

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPA



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA – UEL
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ – UEM
Centros de Ciências Sociais Aplicadas
Departamentos de Administração



FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS

**VIVENCIANDO O BEM ESTAR, ENFRENTANDO O
SOFRIMENTO: ESTUDO DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL
DO BOMBEIRO SOBRE O SIGNIFICADO DE SEU
TRABALHO**

Londrina
2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS

**VIVENCIANDO O BEM ESTAR, ENFRENTANDO O
SOFRIMENTO: ESTUDO DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL
DO BOMBEIRO SOBRE O SIGNIFICADO DE SEU
TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado em Gestão de Negócios - da Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração. Orientadora: Prof^a Dr^a. Cristiane Vercesi Cruciol.

Londrina
2007

FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS

**VIVENCIANDO O BEM ESTAR, ENFRENTANDO O SOFRIMENTO:
ESTUDO DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO BOMBEIRO SOBRE O
SIGNIFICADO DE SEU TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Estadual de Londrina e da Universidade Estadual de Maringá, sob apreciação da seguinte banca examinadora:

Aprovada em 17 de dezembro de 2007.

Prof^a Dra. Cristiane Vercesi Cruciol (PPA – UEL)

Prof^o Dr. José Roberto Montes Heloani (FGV)

Prof^a Dra. Elisabete Aparecida Coelho (Metropolitana/IESB)

À meu marido Edno, grande incentivador de meu trabalho, e meus queridos filhos Juan e Ana Flávia.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte inesgotável da verdadeira sabedoria, amigo presente em todas as horas dedicadas a esta dissertação, guiando-me em cada pensamento, cada reflexão, cada palavra.

À Profa. Dra. Cristiane Vercesi que, desde as primeiras aulas ministradas, fez despertar o interesse pelas questões relacionadas ao ser humano nas organizações. Meus mais sinceros agradecimentos pela sua generosidade na partilha de seus conhecimentos, bem como pelo estímulo e entusiasmo revelados por esta dissertação e especialmente pela disponibilidade e amizade demonstradas;

Ao Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani que gentilmente aceitou partilhar seus conhecimentos e contribuir para este trabalho, integrando a atual Banca.

À Profa. Dra. Elisabete Aparecida Coelho que atenciosamente aceitou participar e colaborar com este trabalho, fazendo parte da presente Banca.

À Profa. Dra. Elisa Yoshie Ichikawa pelos comentários estimulantes e sensatos por ocasião da disciplina de seminários e do exame de qualificação.

Ao Prof. Dr. Antonio Felix pelas sugestões por ocasião do Exame de Qualificação.

A todos os professores do Mestrado que partilharam seus conhecimentos, contribuindo para a realização desta dissertação.

Ao Francisco, pelo apoio manifestado e direcionamento em cada uma das etapas vencidas durante este mestrado.

Aos Dirigentes do Corpo de Bombeiros do Paraná e aos policiais militares bombeiros, pela oportunidade de desenvolver esta dissertação de mestrado.

Aos colegas do Mestrado pelos laços de amizade criados e a todos os amigos que, de uma forma ou de outra, contribuíram com sua amizade e orações para a realização deste trabalho.

Ao meu amigo Luiz Bueno que permitiu reunir as condições para realizar este trabalho.

À minha amiga Cíntia Miyuki Oda, que me incentivou a ingressar neste curso de mestrado, pela ajuda e incentivo durante todas as etapas do curso e pela valiosa amizade de longa data.

Aos meus sogros, Edno e Remédios pelo apoio e incentivo para a realização do mestrado, especialmente pelo carinho e presença junto a meus filhos, nesta fase importante de suas vidas.

À minha querida irmã Elaine, pela presença carinhosa e pela cumplicidade em todas as minhas pequenas e grandes realizações.

Aos meus pais, Flávio e Maria Inez, pelo contínuo estímulo e apoio incondicional em cada etapa deste curso, pela presença junto a meus filhos durante este período, e especialmente pelos valores transmitidos que me orientam e impulsionam a alcançar novos horizontes.

Agradeço, de forma muito carinhosa, a atuação de minha mãe no período de construção deste trabalho, pelo auxílio nas transcrições e apoio em minhas demais atividades profissionais. Sua paciência, seu despojamento e incentivo foram essenciais para o término desta dissertação.

Ao meu querido marido Edno, pela paciência e compreensão reveladas ao longo deste trabalho, pelo incentivo e pelo inestimável apoio familiar que preencheu as lacunas por mim deixadas junto a nossos filhos e demais familiares, durante a execução deste trabalho.

E finalmente, aos meus amados filhos, Juan e Ana Flávia, pela compreensão e ternura sempre expressadas, mesmo em meio às limitações de tempo que permearam a construção do trabalho. Seus sorrisos e carinhos foram os elementos propulsores desta dissertação.

[...] o trabalho humano é uma chave, provavelmente a chave essencial de toda a questão social, se nós procurarmos vê-la verdadeiramente sob o ponto de vista do bem do homem. E se a solução – ou melhor, a gradual solução – da questão social, que continuamente se reapresenta e se vai tornando cada vez mais complexa, deve ser buscada no sentido de “tornar a vida humana mais humana”, então por isso mesmo a chave, que é o trabalho humano, assume uma importância fundamental e decisiva. [...] De fato, quando trabalha, o homem não transforma apenas as coisas materiais e a sociedade, mas realiza-se a si mesmo. Aprende muitas coisas, desenvolve suas próprias faculdades, sai de si e supera-se a si mesmo.”

João Paulo II

FRUTOS, Flávia. **Vivenciando o Bem Estar, Enfrentando o Sofrimento**: Estudo da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho, 2007. 240p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá.

RESUMO

Este estudo avança na perspectiva da construção de um conhecimento sobre a relação entre significado do trabalho e bem estar de policiais militares bombeiros. Consiste em um estudo descritivo, com abordagem qualitativa, tendo como eixo condutor a Teoria das Representações Sociais e como suporte complementar os estudos de saúde mental sob a perspectiva dos estudos em subjetividade e trabalho. Baseia-se ainda no conceito de trabalho proposto por Codo (1998) e baseado em Marx e Leontiev, segundo o qual o trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado, sendo que a ruptura neste processo cíclico de geração de significados desencadeia o sofrimento no trabalho, que pode inclusive levar à doença mental. Partiu-se do pressuposto de que a maneira como o bombeiro atribui significado ao seu trabalho, em maior ou menor escala, determina o estado de bem-estar ou sofrimento no seu trabalho e considerou-se que a Corporação dos Bombeiros é uma instituição que possui uma imagem bem definida no imaginário social e que se distingue por contar com a simpatia e o reconhecimento da sociedade, o que conseqüentemente contribui para a atribuição de significado ao trabalho do bombeiro. A pesquisa visou compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho os orientam no enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho. Para tanto, em um primeiro momento, os dados foram coletados a partir da observação não estruturada e consulta a Sites Oficiais e Leis Regulamentadoras da Corporação dos Bombeiros, visando conhecer o espaço de trabalho, a história e a organização do trabalho no quartel. Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas não estruturadas com nove integrantes da Corporação, sendo sete praças e dois oficiais. Procedeu-se a análise do discurso, buscando encontrar as representações sociais com base no contexto social e histórico dos bombeiros entrevistados, as quais foram reunidas em três grandes eixos norteadores do trabalho: as representações sociais do significado do trabalho, as representações sociais do sofrimento no trabalho e as representações sociais do bem estar no trabalho. A análise das entrevistas permitiu compreender que apesar das inúmeras representações de sofrimento que permeiam o trabalho do bombeiro, o seu bem estar é sustentado pela forma como atribui significado ao seu trabalho, sendo este ancorado especialmente na 'paixão' pelo trabalho realizado e no reconhecimento social e familiar que a profissão lhe proporciona. Sendo assim, as representações sociais do bombeiro permitiram confirmar o pensamento de Codo (1998) de que um trabalho com significado é gerador de bem estar e que, apesar das inúmeras situações de sofrimento que um trabalho possa representar, ainda poderá ser fonte de bem-estar, desde que faça sentido para aquele que o executa.

Palavras-chave: Representação Social. Significado do Trabalho. Bem Estar. Sofrimento no Trabalho. Bombeiro.

FRUTOS, Flávia. **Living the Wellbeing, Facing the Suffering: The Fireman Social Representation Study on the Meaning of his Work**, 2007. 240p. Dissertation (Master's Degree on Management) – Universidade Estadual de Londrina and Universidade Estadual de Maringá.

ABSTRACT

This study advances in the perspective of the construction of knowledge on the relationship between the work and wellbeing of firemen military officers. It consists of a descriptive study, with a qualitative approach, with a conductor axe the Social Representations Theory and with a complementary support the studies on mental health under the perspectives of the studies on subjectivity and work. It is based also in the work concept proposed by Codo (1998) and based on Marx and Leontiev, according to it the work is a relation of double transformation between man and Nature, meaning generator, and the rupture in this cyclical process of generating meanings caused the suffering at work, that can also lead to a mental disease. We started from the presupposed that the way the firemen attribute meaning to their work, in a smaller or bigger proportion, determines the wellbeing or suffering state in their work, and we have considered that the Fireman Corporation is an institution which has a well definite image in the social imaginary and distinguishes it self counting on the sympathy and recognition of the society and that consequently contributes for the firemen meaning attribution. The research aimed to understand how the firemen social representations, on the meaning of their work, guide them to face suffering and living the wellbeing at work. In the first moment, the data were collected from the non-structured observations and consultation of Official Sites and the Fireman Corporation Regulating Laws, aiming to know the working place, the history and the work organization in the barracks. And in the second moment, non-structured interviews were conducted with nine members of the corporation, seven soldiers and two officers. We have proceeded the speech analysis, trying to find the social representations based on the social and historical context of the firemen interviewed, which were gathered in three guiding groups: the work meaning social representations, the suffering social representations at work, and the wellbeing social representations at work. The interview analysis allowed to understand that in spite of the various representations of suffering which appear in the work of the firemen, their wellbeing is based on how they attribute meaning to their work, and this is anchored especially by the “passion” for their work and the social and family recognition that the profession provides them. So, the social representations of the firemen allowed to confirm the Codo's thinking (1998) that a Work with a meaning generates wellbeing and despite the innumerable suffering situations that a work may represent, it may be a source of wellbeing, since it makes sense for those who do it.

Key Words: Social Representation. Work Meaning. Wellbeing. Suffering at Work. Fireman.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Publicações que tiveram maior repercussão em saúde mental e trabalho a partir de 1986, segundo Maria Elizabeth Antunes	43
Quadro 2 - Descrição das patentes e tempo de serviço dos entrevistados.....	74
Quadro 3 - A Hierarquia do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná	93
Quadro 4 - O vocabulário da Corporação dos Bombeiros.....	97
Quadro 5 - As categorias de análise do significado do trabalho do Bombeiro	99
Quadro 6 - O Que me levou a ser bombeiro.....	99
Quadro 7 - Identidade: Bombeiro!	101
Quadro 8 - Ser ou não ser Policial.....	104
Quadro 9 - Ser ou não ser Militar	106
Quadro 10 - O conhecimento coletivo sobre a imagem do bombeiro.....	109
Quadro 11 - Herói da Sociedade: o trabalho de salvar vidas	111
Quadro 12 - Categorias de análise do sofrimento quanto à natureza do trabalho dos bombeiros	116
Quadro 13 - Trabalho pesado: rampa X SIATE.....	116
Quadro 14 - Os riscos do trabalho do bombeiro.....	118
Quadro 15 - A imprevisibilidade do trabalho.....	120
Quadro 16 - Falta de pessoal	121
Quadro 17 - Falta de preparo do pessoal de expediente	122
Quadro 18 - O choque da adaptação.	123
Quadro 19 - Os medos: de não ser capaz, de perder os outros e de morrer	125
Quadro 20 - Categorias de análise do sofrimento quanto à organização do trabalho militar	127
Quadro 21 - As questões salariais: ambiguidade de representações.....	128
Quadro 22 - Direitos da profissão.....	130
Quadro 23 - Aposentadoria ou separação?.....	131
Quadro 24 - Formação militar ou “formatação” militar?	133
Quadro 25 - A imersão dos novatos.	136
Quadro 26 - A centralização da formação	138
Quadro 27 - Autoridade e rebeldia	139
Quadro 28 - Tipos de punições	142
Quadro 29 - As categorias de análise do sofrimento dos oficiais	143
Quadro 30 - O "Moita": problema da estabilidade	143

