desempenho e por produtividade. Os itens que marcam a vida moderna têm causado um problema de natureza grave, que afeta a alma e desencadeia doenças para o corpo. Pesquisas realizadas por profissionais da área de saúde mental revelam que sete em cada dez trabalhadores vivem em situação de estresse. São gerentes, policiais militares, bombeiros militares, motoristas do transporte coletivo, servidores públicos, funcionários de agências bancárias, entre tantos outros trabalhadores que apresentam o problema devido a uma série de fatores, principalmente pela sobrecarga diária (Silva, 2012, p.4).

Segundo Pereira (2012), Psicólogo, Mestre, Doutor em Administração, “o estresse é

motivado pelo modelo de produção do novo capitalismo, fundamentado no cumprimento de metas que nem sempre as pessoas conseguem executar”. Afirma, ainda, que “há também o despreparo dos gestores que usam mecanismos de controle que desestabilizam a equipe de trabalho” (Silva, 2012, p.4).

A sobrecarga de trabalho, a organização do tempo no trabalho, o nível de participação, a possibilidade de desenvolvimento e ascensão da carreira, o salário, o papel exercido, as relações interpessoais, a cultura organizacional e a interface trabalho/casa são fatores relacionados ao estresse ocupacional. Ou seja, a alta carga de responsabilidade, aliada ao pouco tempo despendido para a realização das funções, fazem do trabalhador brasileiro um alvo fácil para o desenvolvimento de problemas como estresse e depressão (Camargo, 2011).

Aguiar et al. (2000) afirmam que o estresse ocupacional constitui uma das formas mais importantes de manifestação do estresse, pois a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge o sofrimento no trabalho, que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, com projetos, esperanças e desejos, e uma organização do processo de trabalho que os ignora. As cargas do trabalho vão incidir sobre um indivíduo portador de uma história particular preexistente ao seu encontro com o trabalho.

Percebeu-se que o ambiente do trabalho se modificou, acompanhando o avanço das tecnologias de uma maneira mais rápida do que a capacidade de adaptação dos trabalhadores. Com isso, os profissionais passaram a viver sob contínua tensão, não só no ambiente de trabalho, como também na vida em geral, contribuindo com isso, para ocorrer o estresse.

Nessa esteira Sheila Glardini Murta e Bartholomeu Torres Trócoli em seus estudos “Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades” apontam que os bombeiros e outros profissionais que lidam com situações de emergência em saúde estão mais susceptíveis ao desenvolvimento de estresse no trabalho.

Um estudo descritivo (Outlinger, 1998) feito com 161 bombeiros americanos acerca de fontes de stress vivenciadas no trabalho identificou, como principais fontes estressoras, a morte ou o acidente com colegas de trabalho em serviço, a prestação de ajuda a pessoas jovens seriamente feridas ou mortas e o enfrentamento de problemas sobre os quais não se tem controle e que continuam existindo sem que providências sejam tomadas por outros para minimizá-los.

Além da exposição a riscos psicossociais, os bombeiros lidam também com riscos

biológicos, como exposição a sangue contaminado e privação de sono por escala noturna de trabalho ou ciclos longos de trabalho-descanso. Há consenso na literatura de que a privação de sono está entre os estressores associados à diminuição de células do sistema de defesa imunológica (Cohen & Herbert, 1996; Kiecolt-Glaser, 1999; O'Leary, 1990), o que permite supor que esse grupo ocupacional seja particularmente suscetível a problemas em imunidade e consequente vulnerabilidade a doenças diversas.

Adicionalmente, há evidências de que bombeiros são particularmente expostos a fatores de risco para o desenvolvimento de doenças cardíacas, stress pós-traumático e burnout (Corneil, 1995; Harris, Baloglu & Stacks, 2002; Haslam & Mallon, 2003; Regehr, Hill, Knott & Sault, 2003). O alto risco de stress que os bombeiros estão expostos demonstra que fazem parte de um grupo ocupacional que necessita de programas de manejo de stress ocupacional.

Tais programas variam enormemente quanto ao foco, incluindo intervenções focadas no indivíduo (como intervenções baseadas em habilidades comportamentais e cognitivas de coping, meditação, educação em saúde e atividade física), na relação indivíduo-organização (como ações para melhoria da comunicação e trabalho em equipe), na organização (como treinamento e mudança das condições físico ambientais) e intervenções combinadas (conjugação de dois ou mais tipos de intervenção com focos distintos) (Van der Heck & Plomp, 1997).

Segundo estas pesquisas, a avaliação de necessidades indicou a existência de vários estressores ocupacionais ligados principalmente à organização e condições de trabalho, um repertório restrito de coping focado no problema e a presença de comportamentos aditivos, como estratégias de coping focadas na emoção e inúmeras queixas de saúde relativas principalmente à depressão e à desmotivação para o trabalho, alterações nos ritmos biológicos e problemas no aparelho digestivo.

A variabilidade de estressores ocupacionais identificados relativos à organização do trabalho, às condições de trabalho e às relações sociais no trabalho indicaram que um programa de manejo de estresse ocupacional focado em mudanças ambientais seria de alta prioridade para a situação.

Além dos estressores ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, vários bombeiros participantes das pesquisas de Outtlinger (1998) estavam também trabalhando em outras funções em seus horários de folga, o que resultava em mais de 40 horas de trabalho semanais e alta sobrecarga.

Os resultados da avaliação de necessidades foram comunicados às chefias, que já estavam informalmente cientes do grau de estresse vivido entre os bombeiros socorristas e motoristas e já estavam analisando possibilidades de mudanças nas condições de trabalho. As chefias receberam os dados da avaliação de necessidades como informações adicionais para fortalecerem seus argumentos junto às instâncias máximas da corporação de bombeiros para que fossem futuramente viabilizadas as mudanças organizacionais necessárias. Enquanto isso, implementou-se o programa de manejo de stress ocupacional focado em coping individual.

Intervenções focadas em coping individual são, notadamente, as mais frequentes na área (van der Klink, Blonk, Schene & van Dijk, 2001), provavelmente por terem um custo menor com planejamento e implementação, por serem menos intrusivas na rotina organizacional e por não entrarem em confronto direto com práticas administrativas da organização e resistências à mudança (Bellarosa & Chen, 1997).

Nesse sentido Alessandra dos Santos Menezes Dela Coleta e Marília Ferreira Dela Coleta desenvolveram um estudo sobre “Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis” em 2008. A pesquisa foi apresentada na Universidade Federal de Uberlândia com os objetivos de identificar fatores de estresse ocupacional e de verificar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais civis.

O estudo envolvendo as características do trabalho, relacionamento com colegas e superiores, imagem negativa da classe por parte da sociedade e da mídia e falta de apoio legal e governamental ao trabalho da polícia.

De acordo com a pesquisa, a estratégia usada pela maioria para lidar com o estresse foi o manejo dos sintomas. Como recomendações da pesquisa, sugeriu-se intervenção de profissionais, tanto na estrutura e no ambiente de trabalho quanto no treinamento dos policiais, com o objetivo de otimizar a maneira de enfrentar os fatores de estresse no trabalho.

Os termos “estressor, fatores, fonte, situação e circunstância indutora ou desencadeadora de estresse, no mesmo sentido, utilizados por Martins (2004, p. 14), remetem à ideia de que os mecanismos para enfrentar o estresse são definidos como esforços tanto direcionados à ação como pensamento interno para controlar as exigências e os conflitos ambientais e internos que põem à prova as defesas do indivíduo.

De acordo com Kalimo e colaboradores (1988), as principais causas de estresse no trabalho são as poucas exigências do cargo em relação à capacidade do trabalhador, os desejos frustrados e a insatisfação com relação a metas positivamente valorizadas, como ascensão de

cargo ou promoções, dentre outras. Além desses fatores também existem os problemas com a chefia, hierarquia no trabalho ou desrespeito dos colegas para com o sujeito.

Outras causas possíveis são chefias com controles cerrados, mudanças organizacionais, discussões sobre novas delegações de poder, redução da margem de lucro e concorrências externas ferozes (França & Rodrigues, 1997).

Albrecht (1988) faz referência a um grupo de fatores estressantes no ambiente do trabalho que pode afetar a qualidade de vida profissional, dividindo-os em físicos, sociais e emocionais. Dentre os fatores físicos, o autor se refere à temperatura, barulho, vibração, poluidores do ar, lesões físicas, máquinas perigosas, animais perigosos e substâncias potencialmente explosivas ou tóxicas. Entre os fatores sociais estão: estilo de chefe, colegas de trabalho, clientes e outras pessoas com as quais o relacionamento represente risco de danos morais ou pessoais. Quanto aos fatores emocionais, há: prazos, risco percebido de lesão física, risco financeiro pessoal, necessidade de prestação de contas por tarefas de alto risco, medo de perder status, expectativa de fracasso e de desaprovação de outras pessoas importantes.

Erosa (2001) enumera algumas condições estressantes no ambiente laboral: sobrecarga de trabalho, excesso ou falta de trabalho, rapidez em realizar a tarefa, necessidade de tomar decisões, fadiga por esforço físico importante (viagens longas e numerosas), número excessivo de horas de trabalho e mudanças no trabalho.

Em uma pesquisa realizada por Johnson e colaboradores (2005), sobre as ocupações mais estressantes, seis tipos de trabalho foram relatados com maior nível de estresse: o dos paramédicos, professores, servidores sociais, atendentes de telemarketing, oficiais de prisão e policiais. No entanto, algumas ocupações, por suas características, são consideradas mais predisponentes ao estresse, tais como as de juízes, jornalistas, executivos (Lipp, 2004) e policiais (Romano, 1997). Estudos com policiais mostraram que estes apresentam muitos sintomas físicos e psicológicos de estresse (Anshel, 2000; Burke, 1994; Violanti & Aron, 1995).

Aliadas a este entendimento encontram-se Paloma Lago Marques de Oliveira e Marúcia Patta Bardagi em seus estudos sobre “Estresse e Comprometimento com a Carreira em Policiais Militares”, apresentado junto a Universidade Luterana do Brasil em Santa Maria – RS.

A pesquisa realizada pelas autoras desenvolveu um estudo comparativo dos níveis de estresse e comprometimento na carreira de policiais militares de Santa Maria – RS, divididos

de acordo com a função desempenhada: atendimento do 190 (pelo telefone), serviços administrativos e policiamento ostensivo dos participantes apresentaram sintomatologia de estresse e que as mulheres apresentaram maior severidade nos sintomas.

Os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira do que os demais grupos. Estes resultados confirmam que a atividade militar se insere em um contexto de vulnerabilidade e indicam que, quanto maior o risco envolvido, menor é a segurança em relação à carreira. Assim, tornam-se fundamentais propostas de intervenção que favoreçam as estratégias de enfrentamento.

De um modo geral, considera-se que a atividade exercida pelo policial militar é de alto risco, pois são profissionais que lidam diariamente com a violência e a brutalidade. Segundo a literatura, a profissão do policial militar é uma das que mais sofre de estresse, pois trabalha sob forte tensão, muitas vezes em meio a situações que envolvem risco de vida (Costa et al., 2007).

Segundo Barcellos (1999), a principal função da polícia ostensiva, por exemplo, é o combate à criminalidade. Então, pode-se dizer que estes policiais lidam diretamente com a violência e, portanto, exercem uma atividade que envolve riscos à própria vida e saúde, desencadeando, muitas vezes, um desgaste físico e psicológico, o que acaba por gerar estresse.

Amador (2000), informa que outro aspecto importante do trabalho policial é que este não tem reconhecimento da sociedade, o que acaba por gerar sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade nos profissionais. Para Moraes, Gusmão, Pereira e Souza (2001), a insatisfação dos próprios policiais se evidencia através das greves e comportamentos violentos que ocorreram na última década. Tal insatisfação, somada ao não reconhecimento do trabalho policial, resulta em uma queda da auto-estima dos policiais, o que influencia na motivação e no comprometimento dos mesmos, propiciando, talvez, maior vulnerabilidade ao estresse e outros transtornos.

Na pesquisa desenvolvida por Paloma Lago Marques de Oliveira e Marúcia Patta Bardagi, verificaram que ao contrário do que se poderia imaginar, não houve correlação entre estresse e comprometimento com a carreira. Ou seja, mesmo aqueles que apresentaram maior nível de estresse mantinham um bom comprometimento com sua carreira. Talvez, em uma outra profissão, na qual não existissem tantos riscos e as pessoas tivessem maior segurança, o comprometimento com o trabalho teria uma relação inversamente proporcional ao nível de

estresse (Bastos, 1994; Blau, 1985; Muchinsky, 2004; Spector, 2003).

Todavia, em se tratando de uma profissão que, por sua natureza, envolve riscos e tensões, o estresse não teve essa relação com o comprometimento. Segundo as autoras, esse dado mostra que todos estão vulneráveis ao estresse, independentemente de estarem ou não identificados com seu trabalho. Um resultado importante do estudo, entretanto, apontou maior comprometimento com a carreira entre o grupo de funcionários que exercem atividade administrativa em relação aos outros. Talvez, os outros dois grupos, por estarem submetidos à maior tensão e riscos, não tenham tanta segurança da carreira ou possam considerar mais facilmente outras opções.

De forma geral, o estudo buscou focar, no âmbito da pesquisa, uma categoria que é de fundamental importância no meio social. Os resultados reafirmam a vulnerabilidade dos policiais militares que estão envolvidas no estresse, identificaram questões específicas que estão envolvidas no estresse, tais como os sintomas físicos e psicológicos mais frequentes, o que possibilita a elaboração de uma intervenção adequada para estes grupos. O estudo teve sua relevância, também, ao possibilitar um feedback para outras instituições militares, gerando maior volume de informações sobre um contexto pouco estudado.

Outro grupo de pesquisadores, constituído por Gabriela Sbardelotto, Luiziana Souto Cchaefer, Alice Reuwsaat Justo e Christian Haag Kristensen desenvolveu um estudo sobre “Transtorno do Estresse Pós-Traumático: evolução dos critérios diagnósticos e prevalência” apresentado à Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil em 2011.

O estudo apresentou que o Transtorno do Estresse Pós-Traumático (TEPT) se caracteriza por sintomas persistentes de revivência, evitação e entorpecimento e excitabilidade aumentada, após a exposição a um evento traumático. Estudos epidemiológicos mostraram que, entre os transtornos de ansiedade, o TEPT é o terceiro mais prevalente.

Desde 1980, quando foi reconhecido como diagnóstico válido, mudanças conceituais importantes ocorreram. A pesquisa traz, também, uma revisão da literatura sobre o desenvolvimento dos critérios diagnósticos do TEPT ao longo das edições do Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM), bem como informações sobre a prevalência do transtorno.

Neste caso foi possível evidenciar através da literatura que esforços ainda vêm sendo empregados numa tentativa de clarificar, dimensionar e mensurar os efeitos do TEPT para

aqueles indivíduos acometidos por esse tipo de diagnóstico. Ainda há controvérsias entre os estudiosos com relação a alguns aspectos mais particulares e específicos que caracterizam o transtorno, como por exemplo, o tempo mínimo de duração dos sintomas e as peculiaridades em mensurar o sofrimento significativo e/ou o prejuízo funcional observados entre as vítimas.

Dessa maneira, tal indagação sobre quão bem descritos estão os critérios diagnósticos, levando a constantes reformulações nos DSM's, também acarreta em impactos significativos sobre os estudos epidemiológicos de exposição a eventos estressores ao longo da vida e sobre os levantamentos de prevalência do TEPT na população geral. Assim, é possível supor que as peculiaridades observadas no transtorno em diferentes momentos serão marcadas e impactadas pelo contexto histórico e social, influenciando não só nos tipos de eventos estressores traumáticos mais frequentemente experienciados, como também no entendimento e nas estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos que sofrem do TEPT.

Apesar disso, os autores perceberam certa tendência entre os diferentes estudos que embasaram a pesquisa de ressaltar a alta prevalência do transtorno e também a ampla gama de prejuízos observados não somente entre as vítimas, mas também entre familiares, amigos e a sociedade como um todo.

Em função disso, ressaltaram que novos estudos empíricos são importantes, a fim de que estratégias terapêuticas eficientes sejam formuladas, diminuindo a intensidade dos sintomas, aprimorando as estratégias de enfrentamento e, conseqüentemente, aumentando a qualidade de vida dos pacientes diagnosticados com TEPT. Concluíram que, a partir do processo de avaliação, deverá ser possível identificar os sintomas e transtornos desencadeados pela situação traumática vivenciada, assim como os possíveis fatores de risco e de proteção, para que tais aspectos possam ser trabalhados em termos de prevenção e tratamento.

Alguns estudos foram feitos nas corporações militares mostrando que a necessidade de uma melhor gestão de pessoal deve ser uma premissa a ser seguida. A lei vigente que rege o CBMDF, Lei 12.086, de 06 de novembro de 2.009, restringiu-se a tratar de promoção, ficando calada em relação à carreira (Roma, 2013). Esse autor destaca que:

[...] a escassez de material bibliográfico, especificamente referente à gestão de pessoas com foco em administração pública militar, dificulta o desenvolvimento de políticas consistentes, nesse campo da administração, voltadas à gestão estratégica de pessoas alinhada aos objetivos de desenvolvimento das corporações militares. (Roma, 2014).

Com isso é evidente que existe no CBMDF a necessidade de uma política que vislumbre tanto a ascensão profissional, quanto maior efetividade organizacional, assim

incentivando e motivando seus profissionais.

Em outro estudo realizado por Silva (2014, p. 2), verificou-se que os profissionais bombeiros militares apresentam repertório de médio a elevado de competências comportamentais, mas isso não afasta a insatisfação no trabalho na realização de tarefas e no comprometimento profissional, pois lidam com dificuldade em ter manejo de estresse e na resistência a frustração.

[...] foi possível subdividir o ciclo de vida do bombeiro-militar em 6 fases de vida de 5 em 5 anos, ou seja, de 0 a 5; 5 a 10; 10 a 15; 15 a 20; 20 a 25; 25 a 30 anos. Contudo, devido à complexidade da análise, pretendeu-se neste estudo ater-se somente à avaliação da trajetória profissional dos bombeiros militares que estão na fase dos 20 aos 25 anos de serviços prestados à Corporação. (Silva, 2014).

No período dos 20 aos 25 anos, descrito por Silva (2014) como Fase Qualitativa, o bombeiro se dedica com mais qualidade em suas ações, com uma melhor realização das tarefas profissionais, como também nos relacionamentos e conquistas. É o período crítico onde ocorre ou não uma ascensão profissional.

Numa ascendente os militares que tiveram êxito aproveitando oportunidades em concursos internos, assim galgando a todos os graus hierárquicos das praças (Sd, Cb, 3º Sgt, 2º Sgt, 1º Sgt, Subten), aguardando a oportunidade de ascender para outro ciclo: o de oficiais intendententes. Quando isso ocorre, tem-se a possibilidade de chegar ao último posto da carreira, (Major Intendente) que se dará aos 30 anos de serviço. Porém, caso não consigam essa ascensão, caem num ostracismo profissional seguido de desmotivação e desinteresse das atividades (Silva, 2014).

Ainda nesta Fase Qualitativa, muitos militares apresentam problemas com estresse, estafa profissional e também problemas de mobilidade e coluna vertebral devido a estarem com idade avançada (45 anos) atuando no socorro (Silva, 2014).

Já no período dos 25 aos 30 anos de serviço, ocorre a Fase Conquistativa, aonde poucos chegam ao posto máximo da carreira de praças (Major Intendente). Sentimento não comungado por todos, pois a maioria não consegue cumprir a mesma trajetória devido às dificuldades de ascensão profissional no CBMDF (Silva, 2014).

Parte II – A Clínica Psicodinâmica do Trabalho

A teoria da psicodinâmica do trabalho

Diversos estudos apontam que o trabalho é central na vida das pessoas, engajando toda a subjetividade do trabalhador. Segundo Dejours (2007a, p. 21) o trabalho “é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação

das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”. Portanto, o trabalho faz parte da condição humana e é investigado por diferentes concepções que o analisam ao longo da história da humanidade em que assume diferentes sentidos conforme os contextos.

Freud (1974, p. 99) argumenta que o trabalho é a atividade que proporciona certa direção à vida, noção de realidade, e, também, representa uma possibilidade de vínculos entre as pessoas. Em sua teoria, podem ser identificadas ideias que traduzem a importância do trabalho para a humanidade:

Quando numa pessoa não existe uma disposição especial que prescreva imperativamente a direção que seus interesses na vida tomarão, o trabalho profissional comum, aberto a todos, pode desempenhar o papel a ele atribuído [...]. Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão fortemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que se goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida [...].

Assim, o trabalho é visto como possibilidade de canalizar as energias e possibilitar o equilíbrio psíquico é uma maneira da pessoa se organizar internamente e externamente para o convívio consigo mesmo e com o social.

A importância do trabalho é reforçada como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas com a afirmação de Enriquez (2001, p. 58), quando diz:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura.

Apoiando, de certa maneira, essa perspectiva sobre a importância do trabalho, Dejours (2004, p. 31) afirma que o trabalho é um ofício que engaja toda a subjetividade. Para ele a experiência do trabalho exalta as questões da subjetividade. Em sua teorização sobre a psicodinâmica do trabalho ele considera que:

O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo hum ano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. [...] Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade.

Na ótica de Dejours (2007b, p. 25), o prazer-sofrimento inscreve-se numa relação subjetiva da pessoa com seu trabalho. A transformação do sofrimento em prazer dependerá da maneira como cada trabalhador irá lidar com as questões impostas pelo trabalho.

Com o mesmo pensamento, Mendes (2007, p. 43) afirma que o sentido do trabalho depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo do trabalho. Para a autora, dependendo do seu contexto, o trabalho pode ser fonte de patologias, de adoecimentos ou de saúde e estará sempre associado ao binômio prazer-sofrimento. Em todas essas situações, o trabalhador atribui novas significações às relações dinâmicas entre organização do trabalho e processo de subjetivação.

Entende-se por subjetivação o “processo de atribuição de sentido com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” (Mendes, 2007, p. 30).

[...] para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para remanejar seu modo operatório, usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer (Mendes, 2007, p. 34).

Outrossim, o sentido de prazer no trabalho surge quando:

[...] o trabalho cria identidade. Possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para a execução da tarefa, bem como são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e transformação do trabalho (Mendes, 2007, p. 51).

E ainda as vivências de prazer se revelam pelo:

[...] reconhecimento social, pela satisfação em trabalhar numa área [...] que permite aprendizagens constantes, pela autonomia para organizar o horário de trabalho e a relação saudável entre os colegas. Tais vivências constituem-se indicadores de saúde no trabalho, ao proporcionar a estruturação psíquica, a identidade e expressão da subjetividade no trabalho (Mendes, 2007, p. 172).

Logo, com a psicodinâmica do trabalho, Dejours (2004) e Mendes (2007) procuram abarcar como o trabalhador preserva o equilíbrio psíquico diante das pressões no trabalho. Buscam descobrir, a partir do discurso do trabalhador, o significado do trabalho e as estratégias defensivas suscitadas que possibilitam a transformação do sofrimento em prazer.

Nessa visão, o trabalho sempre passará pela dimensão sofrimento/prazer e o sentido será construído pelo trabalhador de acordo com as características das tarefas realizadas, a organização do trabalho e seus modos de subjetivação. Então, o trabalho pode ser uma forma de descarga psíquica para o sujeito e a maneira como ele irá lidar com o impasse psíquico gerado definirá se a vivência permanecerá como sofrimento ou se transformará em prazer.

Sabe-se que o trabalho constitui uma esfera indiscutivelmente importante na vida das pessoas. Cada vez mais se enfatiza a importância da produtividade como forma de garantir o espaço social destinado ao trabalhador e à sua própria subsistência.

Ocorre que, para acompanhar as exigências do mundo do trabalho e garantir o espaço conquistado/almejado, os indivíduos se sujeitam às inúmeras situações que os tem levado, muitas vezes, a processos de adoecimento.

Para maior entendimento desses mecanismos, diversos autores perceberam a necessidade de elaborar, em suas pesquisas, conceitos específicos acerca deste tema. Uma das maiores contribuições neste sentido foi, e continua sendo, a teoria elaborada por Christophe Dejours, denominada Psicodinâmica do Trabalho, conforme explica Mendes (2007).

A proposta do autor sugere um aprofundamento neste contexto, na vivência do trabalhador, propiciando reflexões esclarecedoras acerca dos mecanismos que articulam as experiências subjetivas no mundo do Trabalho.

Nos estudos em psicodinâmica do trabalho, Dejours (2007) divide a organização do trabalho em duas dimensões: a divisão do trabalho, que é a forma como são concebidas e prescritas as tarefas, cadências e seu modo operatório; e a divisão dos homens, que é o modo pelo qual as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores, também entendidas como as responsabilidades, bem como a forma na qual operam a fiscalização, o controle, a ordem, a direção e a hierarquia, que são as relações de poder e sistema hierárquico.

Segundo Dejours (2007), a organização do trabalho também se diferencia em "organização prescrita" e "organização real". Essa última evidencia o fracasso da normatização e da prescrição diante da modificação contínua da realidade, refletindo as situações imprevistas, que ultrapassam o domínio técnico e científico.

Para Mendes (2007), o objeto da psicodinâmica do trabalho é o estudo da dinâmica que perpassa as relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. Esses processos são caracterizados pelas vivências de prazer-sofrimento, pelas estratégias de mediação do sofrimento frente às contradições da organização do trabalho e pelas patologias provocadas de adoecimento.

Essa dinâmica requer a mobilização da inteligência prática, da subjetividade e da cooperação, como elementos que, articulados, ajudam os trabalhadores a enfrentar a “loucura” do trabalho e manter a sua saúde.

Tal mobilização se insere em um coletivo, uma vez que os investimentos individuais ocorrem, mas não são suficientes para mudar a realidade de trabalho. São fundamentais as oportunidades oferecidas pela organização do trabalho, de modo que prevaleça a liberdade de expressão pela fala e ação na realidade, o que leva ao prazer, à emancipação do sujeito e à qualidade de vida no trabalho.

No entanto, a depender das exigências da organização do trabalho, os modos de subjetivação podem se transformar em ferramentas úteis, explorados em nome de uma ideologia produtivista, do desempenho, da excelência. Nesse contexto o sofrimento se mantém, falham as mediações, e se desenvolvem patologias como perversão, violência e servidão, comprometendo à qualidade de vida dos trabalhadores.

A exploração ocorre pelas características contraditórias do sofrimento, o qual pode, ao mesmo tempo, assumir a função de mobilizador de saúde e de instrumento para obtenção da produtividade. Nesse sentido, Dejours (1993, p.103) considera que “o trabalho não causa o sofrimento”. O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas, principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento. Um exemplo é a auto-aceleração, que é um modo de se evitar contato com a realidade que faz sofrer e uma ferramenta usada pelos gestores da organização do trabalho pra aumentar a produção.

A clínica psicodinâmica do trabalho tem entre seus princípios fundamentais a promoção do espaço público de discussão do coletivo de trabalho. Mediante o processo de elaboração e per-elaboração do sofrimento no trabalho e das defesas para confrontá-lo busca-se o resgate do sentir, do pensar, do julgar e do agir em liberdade, construindo novos sentidos ao vivido, ressignificando-o. Ressaltando que frente às diferentes realidades que se apresentam para atividade clínica no contexto trabalho, revelam-se diferentes práticas, cujo grande desafio é construir dispositivos técnicos, éticos e políticos específicos sem distanciar-se dos princípios e do propósito de analisar (pesquisa ação) a dinâmica entre a organização do trabalho, o sofrimento e a saúde mental.

Mendes e Araujo (2011) no livro "Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras" descrevem o desdobramento da clínica psicodinâmica do trabalho em tipos diferenciados de condução, envolvendo um processo particular de negociação previsto, por Dejours, na fase de análise da demanda. Emergindo das práticas analisadas por esses autores: a clínica da cooperação; a clínica das patologias e a clínica da inclusão.

A primeira, clínica da cooperação, cujos participantes do coletivo estão imersos no mesmo cotidiano de trabalho Dejours (2009b), procura analisar e potencializar a mobilização subjetiva, a construção de regras coletivas de ofício e de convivência. A segunda, a clínica das patologias (Dejours, 2010), está focada no resgate do sujeito ao reconstruir a história do adoecimento e ou de violência a que foi exposto. Tem sido realizada com grupos heterogêneos em relação à organização do trabalho e homogêneos em relação à categoria profissional ou à situação vivida.

Na prática desta segunda clínica, perde-se espaço para mobilização subjetiva do coletivo que convive junto cotidianamente, mas ganha recursos coletivos para enfrentar a doença, pensar o futuro do trabalho e subsidiar a luta de categorias profissionais por melhores condições de trabalho e de saúde dentro de uma perspectiva preventiva. E a terceira, a clínica da inclusão, tem o foco no sentido do trabalho como constituinte do sujeito em situação de não trabalho (tais como aposentados e desempregados).

Apesar dessas variações, observam os autores, na prática clínica se faz necessário promover a análise do desejo (falta) do coletivo (demanda) para que o espaço de discussão oriente-se para a mudança da situação vivida e para significação dos sintomas, entre trabalhadores com ou sem adoecimento.

Conflitos de Relacionamento no ambiente de trabalho e a Clínica Psicodinâmica do Trabalho

Segundo afirma Mendes (2007), num texto transcrito de uma palestra proferida no III Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, os conflitos de relacionamento estão presentes em qualquer organização. Têm suas causas nas dimensões do contexto de trabalho, que na maioria das vezes, favorecem a rivalidade entre os colegas, a competição e o individualismo, tendo em vista as estratégias de gestão utilizadas como, por exemplo, os sistemas individualizados de avaliação de desempenho.

Segundo a autora, os conflitos são construtivos quando as dimensões do trabalho oferecem oportunidades para negociação, ou seja, existe uma margem de liberdade para o trabalhador ajustar a realidade de trabalho aos seus desejos e necessidades. Isso significa que a organização do trabalho precisa ter certa flexibilidade, as condições de trabalho devem ser adequadas e as relações socioprofissionais devem ser abertas, democráticas e justas. Não obstante, a prática organizacional nem sempre promove esse espaço de negociação, tornando os conflitos um problema, com consequências muito graves para o trabalhador e para a organização.

Desse modo, afirma Mendes (2007), um jogo de interesses divergentes que poderiam ser usados para o crescimento organizacional, torna-se fonte de sofrimento para o trabalhador, podendo comprometer a qualidade dos serviços prestados pela organização.

A explicação apresentada por Mendes (2007) é que, quando o conflito gera esse sofrimento as consequências vão tornando-se mais problemáticas para a organização. A evolução, frequência e características desses conflitos podem, com o passar do tempo, traduzir-se em comportamentos agressivos, em violência no trabalho e em assédio moral. Nesse sentido, é necessário que o sofrimento provocado nos trabalhadores em decorrência das situações de conflitos vivenciadas seja desvelado, com o objetivo de se identificar o mal que tais conflitos geraram, na medida em que são disfarçados até o momento em que se transformaram em sofrimento.