Quadro 31 - A burocracia	146
Quadro 32 - Dependência política	148
Quadro 33 - Categorias relacionadas ao sofrimento do soldado.....	151
Quadro 34 - A mudança do perfil dos soldados.....	152
Quadro 35 - É Proibido Pensar.....	153
Quadro 36 - Categorias de análise quanto às ocorrências.....	157
Quadro 37 - Administrativo <i>versus</i> ocorrência.....	157
Quadro 38 - Unidade de corpo na Ocorrência.....	159
Quadro 39 - Expectativa por não sair	161
Quadro 40 - Reação à sirene	163
Quadro 41 - Memória de ocorrências	164
Quadro 42 - Cobrança de agilidade na ocorrência.....	165
Quadro 43 - Categorias de análise de sofrimento quanto à falta de reconhecimento.....	167
Quadro 44 - Frustração e busca da perfeição.	167
Quadro 45 - Categorias de análise das expressões de sofrimento e ações adaptativas.....	169
Quadro 46 - Sofrimento mental, cansaço mental, nervosismo	170
Quadro 47 - Alcoolismo, drogismo, uso de anti-depressivos, suicídio.....	172
Quadro 48 - Problemas familiares e divórcios	173
Quadro 49 - Problemas de saúde	174
Quadro 50 - Apoio familiar	177
Quadro 51 - Religião	179
Quadro 52 - Combatendo o medo.....	180
Quadro 53 - Desumanização.....	182
Quadro 54 - Ambiente de trabalho e infra-estrutura	185
Quadro 55 - Combatendo injustiças	186
Quadro 56 - Novo militarismo ou militarismo “light” ?	186
Quadro 57 - Compartilhando os sentimentos: o espaço de palavra	189
Quadro 58 - Categorias de análise de bem estar no trabalho	194
Quadro 59 - Eu gosto de ser bombeiro	194
Quadro 60 - Reconhecimento social	198
Quadro 61 - Reconhecimento familiar	201

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - O território das dimensões subjetivas da gestão com pessoas.....	27
Figura 2 - Unidades operacionais do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná.....	86
Figura 3 - A estrela azul da vida.....	94
Figura 4 - Significado das pontas da estrela azul	95
Figura 5 - A serpente da estrela da vida	95

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 O MUNDO DO TRABALHO E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS.....	23
2.1 O TRABALHO E SEU SIGNIFICADO.....	28
3 SAÚDE MENTAL E BEM ESTAR NO TRABALHO	41
3.1 TEORIAS SOBRE O ESTRESSE	45
3.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	50
3.3 ABORDAGEM EPIDEMIOLÓGICA E/OU DIAGNÓSTICA.....	55
3.4 ESTUDOS EM SUBJETIVIDADE E TRABALHO	58
4 ADMINISTRAÇÃO E PSICOLOGIA: DIALOGANDO POR MEIO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....	63
5 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	71
5.1 CORPUS DA PESQUISA.....	71
5.2 QUANTO AO TIPO DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	76
6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	78
6.1 ORIGENS HISTÓRICAS DA PROFISSÃO DE BOMBEIRO	78
6.2 O CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ.....	84
6.3 PRÁTICAS COTIDIANAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	86
6.3.1 Espaço Físico, Viaturas e Uniformes	87
6.3.2 Normas e Regulamentos.....	91
6.3.3 Símbolos, Bandeiras e Hinos	94
6.4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	96
6.4.1 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Significado do seu Trabalho.....	98
6.4.2 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Sofrimento no Trabalho.....	114
6.4.2.1 A natureza do trabalho: pesado, arriscado e imprevisível	115
6.4.2.2 A organização do trabalho militar	126
6.4.2.3 O sofrimento dos oficiais	143
6.4.2.3 O sofrimento do soldado “super” qualificado	151
6.4.2.5 A questão das ocorrências	157
6.4.2.6 Falta de reconhecimento	166
6.4.3 Expressões do Sofrimento e Ações Adaptativas.....	168
6.4.4 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Bem Estar no Trabalho.....	194
6.4.5 Significado do Trabalho e Bem Estar: uma Estreita Relação.....	202
7 HISTÓRIAS	205
7.1 HISTÓRIAS DE SOFRIMENTO	205
7.2 HISTÓRIAS DE BEM ESTAR.....	210

CONCLUSÃO	213
REFERÊNCIAS.....	223
APÊNDICES	237
APÊNDICE A - TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO.....	238
ANEXOS	239
ANEXO A - CANÇÃO DO SOLDADO DO FOGO	240

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o aumento e a banalização da violência vêm pondo em relevo a atuação dos agentes de segurança pública, em especial aqueles ligados a Instituições Militares. A desconfiança da população em relação aos policiais, decorrente das constantes denúncias de corrupção e excesso de violência, e a necessidade de assegurar o bem-estar da população têm cooperado para o incremento das discussões sobre a Segurança Pública. Entretanto, muito pouco se tem questionado sobre os anseios, medos, sofrimentos e peculiaridades do trabalho destes profissionais que no exercício de suas atividades, além de estarem sujeitos a todo tipo de situações e intempéries advindas do ambiente externo, ainda têm que sobreviver aos desafios impostos pela própria estrutura pública na qual estão inseridos.

Nos últimos anos, é pequeno o número de estudos publicados na área de Estudos Organizacionais sobre significado do trabalho e saúde mental dos policiais militares. Registra-se aqui o trabalho de Moraes *et al.* (2000), abordando as questões do estresse. Mas, se os estudos relacionados aos policiais militares são ainda poucos, o que não dizer sobre a pequena parte da Instituição Militar brasileira que se dedica à execução de atividade de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, buscas, salvamentos e socorros públicos, a saber: o Corpo de Bombeiros?

A figura do bombeiro para a nossa sociedade reveste-se de um simbolismo muito grande e preserva em si a imagem forte e límpida do oficial militar, que devota sua vida ao cidadão. Representa a figura do homem íntegro, distante da corrupção tão fortemente disseminada pelos meios de comunicação quanto ao envolvimento de policiais em crimes, roubos, extorções e outras práticas ilegais. Preserva-se em si e para a população a figura mística do *herói* que atravessa as 'chamas valentes'. Por trás do sonho e da figura do mito, apenas um ser humano, que pensa, age, enfrenta o perigo, mas que também sente receio e medo: simplesmente humano.

O sonho e o mito são carregados pelo homem do ofício, o trabalhador. Conforme afirma Ciampa (1990, p.131) "Interiorizamos aquilo que os outros nos atribuem de tal forma que se torna algo nosso. A tendência é nós nos predicarmos coisas que os outros nos atribuem". Assim, o mito e o homem se

misturam e se confundem no ofício, pois já não é somente o homem que tem casa, mulher e filhos, mas acima de tudo é o bombeiro, propriedade de uma sociedade que se por um lado espera dele sempre o melhor, por outro é implacável na cobrança de resultados.

Codo (1994a, p.115) afirma que “nos tornamos parecidos conosco na medida em que a existência social traça um perene jogo de espelhamentos, diferenciações e igualdades que me definem em relação com o conjunto da humanidade”. Desta forma, o homem bombeiro, frágil como qualquer outro homem, carrega a dupla responsabilidade de zelar pela adequada realização de seu ofício (como todo trabalhador) e manter a imagem de herói tão presente no imaginário de crianças, jovens e até mesmo adultos e idosos que formam a sociedade. E isto, mesmo estando amarrado a uma estrutura organizacional pública que muitas vezes inibe a iniciativa e a criatividade de seus integrantes e, no caso brasileiro, não poucas vezes lhe nega os aparatos: financeiro, material e humano, necessários ao bom andamento de seu trabalho.

De acordo com Costa e Mazzilli (2001) muitos trabalhadores se vêem expostos a situações de sofrimento nas organizações públicas devido às formas antigas de organização do trabalho com características tayloristas e às culturas organizacionais arcaicas onde o autoritarismo e a política prevalecem.

Para compreender a influência da estrutura burocrática sobre a saúde mental do trabalhador, faz-se fundamental compreender como as organizações públicas, e neste caso especialmente as militares, assumem conforme Merton (1978), as características das disfunções da burocracia .

A burocracia para Weber (1978) tratava-se de uma forma de organização humana baseada na funcionalidade, em que a legitimação do domínio se dá pelas normas, pela organização do trabalho, pelas regras, estatutos e pela obediência a estas normas. Porém, na prática, a implementação dos conceitos propostos por Weber fez surgir, em muitos casos, uma organização burocrática repleta de disfunções, que acabaram por alterar o próprio conceito inicial proposto, de um sistema eficiente, para um sistema de administração moroso, inflexível e demasiadamente racionalista.

Entre as suas principais disfunções pode-se ressaltar: a internalização e apego exagerado às regras e regulamentos, o excesso de

formalismo e de papelório, a resistência a mudanças, a despersonalização dos relacionamentos, o exercício da autoridade baseado no cargo e não na competência técnica, a superconformidade às rotinas e procedimentos que acaba culminando com a falta de iniciativa e criatividade, à necessidade de exibição de sinais de autoridade, e a dificuldade no atendimento a clientes e conflitos com o público (MERTON, 1978).

A caracterização destas disfunções torna clara a conceituação das organizações militares como burocráticas. Neste sentido, há consenso entre os estudiosos, uma vez que as mesmas são centradas na divisão, padronização e rotinização do trabalho e na autoridade legal legitimada pelas regras e regulamentos, especialmente disciplinares, que representam normas abstratas e que fixam as atividades e seus limites, características peculiares da teoria weberiana (CRUZ; BARBOSA, 2002).

Porém, mesmo diante das dificuldades impostas pelo regime público, a Corporação dos Bombeiros destaca-se entre as demais Instituições Militares. Em setembro de 2006, em uma pesquisa encomendada junto ao IBOPE¹ pela revista Seleções Reader's Digest (em circulação no Brasil desde 1942), visando eleger as marcas, profissões e instituições mais confiáveis do Brasil, o Corpo de Bombeiros foi escolhido pela quarta vez consecutiva como a profissão de maior credibilidade no país, obtendo no geral 93 % de aprovação, entre os 3.600 entrevistados. Em tempos como os atuais (em que a sociedade se nega a depositar credibilidade em dirigentes, políticos, chefes de instituições civis ou militares, públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos), contar com a aceitação e respeito social pode ser um grande diferencial e um grande fator motivacional para o desenvolvimento de um profissional.

De fato, a Instituição pública do Corpo de Bombeiros contém em sua essência a imagem do herói que arrisca sua vida em função da sociedade e coloca em destaque os homens que a perderam como modelo a ser seguido. Tais

¹ IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística - é uma multinacional brasileira composta por 52 empresas, que empregam 2.800 profissionais. Atua em 16 países: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Estados Unidos, Guatemala, México, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, Uruguai e Venezuela, realizando pesquisas sobre os mais variados temas: mídia, opinião pública, política, consumo, comportamento, mercado, marca, propaganda, Internet, entre outros.

circunstâncias promovem o sentido superior acima de qualquer retorno (MARTINS, 2003).

O convívio cotidiano, durante muitos anos, com um militar pertencente à Corporação dos Bombeiros proporcionou-nos o acompanhamento dos desafios enfrentados nesta profissão, das preocupações com o trabalho propriamente dito, dos desabafos em virtude da falta de estrutura pública da Instituição, das tensões relacionadas ao futuro profissional e crescimento na carreira e sobretudo (e surpreendentemente) da intensa relação de comprometimento em relação ao trabalho desenvolvido, bem como os cuidados com a imagem construída junto à sociedade. A vivência do cotidiano deste trabalhador sempre nos trouxe certa inquietação, aguçando nossa curiosidade. Que trabalho seria este, capaz de despertar sentimentos de sofrimento e prazer tão intensos e concomitantes? E apesar dos percalços, quais os motivos que levariam a tamanho comprometimento, quase uma “devoção”?

Buscando respostas para estas inquietações é que se deu início à presente pesquisa, alicerçando-a no conceito de trabalho baseado nos pensamentos de Marx(1987) e de Leontiev(1964) e que é apresentado por Codo (1998, p.25) como “uma dupla relação de transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Neste sentido, ressalta-se que esta definição de Codo (1998) será adotada no presente estudo, dentre as inúmeras e diferentes concepções de trabalho existentes, em função de contemplar a importância do trabalho e a construção de seu significado para o bem estar do trabalhador.

Sendo assim, tomando como base os trabalhos de Codo e colaboradores (1994; 1998; 2002; 2004), este estudo parte de dois pressupostos:

- a) A maneira como o bombeiro atribui significado ao seu trabalho, em maior ou menor escala, determina o estado de bem-estar ou sofrimento no seu trabalho.
- b) A Corporação dos Bombeiros é uma instituição que possui uma imagem bem definida no imaginário social, apresentando um modelo identitário (de trabalho) já socialmente construído e, embora seja mais uma entre muitas outras instituições públicas, distingue-se por contar com a simpatia e o reconhecimento da

sociedade, o que conseqüentemente contribui para a atribuição de significado ao trabalho do bombeiro.

Para melhor compreensão do que se trata o imaginário social, assume-se aqui a definição de Geertz (1978) que o descreve como a teia de significados tecidos pelo homem ao longo da história da espécie. Sendo assim, entende-se como imaginário social “o conjunto cumulativo das produções culturais que circulam numa determinada sociedade sob diversas formas como: iconografia, literatura, canções, provérbios, mitos” (SPINK, 1993, p.305). Estas produções são filtradas pela visão de mundo de uma determinada época histórica e reinterpretadas pelos grupos sociais, além de serem alimentadas pelos produtos da ciência que circulam publicamente através da mídia e das inúmeras versões populares destes produtos.

Codo (1994b, p.100) enfatiza que os significados reais do trabalho se escondem, não são revelados ao primeiro olhar e “dependem de uma análise rigorosa, exaustiva, onde são obrigatórias a observação do cotidiano, as representações do trabalhador, os desígnios da empresa”. Desta forma, visando alcançar os objetivos propostos, adotou-se neste estudo a abordagem da Teoria de Representações Social, disseminada a partir de 1961 por Serge Moscovici e que busca compreender como se realiza o processo de construção de teorias do senso comum, orientando-se pela necessidade de contextualizar o ser humano em interação social e realizando ações investigativas no próprio campo de estudos (FARR, 1995).

A perspectiva da Teoria de Representações Sociais opõe-se aos princípios positivistas que defendem a separação entre sujeito e objeto na realização das investigações científicas e busca superar o conflito entre indivíduo e sociedade, visualizando o indivíduo e suas produções como produtos de sua socialização com um determinado segmento social (SPINK, 1993). Cabe ressaltar que a pesquisa calcada nos pressupostos das Representações Sociais oportuniza a análise de fenômenos da contemporaneidade com teorias e concepções de sujeito da modernidade e uma idéia de subjetividade humana dada como algo por inteiro em não como processos interrompidos (GUARESCHI, 2003). Sendo assim o presente estudo, pretendendo tratar sobre significado do trabalho e saúde mental dos policiais militares bombeiros, lança suas bases na Teoria de Representações Sociais.

Diante do acima exposto a presente pesquisa pretende responder ao seguinte problema: **Como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho orientam o enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho?** Visando responder ao problema de pesquisa definiu-se como objetivo geral deste estudo: Compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho orientam o enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho. Para viabilizar o alcance deste objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

a) Descrever as representações sociais dos bombeiros sobre o significado de seu trabalho; b) Descrever as representações sociais dos bombeiros sobre o sofrimento no trabalho; c) Conhecer as ações adaptativas utilizadas pelos mesmos no enfrentamento do sofrimento no seu trabalho; d) Descrever as representações sociais dos bombeiros sobre o bem estar no trabalho; e) Analisar a relação entre o significado atribuído ao trabalho e o estado de bem estar, a partir das representações destes trabalhadores.

Alguns fatores contribuíram para despertar o interesse pelo estudo do significado do trabalho dos policiais militares bombeiros e suas relações com o estado de bem-estar ou sofrimento no trabalho, os quais serão citados a seguir.

Segundo Mourão e Andrade (2001, p.1), ao considerar o trabalho como um dos pontos centrais da vida social, “cabe perguntar como os trabalhadores o percebem e que significado atribuem a ele”, pois conhecer o que o ser humano pensa sobre o trabalho e que significado ele tem para os indivíduos implica entender mais da própria natureza humana.

Morin (2001, p.8), também destaca a relevância dos estudos sobre o significado do trabalho ao afirmar que “compreender os sentidos do trabalho hoje é um desafio importante para os administradores, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e os ‘mundos do trabalho’”.

A atual busca por maior espontaneidade e “pessoalização” do ambiente de trabalho vem sendo considerada uma nova tendência dos Estudos Organizacionais, abrindo campo para questões antes não contempladas:

Evoluímos no conhecimento das organizações e percebemos que elas não são essas estruturas “racionais” que aparentam ser. A compreensão dos aspectos aparentemente “irracionais” e afetivos que ocorrem na esfera organizacional torna-se fundamental nesse contexto (MOTTA; VASCONCELOS, 2006, p.400).

Ao indicar os caminhos, conteúdos e temas para a pesquisa brasileira em administração nos próximos anos, Bertero (2006) aponta os trabalhos relacionados às áreas de recursos humanos, gestão de pessoas e comportamento organizacional, citando temas como qualidade de vida no trabalho, interface entre o indivíduo e a organização, conciliação ou conflito entre a vida profissional e a vida privada ou familiar, os significados do trabalho e questões éticas no relacionamento entre atores organizacionais.

Bulgacov e Bulgacov (2002) também alertam para a necessidade de que os administradores se esforcem em compreender o significado do trabalho para os agentes organizacionais que lhes estão submetidos, pois a reflexão sobre o significado das tarefas propostas repercutirá em propostas de trabalho cada vez mais conscientes. Subentende-se que na via oposta, ignorar o significado do trabalho pode privar o administrador da percepção e entendimento das conseqüências de suas propostas sobre a qualidade do trabalho e a própria vida de seus subordinados.

Para além das condições objetivas das situações de trabalho, que como visto, podem predispor mais ou menos à realização do trabalho, o que torna importante é saber como os participantes as percebem, pois essa interpretação não é distinta da maneira como irão tratá-la no seu trabalho, nem da forma em que cada parcela do trabalho acaba afetando as estratégias de toda a organização e conseqüentemente de seus resultados. (BULGACOV; BULGACOV, 2002, p.4)

O bem-estar do trabalhador também tem sido objeto de estudo que vem mobilizando de maneira crescente o interesse de pesquisadores de diversos campos do conhecimento. Estudiosos como Chanlat (1996; 2000; 2002) e Dejours (1988; 1994; 1996; 2000), têm concentrado seus esforços no objetivo de identificar, analisar e compreender os impactos de fatores como o ambiente de trabalho, a organização e as relações de trabalho e os modos de gestão sobre a vida do trabalhador. Saúde Mental e trabalho são questões que envolvem profissionais de todas as áreas de atuação e níveis hierárquicos de organizações de todos os portes e setores da economia. Portanto, onde está o homem-sujeito do trabalho, há um campo a ser pesquisado.

Neste sentido, Sampaio e Messias (2002, p.143), defendem que “a promoção da saúde mental, a educação em saúde/saúde mental e a prevenção de transtornos mentais não competem somente a uma especialização profissional e sim ao desenvolvimento ético-político-econômico da sociedade”.

Ressalta-se que este tema torna-se especialmente relevante em uma época em que o mercado de trabalho vem sendo submetido a uma reestruturação, em que desemprego, condições de trabalhos precárias, salários por méritos, contratos temporários, terceirização, entre outros fatores, tornaram-se parte da realidade cotidiana em que cada indivíduo deve lutar pela sua empregabilidade, às custas, não raramente, de seu próprio sofrimento pessoal. No caso das empresas públicas, a busca pela estabilidade e benefícios também tem incitado à procura e permanência em trabalhos que muitas vezes representam ameaças à saúde mental de seus ocupantes (COSTA; MAZZILI, 2001).

A escolha do profissional bombeiro considerou o fato de seu trabalho ter uma especificidade que o distingue claramente de todos os outros trabalhos, contendo características que são únicas à sua profissão. É de conhecimento público que a profissão de bombeiro é classificada como de alta periculosidade, expondo seu ocupante a situações estressantes e provocando elevados níveis de tensão “em decorrência do fato de o trabalhador estar consciente da altíssima responsabilidade inerente ao seu desempenho, sabendo que a mínima distração ou falha pode resultar em imensos prejuízos econômicos” (SELIGMAN -SILVA, 1990, p.254) e humanos.

No aspecto da relevância social, considerou-se ímpar a possibilidade de compreender a atribuição de significado e o estado de bem-estar existentes no exercício desta profissão que apresenta grande importância para a sociedade de forma geral.

Quanto à relevância científica, considerando-se o ainda pequeno número de estudos existentes acerca do significado do trabalho e bem estar, em especial os relacionados a profissionais de segurança pública, bem como do uso da Teoria de Representações Sociais como abordagem no âmbito dos estudos organizacionais, esta pesquisa visou contribuir para a ampliação de conhecimentos na área.

A estrutura desta dissertação está constituída inicialmente por uma abordagem teórica sobre o Mundo do trabalho e Estudos Organizacionais, Significado do trabalho, Saúde Mental e Bem Estar no Trabalho; e Representações Sociais. Em uma segunda etapa são apresentados os Aspectos Metodológicos da Pesquisa para finalmente descrever as características do trabalho do bombeiro e da Corporação, bem como as análises dos dados coletados e a conclusão do presente estudo.

Seguindo esta proposta, a seguir serão tratadas questões relativas às alterações vivenciadas no mundo do trabalho e conseqüentes questionamentos desencadeados pelas mesmas na agenda dos estudos organizacionais.

2 O MUNDO DO TRABALHO E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Nos últimos dois séculos, as transformações ocorridas na esfera da produção, a emergência de novas formas de organização social e política e a consolidação do sistema capitalista que promove a hegemonia do econômico, fundamentada na propriedade privada, na busca do lucro e da acumulação, juntamente com a afirmação da razão e do progresso, trouxeram profundas conseqüências sobre a natureza da sociedade contemporânea (CHANLAT, 2000).

Os pensadores clássicos e renascentistas, em busca de uma civilização da razão, onde o “bem e o mal”, o “verdadeiro e o falso”, o “sentido e o absurdo”, pudessem ser diferenciados e possibilitassem ao homem a liberdade e autonomia para conquistar seu ser, depositaram no iluminismo as expectativas para a libertação do homem de seus medos, superstições e mitos.

Porém, o advento da Revolução Industrial, o conseqüente surgimento da sociedade industrial e o desenvolvimento da Ciência Moderna vieram a transformar a razão iluminista em razão capitalista. A racionalidade acaba por transformar-se em um mecanismo de dominação e exploração do homem pelo homem, perdendo assim a sua dimensão emancipadora.

Este triunfo das idéias capitalistas como categorias dominantes do pensamento econômico teve como efeito imediato atribuir um espaço central à empresa, que passou a ser cultuada pelos modernistas como o instrumento de regulação das disparidades sociais em longo prazo (CHANLAT, 2000). Historicamente isto ocorreu em função de que até meados do século XVII a família era o centro físico da economia, pois no campo, as famílias produziam as coisas que consumiam e nas cidades, os ofícios eram desenvolvidos na morada familiar. Porém, a decadência do feudalismo e o surgimento da sociedade industrial originaram o aumento da contratação da mão de obra vinda do campo, quando as fábricas passaram a oferecer refeições e abrigo a seus empregados, contribuindo para a configuração de um novo formato de sociedade, agora não mais fundamentada nas relações familiares, mas principalmente nas estruturas organizacionais (GORZ, 2003).

Segundo Alvesson e Deetz (1999), a ciência resultante do iluminismo proclamava uma verdade de representações, uma positividade e um

otimismo na aquisição de um entendimento cumulativo que conduziria à melhoria da qualidade de vida. O fato é que com o passar do tempo, o discurso modernista foi caindo em descrédito, à medida que os problemas econômicos e sociais foram tornando-se cada vez mais complexos e deixaram clara a sua incapacidade em explicar e controlar o mundo (WOOD JR, 1999).