O problema, destaca a autora, é que esse sofrimento, muitas vezes, invisível é banalizado, ignorado e oculto. Tem como elementos básicos a angústia, o medo e a insegurança diante do número e da intensidade dos conflitos advindos das impossibilidades de negociação, em função das adversidades do contexto de trabalho. Mendes (2007) ainda questiona em seu discurso: Como identificar e enfrentar esses conflitos? Quais são as estratégias mais eficazes para combater o sofrimento visível e invisível advindos dos conflitos vivenciados nas organizações?

A autora propõe que, segundo a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, as estratégias podem ser defensivas e de mobilização coletiva.

As estratégias defensivas, explica Mendes (2007), são mecanismos de negação e racionalização da realidade de trabalho que faz sofrer. Caracteriza-se pela neutralização do sofrimento e das injustiças que os trabalhadores padecem e dos fracassos no trabalho. A racionalização compõe justificativas socialmente valorizadas para explicar situações desconfortáveis, desagradáveis e dolorosas que propiciam risco e impõem ritmo acelerado e/ou exigem elevados índices de desempenho e produtividade. Nesse caso, os conflitos são negados, disfarçados e minimizados, pois resolvê-los implica em muitos riscos, como exemplo, a perda de uma função ou posto de trabalho.

As estratégias de mobilização coletiva são modos de agir coletivo dos trabalhadores viabilizados no espaço público de discussão e na cooperação. Permitem a explicitação do conflito, o entendimento das suas causas e a busca de modos para superá-lo e transformar a realidade de trabalho fonte de conflito.

O espaço público de discussão é caracterizado pela fala coletiva do sofrimento. Esse espaço público da fala não é algo instituído, é construído pelos trabalhadores e subentende compreensão pelo coletivo dos meios comunicacionais utilizados para auto expressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta. É o espaço no qual as opiniões, eventualmente contraditórias, podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas. Essas opiniões são baseadas nas crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, na experiência técnica e no compartilhamento das estratégias de mediação frente às adversidades dos diferentes contextos de produção. É um dos caminhos mais saudáveis para o enfrentamento de conflitos e do sofrimento decorrente das adversidades organizacionais.

Outra possibilidade de enfrentamento desses conflitos é por meio da cooperação. A cooperação é constituída pela possibilidade de ação coordenada para construir um produto comum com base na confiança e na solidariedade. Caracteriza-se pela convergência das contribuições de cada trabalhado e das relações de interdependência. É possível que erros e falhas individuais sejam minimizados ou contornados e que o desempenho do coletivo de trabalho alcance resultados superiores à soma dos desempenhos individuais, pela integração das diferenças individuais e pela articulação dos talentos específicos de cada trabalhador.

Essa cooperação pressupõe valorização e reconhecimento da marca pessoal e do esforço de cada um para realizar o trabalho e para participar do coletivo, fortalecendo a identidade psicológica e social, reafirmando as referências internas e convivendo com a diversidade, de forma a produzir ações com mais poder de transformação do que ações individuais.

A autora considera que o problema não é a existência dos conflitos nas relações de trabalho, pois eles sempre irão existir porque fazem parte das contradições do jogo de interesses entre trabalhadores e as organizações. Ter conflito pode ser saudável e recomendável, uma vez que possibilita pensar e fazer escolhas. A renúncia faz parte do saber viver junto, do conviver, do respeitar as diferenças e do buscar crescer na complementariedade. Ter conflitos é uma oportunidade de respeitar normas de conduta e exercitar o comportamento ético.

Finaliza o texto expondo que o desafio se coloca quando esses conflitos deterioram as relações socioprofissionais, geram sofrimento e se cristalizam, transformando-se em comportamentos patológicos, prejudiciais aos trabalhadores e à organização. Por isso a importância dos espaços da fala e da cooperação, como construção coletiva, que permitem a

negociação e a criação de uma convivência organizacional pautada na solidariedade e na ética, contribuindo assim, para o papel construtivo do conflito.

Método

Para se investigar a discrepância entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho real e a existência das dimensões da mobilização subjetiva nos bombeiros militares responsáveis pelas atividades administrativas do CBMDF, optou-se por definir um grupo de servidores que pudessem, por meio de seus discursos, esclarecer ou pelo menos indicar suas formas de trabalho real para se alcançar o que é prescrito, seus sentimentos em relação ao trabalho, como lidam com o sofrimento inerente ao trabalho e o que fazem para melhorar.

Verificou-se a possibilidade, também, de se comparar as falas dos servidores de dois setores distintos. O primeiro onde se poderia supor que um maior número de afastamentos de pessoas do trabalho teria se dado por causa de adoecimento mental relacionado ao trabalho, em virtude da inexistência ou pouca mobilização subjetiva, enquanto que, no segundo setor onde ocorreram menos afastamentos do trabalho por motivo de adoecimento mental, existiria espaço para manifestação das dimensões da mobilização subjetiva.

Para se realizar a investigação do objeto de estudo foram levantadas, primeiramente, as OBMs que se destacaram com maior e com menor incidência de diagnósticos de afastamentos por motivo de doença codificada como “F”, de acordo com o Código Internacional de Doenças (CID 10).

O diagnóstico “F” está relacionado com as doenças mentais, incluindo síndrome pós-traumática, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, reação aguda ao estresse e estado de estresse pós-traumático, que, de acordo com a literatura, possuem estreita ligação com nas atividades desenvolvidas por bombeiros.

O levantamento foi procedido com base nas informações disponíveis no Cento de Perícias Médicas (CPMED) do CBMDF, as quais relacionam os bombeiros militares inspecionados pela Junta de Inspeção de Saúde do Corpo (JISC), por meio de seu nome, posto ou graduação, matrícula, setor de trabalho, diagnóstico da doença e quantitativo de dias de afastamento total ou parcial para tratamento.

Estabeleceu-se um recorte temporal de aproximadamente cinco anos, de janeiro de 2010 a setembro de 2014, onde se chegou ao total 3605 diagnósticos de CID F em servidores da ativa do CBMDF, num total aproximado 51.000 inspeções de saúde realizadas no período pesquisado. Além do recorte temporal, foram selecionadas as OBMs responsáveis pela atividade meio, ou seja, foram excluídas as unidades operacionais.

Quadro 2: Distribuição por OBMs.

OBM	Nº Diagnósticos	Percentual	Efetivo
Unidade da Área Fim (Operacional) – Maior Incidência	182	27,5	500
Unidade da Área Meio (Administrativa) – Maior incidência – Setor A	85	2,4	74
Unidade da Área Meio (Administrativa) – Menor incidência – Setor B	16	0,5	88
Total	3605	100,0	

Fonte: Os autores.

Dessa forma, a OBM da área meio com maior incidência de diagnósticos de CID F destacou-se das demais com 85 diagnósticos (2,4%), enquanto a que teve menor incidência destacou-se com 16 diagnósticos (0,5%).

O quadro também apresenta, de forma ilustrativa, uma unidade da Área Fim, que desenvolve atividade operacional, com 182 diagnósticos de CID F (27,5%) em relação às demais unidades do CBMDF.

Comparativamente, a unidade da área fim com o maior número de diagnósticos de CID F é dez vezes maior que a unidade da área meio com maior número de diagnósticos do mesmo tipo, todavia, o efetivo da área meio é quase seis vezes menor que o da área operacional.

Para identificar as prescrições de trabalho nos dois setores pesquisados foi estudada a documentação comum a todos os servidores do CBMDF, como a descrição de cargo prevista na Classificação Brasileira de Ocupações, o Estatuto dos Bombeiros-Militares do CBMDF, o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG), o Regulamento Disciplinar (RDE) e, ainda, o Regimento Interno de cada setor.

Participantes

Definidas as unidades com maior e menor incidência de diagnósticos com CID F, foi iniciada a fase de entrevistas, das quais deveriam participar bombeiros militares voluntários que exercessem as tarefas de execução nos respectivos setores.

Para a captação de interessados em participar da pesquisa, foi realizada uma visita a cada setor onde foi conversado com a chefia do local qual era o assunto e objetivos da pesquisa. Os servidores que estavam presentes no dia da visita prévia foram convocados pela chefia a reunirem-se em uma sala de reuniões de cada setor, sendo convidados pelos

pesquisadores a participar da pesquisa no dia seguinte e esclarecidos sobre o tema e objetivos, sendo informados, também, que seriam dispensados das atividades administrativas no período em que durasse a entrevista.

Participaram da pesquisa onze bombeiros militares, com as condições expressas a seguir:

Quadro 3: Qualificações dos participantes.

Indivíduo	Posto/Graduação	Ano de inclusão no CBMDF	Tempo de Serviço no CBMDF	Ano de inclusão na lotação atual	Tempo de serviço na lotação atual
Setor A					
1	Subtenente	1990	24	2010	4
2	Subtenente	1998	16	2008	6
3	Cabo	2000	14	2002	12
4	Subtenente	1992	22	2011	4
5	Subtenente	1990	24	2014	0
Setor B					
1	Subtenente	1991	23	2011	4
2	1º Sargento	1993	21	2011	4
3	Subtenente	1991	23	2013	1
4	3º Sargento	1995	15	2007	7
5	2º Sargento	1992	22	2009	5
6	1º Ten / Intd ¹¹	1986	28	2011	4
Média			21	-	5

Fonte: Os autores.

O quadro mostra as qualificações dos participantes onde se observa que são dez bombeiros militares do quadro de praças e um do quadro de oficial intendente, oriundo do quadro de praças, todos responsáveis por tarefas de execução de cada setor, possuindo, em média, 21 anos de serviço na Corporação e cinco anos de serviço no setor pesquisado.

Embora nos dois setores pesquisados existissem bombeiros militares do gênero masculino e feminino, somente homens se voluntariaram para participar das entrevistas.

Procedimentos de coleta de dados

Os bombeiros militares voluntários apresentaram-se para as entrevistas que ocorreram nos mesmos locais de trabalho rotineiro e no horário de expediente administrativo, numa sala reservada para a entrevista.

Os pesquisadores e os voluntários se posicionaram em torno de uma mesa, sendo esclarecidos sobre o tema e objetivos da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, passando a responder às questões apresentadas pelos pesquisadores entrevistadores.

¹¹ 1º Tenente do quadro de oficiais intendentes, oriundo do quadro de praça bombeiro militar.

As entrevistas, programadas para durar 2 (duas) horas foram totalmente gravadas em equipamento gravador digital cedido pelo Centro de Assistência Bombeiro Militar e as transcrições foram procedidas pelos pesquisadores em documento de texto.

Com a identificação dos setores tratou-se de coletar informações documentais sobre a prescrição de trabalho inerente a cada setor, chegando-se às situações relatadas nos resultados, referentes ao Setor A e ao Setor B, onde ocorreram maior e menor quantidade de diagnósticos relacionados ao adoecimento mental de servidores, respectivamente.

Os dados colhidos por meio da pesquisa documental e entrevistas foram analisados à luz da teoria psicodinâmica do trabalho. Buscou-se esclarecer a organização prescrita do trabalho, por meio da divisão das tarefas, a divisão social do trabalho e o estilo de gestão.

Instrumentos

O roteiro de entrevista aplicado a cada setor, considerando o objetivo da pesquisa, foi semiestruturado e buscou esclarecer às questões, conforme adaptado de Anjos (2009):

- 1) O que você faz no seu trabalho?
- 2) Como você se sente?
- 3) Como você lida com as dificuldades?
- 4) O que você faz para melhorar?

Análise dos dados

Por meio das entrevistas, além de se investigar a organização prescrita do trabalho, foi investigada a existência e a intensidade do sofrimento patogênico no trabalho, por meio dos relatos sobre o sentido do trabalho, do esgotamento mental, do reconhecimento e dos danos psicológicos e sociais.

Os dados foram analisados utilizando-se a técnica da Análise de Núcleo de Sentido, proposta por Mendes (2007)¹², que é uma adaptação da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1977)¹³.

Por meio das verbalizações dos entrevistados, que geraram unidades de registro, foram definidas as categorias e temas, os quais foram agrupados para fins de correlação com os conceitos propostos pela teoria psicodinâmica do trabalho.

¹² MENDES, Ana Magnólia. A TÉCNICA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO. Texto não publicado para uso exclusivo da disciplina Técnica de Entrevista do curso de graduação em Psicologia da UnB. Universidade de Brasília. Brasília: 2014. Texto cedido pela autora.

¹³ BARDIN, L. ANÁLISE DE CONTEÚDO. Lisboa: Edições 70.

Resultados

Com base nos documentos iniciais descritos foi possível extrair as seguintes prescrições gerais de trabalho na profissão bombeiro militar no CBMDF:

Estatuto dos Bombeiros Militares

Do Estatuto dos Bombeiros Militares observou-se que o serviço de bombeiro-militar consiste no exercício de atividade inerente ao Corpo de Bombeiros e compreende todos os encargos previstos na legislação específica, relacionados com a missão da Corporação.

O cargo de bombeiro-militar é o conjunto de deveres e responsabilidades cometido ao bombeiro-militar em serviço ativo e é o que se encontra especificado ou previsto nos Quadros de Organização, caracterizado ou definido como tal em outras disposições legais.

As atribuições e obrigações inerentes ao cargo de bombeiro-militar devem ser compatíveis com o correspondente grau hierárquico. São providos com pessoal que satisfaça os requisitos de grau hierárquico e de qualificação exigidos para o seu desempenho.

A provisão do quadro se faz mediante ato de nomeação, de designação ou determinação expressa de autoridade competente. Os círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os bombeiros-militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo.

Após ingressar no Corpo de Bombeiros, mediante inclusão, matrícula, ou nomeação, o bombeiro-militar prestará compromisso de honra, no qual afirmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres dos bombeiros-militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los.

O compromisso terá caráter solene e será prestado na presença de tropa, tão logo o bombeiro-militar tenha adquirido o grau de instrução compatível com o perfeito entendimento de seus deveres como integrante do Corpo de Bombeiros conforme a seguinte declaração: "Ao ingressar no Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente aos serviços profissionais e à segurança da comunidade, mesmo com o sacrifício da própria vida".

Os deveres dos bombeiros-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o bombeiro-militar à comunidade do Distrito Federal e ao serviço, compreendendo,

essencialmente:

I - a dedicação integral ao serviço e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;

II - o culto aos Símbolos Nacionais;

III - a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

IV - a disciplina e o respeito à hierarquia;

V - o rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;

VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade;

VII - o trato urbano, cordial e educado para com os cidadãos; e

VIII - a segurança da comunidade.

O quadro seguinte apresenta as possibilidades de ocupação de cargos no CBMDF:

Quadro 4 – Hierarquização e ordenação

Hierarquização	Ordenação
Círculos de Oficiais	Postos
Círculo de Oficiais Superiores	Coronel, Tenente-Coronel, Major
Círculo de oficiais intermediários	Capitão
Círculo de oficiais subalternos	Primeiro-Tenente, Segundo-Tenente
Círculos de Praças	Graduações
Círculo de Subtenentes e Sargentos	Subtenente, Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento, Terceiro-Sargento
Círculo de Cabos e Soldados	Cabo, Soldado de Primeira Classe, Soldado de Segunda Classe
Praças Especiais	Designação especial
Frequentam o círculo de oficiais subalternos	Aspirante-a-Oficial
Excepcionalmente ou em reuniões sociais, têm acesso aos círculos dos oficiais	Aluno-Oficial (Cadetes)

Fonte: Estatuto dos Bombeiros Militares.