Conforme Chanlat (2000), desde os primórdios do *management* moderno, as ciências humanas serviram de subsídios para a gestão, visando responder às exigências da produtividade e da rentabilidade, sendo que a mão de obra assumia o papel de fator de produção ou simplesmente um recurso dentro das organizações.

Há que se reforçar que os primeiros estudos organizacionais foram fortemente embasados nas abordagens modernistas. A racionalização de Taylor e a burocratização de Weber revelavam a organização como o local onde imperaria a lógica moderna e raciocínio instrumental. Até mesmo a abordagem comportamental e os recentes estudos sobre cultura apresentam como objetivo principal aumentar o retorno sobre os investimentos dos acionistas (SOUZA, SALDANHA; ICHIKAWA, 2004).

A preocupação com a rentabilidade em curto prazo, com o desempenho, com a produtividade e a obsessão pela eficácia da organização tornaram-se durante muito tempo objeto quase que exclusivo dos estudos organizacionais (ALVESSON, 1987; DUFOUR E CHANLAT, 1985; 1996a).

Esta posição teve como consequência reduzir o ser humano à condição de engrenagem ou recurso na busca da eficácia, minimizando o sentido que os trabalhadores devem dar à função que exercem. Neste sentido Allan Chanlat (1996, p.18) alerta que “esta miopia conduz a sofrimentos no ambiente de trabalho que são dificilmente justificáveis e que se transformam paradoxalmente em imensuráveis desperdícios econômicos contrários ao objetivo primordial de eficácia”.

Embora nestes últimos vinte anos as ciências da administração estejam vivenciando um movimento intenso de questionamento, reformulação e criatividade em que o estudo do comportamento humano nas organizações tem ocupado posição de destaque, segundo Torres (1996, p.15) as publicações e reflexões sobre o comportamento organizacional ainda vem “relegando a um plano secundário as contribuições das ciências políticas e da antropologia”.

A exigência de respostas alternativas às transformações sociais, econômicas e culturais, como o crescimento no tamanho das organizações; a rápida implementação das tecnologias de comunicação; a globalização da economia; mudanças na natureza do trabalho; redução da classe trabalhadora; conflitos de classes menos evidentes; profissionalização da força de trabalho; economias em estagnação; problemas ecológicos mundiais; mercados turbulentos; associados ao questionamento do próprio ensino e formação de administradores e gestores de negócios, desencadearam a reflexão sobre dimensões que durante muito tempo ficaram esquecidas no mundo dos negócios (TORRES, 1996), entre as quais se encontram as questões sobre significado, prazer e o sofrimento no trabalho.

Até mesmo a confusão que atualmente reina ao nível dos valores morais e éticos faz surgir o questionamento sobre as conseqüências do triunfo do economismo nas empresas e ressalta a necessidade de reintroduzir as pessoas no lugar que lhes pertence no universo do trabalho (CHANLAT, 1996). A observação mais apurada do mundo do trabalho traz à tona uma realidade que nem sempre aparece com freqüência no mundo dos negócios. Estudos apontam que a organização aparece comumente como ambiente propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e até mesmo ao desespero, não somente em níveis operacionais, mas também nos níveis intermediários e superiores (AKTOUF, 1989; CHANLAT, 1985; PAGÈS *ET AL.*, 1993; DEJOURS, 1988, 2000).

Nos últimos anos, novos imperativos como a flexibilidade, competitividade e globalização passaram a exigir das empresas uma mão de obra móvel, competente, em boa forma e entusiasta, particularmente preparada para afrontar as reestruturações sucessivas e os tempos da virtualidade (HANDY APUD CHANLAT, 2000). Novamente as ciências humanas vêm sendo solicitadas a colaborar para que o capital humano responda às novas exigências da eficácia. Em uma outra ótica, percebe-se que a busca de melhores desempenhos produtivos gera na própria empresa problemas sociais e humanos que têm conseqüências sobre a vida comum e a saúde dos homens e mulheres que emprega. Por outro lado, muitas vezes, o trabalho torna-se o meio para que estes mesmos homens e mulheres desfrutem do bem-estar tão almejado por si mesmos, refletindo diretamente em suas relações com as organizações que os envolvem.

Segundo Chanlat (2001) atualmente a gestão das organizações sedimenta-se em um conjunto de saberes que é ainda amplamente dominado por uma concepção excessivamente redutora do ser humano, que desconsidera as dimensões subjetivas e o importante papel desempenhado pelas mesmas na administração. Chanlat (2001, p.19) alerta ainda para o fato de que “desprezar a dimensão subjetiva em prol de um objetivismo que garanta toda a eficácia resume-se em condenar o ser humano a viver em excesso de sofrimento e a organização a privar-se da mola essencial de sua dinâmica”. Em contrapartida, reintegrar a dimensão subjetiva no campo da administração é restituir ao sujeito todo o seu espaço.

Davel e Vergara (2001) apresentam o território das dimensões subjetivas da gestão com pessoas (conforme fig.1) ressaltando que estas questões são interligadas por tensões, contradições e concordâncias e apontam que a subjetividade, normalmente atrelada ao “ser”, merece atenção na gestão organizacional tanto quanto a objetividade, comumente atrelada ao “ter”. Davel e Vergara (2001) argumentam que historicamente a gestão de pessoas tem sido orientada pelo modo “ter”, apoiando-se fundamentalmente em técnicas, instrumentos e modelos e não deixando espaço para que as questões subjetivas possam cumprir seu papel. Conforme Davel e Vergara (2001) a Administração de Recursos Humanos (ARH), como campo teórico e prática social, tem sido calcada em uma visão racional, objetiva e normativa dos indivíduos nas organizações, privilegiando uma visão das pessoas como custos e dispensando às mesmas um tratamento como recursos disponíveis para a produção de bens e serviços.

A adoção desta dimensão puramente objetivista fez eclodir uma série de dilemas e contradições que envolvem a retórica da gestão de pessoas e a realidade de suas práticas, entre o prescrito e o vivido. Segundo Lima (1994) nota-se a existência de um discurso que defende a facilitação e acompanhamento da integração dos empregados, a democratização e a humanização das empresas, mas na prática opera-se pelo desenvolvimento de processos de exclusão e de auto-exclusão.



Figura 1 – O território das dimensões subjetivas da gestão com pessoas
 Fonte: Davel e Vergara (2001, p.25).

Vergara (1999) também ressalta a necessidade de reverem-se a natureza do trabalho no mundo contemporâneo, o papel das pessoas nas organizações, bem como a forma de gerir-las, cabendo aos gestores perceber de forma diferente a relação das pessoas com o mundo organizacional e do trabalho, enriquecendo sua compreensão sobre a complexidade das individualidades e da experiência vivida em coletivo. Davel e Vergara (2001) sugerem ainda que os gestores extrapolem as fronteiras do *homo economicus* e *racional*, incluindo o *homo interior*, *homo subjectivus* e o *homo colectivus*, reconsiderando as questões subjetivas, pois penetrar na sutileza das interações humanas e tentar desvendá-lhes a teia que tecem é de extrema importância para que se possa compreender o mundo dos negócios e nele atuar.

Ressalta-se que o presente trabalho vem enfatizar as questões da subjetividade no trabalho, em função da necessidade anteriormente apresentada de que as mesmas sejam mais amplamente admitidas e aprofundadas no âmbito dos estudos organizacionais. Sendo assim, a seguir será abordada a centralidade que o

trabalho assumiu na construção dos indivíduos e da sociedade, definindo-o de forma a extrapolar os aspectos econômicos e colocando em relevo a importância de seu significado para que o homem realize-se como ser humano.

2.1 O TRABALHO E SEU SIGNIFICADO

As transformações que afetaram o mundo do trabalho nos últimos séculos e especialmente nas últimas décadas, já citadas anteriormente, fizeram emergir concepções distintas sobre o trabalho. A seguir serão apontadas as duas principais vertentes, para em seguida descrever aquela na qual o presente trabalho está pautado, para então tratar das questões do significado do trabalho.

Há autores, como Gorz (2003), Aznar (1995), Bauman (2001) e Rifkin (2001) que consideram que as transformações contribuíram para que o trabalho perdesse a sua centralidade, não podendo oferecer o eixo seguro para fixar identidades e projetos de vida, deixando de ser concebido como fundamento das relações sociais ou eixo ético da sociedade, passando a exercer um significado simplesmente estético.

Ao considerar que o trabalho não possa ser realmente construtor de identidade, Gorz (2003) defende uma sociedade baseada no tempo de lazer, que deve negar o trabalho e libertar-se dele, reivindicando uma redução da jornada e da dureza do trabalho mercantil. Na mesma perspectiva, Aznar (1995) defende a redução do tempo de trabalho para que trabalhando menos, o homem se realize nas demais esferas de sua vida. Bauman (2001) em sua “Modernidade Líquida” e Rifkin (2001) com “O Fim dos Empregos” também apregoam um mundo em que o que importa é a ação humana e não o trabalho, uma sociedade em que a humanidade se liberou do trabalho.

Outros, como os pesquisadores do grupo MOW - Meaning of Working International Research Team (1987), Kovács (2002), Morin (2001), Dejours (1988), Thiry-Cherques (2004), Codo (1994b), Lima e Vieira (2005), Sampaio e Messias (2002) e Volpi (2004) reafirmam a sua importância como atividade central que estrutura a vida dos indivíduos e da sociedade. Conforme descrito a seguir, estes autores, embora mantendo a visão crítica do trabalho conforme vem sendo

realizado atualmente, mantém a perspectiva da possibilidade de construção de uma sociedade na qual todos têm acesso a um trabalho conforme suas potencialidades, postulando que “no lugar do trabalho esvaziado de conteúdo, todos possam ter um trabalho efetivamente de qualidade, no qual os indivíduos possam se orgulhar do que fazem e de seus resultados” (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p.57). E é precisamente nesta concepção que o presente estudo está embasado.

A centralidade que o trabalho assumiu na construção dos sujeitos pode ser explicada pelas modificações radicais sofridas na configuração do trabalho a partir da industrialização e suas conseqüências para os trabalhadores. A partir das idéias e conceitos de Taylor e Ford sobre divisão e especialização das tarefas, produção em série e a fragmentação entre o planejamento e a execução do processo produtivo, o século vinte assistiu ao surgimento de uma nova concepção de trabalho. As organizações passaram a ser o centro da sociedade e como conseqüência o trabalho passou a ser um dos componentes centrais (senão o maior) na constituição da identidade do sujeito (LIMA; VIEIRA, 2005).

Neste ponto, cabe reforçar o conceito de trabalho, essa atividade específica do homem que, segundo Seligman-Silva (1990, p.218), funciona como fonte de construção, satisfação, realização, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana, mas que, entretanto, “também pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte”.

Ao trabalhar, o homem exerce ao mesmo tempo, um direito e um dever, através dos quais ele pode contribuir para o progresso de si, do seu próximo e da humanidade. Mas, há que se reconhecer que o trabalho pode ser definido de várias maneiras. Pode ser agradável ou desagradável, pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica e pode ser executado ou não dentro de um emprego (MORIN, 2001).

Kovács (2002) reforça a complexidade do trabalho humano ao lembrar que o mesmo pode ser tanto uma atividade física como intelectual, um ato de criação, fonte de desenvolvimento e satisfação, um meio de subsistência e ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização, de poder e de identidade.

Pode-se dizer que o trabalho é tão antigo quanto o homem e sua vida sobre a face da terra e sempre foi tão presente em sua vida que chegou a passar despercebido (CODO, 1998). Se não fosse importante e se não tivesse

repercussões tão relevantes à vida do homem, talvez fosse aceitável manter-se a indiferença. Porém, a importância do trabalho é tão expressiva à vida do homem que, segundo Thiry-Cherques (2004), o seu desaparecimento rompe um laço vital da própria existência do homem. O trabalho proporciona ao homem a segurança de se sentir parte das formações sociais. Assim, a supressão do trabalho, segundo Thiry-Cherques (2004), priva o homem da fisionomia com que ele se apresenta no mundo. Sendo assim, sob o ponto de vista do bem estar do homem, o trabalho assume importância fundamental e decisiva no sentido de tornar a vida humana mais “humana”.