A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias pelos bombeiros-militares em atividade ou na inatividade. A hierarquia e a disciplina são a base institucional do Corpo de Bombeiros, crescendo a autoridade e a responsabilidade com a elevação do grau hierárquico.

Hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, na estrutura do Corpo de Bombeiros, por postos e graduações. Dentro de um mesmo posto ou graduação, a ordenação faz-se pela antiguidade no posto ou graduação, sendo o respeito à hierarquia consubstanciado no espírito de acatamento à sequência da autoridade.

Disciplina é a rigorosa observância e acatamento integral da legislação que fundamenta o organismo de bombeiro-militar e coordena seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

São manifestações essenciais do valor do bombeiro-militar:

- I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever de bombeiro-militar e solene juramento de fidelidade à Pátria, até com o sacrifício da própria vida;
- II - o civismo e o culto das tradições históricas;
- III - a fé na missão elevada do Corpo de Bombeiros;
- IV - o amor à profissão e o entusiasmo com que a exerce;
- V - o aprimoramento técnico-profissional;
- VI - o espírito-de-corpo e o orgulho pela Corporação; e
- VII - a dedicação na defesa da sociedade.

O sentimento do dever, o brio do bombeiro-militar e o decoro da classe impõem a cada um dos integrantes do Corpo de Bombeiros, conduta moral e profissional irrepreensíveis com a observância dos seguintes preceitos da ética do bombeiro-militar:

- I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal;
- II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- III - respeitar a dignidade da pessoa humana;
- IV - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;
- V - ser justo e imparcial nos julgamentos dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual, físico e, também, pelo dos subordinados,

tendo em vista o cumprimento da missão comum;

VII - praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;

VIII - empregar todas as suas energias em benefício do serviço;

IX - ser discreto em suas atitudes e maneiras e em sua linguagem escrita e falada;

X - abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de qualquer natureza;

XI - acatar as autoridades civis;

XII - cumprir seus deveres de cidadão;

XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;

XIV - garantir a assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família modelar;

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

XVI - observar as normas de boa educação;

XVII - abster-se de fazer uso do posto ou graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;

XVIII - abster-se, na situação de inatividade, do uso das designações hierárquicas quando:

a) em atividades político-partidárias;

b) em atividades comerciais;

c) em atividades industriais;

d) para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou referentes à corporação, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado; e

e) no exercício de cargo ou função de natureza civil, mesmo que seja da administração pública;

XIX - zelar pelo bom nome do Corpo de Bombeiros e de cada um de seus integrantes, obedecendo e fazendo obedecer aos preceitos da ética de bombeiro-militar.

Ao bombeiro-militar da ativa é vedado comerciar ou tomar parte na administração ou gerência de sociedade ou dela ser sócio ou participar, exceto como acionista ou quotista em

sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada.

1) Regulamento Interno e dos Serviços Gerais

O RISG, observando sua aplicabilidade no CBMDF mediante adequação de nomenclaturas e peculiaridades do serviço, prevê que o Sargento é o auxiliar do Fiscal-de-Dia. O serviço de fiscal de dia numa unidade operacional do CBMDF normalmente exercido por um Sargento.

O AuxFisc Dia responde pelas funções do Fisc Dia no período em que este estiver afastado da unidade. A existência da escala de Aux Fisc Dia não elimina a escala de Adjunto ao Fiscal de Dia. Portanto, também é atribuição do Sargento o serviço de Adjunto.

O Sgt Adj é o auxiliar imediato do Of Dia, incumbindo-lhe:

- I - apresentar-se ao Of Dia após receber o serviço, executar e fazer executar todas as suas determinações;
- II - transmitir as ordens que dele receber e inteirá-lo da execução;
- III - secundá-lo, por iniciativa própria, na fiscalização da execução das ordens em vigor relativas ao serviço;
- IV - responder, perante o Of Dia, pela perfeita execução da limpeza do quartel a cargo do cabo da faxina;
- V - participar ao Of Dia todas as ocorrências que verificar e as providências que a respeito tenha tomado;
- VI - acompanhar o Of Dia nas suas visitas às dependências do quartel, salvo quando dispensado por ele ou na execução de outro serviço;
- VII - passar revista às dependências, quando determinado pelo Of Dia;
- VIII - organizar e escriturar os papéis relativos ao serviço, de modo que, uma hora depois da Parada, no máximo, estejam concluídos e à disposição do SCmt U;
- IX - dividir os quartos de ronda noturna entre si e os Sgt Dia SU;
- X - dividir a ronda noturna da guarda entre o seu comandante e o CbGd;
- XI - secundar o Of Dia na verificação do roteiro do pessoal de serviço da guarda, confeccionado pelo CmtGd;

XII - fiscalizar os serviços das SU, na ausência dos respectivos Cmt ou de seus substitutos eventuais;

XIII - receber, dos Sgt Dia SU, todas as praças da unidade que devam ser recolhidas presas e apresentá-las ao Of Dia para o conveniente destino;

XIV - providenciar para que as chaves de todas as dependências do quartel (gabinetes, reservas, depósitos, paiol etc.) estejam colocadas no claviculário da unidade, logo após o toque de ordem, informando pessoalmente ao Of Dia qualquer falta e entregando-lhe a respectiva chave;

XV - no caso de abertura de reserva para entrega de armamento do pessoal de serviço, nos horários sem expediente e ausente o Cmt SU, auxiliar o Of Dia na fiscalização, acompanhados do respectivo Sgt Dia SU, da distribuição e do recolhimento, pelos armeiros, de todo o armamento utilizado, bem como da abertura e do fechamento da reserva; e

XVI - responder pelo Of Dia em seus impedimentos eventuais.

Regulamento Disciplinar do Exército

O RDE apresenta conceitos e princípios gerais para o desenvolvimento das atividades militares, além de tipificar cento e treze atitudes e comportamentos que constituem as transgressões disciplinares.

Este código é de cumprimento obrigatório pelas corporações de bombeiros do país por força do Decreto nº 88.777 de 30 set. 1983, que aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200).

Em seu Artigo 42, o R-200 estabelece que a Inspeção-Geral das Polícias Militares tem competência para se dirigir diretamente às Polícias Militares, bem como aos órgãos responsáveis pela Segurança Pública e demais congêneres, quando se tratar de assunto técnico-profissional pertinente às Polícias Militares ou relacionado com a execução da legislação federal específica àquelas Corporações.

Os Corpos de Bombeiros, à semelhança das Polícias Militares, para que passam ter a condição de "militar" e assim serem considerados forças auxiliares, reserva do Exército, têm que satisfazer determinadas condições especiais.

Devem ser controlados e coordenados pelo Ministério do Exército, na forma

do Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-lei nº 2.010, de 12 de janeiro de 1983; serem componentes das Forças Policiais-Militares, ou independentes destas, desde que lhes sejam proporcionadas pelas Unidades da Federação condições de vida autônoma reconhecidas pelo Estado-Maior do Exército.

Devem, ainda, ser estruturados à base da hierarquia e da disciplina militar; possuírem uniformes e subordinarem-se aos preceitos gerais do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais e do Regulamento Disciplinar, ambos do Exército, e da legislação específica sobre precedência entre militares das Forças Armadas e os integrantes das Forças Auxiliares; ficarem sujeitos ao Código Penal Militar e exercerem suas atividades profissionais em regime de trabalho de tempo integral.

A transgressão disciplinar, conforme previsto no RDE, é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio ofensiva à ética, aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe.

A honra pessoal é o sentimento de dignidade própria, como o apreço e o respeito de que é objeto ou se torna merecedor o militar, perante seus superiores, pares e subordinados.

O pundonor militar é o dever do militar em pautar a sua conduta como a de um profissional correto. Exige dele, em qualquer ocasião, alto padrão de comportamento ético que refletirá no seu desempenho perante a Instituição a que serve e no grau de respeito que lhe é devido.

O decoro da classe é o valor moral e social da Instituição. Ele representa o conceito social dos militares que a compõem e não subsiste sem esse.

A camaradagem é indispensável à formação e ao convívio da família militar, contribuindo para as melhores relações sociais entre os militares, cabendo aos militares incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus pares e subordinados. As demonstrações de camaradagem, cortesia e consideração, obrigatórias entre os militares brasileiros, devem ser dispensadas aos militares das nações amigas.

A civilidade, sendo parte da educação militar, é de interesse vital para a disciplina consciente, sendo dever do superior hierárquico tratar os subordinados em geral, e os recrutas em particular, com interesse e bondade. O subordinado é obrigado a todas as provas de respeito e deferência para com os seus superiores hierárquicos.

O RDE relaciona minuciosamente as transgressões disciplinares para que os servidores submetidos ao regulamento tenham clara consciência de suas responsabilidades enquanto membros da instituição militar. A relação de transgressões encontra-se anexada à presente pesquisa.

Classificação Brasileira de Ocupações

Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações os subtenentes e sargentos do corpo de bombeiros militar, de acordo com a descrição sumária do código 0311-10, previnem sinistros e acidentes, realizam salvamento, combatem incêndios e prestam atendimento pré-hospitalar, controlam acidentes com produtos perigosos, comandam equipes de serviços de prontidão e chefiam guarnições.

No desenvolvimento das atividades, a rapidez e a eficácia da comunicação são cruciais, tanto para atender ocorrências como para tranquilizar vítimas e orientar a população.

Para ingressar nessas ocupações, no caso do CBMDF, é exigida atualmente a formação de ensino superior, acrescida de curso profissionalizante com duração superior a quatrocentas horas-aula, ministrado em escolas especializadas dentro da Corporação.

O pleno exercício profissional ocorre com mais de quatro anos de atuação na área, quando se tratam dos sargentos bombeiros.

Os subtenentes e os sargentos com mais experiência e tempo de serviço passaram anteriormente pelas graduações de cabo e soldado. Esses profissionais, além de executarem atividades administrativas de bombeiro militar, são chefes de guarnições de bombeiros-militares e assumem o comando de destacamentos internos.

Atuam, ainda, nos órgãos da administração pública, defesa e seguridade social e estão organizados por equipes de resgate, de salvamento, de produtos perigosos ou de combate a incêndio, sob a supervisão constante de profissionais de patentes superiores.

Trabalham a céu aberto em ambientes fechados, em períodos diurnos, noturnos e em plantões. Estão sujeitos a pressões, posições desconfortáveis, ao trabalho em grandes alturas, em locais subterrâneos e confinados. Frequentemente, no exercício da profissão, são expostos a materiais tóxicos e infectocontagiosos, radiação, ruídos, altas temperaturas, frio e ao trabalho subaquático.

O quadro seguinte apresenta as atividades dos subtenentes e sargentos bombeiros-

militares, distribuídas em nove conjuntos de atribuições e competências:

Quadro 5: Atribuições e competências dos Subtenentes e Sargentos Bombeiros Militares

Combater incêndios	1 - Avaliar situação do local sinistrado 2 - Identificar material combustível 3 - Definir tática e técnica de combate ao incêndio 4 - Determinar isolamento da área 5 - Coordenar combate a incêndio 6 - Proteger material do local 7 - Coordenar execução do resgate	8 - Preservar local sinistrado 9 - Determinar coleta de dados em local sinistrado 10 - Liberar local à autoridade ou interessado 11 - Determinar operação de rescaldo 12 - Avaliar ações executadas no combate a incêndio
Realizar salvamento	1 - Estabelecer tática e técnica de salvamento 2 - Estabelecer procedimentos para segurança da operação	3 - Selecionar material e equipamento 4 - Realizar buscas 5 - Realizar resgates 6 - Retirar vítimas do local sinistrado
Prestar atendimento pré-hospitalar	1 - Examinar gravidade da ocorrência 2 - Orientar procedimento pré-hospitalar 3 - Estabilizar vítima 4 - Manter sinais vitais das vítimas	5 - Imobilizar vítimas 6 - Providenciar condução de vítimas 7 - Entregar vítima ao hospital
Controlar acidentes com produtos perigosos	1 - Reconhecer produtos perigosos 2 - Observar condições climáticas 3 - Empregar tática e técnica de controle de vazamento 4 - Providenciar evacuação da área	5 - Coordenar operação de contenção de vazamento 6 - Coordenar descontaminação do material utilizado
Chefiar guarnição	1 - Receber comando da guarnição 2 - Supervisionar a inspeção de equipamentos 3 - Coordenar serviços da guarnição	4 - Fiscalizar o uso correto dos equipamentos de proteção individual 5 - Transmitir o comando da guarnição
Comandar equipe de serviço (prontidão)	1 - Receber comando da prontidão 2 - Verificar condições de trabalho do efetivo 3 - Inspeccionar dependências físicas do quartel 4 - Confeccionar mapa-força (recursos disponíveis) 5 - Preparar escala de serviço	6 - Instruir guarnições 7 - Administrar ocorrências internas durante o plantão 8 - Administrar apoio logístico 9 - Fazer cumprir a rotina diária de trabalho 10 - Transmitir o comando da prontidão
Comunicar-se	1 - Receber chamados de ocorrência 2 - Despachar guarnições 3 - Ministras palestras e treinamentos 4 - Informar efetivo e quantidade de equipamentos 5 - Participar de demonstrações 6 - Repassar ordens de superiores 7 - Solicitar apoio	8 - Informar sobre vítimas e local da ocorrência 9 - Comunicar à central de operações sobre ocorrências 10 - Relatar ocorrências internas 11 - Comunicar-se por códigos 12 - Tranquilizar vítima 13 - Elaborar relatórios
Prevenir sinistros e acidentes	1 - Analisar projetos de instalações de equipamentos contra incêndio 2 - Vistoriar edificações e equipamentos de segurança contra incêndio 3 - Executar vistoria orientativa 4 - Vistoriar locais de eventos	5 - Idealizar panfletos educativos 6 - Analisar grau de iminência de risco 7 - Coordenar ações de eliminação de risco 8 - Ordenar sinalização de área de risco
Demonstrar competências pessoais	1 - Exercer liderança 2 - Demonstrar controle emocional 3 - Demonstrar disciplina 4 - Demonstrar iniciativa 5 - Trabalhar em equipe	6 - Demonstrar perseverança 7 - Demonstrar autoconfiança 8 - Demonstrar preparo físico 9 - Demonstrar solidariedade 10 - Demonstrar zelo

Fonte: Classificação Brasileira de Ocupações, Ministério do Trabalho.

Resultados sobre as prescrições de trabalho específicas nos Setores A e B:

O Setor A é o órgão de Direção Setorial responsável pela coordenação, planejamento, controle, fiscalização e execução das atividades relacionadas com o pessoal inativo e com os pensionistas da Corporação.

Compõe o setor uma Direção; Seção de Pensões Militares; Seção de Reserva e Reforma; Seção de Expediente; Seção de Recepção e Atendimento; Seção de Controle de Tarefa por Tempo Certo; e Seção de Pagamento.

O efetivo previsto para o desenvolvimento das competências orgânicas do Setor A é de 42 (quarenta e dois) bombeiros militares.

As competências do Setor A são as constantes no quadro seguinte:

Quadro 6: Competências organizacionais do Setor A.