Até mesmo a doutrina social² da Igreja veio contribuir para o questionamento acerca do significado do trabalho, reconhecendo o seu valor como fundamento básico da sociedade, baseando-se sobretudo nas ciências humanas, e desencadeando reflexões sobre aspectos técnicos dos problemas sociais. Considerada um conjunto de princípios de reflexão, critérios de julgamento e diretrizes para tornar a sociedade mais humana - reduzindo a fome, a miséria e as injustiças sociais - a doutrina social inclui alguns documentos específicos sobre o trabalho humano, sendo que a representatividade de tais pressupostos para a sociedade, bem como a similaridade entre estes e os pensamentos de alguns dos autores citados nesta seção, justificam a citação de algumas destas contribuições neste trabalho científico. De acordo com Borges e Yamamoto (2004) muitos autores, como Hopenhayn (2001) e Antunes (1989) que discutem a história do trabalho ou o seu conceito, têm se detido na análise destes documentos devido à importância dos mesmos para os países nos quais predominam a religião católica. Dentre os documentos da doutrina social que são objeto de estudo, Borges e Yamamoto (2004) citam em especial a Encíclica *Rerum Novarum* escrita pelo Papa

² Por doutrina social pode entender-se a tentativa da Igreja Católica de analisar as estruturas fundamentais da convivência humana que se devem realizar em todo e qualquer sistema social e político. Tal tentativa não propõe nenhum modelo concreto, mas busca princípios que possam inspirar todos os modelos. Entre tais princípios podemos citar o da solidariedade, do bem-comum e o da subsidiariedade. Tomando consciência da ruptura entre doutrina cristã e sociedade, a partir da segunda metade do século XIX, os papas preocuparam-se com os graves problemas sociais através de numerosas encíclicas como a *Rerum Novarum* (1891) de Leão XIII, *Quadragesimo Anno*, de Pio XI (1931), *Mater et Magistra*, de João XXIII (1961). Também o concílio Vaticano II manifestou essa preocupação na constituição *A Igreja no mundo de hoje* e em outros documentos.

Leão XIII cujas premissas foram retomadas pelo papa João Paulo II, após noventa anos, na Encíclica *Laboren Exercens*.

Neste sentido destaca-se que João Paulo II (2003, p.34) afirma que o trabalho é um bem do homem, é um bem da sua humanidade, porque por meio do trabalho, “o homem além de transformar a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, também se realiza a si mesmo como homem e até, em certo sentido, se torna mais ‘homem’”.

Segundo os estudos de Morin (2001), o trabalho é uma necessidade, uma dimensão importante da vida do indivíduo, que ocupa o tempo de sua vida e lhe dá sentido, sobretudo quando se tem a possibilidade de escolher o caminho e fazer o que está de acordo com a personalidade e valores pessoais.

Pesquisas como a de Morin, Tonelli e Pliopas (2003) apontam que o trabalho continua sendo essencial nas vidas das pessoas que buscam desenvolver atividades úteis às organizações e também à sociedade. D’Acri (2003) também obteve resultados similares com um grupo de trabalhadores que, mesmo em meio a condições insalubres, que provocam sofrimento, esforço e dor, manifestaram a alegria da realização, da criação de um fazer humano e do sentimento de participação do mundo.

Conforme registrado anteriormente, Codo (1998, p.25) define trabalho, em sua dimensão mais essencial, como “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Esta concepção baseia-se especialmente nos pensamentos de Marx (1987) de que o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo este em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Em sua concepção de trabalho, Codo (1998) assume ainda os pensamentos de Leontiev (1964) que introduz o conceito de significado, afirmando que todas as atividades exercidas pelo ser humano são mediadas por um significado, que seria o trabalho. Sendo assim, ao imprimir significado social às suas atividades, o homem estaria construindo sua identidade e buscando seu bem-estar. Neste sentido, Sampaio e Messias (2002) ressaltam que como atividade especificamente humana, o trabalho implica em projeto, em transformação da natureza e em transformação permanente de seu agente,

permitindo ainda que a atividade de cada um incorpore a experiência da humanidade.

Em relação a esta experiência de humanidade, João Paulo II (2003, p.22) ressalta que o homem enquanto pessoa é um ser dotado de subjetividade, capaz de agir de maneira programada e racional, capaz de decidir por si mesmo e propenso a realizar-se a si mesmo. É como pessoa que o homem é sujeito do trabalho e a realização das diversas ações que fazem parte do seu processo de trabalho devem servir, independentemente do seu conteúdo objetivo, “para a realização da sua humanidade e para o cumprimento da vocação a ser pessoa, que lhe é própria em razão da sua mesma humanidade”.

O desenvolvimento de técnicas e meios de que o homem se serve no próprio trabalho, incluindo as mais modernas tecnologias da eletrônica que visariam facilitar-lhe o trabalho, aperfeiçoando-o, acelerando-o e multiplicando-o, passa de aliado do homem à posição de adversário quando a mecanização do trabalho “suplanta o mesmo homem, tirando-lhe todo o gosto pessoal e o estímulo para a criatividade e para a responsabilidade [...] ou ainda quando, mediante a exaltação da máquina, reduz o homem a ser escravo da mesma” (JOÃO PAULO II, 2003, p.20).

Volpi (2004) faz uma reflexão sobre o fracasso do sistema econômico em oferecer respostas aos dilemas organizacionais contemporâneos, especificamente no que tange à subjetividade do trabalhador em busca do sentido no trabalho. Na concepção de Volpi (2004) os equilíbrios baseados na coexistência dos princípios contrários entre capitalismo-socialismo dissiparam-se sem que nascesse uma nova alternativa e ao contrário do esperado, o fim do comunismo não produziu energia, transformação e participação coletiva. Como consequência, os cidadãos de um estado opressivo se tornaram os excluídos de um estado democrático, o que demonstra que as respostas desejadas para o tão almejado alcance do sentido do trabalho, provavelmente não serão advindas do plano econômico.

No plano subjetivo, Volpi (2004, p.440) alerta que a Pós-modernidade parece significar enormes oportunidades globais, mas também oferece “perigos de uma insegurança angustiante, de uma ausência de identidade, de uma solidão extrema, determinada pelo sentimento de deixar de fazer parte de algo, que

pode transformar-se em abandono e isolamento”. Em contrapartida, ao se esquivar das relações para defender uma identidade própria (forte e consolidada), impede-se o próprio crescimento, o próprio desenvolvimento.

No chamado bem-estar econômico, a ausência de objetivos produz depressão, isolamento, desvalorização, perda de identidade, sofrimento, cansaço, estresse. A competição gera pouquíssimos vencedores e uma massa de perdedores, favorecendo a inveja, a agressividade, uma corrida sem fim para “**ter**” e não para “**ser**” mais (VOLPI, 2004, grifo nosso).

Contrariando os princípios econômicos mais elementares, Volpi (2004) defende que o valor de um bem não pode ser avaliado somente pelo fato de que alguém esteja disposto a comprá-lo, levando à lógica de que se não existem compradores, não há valor. Neste sentido os fins econômicos não são suficientes para dar sentido ao trabalho humano, porque possuem uma baixa utilidade marginal em função da alta taxa de hedonismo e competitividade que desencadeiam. Mesmo os trabalhos considerados pobres podem ser enriquecedores para quem o faz. Nesta concepção, pode-se sair da pura lógica da troca econômica, buscando objetivos mais motivadores, mas estratégicos, mais altos e atraentes, capazes de estimular mais, reunindo energias e motivações.

Desta forma, condena-se o modelo vigente de empresa que “privilegia o ter mais do que o ser, a prestação do que a invenção, o capital do que o trabalho, a obediência burocrática em detrimento da participação, um consenso, mesmo falso, do que o conflito, a segurança em detrimento da criatividade” (VOLPI, 2004, p.446). Ainda segundo o autor, o trabalho é um bem imaterial produzido pelo homem para construir o seu mundo, continuando a Criação, desenvolvendo o seu bem-estar e o seu projeto existencial. O trabalho produz um enorme valor para quem o faz, se é remunerado não apenas pelo “cliente” no aspecto econômico, mas pela própria satisfação nutrida pelos próprios desejos e pelo reconhecimento social. Volpi (2004, p.447) defende que o trabalho “é um modo de ser no mundo, não é somente um fator econômico, mas um fator fundamental de bem-estar”.

Entendemos que Codo (1994b, p.98), compartilha desta visão ao assumir a distinção proposta por Marx (1987) entre o “trabalho como valor de troca” do “trabalho como valor de uso”. Enquanto o primeiro é reduzido a uma simples mercadoria, abstraído de sentido pessoal, apenas tido como troca monetária

universal, o segundo (valor de uso) é tido como “o ato de depositar significado à natureza humana, construção de significado pessoal e intransferível, individual”. Ainda segundo Codo (1994b), ao transmitir um significado social à natureza é que o homem traça sua individualidade, em uma extensa trama de espelhamentos que se modifica a cada momento, tornando-se um fator determinante na conformação de sua identidade.

Seguindo esta ótica, pode-se entender os pensamentos de Codo (1998), ao afirmar que a definição de trabalho deve constituir-se a partir de um levantamento histórico de toda a existência do homem, considerando-se todas as suas épocas, nações, sistemas sociais e culturas, para que então seja possível uma definição específica de trabalho para cada uma delas. Para Codo (1998), definir trabalho é uma tarefa difícil, pois exige, antes de tudo, um afastamento de toda e qualquer primeira impressão que se tenha a respeito dele e ir além de sua expressão dominante. Codo (1998) parte do princípio de que o trabalho não pode ser tomado apenas como mercadoria, pois esta concepção universal de trabalho surgiu com o advento do capitalismo, porém sabe-se que o trabalho existe desde as comunidades mais primitivas, sendo que não foi e nunca será sinônimo de emprego.

Neste aspecto é que o conceito de trabalho de Codo (1994b) toma um sentido mais amplo, baseando-se em Leontiev (1964) e considerando a geração de significado como uma fonte também geradora de realização e bem estar para o trabalhador.

João Paulo II (2003, p.92) compartilha esta idéia ao afirmar que “de fato, quando trabalha, o homem não transforma apenas as coisas materiais e a sociedade, mas realiza-se a si mesmo. Aprende muitas coisas, desenvolve as próprias faculdades, sai de si e supera-se a si mesmo”.

É importante frisar que, em geral, ao trabalhar o homem não deseja apenas receber a remuneração devida pelo seu trabalho, mas também que seja considerada a possibilidade de que ele, ainda que trabalhando em uma propriedade comum, esteja consciente de trabalhar “por sua conta”. A satisfação desta necessidade fica impossibilitada quando o trabalhador encontra-se em um sistema de centralização burocrática excessiva, em que se vê como peça numa engrenagem num grande mecanismo movido de cima, como um simples instrumento de produção e não como um verdadeiro sujeito do trabalho, dotado de iniciativa própria.

“Diante destas constatações é que surge a firme e profunda convicção de que o trabalho humano não diz respeito simplesmente à economia, mas implica também e sobretudo valores pessoais” (JOÃO PAULO II, 2003, p.57).

Pinto (2000) afirma que independentemente de o trabalho ser realizado em um espaço público ou privado, o importante é que as pessoas sentem necessidade de serem reconhecidas pelo produto de seu trabalho, sendo assim, o significado impresso no produto do trabalho, sugerido por Leontiev (1964), vai além da mais valia econômica apresentada por Marx (1987), porque produz também a mais valia, no sentido da auto-estima do trabalhador.

Neste ponto, cabe citar as principais pesquisas, conceitos e perspectivas de estudo relativas à construção do significado do trabalho.

O número de pesquisas realizadas sobre o significado do trabalho é bastante amplo (GRUPO MOW, 1987; MORIN, 1996, 2001; D’ACRI, 2003; MORIN, TONELLI E PLIOPAS, 2003; BORGES, 1997;) e demonstram que o processo de atribuição de significado ao trabalho é complexo, envolvendo a interferência de inúmeras variáveis tais como: centralidade, objetivos valorizados no trabalho, resultados esperados, relações entre trabalho e lazer, relações entre trabalho e família, tempo, socialização, valores pessoais, entre outras.

A pesquisa do Grupo MOW, publicada em 1986, abordava o trabalho remunerado e foi desenvolvida em oito países (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos) durante seis anos. Entre as principais constatações figuram a afirmação de que o trabalho é uma esfera central para a maioria das pessoas de todos os países e a demonstração de que grande parte do significado atribuído ao trabalho é delineada pela institucionalização do trabalho e por sua relação com outros papéis da vida do indivíduo.

Conforme citado anteriormente, D’Acri (2003) investigou o sentido do trabalho para os trabalhadores da indústria têxtil de amianto no Rio de Janeiro. Apesar das condições de trabalho insalubres a que estes trabalhadores são expostos, os mesmos expressaram uma alegria na realização de algo humano, um sentimento de participação no mundo por meio do seu trabalho.

Alguns estudos consideraram também a influência da religião sobre a forma como as pessoas atribuem significado ao seu trabalho. Davidson e Cadwell (1994) apontaram que membros de algumas igrejas são mais inclinados do que

outros a pensarem o seu trabalho como um ministério, Harpaz (1998) indicou que quanto mais forte a convicção religiosa, mais o trabalho será algo significativo na vida de uma pessoa e os estudos de Wolfe (1997) apresentaram uma discussão sobre o significado moral do trabalho, mostrando a questão moral relacionada ao trabalho e enfatizando a possível relação entre religião e significado do trabalho.

Importante ainda esclarecer que os conceitos de significado e sentido do trabalho distinguem-se em alguns trabalhos acadêmicos e em outros são tidos como sinônimos. Para autores como Hackman e Oldman (1976), Morin (2001), e Basso (1998) o significado do trabalho pode ser separado do sentido do trabalho em função da divisão social do trabalho e da divisão em classes, o que tornaria o trabalho alienado. No pensamento Marxista, o trabalho alienado é a produção executada por sujeitos que não possuem qualquer controle sobre o que produzem, tornando-se apenas um instrumento de uma produção material exterior e autônoma. Por outra via, Leontiev (*apud* BASSO, 1998) justifica a não diferenciação dos conceitos, lembrando que, na sociedade primitiva, onde não havia divisão social do trabalho e relações de exploração, o significado e o sentido das ações se confundiam. Assumindo os pressupostos já apresentados anteriormente de que o significado do trabalho transcende a dimensão econômica, no presente estudo será adotada esta última conceituação.

Morin, Tonelli e Pliopas (2003) alertam para o fato de que tanto do ponto de vista epistemológico, quanto do ponto de vista metodológico, muitos autores podem participar deste diálogo sobre o sentido do trabalho. Estas autoras especificamente vinculam seus estudos à concepção de psiquiatras existencialistas como Victor Frankl e Irvin Yalom. O estudo de Morin, Tonelli e Pliopas (2003) sobre o sentido do trabalho para alunos de cursos de especialização em Administração indicou o trabalho como essencial na vida das pessoas e que as mesmas buscam desenvolver atividades úteis para as organizações e para a sociedade, bem como aspiram valores como variedade na natureza das tarefas, autonomia, reconhecimento, além da garantia da sobrevivência e da segurança.

Outra importante abordagem é a Psicodinâmica do Trabalho, que tem como principal representante o francês Christophe Dejours e tornou-se difundida a partir da publicação, na França, em 1980, da obra "Travail: usure mentale; essai de

psychopatologie du travail”, traduzida no Brasil em 1987 com o nome de “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”.

Para Dejours (1988), a forma como se dá a organização do trabalho repercute diretamente sobre a vida mental e sobre a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o muitas vezes à perda do sentido na realização das tarefas. A possibilidade conferida ao trabalhador de organizar seu próprio trabalho, permite-lhe adaptá-lo de acordo com suas aspirações e competências, conferindo-lhe uma certa identidade na realização do mesmo e colaborando para que o trabalho tenha sentido para seu executor, para seus pares e para a sociedade.

A psicodinâmica do trabalho é uma vertente crítica da abordagem francesa sobre a questão da relação homem-trabalho. Apoiando-se na concepção de sujeito e nos conceitos psicanalíticos de Freud (JACQUES, 2003), e nos estudos filosóficos de Habermas (1988), especialmente no que tange à importância da ação comunicativa na construção da emancipação humana, conforme afirmam Betiol e Tonelli (2001). Neste sentido esta abordagem revela-se multidisciplinar, integrando conceitos da Medicina do Trabalho, da Ergonomia, da Psicologia, da Sociologia, entre outras.

Há ainda autores que apresentam formas de interpretação da realidade bem distintas, que adotam a perspectiva histórico-crítica como Codo (1994b; 1998; 2002; 2004), Lane (1981; 1984; 1993; 1995), Ciampa (1990), Pedrinho Guareschi (1993; 1995; 1996; 2000; 2007), Ibáñez (1993; 1994).

Na perspectiva da psicologia social crítica são abarcados aspectos relacionados com o ser humano na contemporaneidade, priorizando os contextos históricos, sociais, econômicos e culturais dos sujeitos pesquisados, ressaltando uma concepção histórico-social de ser humano, compreendido como produto e produtor de suas relações sociais e de um conceito de ciência como uma prática social, defendendo que o conhecimento é produzido nas relações concretas que as pessoas estabelecem dentro dos grupos sociais em que vivem na sociedade. (GUARESCHI, 2003). Veronese (2003) cita como características da psicologia social crítica do trabalho o caráter histórico do fenômeno psicossocial, a busca do conhecimento e não da verdade, a realidade como construção coletiva dialética, a crítica à dicotomia externo/interno, a imbricação sujeito/objeto da ciência, a

perspectiva das maiorias, das minorias e da resistência e a psicologia interessada na transformação social.

Considerada por Jader Sampaio (1998) como uma terceira fase da Psicologia Social³ e segundo Veronese (2003) nomeada como psicologia do trabalho, esta perspectiva surge a partir do final dos anos 60, incorporando os elementos da psicanálise, da teoria crítica (especialmente nas versões frankfurteanas em suas diversas expressões), dos estudos sobre identidades, subjetividade, saúde do trabalhador, epidemiologia, entre outros campos. Veronese (2003) ressalta que nesta terceira fase, a psicologia social hibridizou-se com outras áreas de conhecimento – como a sociologia crítica, a antropologia, a filosofia, a ergonomia, a saúde do trabalhador, a psicanálise – inaugurando uma nova maneira de intervir nos processos laborais.

Segundo Veronese (2003), no Brasil, a importação de conceitos, critérios temáticos e moldes de ciência positivistas dos norte-americanos passou a ser criticada por alguns psicólogos mais progressistas e preocupados com o rumo das pesquisas na América Latina. A crítica centrava-se na individualização das abordagens, sua apolitização, descontextualização e não atendimento da demanda local. Veronese (2003, p.19) descreve que como repúdio à hegemonia norte-americana “é publicado, em 1984, a obra-marco de ruptura da psicologia social brasileira: *Psicologia Social: o homem em movimento* de Lane e Codo”, inaugurando, a partir do materialismo histórico/dialético, a psicologia social crítica latino-americana.

Ainda segundo Veronese (2003), como conseqüências, as categorias “consciência” e “atividade” emergem como focos privilegiados de análise e as noções de identidade (construída, multifacetada) e subjetividade (produzida) aparecem com mais freqüência no campo que antes priorizava a personalidade como entidade mais ou menos estável.

³ A primeira fase, nomeada como Psicologia Industrial apresentou-se como basicamente psicométrica, adaptativa, congregando esforços da ciência psicológica para a obtenção da produtividade e lucratividade nas empresas. A segunda fase, nomeada como Psicologia Organizacional, incorporou elementos da teoria sistêmica e sócio-técnica, da dinâmica de grupos, do desenvolvimento humano no trabalho, resultando no DO – desenvolvimento organizacional, desenvolvimento de equipes e estudos sobre liderança, perseguindo a eficácia e resultados organizacionais, desconsiderando as implicações éticas sobre o sujeito do trabalho.

Veronese (2003) alerta ainda para o fato de que conforme avançam as pesquisas, congressos, encontros e literatura produzida, outros referenciais teóricos, além dos citados anteriormente, vão se agregando à psicologia social, como a antropologia, a lingüística, estudos culturais, tecendo articulações teóricas com a própria teoria crítica (preocupando-se com ideologia, cultura e comunicação de massa); com a teoria das representações sociais, que hoje ocupa posição de destaque na produção de psicologia social em países de língua francesa, inglesa, portuguesa e espanhola; com a perspectiva foucaultiana, analisando instituições de poder-saber que normatizam subjetividades, interpelando sujeitos através do discurso; e com o construcionismo social⁴ que concebe tanto o sujeito quanto o objeto como construções histórico-sociais, estabelece uma crítica à idéia representacionista do conhecimento e da objetividade, problematizando aspectos sobre a realidade e o sujeito através de questões de linguagem.

Guareschi (2003) citando a abordagem da Teoria de Representações Sociais ressalta que este enfoque teórico-metodológico emergiu recentemente na área de pesquisa em Psicologia Social e veio redimensionar a discussão de questões epistemológicas e a própria práxis da Psicologia Social.

Guareschi (2003) classifica as pesquisas em Representações Sociais como pertencentes à abordagem das teorias sociais críticas, uma vez que as pesquisas realizadas nesta perspectiva levam a Psicologia Social a produzir conhecimento novos de forma epistemológica diferenciada. Nesta perspectiva o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Sendo assim, o reconhecimento no trabalho é fundamental para permitir a construção de uma identidade pessoal e social.

Segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2003, p.5) os trabalhos de Sato (2001), Codo (2002), Jacques (2002) e Borsoi (2002) configuram-se nestas abordagens críticas sobre os efeitos do trabalho que contribuem para o sofrimento das pessoas e mostram que este sofrimento existe “em função da centralidade que o

⁴ Segundo Veronese (2003) as perspectivas social-crítica e construcionista possuem em comum a concepção de que a multiplicidade de interações, retroações e reorganizações que constituem o humano e sua subjetividade não podem ser analisadas dentro de uma perspectiva linear, no entanto, diferem quanto à maneira de ver o sujeito. Enquanto a primeira o vê como a articulação dos milhões de relações que estabelece, para a segunda, o sujeito é um esforço de proposição de sentido em fluxos descontínuos em permanente devir. Para maior aprofundamento sobre o construcionismo social sugere-se a leitura do trabalho organizado por Spink (1999).

trabalho ocupa na organização da identidade e na construção dos sujeitos contemporâneos”.

Considerando ser o presente estudo pautado nesta perspectiva histórico-crítica é que se torna fundamental compreender como o significado atribuído ao trabalho pode tornar-se um grande diferencial na geração de bem-estar ou sofrimento para o sujeito do trabalho, sendo esta a reflexão realizada na próxima seção. Ressalta-se ainda, que em função da teoria de Representações Sociais constituir-se na base para o presente estudo, conforme citado na sua Introdução, seus pressupostos e principais fundamentos serão aprofundados em uma outra seção mais à frente.

3 SAÚDE MENTAL E BEM ESTAR NO TRABALHO

Considerando o trabalho como o ato de transmitir significado à natureza, essencialmente capaz de gerar prazer, Codo (1998) afirma ainda que somente quando o “circuito mágico” de construção de significado é quebrado, é que o resultado do trabalho configura-se em sofrimento, que no seu limite máximo pode levar à doença mental.

Por outro lado, retomando-se o que anteriormente foi apresentado sobre a importância do trabalho para o indivíduo, faz-se necessário ressaltar que ele pode também ser fonte de prazer e mesmo mediador de saúde. Sendo assim, realizou-se a seguir um detalhamento sobre as principais abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental/bem estar, para em seguida apresentar a abordagem adotada no presente estudo.

O conceito de saúde mental parte de uma visão holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana. Dessa forma cada pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem características biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. A partir desta concepção, nas últimas décadas desencadeou-se um resgate de uma visão mais ampla sobre o conceito de saúde, que deixou de ser associado à ausência de doença, passando a considerar a necessidade de haver completo bem-estar biológico, psicológico e social.