1. planejar, coordenar, executar, controlar e fiscalizar as políticas relacionadas com as suas atividades;
2. supervisionar as atividades dos órgãos subordinados;
3. analisar e proferir decisão nos atos, solicitações, reclamações ou processos administrativos de sua competência;
4. promover estudos e análises, com vistas ao aprimoramento e à racionalização das suas atividades;
5. expedir informações, declarações e certidões relativas às matérias de sua competência;
6. instruir e complementar os processos de reforma e pensão militar, remetendo-os aos Órgãos de Controle, para análise e julgamento;
7. confeccionar, controlar, atualizar e fiscalizar a folha de pagamento do pessoal inativo e dos pensionistas;
8. preparar atos para concessão e revisão de reformas e proventos, submetendo-os à apreciação e aprovação do Chefe de Departamento de Recursos Humanos;
9. promover o chamamento e a seleção de militares inativos para a prestação de tarefa por tempo certo;
10. preparar atos de reforma do pessoal da reserva remunerada, nas situações previstas no Estatuto do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal;
11. providenciar a inclusão na folha de pagamento dos militares transferidos para a reserva remunerada e os reformados, bem como dos pensionistas, após a publicação dos atos legais;
12. baixar atos de concessão de pensão militar aos beneficiários dos ex-militares;
13. expedir certidões relativas ao pessoal inativo e pensionistas;
14. promover o transporte ambulatorial eletivo de pessoal inativo e de seus dependentes legais, bem como de pensionistas contribuintes do fundo de saúde do CBMDF;
15. promover os atos necessários à reconvocação de pessoal da reserva remunerada para o serviço ativo da Corporação mediante determinação do Comandante Geral;
16. receber denúncias de má conduta social ou moral de militares da inatividade, que apontem indícios de prática de transgressão disciplinar, tipificados no regulamento disciplinar vigente, bem como proceder aos atos decorrentes, em conformidade com a legislação específica; e
17. instaurar sindicâncias relativas às transgressões disciplinares dos militares lotados [no Setor A], em conformidade com a legislação específica.

Fonte: Regimento Interno do Setor A.

São competências funcionais dos executores das atividades do Setor A, designados como Assistentes Administrativos, funções exercidas por subtenentes e sargentos, de acordo com o Regimento Interno do setor:

Quadro 7: Competências funcionais dos Assistentes Administrativos do Setor A.

1. auxiliar ou complementar as atividades dos chefes imediatos na instrução e na administração do setor, no qual se encontram lotados;
2. impor-se pela lealdade, pelo exemplo e pela capacidade técnico-profissional, no exercício de suas atividades e no comando de elementos subordinados;
3. assegurar a observância minuciosa e ininterrupta das ordens, diretrizes e normas do serviço pelas praças que lhes estiverem diretamente subordinadas, bem como a manutenção da coesão e do moral, em todas as circunstâncias;
4. cumprir o presente Regimento quanto às suas atribuições, tomando as iniciativas das providências de sua responsabilidade;
5. realizar tarefas e missões que lhes forem determinadas, adotando medidas de organização e métodos que visem à racionalização e melhor eficiência dos trabalhos;
6. prestar informações sobre os serviços que lhes são afetos;
7. auxiliar o chefe imediato na análise da documentação de responsabilidade do setor em que se encontram lotados;
8. informar ao chefe imediato irregularidades e alterações verificadas;
9. fiscalizar as atividades desenvolvidas pelos Auxiliares Administrativos; e
10. executar outras atribuições que lhes forem legalmente conferidas.

Fonte: Regimento Interno do Setor A.

Aos Auxiliares Administrativos do Setor A, função exercida por cabos e soldados, compete, de acordo com o Regimento Interno do setor:

Quadro 8: Competências funcionais dos Auxiliares Administrativos do Setor A.

1. cumprir o presente Regimento, quanto às atribuições do setor em que se encontram lotados, tomando as iniciativas das providências de sua responsabilidade;
2. realizar tarefas e missões que lhes forem determinadas, adotando medidas de organização e métodos que visem à racionalização e melhor eficiência dos trabalhos;
3. prestar informações sobre os serviços afetos ao seu setor;
4. assessorar e auxiliar o chefe imediato e os assistentes administrativos;
5. produzir a documentação de responsabilidade do setor em que se encontram lotados, submetendo-a à análise dos Assistentes Administrativos;
6. informar ao chefe imediato e aos Assistentes Administrativos irregularidades e alterações verificadas; e
7. executar outras atribuições que lhes forem legalmente conferidas.

Fonte: Regimento Interno do Setor A.

O Setor B é o órgão de direção-geral do CBMDF que tem por finalidade executar a política e as diretrizes estratégicas relacionadas com orçamento e finanças, receitas e despesas públicas, aquisições e contratações, materiais, obras e serviços, especificação técnica, manutenção de equipamentos, viaturas e instalações, intendência e administração patrimonial.

É composto por 3 (três) órgãos de direção setorial que executam as atividades

previstas para o setor, congregando em sua estrutura 119 servidores.

São competências do Setor B, por meio de seus órgãos subordinados:

Quadro 9: Competências organizacionais do Setor B.

1. executar as atribuições que lhe forem cometidas como integrante dos sistemas de administração financeira, orçamentária e contábil do Distrito Federal e da União;
2. exercer a função de ordenação de despesas, observado o disposto na legislação específica;
3. executar o plano de aplicação de recursos financeiros aprovado pelo Comandante-Geral;
4. instruir e consolidar o processo de tomada de contas anual dos ordenadores de despesas da Corporação;
5. orientar, receber e avaliar as demais prestações de contas que forem atribuídas por disposições legais;
6. participar da elaboração dos Planejamentos Orçamentários e Planos de Aplicação de Recursos Financeiros do Comando-Geral;
7. executar atividades relacionadas com a contabilidade pública;
8. realizar licitações, adesões ao Sistema de Registro de Preços, dispensas e inexigibilidades de licitação e o cadastro de empresas interessadas em participarem das licitações do CBMDF nas modalidades de Convite e Tomada de Preços, com vistas às compras e contratações necessárias ao funcionamento da Corporação;
9. autuar e dar prosseguimento aos processos administrativos relativos às aquisições e contratações;
10. administrar o Sistema de Registro de Preços da Corporação;
11. formalizar e administrar contratos administrativos, convênios, termos de cooperação e outros ajustes, bem como seus respectivos aditamentos;
12. fiscalizar e orientar a execução dos contratos e convênios;
13. elaborar a especificação técnica dos bens, serviços e obras a serem adquiridos ou contratados pela Corporação;
14. coordenar, supervisionar e fiscalizar as atividades do CEMEV, CESMA e COMAP;
15. analisar e proferir decisão nos atos, solicitações, reclamações ou processos administrativos de sua competência;
16. coordenar a execução e a fiscalização das atividades próprias de intendência e administração patrimonial;
17. administrar os contratos de prestação de serviços de natureza continuada.

Fonte: Regimento Interno do Setor B.

Aos Assistentes Administrativos do Setor B, função exercida por subtenentes e sargentos BM compete:

Quadro 10: Competências funcionais dos Assistentes Administrativos do Setor B.

1. auxiliar ou complementar as atividades dos chefes imediatos, quer no adestramento e emprego de meios, quer na instrução e na administração do setor no qual encontram-se lotados;
2. no exercício de suas atividades e no comando de elementos subordinados deverão impor-se pela lealdade, pelo exemplo e pela capacidade técnico-profissional, incumbindo-lhes assegurar a observância minuciosa e ininterrupta das ordens, das normas do serviço e das operativas pelas praças que lhes estiverem diretamente subordinadas e a manutenção da coesão e do moral delas, em todas as circunstâncias;
3. cumprir o presente Regimento quanto às suas atribuições tomando as iniciativas das providências de sua responsabilidade;
4. realizar tarefas e missões que lhe forem determinadas, adotando medidas de organização e métodos que visem à racionalização e melhor eficiência dos trabalhos;
5. prestar informações sobre os serviços que lhe são afetos;
6. auxiliar o chefe imediato na análise da documentação de responsabilidade do setor em que se encontra lotado;

7. informar ao chefe imediato irregularidades e alterações verificadas;
8. fiscalizar as atividades desenvolvidas pelos Auxiliares Administrativos; e
9. executar outras atribuições que lhe forem legalmente conferidas por autoridade competente.

Fonte: Regimento Interno do Setor B.

Aos Auxiliares Administrativos do Setor B, função exercida por cabos e soldados BM compete:

Quadro 11: Competências funcionais dos Auxiliares Administrativos do Setor B.

1. cumprir o presente Regimento quanto às atribuições do setor em que se encontra lotado, tomando as iniciativas das providências de sua responsabilidade;
2. realizar tarefas e missões que lhe forem determinadas, adotando medidas de organização e métodos que visem à racionalização e melhor eficiência dos trabalhos;
3. prestar informações sobre os serviços afetos ao seu setor;
4. assessorar e auxiliar o chefe imediato e os assistentes administrativos;
5. produzir a documentação de responsabilidade do setor em que se encontra lotado, submetendo-a a análise dos Assistentes Administrativos;
6. informar ao chefe imediato e aos Assistentes Administrativos irregularidades e alterações verificadas; e
7. executar outras atribuições que lhe forem legalmente conferidas por autoridade competente.

Fonte: Regimento Interno do Setor B.

Resultados das entrevistas coletivas no Setor A e no Setor B:

O que foi verbalizado nas entrevistas trouxe à tona o que pensam, sentem e como agem os bombeiros militares que desenvolvem as atividades nos dois setores pesquisados. Os resultados estão expostos em tabelas que apresentam as categorias destacadas com base nas unidades de registro e suas frequências de ocorrência.

Durante as entrevistas foi percebido no discurso dos bombeiros que algumas questões necessitavam ser mais bem esclarecidas objetivando aprofundar a investigação. Para tanto, algumas questões foram subdivididas e outras foram elaboradas como complemento para explorar o assunto junto aos entrevistados em cada setor, esclarecendo com maior profundidade as questões originais do roteiro.

No Setor A foi percebido inicialmente um pequeno repertório de informações esclarecedoras às questões do roteiro de entrevista. Na primeira questão “o que você faz no seu trabalho”, foi solicitado, também, que descrevessem um dia típico de trabalho, pois estava ocorrendo simplesmente uma descrição sumarizada das tarefas. À segunda questão no mesmo setor, “como você se sente”, foi perguntado, também, o que gosta e o que não gosta no trabalho e, se tivesse um filho, se indicaria ou não o seu trabalho a ele. À questão de “como você lida com as dificuldades” foi perguntado, também, quais eram efetivamente as dificuldades percebidas no trabalho, se causavam sofrimento, quais prejuízos traziam para sua vida e como mediava essas situações.

No Setor B foram percebidos discursos mais esclarecedores, porém, também foi preciso realizar perguntas complementares e, ao final, foram convidados a acrescentar comentários que pudessem contribuir com a pesquisa.

As tabelas resultantes foram intituladas com uma frase que poderia resumir os assuntos que se objetivavam alcançar e são apresentadas a seguir:

Descrição do trabalho.

Para se esclarecer a questão do que o servidor faz no seu ambiente de trabalho, foi solicitado que descrevesse como é um dia típico de seu trabalho. As categorias das respostas relatadas pelos servidores são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Análise das respostas sobre um dia típico de trabalho.

Categoria	Setor A			Setor B			Unidades de Registro
	positivo	neutro	negativo	positivo	neutro	negativo	
Cobrança						1	1
Descrição da atividade	12			2			14
Diversidade de Tarefas						2	2
Quantidade de Trabalho			1			6	7
Trabalho intelectual						2	2
Treinamento			3				3
Total	0	12	4	0	2	11	29

Nas rotinas descritas pelos servidores do setor A percebe-se que há um foco na “Descrição da Atividade” que reflete sumariamente as tarefas prescritas, na necessidade de “Treinamento” para o desempenho das funções e a percepção de excessiva “Quantidade de Trabalho”, enquanto que na descrição da rotina expressa pelos servidores do setor B, tem-se o foco em categorias que expressam o que sentem em relação ao excesso de “Quantidade de Trabalho”, com maior frequência, quando falam sobre “o risco de acumular trabalho chega a ser estressante”, de “Cobranças” e outras características que geram estresse, como a “Diversidade de Tarefas” e o “Trabalho Intelectual”, quando afirmam que “é um trabalho assim, bem intelectual, e por vezes eu me sinto exausto”.

Sentimentos e preferências em relação ao trabalho

Para se esclarecer a questão de como o servidor se sente em relação ao trabalho, demonstrando assim seus sentimentos e preferências, foi questionado o que gosta e o que não gosta em seu trabalho.

Tabela 2 – O que sente em relação ao trabalho.

Categoria	Setor A		Setor B		Unidades de Registro
	positivo	negativo	positivo	negativo	
Adaptação			1		1
Ambiente			4		4
Burocracia				5	5
Cobrança				4	4
Cooperação	2		7		9
Espaço de Discussão			1		1
Estrutura		2			2
Quantidade de trabalho				3	3
Reconhecimento		2	2	2	6
Reconhecimento / Carreira				7	7
Rotina			1		1
Satisfação	1		6	2	9
Treinamento		1		1	2
Utilidade	4	2			6
Total	7	7	21	25	60

Nas respostas dos servidores do Setor B percebe-se que há uma maior frequência de conteúdos positivamente relacionados à “Cooperação” e à “Satisfação” no trabalho, como expressam as frases típicas “gosto das pessoas aqui” e “gosto do tipo de trabalho”. Por outro lado, os conteúdos negativos deste setor se dividiram entre as categorias “Reconhecimento/Carreira”, “Reconhecimento” e “Burocracia”, conforme refletido nas frases “o que me abala muito assim [...] é um tal de um merecimento. Qual é o critério? Ver a pessoa que está atrás de mim ascender e eu ficar” e “Não gosto da burocracia, deixa a pessoa estressada”.

No Setor A os conteúdos refletem positivamente a “Utilidade” do trabalho como respostas de maior frequência, como a que expressam “o que mais me motiva é uma condição ímpar de ajudar as pessoas que não são informadas”.

Estratégias de enfrentamento do sofrimento.

A Tabela 3 apresenta os resultados da análise de conteúdo referente às estratégias de enfrentamento do sofrimento relatadas pelos entrevistados. Para se investigar essas estratégias dos servidores foram feitas questões de como lidam com o sofrimento que percebem relacionado ao trabalho e como mediam a situação.

Tabela 3 – Mediação de problemas.

Categoria	Setor A		Setor B		Unidades de Registro
	positivo	negativo	positivo	negativo	
Ambiente (Instrumental)		1			1
Burocracia		1			1
Cobrança da chefia		2			2
Cooperação		1	2		3
Justiça	1	9			10
Prazo		4			4
Quantidade de Trabalho		11		4	15
Reconhecimento	1	4	1		6
Satisfação					0
Segurança		1			1
Suporte	3	1	10		14
Total	5	35	13	4	57

As respostas ao questionamento evidenciaram uma maior frequência de unidades de registros relacionadas às categorias de “Quantidade de trabalho” em excesso no Setor A e sentimento de injustiça referente à categoria “Justiça”, no mesmo setor, como percebido nas frases “muitas vezes a demanda é tão grande que não conseguimos cobrir o pedido de um colega aqui da seção” e “nós temos aqui vários exemplos de mães e filhas brigando na justiça por causa de pensão. Isso trás uma aflição, mas ao mesmo tempo a gente percebe que precisa internalizar isso nos nossos filhos, para que eles não tenham essa mentalidade a respeito do dinheiro”.

No Setor B as verbalizações demonstraram que a categoria “Suporte” se destacou, como expresso na frase “quando eu chego em casa e tô calado a mulher já sabe e o menino também. Eu sou extrovertido, mais em casa. Aí quando eu chego e tô calado o pessoal já sabe e fica mais maneiro, né? Graças a Deus é isso”. A “Quantidade de trabalho” em excesso também foi explicitada com frequência importante no setor B, como pode ser percebido na frase “teve um grande fluxo de serviço, só pra dois fazerem”.