Este conceito adotado pela Organização Mundial da Saúde e citado por Dejours em 1986 abriu um rico campo para o estudo e compreensão dos fatores psicossociais na vida moderna, relacionados à saúde do trabalhador (FLECK *et al.*, 1999). De acordo com este novo conceito a saúde de uma pessoa se forma e se transforma continuamente, num processo dinâmico de interação circunstancial entre aspectos biológicos, psíquicos, sociais e culturais. Registra-se que no presente estudo os termos bem-estar e saúde mental serão adotados como sinônimos.

Em entrevista publicada pelo jornal *Le Courrier* e traduzida pela revista Caros Amigos, Christophe Dejours (1999, p.16) afirmou que

[...] especialistas em saúde do trabalho vêm surgir novas formas de patologias decorrentes da sobrecarga: esgotamento profissional (*burnout*), alterações músculo-esqueléticas ligadas aos esforços repetitivos, alterações

cognitivas etc. Mais trágico, ainda, multiplicam-se as tentativas de suicídio nos próprios locais de trabalho. É um fenômeno novo e muito angustiante.

De acordo com as estimativas da Organização Mundial de Saúde (1997), cerca de 30% dos trabalhadores ocupados são acometidos pelos chamados transtornos mentais menores e cerca de 5 a 10% pelos transtornos mentais graves. No Brasil, estatísticas do INSS que consideram apenas os trabalhadores com registro formal indicam que os transtornos mentais ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefício previdenciário como auxílio doença, afastamento do trabalho por mais de 15 dias e aposentadorias por invalidez (BRASIL, 2001).

Apesar disso a lei brasileira não contemplava a questão do nexo com o trabalho em caso de doenças mentais desenvolvidas no ambiente de trabalho. Apenas recentemente, em 12 de fevereiro de 2007, foi regulamentada a lei nº 11.430, por meio do decreto nº 6.042, que estabelece o nexo técnico epidemiológico, tendo entrado em vigor no dia 12 de abril de 2007. A lacuna existente até então na legislação brasileira acabava por ocultar a real situação da concessão de benefícios por doenças mentais. Segundo Rovani (2007), em 2004 foram concedidos 103.393 benefícios do tipo auxílio-doença para doenças mentais, dos quais 99,4% referem-se a auxílio previdenciário, ou seja, sem reconhecimento da relação trabalho-doença. Estima-se que, a partir deste ano, a nova legislação vai provocar uma expressiva alteração nestes índices, colocando em relevo a real situação brasileira.

Em relação à natureza do sofrimento, Heloani e Capitão (2003, p.106) afirmam que o mesmo pode ser relativo ao corpo, quando proveniente das ações mecânicas da tarefa ou pode atingir a subjetividade, ou seja, a mente do trabalhador, quando há “insatisfação propiciada pelo conteúdo significativo da tarefa a ser executada”

Como campo de investigação, Saúde Mental e Trabalho tem acolhido diferentes correntes teórico - metodológicas, construindo diversos objetos de investigação. Sato e Bernardo (2005) advertem que as ciências que focalizam o mundo psicológico a partir de distintos objetos (comportamento, sofrimento, subjetividade, imaginário/simbólico, doença mental) têm suas vinculações tanto com a Biologia como com as Ciências Sociais (Antropologia, Sociologia, Lingüística),

fazendo com que múltiplos “nomes” sejam utilizados para se referir à Saúde Mental e Trabalho.

Jacques (2003) manifesta uma preocupação com a imprecisão teórica e metodológica das pesquisas na área em função do desconhecimento do tema, o que segundo Jacques (2003, p.99) produz tentativas ingênuas de combinar conceitos e técnicas com fundamentos epistemológicos diferentes, constatando-se uma tentativa de “emprestar conceitos e técnicas sem uma reflexão sobre as diferentes concepções de homem, homem-sociedade, ciência e pesquisa que lhes fundamentam”.

Isto pode ser explicado pelo fato de que no Brasil, a área de Saúde Mental e trabalho é ainda considerada jovem (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004), sendo que as publicações começaram a surgir a partir da década de 1980, conforme quadro 1.

Data	Publicações
1986	Edith Seligman escreve um capítulo sobre Saúde Mental e Trabalhos para a coletânea Crise, Trabalho e Saúde Mental no Brasil.
1990	Edith Seligman escreve outro capítulo sobre o tema para a coletânea Cidadania e loucura – políticas de saúde mental no Brasil.
1993	Wanderley Codo, José Jackson Sampaio e Alberto Hitomi publicam Indivíduo, trabalho e sofrimento.
1994	Edith Seligman escreve Desgaste Mental do trabalho dominado. Jaqueline Titoni escreve Subjetividade e Trabalho Maria Inês Rosa escreve Trabalho, subjetividade e poder.
1995	Wanderely Codo e José Jackson Sampaio organizam a coletânea Sofrimento Psíquico nas Organizações
1996	Lis Esther Rocha compõe a tese de doutorado Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas. Seiji Uchida compõe a tese de doutorado Temporalidade e subjetividade no trabalho informatizado. Leda Leal Ferreira e Aparecida Mari Gutierrez escrevem O trabalho dos petroleiros – perigoso, complexo, contínuo e coletivo. Maria Elizabeth Antunes Lima escreve Os equívocos da excelência – as novas formas de sedução na empresa.
1997	Alice Itani escreve Subterrâneos do trabalho – Imaginário tecnológico cotidiano. João Ferreira da Silva Filho e Silvia Jardim organizam a coletânea A danação

	do trabalho – organização do trabalho e sofrimento psíquico.
1999	Wanderley Codo organiza a coletânea Educação, Carinho e Trabalho. Débora Glina e Lys Esther Rocha organizam a coletânea Saúde Mental e trabalho: desafios e soluções. É lançado o primeiro número da revista da Federação Nacional dos Psicólogos, voltada exclusivamente para o campo da saúde mental e trabalho.
2002	Maria da Graça Jacques e Wanderley Codo organizam a coletânea Saúde Mental e Trabalho – leituras. Íris Barbosa Goulart organiza a coletânea Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos. Luiz Henrique Borges, Maria das Graças Moulin e Maristela Dalbello Araújo organizam a coletânea Organização do Trabalho e saúde – múltiplas relações.

Quadro 1 - Publicações que tiveram maior repercussão em Saúde Mental e Trabalho a partir de 1986, segundo Maria Elizabeth Antunes Lima

Fonte: Lima (*apud* CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2005, p.281)

Alguns autores, buscando contribuir para o desenvolvimento das pesquisas e estudos na área, apresentaram algumas taxionomias envolvendo as principais abordagens teórico-metodológicas propostas em saúde mental e trabalho. Seligman-Silva (1995) distinguiu três grandes conjuntos de modelos teóricos: as teorias de estresse, os estudos pautados na psicodinâmica do trabalho e as pesquisas baseadas no conceito de desgaste mental. Tittoni (1997) apresentou uma distinção de duas principais vertentes: os estudos que se referem aos diagnósticos de sintomas de origem psicológicas relacionados ao trabalho, metodologicamente pautados na epidemiologia e os estudos embasados nas experiências e vivências dos trabalhadores sobre seus cotidianos laborais e situações de adoecimento, estes últimos influenciados pelos pressupostos das ciências sociais e psicanálise. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) indicam três abordagens mais freqüentes: as teorias de estresse, a psicodinâmica do trabalho e a abordagem epidemiológica.

Jacques (2003) propõe a divisão dos estudos em Saúde Mental e Trabalho em quatro abordagens: as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho, as abordagens de base epistemológica e os estudos e pesquisa em subjetividade e trabalho. Jacques (2003, p.99) ressalta que o objetivo destas propostas não é apresentar uma classificação que poderia simplificar ou engessar a questão e nem mesmo “esgotar os diferentes referenciais teóricos e metodológicos

propostos, mas expor algumas questões acerca daqueles mais difundidos no Brasil”. Sendo assim, a seguir serão apresentadas as vertentes apontadas por Jacques (2003), sendo esta a classificação adotada no presente trabalho.

3.1 TEORIAS SOBRE O ESTRESSE

O termo estresse teve origem na física e foi utilizado para definir o desgaste de materiais submetidos a excessos de peso, calor ou radiação e foi adotado pelo fisiologista Hans Selye (1956), com uma nítida dimensão biológica para designar uma “síndrome geral de adaptação”. Porém, com o decorrer dos anos, a palavra estresse popularizou-se, passando a ser amplamente utilizada não só nas pesquisas científicas, mas também pelos veículos de comunicação, sendo incorporado à linguagem cotidiana da população.

Se por um lado a difusão do termo veio dar voz ao problema da saúde mental no trabalho (fator que durante muito tempo foi negligenciado, se comparado à ênfase de outros como hereditariedade e relações familiares), por outro sua “vulgarização” transformou o conceito em uma palavra “coringa” que serve para qualificar desde um estado de irritabilidade até um outro de depressão grave (JACQUES, 2003; CODO, 2004).

Selye (1956) utilizou o termo *stress* para denominar ao conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação. Lipp (2001, p.20), afirma ainda que o estresse é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Nos últimos anos, muitas pesquisas foram desenvolvidas na área do estresse e trabalho, entre as quais se destacam os trabalhos do inglês Cary Cooper e seus colaboradores (COOPER, COOPER; EAKER, 1988; COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; ARNOLD; COOPER, 1991). Segundo Veloso e Pimenta (2004) estes autores construíram um modelo dinâmico de percepção e reação por parte do indivíduo frente às diversas situações que enfrenta e que mescla características

individuais e do trabalho para compreender o processo de estresse, integrando uma visão mais funcionalista da organização, sendo que o foco de análise das fontes de pressão fica exclusivamente dentro da estrutura da organização e das falhas advindas do planejamento mal executado. Dentro desta perspectiva o estresse deve ser eliminado da estrutura organizacional para garantir o aumento da produtividade, uma vez que o mesmo causa prejuízos como absenteísmo, *turnover*, custos de saúde e a própria perda de produtividade.

Cooper, Sloan e Willians (1988) construíram um instrumento para realizar o diagnóstico do estresse nas organizações, o *Occupational Stress Indicator* (OSI) e que foi reiterado em outros trabalhos como Cooper e Travers (1996). Segundo os autores os grupos de variáveis que afetam o estresse dentro das organizações são os fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, os relacionamentos interpessoais, a satisfação do trabalhador com a carreira e perspectivas futuras, o clima e a estrutura organizacionais e a interface casa-trabalho do indivíduo.

Segundo Jacques (2003) há uma tendência para que as ações de prevenção e intervenção sejam voltadas, em geral, para o gerenciamento individual do estresse através de mudanças comportamentais e cognitivas e práticas de exercícios físicos e relaxamento. Estas ações apresentam-se em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) e enfatizam o gerenciamento dos trabalhadores em detrimento da ênfase na organização do trabalho.

Algumas variações desta tendência ocorrem quando o objeto em estudo é a síndrome de burnout (síndrome do esgotamento profissional), que foi definida por Maslach e Jackson (1981) como uma reação à tensão emocional crônica e que envolve três componentes: a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. Historicamente o burnout tem sido considerado característico das profissões que têm como objeto de trabalho o atendimento de pessoas e que exigem certa dose de envolvimento emocional do profissional com aqueles a quem prestam seus cuidados e serviços.

No Brasil, destacam-se nas pesquisas sobre estresse, autores como Nassif e Marasea (2003), Paiva et al. (2002), Moraes et al. (2000), Lipp (1990; 1995;

2000; 2001), Veloso e Pimenta (2004), Ferreira e Tomei (2004), Tamayo e colaboradores (1992; 1993; 1994; 2004), entre outros.

Em 1986, Seligman-Silva publicou texto revisando os estudos de saúde mental e trabalho desenvolvidos até então, bem como, apresentando os resultados de pesquisa realizada com trabalhadores de Cubatão e São Paulo. Seligman-Silva (1986) apontou a fadiga e a exaustão emocional vivenciada por estes trabalhadores e como consequência o tempo livre sendo utilizado pelos mesmos somente para o repouso e não para o lazer.

Lipp (1990; 1995; 2000; 2001), outra reconhecida pesquisadora brasileira na temática do estresse, desenvolveu um instrumento que ficou conhecido como Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) e que vem sendo utilizado por vários pesquisadores da área como Garcia e Glina (2004), Camelo e Angerami (2004), Costa *et al.* (2007).