Aceitação ou repulsa pelo trabalho.

A Tabela 4 informa sobre a aceitação ou repulsa pelo trabalho, que reflete o sentimento em relação ao trabalho, buscando-se esclarecer com maior precisão o sentimento pelo trabalho por meio da questão “se você tivesse um filho, você indicaria esse trabalho a ele?”.

Tabela 4 – Realização no trabalho.

Categorias	Setor A		Setor B		Unidades de registro
	positivo	negativo	positivo	negativo	
Chefia		1			1
Quantidade de pessoal		1			1
Quantidade de trabalho		3			3
Reconhecimento		1			1
Satisfação	2	1	7	2	12
Treinamento		1			1
Total	2	8	7	2	19

Com a contabilização das frequências verificou-se no Setor B que a categoria “Satisfação” com o trabalho teve direção muito positiva, enquanto que no Setor A teve uma frequência muito baixa, não se destacando das outras categorias.

Utilidade, reconhecimento e adoecimento no Setor A.

A Tabela 5 reúne os resultados das questões feitas aos servidores do Setor A, com o objetivo de melhor esclarecer sentimentos relacionados à utilidade do trabalho, o reconhecimento e os adoecimentos percebidos pelos entrevistados.

Tabela 5 – Últimos relatos no Setor A.

Categorias	Setor A		Unidades de registro
	positivo	negativo	
Chefia		2	2
Quantidade de trabalho		5	5
Reconhecimento	3	5	8
Reconhecimento / Carreira		2	2
Satisfação	6	2	8
Utilidade	1		1
Total	10	16	26

O resultado da Tabela 5, relativa exclusivamente ao Setor A, traz as categorias “Satisfação”, “Quantidade de trabalho” e “Reconhecimento” com maior frequência, todavia, as frequências da quantidade de trabalho e falta de reconhecimento referem-se ao aspecto negativo, enquanto a categoria da satisfação é positiva.

Ilustra a categoria “Quantidade de trabalho” a frase “o estresse e as doenças psíquicas foram causados pela carga de trabalho e por pessoas mal preparadas para comandar e dirigir. Uma falta de direcionamento, de prescrição do que fazer também causa estresse. Exemplo

disso é um monte de reunião de inventam”. Quanto à categoria “Reconhecimento” tem-se “por parte da chefia temos pouco reconhecimento ou nenhum”.

Percepções adicionais no Setor B.

A Tabela 6 apresenta os resultados das questões feitas aos servidores do Setor B, com o objetivo de oportunizar melhores esclarecimentos sobre as questões anteriores.

Tabela 6 – Últimos relatos no Setor B.

Categorias	Setor B		Unidades de registro
	positivo	negativo	
Ambiente	1		1
Cooperação	2		2
Justiça		1	1
Reconhecimento	1	1	2
Reconhecimento / Carreira		2	2
Satisfação	4	3	7
Treinamento		1	1
Total	8	8	16

Evidenciou-se com maior frequência a categoria “Satisfação”, porém no sentido positivo e no sentido negativo, como expõe o relatado “eu tô satisfeito com a estrutura que nós temos hoje de trabalho” e “obviamente, se nós pudéssemos escolher eu escolheria hoje estar na tropa, na escala de serviço”, respectivamente.

Quanto à segunda categoria de maior frequência positiva têm-se a “Cooperação”, tipificada com a expressão “as pessoas são muito camaradas, há o respeito e isso eu gosto”. A segunda categoria de maior frequência, porém no sentido negativo, foi o “Reconhecimento/Carreira”, exemplificada pela frase “a instituição tá fazendo com que eu seja assim e eu tô pensando em ir embora. Não, eu tô pensando em ir embora, sinceramente”.

Análise agrupada de categorias.

A Tabela 7 foi gerada com o intuito de agrupar as categorias que surgiram a partir das unidades de registro presentes em todas as questões formuladas.

Tabela 7: Análise agrupada de categorias.

Categorias	Setor A			Setor B			Unidades de registro
	positivo	neutro	negativo	positivo	neutro	negativo	
Satisfação	11		6	17		6	40
Quantidade de Trabalho			19			13	32
Reconhecimento	4		11	4		3	22
Suporte	3		1	11			15
Cooperação	2		1	11			14
Descrição da atividade		12			2		14
Justiça	1		9			1	11
Reconhecimento/Carreira			2			9	11
Treinamento			6			2	8
Cobrança			2			5	7
Utilidade	5		2				7
Burocracia			1			5	6
Ambiente				5			5
Prazos			4				4
Chefia			3				3
Diversidade de Tarefas						2	2
Estrutura			2				2
Trabalho intelectual						2	2
Adaptação						1	1
Ambiente (Instrumental)			1				1
Espaço de Discussão				1			1
Quantidade de pessoal			1				1
Rotina				1			1
Segurança			1				1
Total	26	12	72	50	2	49	211

Foi feita uma ordenação das categorias pelo número de vezes em que foi repetida sua unidade de registro, sendo possível recortar as oito mais frequentes, com sentidos positivos, negativos e neutros.

Na categoria “Satisfação” percebe-se que houve relatos de satisfação e insatisfação com o trabalho, porém, os relatos de satisfação com o trabalho estão mais presentes no Setor B que no Setor A.

Os relatos sobre a “Quantidade de Trabalho” esclarecem que nos dois setores há percepção de excesso de trabalho, porém ocorre maior frequência de relatos de excesso de trabalho no Setor A.

A categoria “Reconhecimento”, embora tenha sido minimamente registrada de forma

positiva e equilibrada nos dois setores, foi cerca de quatro vezes mais relatada de forma negativa, ou seja, como falta de reconhecimento, no Setor A do que no Setor B.

Os relatos da categoria “Suporte” são muito mais frequentes positivamente no Setor B do que no Setor A, também cerca de quatro vezes a mais. No Setor A houve, ainda, relato de falta de suporte.

Na categoria “Cooperação” foi registrada uma frequência positiva quatro vezes maior no Setor B do que no setor A. O relatos de falta de “Cooperação” foi registrado somente no Setor A.

A categoria “Descrição da atividade”, considerada neutra com relação à direção da unidade de registro, teve frequência seis vezes mais expressiva no Setor A.

A frequência com que a categoria “Justiça” ocorreu de forma negativa, ou seja, como injustiça, foi nove vezes mais relatada no Setor A do que no Setor B.

No Setor B a frequência de relatos negativos quanto à categoria “Reconhecimento/Carreira” foi cerca de nove vezes maior do que no Setor A.

Discussão

Retomando a questão inicial, ou seja, se existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, como estratégia para se evitar o adoecimento de bombeiros militares responsáveis pela atividade meio da Corporação, considerando o contexto de intensas discrepâncias entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho efetivamente vivenciado, foi necessário alcançar o objetivo de se investigar a relação entre a organização do trabalho, suas discrepâncias e a mobilização subjetiva dos bombeiros em atividade meio.

Para se atingir este objetivo foi preciso estudar a organização prescrita do trabalho e o trabalho efetivamente realizado e, ainda, descrever a mobilização subjetiva e suas dimensões presentes no trabalho, por meio da análise de conteúdo dos discursos.

Na avaliação da organização prescrita do trabalho no CBMDF, exercido pelos bombeiros militares responsáveis pelas atividades administrativas, observou-se que a prescrição é muito clara e capaz de orientar as atividades nos dois setores, por meio dos regimentos internos, os quais indicam, passo a passo, o que deve fazer o “Assistente Administrativo” e o “Auxiliar Administrativo”, funções exercidas pelos bombeiros militares pesquisados.

Percebeu-se, também, que além do regimento interno dos locais pesquisados há prescrição de trabalho por meio do Estatuto dos Bombeiros Militares e o Regulamento Disciplinar comum a todos os bombeiros militares, orientando comportamentos e atitudes dentro e fora do ambiente profissional, além de descrever punições de caráter educativo quando da ocorrência de transgressão às regras, também extremamente claras, conforme expõem os deveres e obrigações dos bombeiros militares:

- I - a dedicação integral ao serviço e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;
- II - o culto aos Símbolos Nacionais;
- III - a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;
- IV - a disciplina e o respeito à hierarquia;
- V - o rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;
- VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade;
- VII - o trato urbano, cordial e educado para com os cidadãos; e
- VIII - a segurança da comunidade.

As prescrições previstas no RDE trazem conceitos e princípios gerais para o desenvolvimento das atividades militares, além de tipificarem cento e treze atitudes e comportamentos que constituem as transgressões, ou seja, ações praticadas pelo militar contrárias aos preceitos estatuídos que ofendam a ética, os deveres e as obrigações militares, mesmo na sua manifestação mais elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o

pundonor militar e o decoro da classe.

Outros construtos como camaradagem, cortesia e consideração são prescritos como comportamentos e atitudes obrigatórios entre os militares e, o descumprimento destes preceitos, implica em transgressões disciplinares, para que os servidores submetidos ao regulamento tenham clara consciência de suas responsabilidades enquanto membros da instituição militar.

Dessa forma, a prescrição do trabalho nos setores pesquisados não é somente relativa à tarefa ou produto oferecido pelo bombeiro militar, mas também, o comportamento e as condutas envolvidas no processo de relação social no ambiente de trabalho e fora dele.

Como verificado anteriormente, está imbricado na atividade meio um rol de condutas de excelência que vão muito além de gerenciar o efetivo de aposentados e pensionistas num setor, ou construir processos de aquisições de bens e serviços, mediante protocolos de serviço no outro setor. Estão previstos comportamentos que devem permear a vida do profissional, seja na atividade fim, atividade meio e até na sua vida em sociedade.

A análise que se chega é de que as prescrições são positivas no sentido em que orientam o máximo possível as situações de trabalho, permitindo que os servidores tenham um caminho detalhado a seguir. Isso é importante, pois a carência de prescrições poderia significar um problema no ambiente de trabalho.

Todavia a prescrição e a realidade se tornam evidentemente discrepantes por conta da dificuldade natural de se realizar tudo conforme previsto. Um exemplo claro se refere a comportamentos impostos camaradagem, cortesia e consideração, que embora sejam prescritos, dependem de um clima social no trabalho favorável.

O recorte feito na Tabela 7, gerada com o intuito de agrupar as categorias que surgiram a partir das unidades de registro presentes na transcrição das entrevistas coletivas, foi proposto porque, independente das perguntas formuladas, os discursos dos entrevistados acabavam retornando ao que consideravam mais importante ser relatado, ao que precisava ser verbalizado.

Por meio do quadro seguinte é possível comparar as realidades relatadas pelos servidores de cada setor.

Quadro 11: Recorte da Tabela 7.

Ordenação	Categorias	Setor A			Setor B			Unidades de registro
		positivo	neutro	negativo	positivo	neutro	negativo	
1	Satisfação	11		6	17		6	40
2	Quantidade de Trabalho			19			13	32
3	Reconhecimento	4		11	4		3	22
4	Suporte	3		1	11			15
5	Cooperação	2		1	11			14
6	Descrição da atividade		12			2		14
7	Justiça	1		9			1	11
8	Reconhecimento/Carreira			2			9	11
Total		21	12	49	43	2	32	159

Fonte: Os autores.

Observações sobre o recorte na tabela 7.

- 1) A satisfação no trabalho foi mais relatada no Setor B do que no Setor A;
- 2) O excesso de trabalho foi relatado mais relatado no Setor A do que no Setor B;
- 3) A falta de reconhecimento foi muito mais percebida no Setor A do que no Setor B;
- 4) O suporte no Setor B foi mais relatado do que no Setor A;
- 5) A cooperação no Setor B foi muito mais relatada do que no Setor A;
- 6) A descrição sumarizada das tarefas foi muito maior no Setor A, do que no setor B, demonstrando, possivelmente, dificuldade de expressar os meandros problemáticos presentes nas atividades;
- 7) A percepção de injustiça foi muito mais relatada no Setor A do que no Setor B;
- 8) O reconhecimento quanto à progressão na carreira foi muito mais relatada no Setor B do que no Setor A, todavia, essa situação independe de possíveis ajustes no ambiente de trabalho ou nos relacionamentos sociais, pois as condições de progressão na carreira são discutidas numa instância política acima dos setores de trabalho;
- 9) No somatório das frequências das categorias percebe-se o Setor A obteve somatório de frequências muito mais expressivo no aspecto negativo (49 unidades de registro) do que o Setor B, que contabilizou quase o mesmo número de unidades de registro, porém no aspecto positivo.

Na interpretação dos resultados sobre a prescrição do trabalho ficou esclarecido que, de acordo com o que propõe (Mendes, 2007, p. 30), cada servidor tem seu modo de ser sujeito no ambiente de trabalho, ou seja, cada um tem seu “processo de atribuição de sentido com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos”.

Nas entrevistas foi percebido que a prescrição de trabalho não era um problema que pudesse gerar sofrimento, sendo percebido nos discursos que existiam meios disponibilizados pelos setores de se proporcionar maior liberdade para se executar as tarefas, permitindo o emprego das inteligências práticas, permitido o engajamento e a busca de prazer na realização das tarefas.

Esse prazer no trabalho foi bem esclarecido no Setor B quando novas formas de desenvolvimento das tarefas foram permitidas, por meio de uma reorganização das dinâmicas de trabalho construídas pelos próprios servidores.

No Setor B também ficaram mais evidentes a questão do reconhecimento social do trabalho e a satisfação em trabalhar numa área que permite aprendizagens constantes, pela autonomia para organizar o horário de trabalho e a relação saudável entre os colegas.

Essas vivências no trabalho relatadas pelos servidores do Setor B podem esclarecer porque os indicadores de adoecimento são menores do que no Setor A, haja vista os relatos mais expressivos neste setor quanto à falta de reconhecimento e cooperação.

Considerando que são fundamentais as oportunidades oferecidas pela organização do trabalho, de modo que prevaleça a liberdade de expressão pela fala e ação na realidade, o que leva ao prazer, à emancipação do sujeito e à qualidade de vida no trabalho, pode-se atribuir à esses fatores o fato do Setor B possuir uma menor quantidade de bombeiros militares adoecidos no período pesquisado.

De acordo com Mendes (2007), as estratégias de mobilização coletiva são modos de agir coletivo dos trabalhadores viabilizados no espaço público de discussão e na cooperação.

A cooperação como instância da mobilização subjetiva, constituída pela possibilidade de ação coordenada para construir um produto comum com base na confiança e na solidariedade foi mais percebida nos discursos dos servidores do Setor B, sendo que no Setor A, embora tivesse ocorrido, foi muito menor, além de ter ressaltada a falta de cooperação.

Sobre a inteligência prática, outra instância basilar da mobilização subjetiva, a qual ajudaria o trabalhador a lidar com a discrepância entre o que está prescrito e a realidade de trabalho, compreende-se que existe nos dois setores pesquisados, mas com muita dificuldade ela é relatada, pois envolve a revelação de ações que, em princípio transgredem o prescrito, mas são reconhecidas como válidas pelos pares.

Os dois setores relatam excesso de trabalho, mas esse excesso no Setor A, aliado à

falta de reconhecimento e falta de cooperação dificulta ainda mais o emprego da inteligência prática como estratégia de mobilização subjetiva, ocorrendo, em contrapartida, o estresse, podendo ocasionar patologia por conta da sobrecarga, podendo levar, ainda, o indivíduo ao adoecimento.

A existência de um espaço público de discussão foi percebida em ambos os setores, conforme as falas dos entrevistados quando trouxeram exemplos de que são ouvidos nas suas dificuldades pelos pares e pelas chefias, porém, conforme os relatos de excesso de trabalho, esse espaço também ficou comprometido.

Dessa forma percebe-se que existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, tendo sido percebidos seus elementos constitutivos nos discursos dos bombeiros militares pesquisados, todavia, no Setor B esses elementos da mobilização subjetiva são mais frequentes do que no Setor A.

Conclusão

Para se chegar à conclusão da pesquisa foram observados os documentos prescritivos de trabalho e os discursos que revelaram as práticas de trabalho e o que sentem, como pensam e como agem os servidores de dois setores escolhidos para pesquisa.

Estes setores foram selecionados mediante uma investigação junto ao Centro de Perícias Médicas do CBMDF, que forneceu dados suficiente para identificar as unidades administrativa que tiveram maior e menor número de diagnósticos de bombeiros militares adoecidos em virtude de doença relacionada à mente, conforme código F descrito no Código Internacional de Doenças.

Por meio da técnica de análise de conteúdo foi possível extrair das falas dos entrevistados as unidades de registro e categorizá-las para posterior interpretação. Por meio da comparação entre as frequências das categorias foi possível inferir sobre a influência que elas poderiam ter sobre o índice de adoecimento nos setores, em virtude da existência e intensidade das instâncias da mobilização subjetiva, frente à execução do trabalho prescrito.

Conclui-se o presente estudo com a convicção de que existe mobilização subjetiva, conforme preceitua a teoria psicodinâmica do trabalho, como estratégia para se evitar o adoecimento de bombeiros militares responsáveis pela atividade meio da Corporação, considerando o contexto de intensas discrepâncias entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho efetivo.

Reconhece-se, porém, que não foram percebidas estratégias Corporativas mencionadas pelos participantes da pesquisa ou presentes nos documentos pesquisados, que pudessem contribuir objetivamente para a melhoria dos espaços de trabalho conforme proposto pela teoria psicodinâmica do trabalho.

Constatada a carência de estratégias corporativas no que se refere à prevenção objetiva do estresse ocupacional inerente ao trabalho administrativo realizado no CBMDF, pode-se propor como recomendação para atenuação do problema o estabelecimento da Clínica Psicodinâmica do Trabalho no CBMDF.

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho possibilita o atendimento de grupo de trabalhadores através de um programa de procedimentos e com isso pode favorecer a comunidade bombeiro militar com atendimentos, palestras, cursos e outras atividades que possam ser desenvolvidas, voluntariamente, a fim de ampliar a divulgação e discussão sobre o adoecimento no trabalho e possibilitar que bombeiros militares interessados na atuação em

saúde do trabalhador possam aprofundar conhecimentos e desenvolver atividades práticas atuando nos atendimentos dos grupos de trabalhadores assistidos pela Clínica do Trabalho e Gestão do Estresse.

Ações multidisciplinares e multiprofissionais poderão viabilizar a construção de um protocolo de acionamento e intervenção de equipes multiprofissionais, especializadas em atendimento aos servidores expostos a incidentes críticos passíveis de provocar traumas psíquicos.

Essa intervenção poderá ocorrer em curto e longo prazo a todos os servidores expostos a situação de trauma ou condições estressantes relativas à ocupação, encaminhados pelo Centro de Assistência Bombeiro Militar ou voluntários, com o objetivo de prevenir, tratar, afastar temporariamente e reinserir o trabalhador em local adequado à sua condição psíquica.

Além disso, poderá ser realizada a sensibilização das chefias e grupos de trabalhadores, por meio de orientação e esclarecimento profissional, quanto as possibilidades da Clínica no ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Anjos, Felipe Burle dos. (2009). *Trabalho Prescrito, Real e Mediação do Sofrimento: O Caso dos Jornalistas de um Órgão Público*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Brasília: UNB – Curso de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Instituto de Psicologia.
- Aguiar, K. N.; Silva, A. L. A. C.; Faria, C. R.; Lima, F. V.; Souza, P. R.; & Stacciarini, J. M. R. (2000). O estresse em uma equipe militar de resgate pré-hospitalar. *Eletrônica de Enfermagem* (online), Goiânia, v.2, n.2, jul-dez. 2000. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista>>. Acesso em: 10 out. 2014.
- Albrecht, K. (1988). *O gerente e o estresse*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Amador, S.F. (2000). *Trabalho, sofrimento e violência: O caso dos policiais militares*. In: J. C. Sarriera, *Psicologia comunitária: Estudos atuais*. Porto Alegre: Sulina.
- Anshel, M. (2000). *A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work*. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
- Ballone G.J. (2005) *Estresse e Trabalho*. Disponível em: <www.psiqweb.med.br>. Acesso em: 13 set 2014.
- Brasil. Governo Federal. *Decreto nº 7.163, de 29 de abril de 2010*. Regulamenta o inciso I do art. 10-B da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, que dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.
- _____. *Lei nº 7.479, de 2 de junho de 1986*. Aprova o Estatuto dos Bombeiros-Militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 jun. 1986. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7479.htm>. Acesso em: 30 jul. 2014.
- _____. *Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991*. Dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 nov. 1991.
- _____. *Lei nº 12.086, de 06 de novembro de 2009*. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. <<http://www.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: ago. 2014.
- Bastos, A.V. (1994). *Comprometimento no trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília. Brasília, DF.
- Blau, G.J. (1985). *The measurement and prediction of career commitment*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58, 277-288.
- Brasil, Poder Executivo Federal. *Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991*. Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (LOB).

Burke, R. J. (1994). *Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers*. *Psychological Reports*, 75, 787-800.

Camargo, Duílio Antero de. *O médico do trabalho e psiquiatra, Doenças ocupacionais, saúde mental e estresse ocupacional em pauta*. Redação da revista proteção, 20/05/2011. Disponível em:

<http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/estresse_e_trabalho:_combinacao_perigosa/J9yJJjyJ>. Acesso em: 10 nov. 2014.

Cohen, S., & T. B. Herbert (1996). *Health psychology: psychological factors and physical disease from the perspective of human psycho neuro immunology*. *Annual Review of Psychology*, 47, 113-142.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2014.

Corneil, W. (1995). *Traumatic stress and organizational strain in the Fire Service*. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr., S. L. Sauter & C. P. Keita (Orgs.), *Job stress interventions* (pp.185-198). Washington, DC: American Psychological Association.

Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF. *Boletim geral nº 120, de 30 de junho de 2004*. <<http://www.cbm.df.gov.br>>. Acesso em: out. 2014.

CBMDF. *Boletim geral nº 154, de 18 de agosto de 2010*. <<http://www.cbm.df.gov.br>>. Acesso em: ago. 2014.

CBMDF. *Histórico da Corporação*. Disponível em: <<https://www.cbm.df.gov.br/institucional/institucional/historico>> Acesso em: 04 de junho de 2014.

_____. *Portaria nº 26, de 27 de julho de 2004*, publicada no Boletim Geral do CBMDF Nº 140, de 29 de julho de 2004. <<http://www.cbm.df.gov.br>>. Acesso em ago. 2014.

_____. *Portaria nº 30, de 3 de dezembro de 2010*. Plano Estratégico do CBMDF. Boletim Geral n.º 225, 09 de dez. 2010.

_____. *Portaria nº 26, de 20 de abril de 2011*. Aprova o Regimento Interno do Departamento de Administração Logística e Financeira e demais órgãos subordinados e dá outras providências. Publicada no Boletim Geral nº 077, de 25 de abril de 2011.

_____. *Portaria nº 93, de 21 de dezembro de 2011*. Aprova o Regimento do Departamento de Recursos Humanos e Órgãos Subordinados e dá outras providências. Publicada no Boletim Geral nº 239, de 22 de dezembro de 2011.

Costa, M.; Júnior, H.; Maia, E. & Oliveira, J. (2007). *Estresse: Diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira*. *Revista Panamericana de Salud Publica*, 21, 217-222.

Dejours, C.; Dessors D. e Desrioux F. (1993). *Por um trabalho, fator de equilíbrio*. In: *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo 33 (3). p. 98-104.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, Cap. 2e 3, PP. 27-59.

Dejours, C. Prefácio. IN. Mendes, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a.

Dejours, Christophe. *A carga psíquica do trabalho*. In Dejours, C.; Abdoucheli, E.; Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp.21-32). São Paulo: Atlas, 2007b.

Dejours, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez, 2004.

Dejours, Christophe; Abdoucheli, E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In C. Dejours; E. Abdoucheli; C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp. 119-145). São Paulo: Atlas, 2007.

Dejours & Abdoucheli, *Psicodinâmica do trabalho*. IN Itinerário teórico, 2011.

Dela Coleta, A. S. M., Dela Coleta, M. F. *Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis*. Psico-USF, v. 13, n. 1, p. 59-68, jan./jun. 2008.

Distrito Federal. Poder Executivo. *Decreto nº 6.142, de 07 de agosto de 1981*. Aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal. Diário Oficial do Distrito Federal, 10 ago. 1981.

Distrito Federal. Poder Executivo. *Decreto n.º 24.533, de 14 de abril de 2004*. Que dispõe sobre a fixação do efetivo mínimo para emprego na atividade-fim das Corporações Militares do Distrito Federal. Diário Oficial do Distrito Federal, 15 abr. 2004.

Distrito Federal. Poder Executivo. *Decreto nº 7.163, de 29 de abril de 2010*. Regulamenta o inciso I, do artigo 10-B, da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, que dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Diário Oficial da União, de 30 abr. 2010.

Distrito Federal. Poder Executivo. *Decreto nº 31.817, de 21 de junho de 2010*. Regulamenta o inciso II, do artigo 10-B, da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, que dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Diário Oficial do Distrito Federal, 22 jun. 2010.

Enriquez, E. *A perda do trabalho, perda da identidade*. In: M. R. Nabuco; A. Carvalho Neto (Orgs.). *Relações de trabalho contemporânea*. (pp. 69-83). Belo Horizonte: IRT, 1999.

_____. *Instituições, poder e “desconhecimento”*. In J. N. G. Araújo; T. Carreteiro (Org.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. (pp.49-74). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

Erosa, M. (2001). *El stress*. Obtido em 27 de setembro de 2005 do World Wide Web: <<http://www.monografias.com>>.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: L P & A.

França, A. C. L. & Rodrigues, A. L. (1997). *Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.

Freud, S. *O mal-estar na civilização*. Edição standard das obras psicológicas completas de Sigmund Freud (Vol. XXI, pp. 75-171). Rio de Janeiro: Imago. (Texto original publicado em 1930), 1974.

Harris, M. B., Baloglu, M., & Stacks, J. R. (2002). *Mental health of trauma-exposed firefighters and critical incident stress debriefing*. *Journal of Loss and Trauma*, 7, 223-238.

Haslam, C., & Mallon, K. (2003). *A preliminary investigation of post-traumatic stress symptoms among firefighters*. *Work & Stress*, 17 (3), 277-285.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I, Taylor, P. & Millet, C. (2005). *The experience of work-related stress across occupations*. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.

Júnior, Washington Luiz Vaz. *Estresse Ocupacional do Bombeiro Militar: Uma Realidade no Atendimento Pré-Hospitalar*, Pós Graduação (Lato-Sensu) Em Gerenciamento de Segurança Pública, Universidade Estadual de Goiás, 2012.

Kalimo, R., El-Batawi, M. A. & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicossocial e senel trabajo y su relación con La salud*. Ginebra: Organización Mundial de laSalud.

Kiecolt-Glaser, J. (1999). *Stress, personal relationships, and immune function: health implications*. *Brain, Behaviorand Immunity*, 13, 61-72.

Leirner, Piero de Camargo. *Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997. 124p. Disponível em: http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/L_MeiaVoltaVolver.pdf. Acesso em: 12/10/2014.

Lipp, M. E. N. (2004). *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. Campinas: Papirus.

Lipp, M.N; Rocha, J.C. (1995) *Stress, hipertensão e qualidade de vida*. Disponível em: <www.lexxa.com.br/users/weber/stress.htm>. Acesso em 15 out, 2014.

Martins, M. da C. A. (2004). *Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospitalar*. Obtido em 27de agosto de 2004 do World Wide Web: <<http://www.ipv.pt/millennium/Millennium28/18.htm>>.

Mendes, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

Mendes, A. M. e Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Exlibris.

Moraes, L.; Gusmão, L.; Pereira, L. & Souza, K. (2001). *Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia militar no estado de Minas Gerais*. Anais GRT 359, ENAMPAD, 2001. Disponível em http://www.anpad.org.br/trabalhopopup.php?cod_edicao_trabalho=3083.(Acesso em: 10. out.2007).

Muchinsky, P. (2004). *Psicologia organizacional*. São Paulo: Thomson.

Murta, Sheila Giardini & Tróccoli, Bartholomeu Tôrres. *Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades*. Estudos de Psicologia. Campinas 24(1) I 41-51, janeiro - março 2007.

O'Leary, A (1990). *Stress, emotion, and human immune function*. *Psychological Bulletin*, 108 (3), 363-382.

Oliveira, Paloma Lago Marques de, Brdagi, Marúcia Patta. *Estresse e Comprometimento com a Carreira em Policiais Militares*. Universidade Luterana do Brasil. Santa Maria RS.Boletim de Psicologia, 2010, VOL. LIX, Nº 131: 153-166.

Outtlinger, J. M. (1998). *Stress and firefighters: An exploratory study*. *Dissertation- Abstract- International*, 58 (8-B), 4503, S: 0419-4217.

Paschoal, Tatiane e Tamayo, Alvaro. (2005). *Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional*. Psicologia: Teoria e Pesquisa Mai-Ago 2005, Vol. 21 n. 2, pp. 173-180.

_____. (1984). *Modelos de Homem e Teoria Administrativa*. Revista de Administração Pública. 18 (2), 3-12.

Regehr, C., Hill, J., Knott, T., Sault, B. (2003). *Social support, self-efficacy and trauma in new recruits and experienced. firefighters*. *Stress and Health*, 19, 189-193.

Regulamento Disciplinar do Exército. DECRETO Nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm.

Roma, Renilson Santos de. (2013). *Processo Evolutivo de Estruturação de Cargos, Carreira e Remuneração: Um Estudo nas Corporações Militares do DF*. 56 folhas. Pós-Graduação Lato Sensu em MBA Executivo em Gestão de Pessoas da Universidade Católica de Brasília/Fundação Universa. Brasília-DF, 18 de novembro de 2013.

Romano, A. S. P. F. (1997). *Levantamento das fontes de stress ocupacional de soldados da polícia militar e o nível distress por elas criado: uma proposta de curso de controle de stress*

específico para a polícia militar. Dissertação de Mestrado. Campinas: PUC – Curso de Psicologia Clínica.

Silva, Maria José. (2012). p.4, *Estresse, mal de quem trabalha*, Jornal O Popular, quarta-feira, 03 de Outubro de 2012, ANO 74 N° 21.459.

Silva, Raimundo Nonato Teles da. (2014). *Fases da vida Bombeiro-Militar: um estudo dos 20 aos 25 anos de profissão*. 57 folhas. MBA Executivo em Gestão de Pessoas. Funiversa, Brasília, 2014.

Sbardelotto, Gabriela, Cchaefer, Luiziana Souto, Justo, Alice Reuwsaat e Kristensen, Christian Haag. (2011). *Transtorno do Estresse Pós-Traumático: evolução dos critérios diagnósticos e prevalência*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

Spector, P. (2003). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

Van der Hek, H., & Plomp, H. N. (1997). *Occupational stress management programmes: a practical overview of published effect studies*. *Occupational Medicine*, 47 (3), 133-141.

Violanti, J. M. & Aron, F. (1995). Police stressors: Variation in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23, 287-294.

Anexo

Relação de Transgressões do RDE

O RDE relaciona minuciosamente as transgressões disciplinares para que os servidores submetidos ao regulamento tenham clara consciência de suas responsabilidades enquanto membros da instituição militar. A relação de transgressões é a seguinte:

Quadro: Relação de transgressões disciplinares.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Faltar à verdade ou omitir deliberadamente informações que possam conduzir à apuração de uma transgressão disciplinar; 2. Utilizar-se do anonimato; 3. Concorrer para a discórdia ou a desarmonia ou cultivar inimizade entre militares ou seus familiares; 4. Deixar de exercer autoridade compatível com seu posto ou graduação; 5. Deixar de punir o subordinado que cometer transgressão, salvo na ocorrência das circunstâncias de justificação; 6. Não levar falta ou irregularidade que presenciar, ou de que tiver ciência e não lhe couber reprimir, ao conhecimento de autoridade competente, no mais curto prazo; 7. Retardar o cumprimento, deixar de cumprir ou de fazer cumprir norma regulamentar na esfera de suas atribuições. 8. Deixar de comunicar a tempo, ao superior imediato, ocorrência no âmbito de suas atribuições, quando se julgar suspeito ou impedido de providenciar a respeito; 9. Deixar de cumprir prescrições expressamente estabelecidas no Estatuto dos Militares ou em outras leis e regulamentos, desde que não haja tipificação como crime ou contravenção penal, cuja violação afete os preceitos da hierarquia e disciplina, a ética militar, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe; 10. Deixar de instruir, na esfera de suas atribuições, processo que lhe for encaminhado, ressalvado o caso em que não for possível obter elementos para tal; 11. Deixar de encaminhar à autoridade competente, na linha de subordinação e no mais curto prazo, recurso ou documento que receber elaborado de acordo com os preceitos regulamentares, se não for da sua alçada a solução; 12. Desrespeitar, retardar ou prejudicar medidas de cumprimento ou ações de ordem judicial, administrativa ou policial, ou para isso concorrer; 13. Apresentar parte ou recurso suprimindo instância administrativa, dirigindo para autoridade incompetente, repetindo requerimento já rejeitado pela mesma autoridade ou empregando termos desrespeitosos; 14. Dificultar ao subordinado a apresentação de recurso; 15. Deixar de comunicar, tão logo possível, ao superior a execução de ordem recebida; 16. Aconselhar ou concorrer para que não seja cumprida qualquer ordem de autoridade competente, ou para retardar a sua execução; 17. Deixar de cumprir ou alterar, sem justo motivo, as determinações constantes da missão recebida, ou qualquer outra determinação escrita ou verbal; 18. Simular doença para esquivar-se do cumprimento de qualquer dever militar; 19. Trabalhar mal, intencionalmente ou por falta de atenção, em qualquer serviço ou instrução; 20. Causar ou contribuir para a ocorrência de acidentes no serviço ou na instrução, por imperícia, imprudência ou negligência; 21. Disparar arma por imprudência ou negligência; 22. Não zelar devidamente, danificar ou extraviar por negligência ou desobediência das regras e normas de serviço, material ou animal da União ou documentos oficiais, que estejam ou não sob sua responsabilidade direta, ou concorrer para tal; 23. Não ter pelo preparo próprio, ou pelo de seus comandados, instruendos ou educandos, a dedicação imposta pelo sentimento do dever; 24. Deixar de providenciar a tempo, na esfera de suas atribuições, por negligência, medidas contra qualquer irregularidade de que venha a tomar conhecimento; 25. Deixar de participar em tempo, à autoridade imediatamente superior, a impossibilidade de comparecer à OM ou a qualquer ato de serviço para o qual tenha sido escalado ou a que deva assistir; 26. Faltar ou chegar atrasado, sem justo motivo, a qualquer ato, serviço ou instrução de que deva participar ou a que deva assistir; 27. Permutar serviço sem permissão de autoridade competente ou com o objetivo de obtenção de vantagem |
|---|

pecuniária;

28. Ausentar-se, sem a devida autorização, da sede da organização militar onde serve, do local do serviço ou de outro qualquer em que deva encontrar-se por força de disposição legal ou ordem;

29. Deixar de apresentar-se, nos prazos regulamentares, à OM para a qual tenha sido transferido ou classificado e às autoridades competentes, nos casos de comissão ou serviço extraordinário para os quais tenha sido designado;

30. Não se apresentar ao fim de qualquer afastamento do serviço ou, ainda, logo que souber da interrupção;

31. Representar a organização militar ou a corporação, em qualquer ato, sem estar devidamente autorizado;

32. Assumir compromissos, prestar declarações ou divulgar informações, em nome da corporação ou da unidade que comanda ou em que serve, sem autorização;

33. Contrair dívida ou assumir compromisso superior às suas possibilidades, que afete o bom nome da Instituição;

34. Esquivar-se de satisfazer compromissos de ordem moral ou pecuniária que houver assumido, afetando o bom nome da Instituição;

35. Não atender, sem justo motivo, à observação de autoridade superior no sentido de satisfazer débito já reclamado;

36. Não atender à obrigação de dar assistência à sua família ou dependente legalmente constituídos, de que trata o Estatuto dos Militares;

37. Fazer diretamente, ou por intermédio de outrem, transações pecuniárias envolvendo assunto de serviço, bens da União ou material cuja comercialização seja proibida;

38. Realizar ou propor empréstimo de dinheiro a outro militar visando auferir lucro;

39. Ter pouco cuidado com a apresentação pessoal ou com o asseio próprio ou coletivo;

40. Portar-se de maneira inconveniente ou sem compostura;

41. Deixar de tomar providências cabíveis, com relação ao procedimento de seus dependentes, estabelecidos no Estatuto dos Militares, junto à sociedade, após devidamente admoestado por seu Comandante;

42. Frequentar lugares incompatíveis com o decoro da sociedade ou da classe;

43. Portar a praça armamento militar sem estar de serviço ou sem autorização;

44. Executar toques de clarim ou corneta, realizar tiros de salva, fazer sinais regulamentares, içar ou arriar a Bandeira Nacional ou insígnias, sem ordem para tal;

45. Conversar ou fazer ruídos em ocasiões ou lugares impróprios quando em serviço ou em local sob administração militar;

46. Disseminar boatos no interior de OM ou concorrer para tal;

47. Provocar ou fazer-se causa, voluntariamente, de alarme injustificável;

48. Usar de força desnecessária no ato de efetuar prisão disciplinar ou de conduzir transgressor;

49. Deixar alguém conversar ou entender-se com preso disciplinar, sem autorização de autoridade competente;

50. Conversar com sentinela, vigia, plantão ou preso disciplinar, sem para isso estar autorizado por sua função ou por autoridade competente;

51. Consentir que preso disciplinar conserve em seu poder instrumentos ou objetos não permitidos;

52. Conversar, distrair-se, sentar-se ou fumar, quando exercendo função de sentinela, vigia ou plantão da hora;

53. Consentir, quando de sentinela, vigia ou plantão da hora, a formação de grupo ou a permanência de pessoa junto a seu posto;

54. Fumar em lugar ou ocasião onde seja vedado;

55. Tomar parte em jogos proibidos ou em jogos de dinheiro, em área militar ou sob jurisdição militar;

56. Tomar parte, em área militar ou sob jurisdição militar, em discussão a respeito de assuntos de natureza político-partidária ou religiosa;

57. Manifestar-se, publicamente, o militar da ativa, sem que esteja autorizado, a respeito de assuntos de natureza político-partidária;

58. Tomar parte, fardado, em manifestações de natureza político-partidária;

59. Discutir ou provocar discussão, por qualquer veículo de comunicação, sobre assuntos políticos ou militares, exceto se devidamente autorizado;

60. Ser indiscreto em relação a assuntos de caráter oficial cuja divulgação possa ser prejudicial à disciplina ou à boa ordem do serviço;

61. Dar conhecimento de atos, documentos, dados ou assuntos militares a quem deles não deva ter ciência ou não tenha atribuições para neles intervir;

62. Publicar ou contribuir para que sejam publicados documentos, fatos ou assuntos militares que possam concorrer para o desprestígio das Forças Armadas ou que firam a disciplina ou a segurança destas;

63. Comparecer o militar da ativa, a qualquer atividade, em traje ou uniforme diferente do determinado;

64. Deixar o superior de determinar a saída imediata de solenidade militar ou civil, de subordinado que a ela compareça em traje ou uniforme diferente do determinado;

65. Apresentar-se, em qualquer situação, sem uniforme, mal uniformizado, com o uniforme alterado ou em

trajes em desacordo com as disposições em vigor;

66. Sobrepor ao uniforme insígnia ou medalha não regulamentar, bem como, indevidamente, distintivo ou condecoração;

67. Recusar ou devolver insígnia, medalha ou condecoração que lhe tenha sido outorgada;

68. Usar o militar da ativa, em via pública, uniforme inadequado, contrariando o Regulamento de Uniformes do Exército ou normas a respeito;

69. Transitar o soldado, o cabo ou o taifeiro, pelas ruas ou logradouros públicos, durante o expediente, sem permissão da autoridade competente;

70. Entrar ou sair da OM, ou ainda permanecer no seu interior o cabo ou soldado usando traje civil, sem a devida permissão da autoridade competente;

71. Entrar em qualquer OM, ou dela sair, o militar, por lugar que não seja para isso designado;

72. Entrar em qualquer OM, ou dela sair, o taifeiro, o cabo ou o soldado, com objeto ou embrulho, sem autorização do comandante da guarda ou de autoridade equivalente;

73. Deixar o oficial ou aspirante-a-oficial, ao entrar em OM onde não sirva, de dar ciência da sua presença ao oficial-de-dia e, em seguida, de procurar o comandante ou o oficial de maior precedência hierárquica, para cumprimentá-lo;

74. Deixar o subtenente, sargento, taifeiro, cabo ou soldado, ao entrar em organização militar onde não sirva, de apresentar-se ao oficial-de-dia ou a seu substituto legal;

75. Deixar o comandante da guarda ou responsável pela segurança correspondente, de cumprir as prescrições regulamentares com respeito à entrada ou permanência na OM de civis ou militares a ela estranhos;

76. Adentrar o militar, sem permissão ou ordem, em aposentos destinados a superior ou onde este se ache, bem como em qualquer lugar onde a entrada lhe seja vedada;

77. Adentrar ou tentar entrar em alojamento de outra subunidade, depois da revista do recolher, salvo os oficiais ou sargentos que, por suas funções, sejam a isso obrigados;

78. Entrar ou permanecer em dependência da OM onde sua presença não seja permitida;

79. Entrar ou sair de OM com tropa, sem prévio conhecimento, autorização ou ordem da autoridade competente;

80. Retirar ou tentar retirar de qualquer lugar sob jurisdição militar, material, viatura, aeronave, embarcação ou animal, ou mesmo deles servir-se, sem ordem do responsável ou proprietário;

81. Abrir ou tentar abrir qualquer dependência de organização militar, fora das horas de expediente, desde que não seja o respectivo chefe ou sem a devida ordem e a expressa declaração de motivo, salvo em situações de emergência;

82. Desrespeitar regras de trânsito, medidas gerais de ordem policial, judicial ou administrativa;

83. Deixar de portar a identidade militar, estando ou não fardado;

84. Deixar de se identificar quando solicitado por militar das Forças Armadas em serviço ou em cumprimento de missão;

85. Desrespeitar, em público, as convenções sociais;

86. Desconsiderar ou desrespeitar autoridade constituída;

87. Desrespeitar corporação judiciária militar ou qualquer de seus membros;

88. Faltar, por ação ou omissão, com o respeito devido aos símbolos nacionais, estaduais, municipais e militares;

89. Apresentar-se a superior hierárquico ou retirar-se de sua presença, sem obediência às normas regulamentares;

90. Deixar, quando estiver sentado, de demonstrar respeito, consideração e cordialidade ao superior hierárquico, deixando de oferecer-lhe seu lugar, ressalvadas as situações em que houver lugar marcado ou em que as convenções sociais assim não o indiquem;

91. Sentar-se, sem a devida autorização, à mesa em que estiver superior hierárquico;

92. Deixar, deliberadamente, de corresponder a cumprimento de subordinado;

93. Deixar, deliberadamente, de cumprimentar superior hierárquico, uniformizado ou não, neste último caso desde que o conheça, ou de saudá-lo de acordo com as normas regulamentares;

94. Deixar o oficial ou aspirante-a-oficial, diariamente, tão logo seus afazeres o permitam, de apresentar-se ao comandante ou ao substituto legal imediato da OM onde serve, para cumprimentá-lo, salvo ordem ou outras normas em contrário;

95. Deixar o subtenente ou sargento, diariamente, tão logo seus afazeres o permitam, de apresentar-se ao seu comandante de subunidade ou chefe imediato, salvo ordem ou outras normas em contrário;

96. Recusar-se a receber vencimento, alimentação, fardamento, equipamento ou material que lhe seja destinado ou deva ficar em seu poder ou sob sua responsabilidade;

97. Recusar-se a receber equipamento, material ou documento que tenha solicitado oficialmente, para atender a interesse próprio;

98. Desacreditar, dirigir-se, referir-se ou responder de maneira desatenciosa a superior hierárquico;

99. Censurar ato de superior hierárquico ou procurar desconsiderá-lo seja entre militares, seja entre civis;
100. Ofender, provocar, desafiar, desconsiderar ou procurar desacreditar outro militar, por atos, gestos ou palavras, mesmo entre civis.
101. Ofender a moral, os costumes ou as instituições nacionais ou do país estrangeiro em que se encontrar, por atos, gestos ou palavras;
102. Promover ou envolver-se em rixa, inclusive luta corporal, com outro militar;
103. Autorizar, promover ou tomar parte em qualquer manifestação coletiva, seja de caráter reivindicatório ou político, seja de crítica ou de apoio a ato de superior hierárquico, com exceção das demonstrações íntimas de boa e sã camaradagem e com consentimento do homenageado;
104. Aceitar qualquer manifestação coletiva de seus subordinados, com exceção das demonstrações íntimas de boa e sã camaradagem e com consentimento do homenageado;
105. Autorizar, promover, assinar representações, documentos coletivos ou publicações de qualquer tipo, com finalidade política, de reivindicação coletiva ou de crítica a autoridades constituídas ou às suas atividades;
106. Autorizar, promover ou assinar petição ou memorial, de qualquer natureza, dirigido a autoridade civil, sobre assunto da alçada da administração do Exército;
107. Ter em seu poder, introduzir ou distribuir, em área militar ou sob a jurisdição militar, publicações, estampas, filmes ou meios eletrônicos que atentem contra a disciplina ou a moral;
108. Ter em seu poder ou introduzir, em área militar ou sob a jurisdição militar, armas, explosivos, material inflamável, substâncias ou instrumentos proibidos, sem conhecimento ou permissão da autoridade competente;
109. Fazer uso, ter em seu poder ou introduzir, em área militar ou sob jurisdição militar, bebida alcoólica ou com efeitos entorpecentes, salvo quando devidamente autorizado;
110. Comparecer a qualquer ato de serviço em estado visível de embriaguez ou nele se embriagar;
111. Falar, habitualmente, língua estrangeira em OM ou em área de estacionamento de tropa, exceto quando o cargo ocupado o exigir;
112. Exercer a praça, quando na ativa, qualquer atividade comercial ou industrial, ressalvadas as permitidas pelo Estatuto dos Militares;
113. Induzir ou concorrer intencionalmente para que outrem incida em transgressão disciplinar.

Fonte: Regulamento Disciplinar do Exército.