Alguns estudos como de Nassif e Marasea (2003), Paiva *et al.* (2002) e Moraes *et al.* (2000) abordaram as questões do estresse sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho. Nassif e Marasea (2003) discutiram a necessidade de estratégias organizacionais na gestão de pessoas como uma forma de prevenir o estresse no trabalho, tendo como referência a perspectiva de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de um estudo de caso em uma empresa do setor coureiro-calçadista no Estado de São Paulo. Paiva *et al.* (2002) realizaram um estudo junto a professores universitários de instituições públicas e privadas, buscando conhecer as variáveis de situação profissional, de qualidade de vida no trabalho e de estresse ocupacional. Ainda nesta vertente, destaca-se o estudo de Moraes *et al.* (2000) realizado junto à Polícia Militar de Minas Gerais - PMMG, tendo como principal objetivo estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Estresse Ocupacional a partir dos modelos de Hackman e Oldham (QVT) e Cooper (Estresse). Entre as principais constatações deste estudo podem ser destacadas: a) a existência de importantes níveis de estresse entre os membros da Corporação decorrentes de uma elevada insatisfação em relação à Instituição; b) paralelamente, foi encontrando um importante nível de satisfação com o trabalho em si, implicando em significativa QVT; c) a constatação de que a promoção de maior satisfação entre os membros da PMMG passa pela revisão de aspectos de cultura organizacional e das políticas de recursos humanos.

Mendes e Moraes (2001) realizaram um estudo com os motoristas de transporte urbano por ônibus em Belo Horizonte, visando identificar quais aspectos do trabalho dos motoristas são desencadeadores de estresse, as estratégias de defesa utilizadas por eles e os sintomas físicos e emocionais resultantes desse processo. Foi utilizada uma versão adaptada do *Occupational Stress Indicator* (OSI), instrumento criado por Cooper, Cooper e Eaker (1988). Os resultados indicaram que embora os motoristas tenham apresentado baixos níveis de estresse, sua situação de trabalho está permeada por fontes de pressão que estão diretamente relacionadas como o nível de estresse, sendo que as variáveis relativas ao trânsito por si só, não foram suficientes para explicar o estresse ocupacional.

Veloso e Pimenta (2004) realizaram um estudo junto a bancários, visando especialmente a análise da metodologia proposta pelo modelo de Cooper e colaboradores (1998) como alternativa para compreender o fenômeno do estresse ocupacional. Os resultados indicaram que algumas fontes de pressão não podem ser entendidas com a utilização exclusiva do modelo proposto por Cooper e seus colaboradores, sendo que Veloso e Pimenta (2004) sugerem que as análises das outras vertentes e abordagens podem ser utilizadas como formas complementares de se entender o processo de estresse ocupacional.

Visando estudar a relação existente entre *downsizing* e estresse a partir da redução de pessoal ocorrida em uma empresa do setor aeronáutico carioca, Ferreira e Tomei (2004) concluíram que a prática do *downsizing* tem como consequência um aumento no nível de estresse dos chamados 'sobreviventes', provocado não somente pelo aumento do volume de trabalho, mas também pela insegurança quanto à manutenção do emprego.

Tamayo e colaboradores (1992; 1993; 1994;) realizaram vários estudos sobre estresse e exaustão emocional a partir do uso do Inventário de Valores de Schwartz, traduzido e validado por Tamayo e Schwartz em 1993. Em pesquisa mais recente, visando estudar a relação entre a exaustão emocional, a natureza do trabalho e os valores do trabalhador em duas categorias profissionais distintas, Tamayo (2002) concluiu que a variável natureza do trabalho é um determinante importante da exaustão emocional e que os valores dos trabalhadores são preditores da exaustão emocional, constituindo-se em um dos

elementos determinantes no ajustamento do trabalhador ao seu trabalho. Em um outro estudo, Tamayo (2001) analisou o impacto das prioridades axiológicas⁵, do gênero e da atividade física regular sobre o estresse no trabalho, a partir de uma amostra de empregados de uma instituição pública de grande porte em Brasília – DF e agências em vários Estados brasileiros. Os resultados apontaram que os índices de estresse são superiores para as mulheres e para aqueles que não praticam exercícios físicos regulares. Quanto às prioridades axiológicas identificou-se que o nível de estresse foi superior para os indivíduos que enfatizaram os valores de realização, hedonismo e auto-promoção.

Conforme já citado anteriormente não foi encontrado nenhum trabalho sobre saúde mental que tenha contemplado como campo empírico os policiais militares pertencentes à Corporação dos Bombeiros no âmbito dos congressos e periódicos na área de estudos organizacionais. No entanto, deve-se destacar a dissertação de mestrado em psicologia de Cardoso (2004), que analisou as influências dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros. Entre os principais resultados encontrados, Cardoso (2004) destacou que os fatores organizacionais que potencializavam o estresse estavam localizados em condições e situações determinadas pela estrutura organizacional e funcional do Corpo de Bombeiros, mais especificamente relacionados à sobrecarga de serviços, à exigência de qualificação profissional e à necessidade de um suporte técnico psicológico que ajudasse a harmonizar as forças tensionais geradas pela dinâmica da corporação. Outros estressores identificados foram remuneração insuficiente, a falta de equidade na distribuição de direitos e merecimentos, o conflito de valores entre a corporação e o profissional bombeiro e a falta de união em função da organização ser dividida em dois grupos: praças e oficiais.

Segundo Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) embora os estudos de estresse baseiem-se em diferentes modelos teóricos, os mesmos possuem em comum a definição do estresse envolvendo sempre: um estímulo externo produzido a partir de situações de trabalho, respostas psicológicas frente àquele estímulo e um conjunto de conseqüências nas quais o bem-estar do indivíduos está envolvido. Ainda segundo Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004,

⁵ Representam as tendências motivacionais da pessoa e expressam aquilo que ela considera bom para si e para a sociedade.

p.283) as teorias sobre estresse “ganham em possibilidade de generalização, mas perdem em reconhecer as especificidades com relação ao trabalho e ao relacionamento que o trabalhador tem com ele”.

Ressalta-se ainda que os estudos de estresse assumem pressupostos teóricos em que o trabalho, com variações nos graus de relevância, é atributo de fator **desencadeante** do processo. Veronese (2003) associa os estudos de estresse à lógica produtivista peculiar aos estudos da Psicologia Organizacional, que conforme citado anteriormente, enfatiza a produtividade e a eficácia sem considerar as consequências éticas para o trabalhador propriamente dito.

3.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A abordagem da psicodinâmica do trabalho introduz o conceito de “sofrimento psíquico” como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico. Dejours (1988) afirma que o sujeito está sempre submetido a pressões e sofrimento no trabalho, sendo sempre necessário um ajuste entre a subjetividade e a organização do trabalho, priorizando questões como ritmo, jornada, hierarquia, responsabilidade e controle, em uma visão coletiva.

Para Dejours (1988) o sofrimento é considerado inerente ao processo de trabalho e assim, não pode ser eliminado. Porém, o sofrimento não é necessariamente patogênico, mas pode vir a se tornar, quando falharem todas as tentativas do indivíduo de se adaptar ao trabalho.

É exatamente no exercício deste ajuste que o trabalhador coloca em prática sua criatividade, utilizando estratégias defensivas, construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente e que transformam situações indesejáveis em possibilidade de prazer. Segundo Dejours (1999), o sofrimento consiste exatamente no espaço de luta situado entre o bem-estar almejado e a doença mental ou a loucura que apresenta sintomas como delírio, depressão, fobia, inibição, excitação, etc.

Retomando-se o que anteriormente foi apresentado sobre a importância do trabalho para o indivíduo, faz-se necessário ressaltar que para

Dejours (1999) ele pode também ser fonte de prazer e mesmo mediador de saúde. Isto pode ser especialmente percebido através do ato da sublimação em que o sujeito submete seu trabalho à crítica, esperando em troca ser reconhecido.

O reconhecimento é a retribuição fundamental da sublimação e o trabalho representa uma chance para que o indivíduo obtenha ou consolide sua identidade, adquirindo um pouco mais de confiança pessoal. “Muitos sujeitos só conseguem salvar seu equilíbrio e obter satisfações afetivas graças ao trabalho. De maneira que trabalho e sublimação aparecem como operadores fundamentais da saúde mental” (DEJOURS, 1996, p.159).

O objetivo dos estudos da Psicodinâmica do trabalho é compreender as estratégias às quais o trabalhador recorre para manter-se saudável, apesar de certos modos patologizantes de organização do trabalho (CODO, SORATTO E VASQUES-MENEZES, 2004). Para que isto aconteça é essencial alcançar o reconhecimento social e a existência de um “espaço de palavra” que permita a troca e a exposição das dificuldades enfrentadas pelos sujeitos em seus ambientes de trabalho. O desafio para a psicodinâmica do Trabalho é definir ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação em criatividade, beneficiando a identidade.

De acordo com Heloani e Capitão (2003), na psicodinâmica do trabalho é possível considerar dois componentes na relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. Se, por algum motivo, o progresso dessa relação for bloqueado, ocorre a incidência do sofrimento.

A psicodinâmica do trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho, revelando-o como principal fator motivador desta relação. Os trabalhadores, em geral, na busca pelo reconhecimento e identidade, não hesitam em enfrentar as dificuldades e a adversidade das situações de trabalho, chegando mesmo a buscar os desafios na esperança de que as situações de sofrimento vivenciadas possam surgir em descobertas e criações social e humanamente úteis. Desta forma o sujeito, através do acúmulo de suas descobertas, se experimenta, se transforma e se torna único e diferenciado do demais indivíduos e encontra o prazer no trabalho que executa.

Dessa perspectiva, compreendemos facilmente o erro que significaria querer eliminar o sofrimento do trabalho. O problema posto para a administração seria, antes, conseguir elaborar condições nas quais os trabalhadores pudessem gerir eles mesmos seu sofrimento, em proveito de sua saúde e, conseqüentemente, em proveito da produtividade. O desafio aqui seria reconciliar saúde mental e trabalho (SIMIARD *apud* DEJOURS, 1996, p.161).

Dejours (1996) confere a este sofrimento o nome de “sofrimento criativo” em que o sujeito elabora soluções originais que são em geral favoráveis à produção e à saúde. Por outro lado, o autor aponta um outro tipo de sofrimento, em que o sujeito pode chegar a soluções desfavoráveis à produção e a sua saúde, sendo este qualificado como “sofrimento patogênico”.

Este último, segundo Dejours (1996) é desencadeado principalmente pelos efeitos do taylorismo sobre a saúde dos trabalhadores. A organização científica do trabalho exige a execução de tarefas de forma operatória prescrita e rigidamente definida. Sendo assim, cabe ao trabalhador lutar contra sua própria atividade espontânea de pensar, por esta representar uma ameaça à sua eficácia no trabalho, provocando erros e perturbando seus resultados. Neste sentido Heloani e Capitão (2003, p.107), comentam que o sofrimento patogênico

surge quando todas as possibilidades de transformação, aperfeiçoamento e gestão da forma de organizar o trabalho já foram tentadas, ou melhor, quando somente pressões fixas, rígidas, repetitivas e frustrantes configuram uma sensação generalizada de incapacidade.

As repercussões da intensificação do trabalho, associadas às mudanças tecnológicas e organizacionais da sociedade atual, resultam em implicações e atentam contra a saúde do trabalhador. Ao rotinizar e amortecer o sentido da vida, deixam no corpo as marcas do sofrimento que são manifestadas através das chamadas doenças ocupacionais.

A metodologia proposta por Dejours (1996), baseada no modelo clínico de diagnóstico e intervenção, é qualitativa, essencialmente relacionada à escuta, interpretação e devolução dos discursos dos trabalhadores, privilegiando a entrevista coletiva por entender que a abordagem singular ressaltaria o que está ligado ao passado do sujeito e sua história-familiar. No entanto, no Brasil, é comum encontrar pesquisas com enfoque dejoursiano que substituem a entrevista coletiva pela individual, em uma adaptação que se relaciona à dificuldade de reunir

coletivamente os trabalhadores, mas que certamente limita as abrangências da proposta, uma vez que a interação grupal permite reconstruir a lógica das pressões do trabalho e das defesas coletivas contra estas pressões (JACQUES, 2003).

As contribuições da psicodinâmica do trabalho são inquestionáveis e representam avanços importantes no campo da Saúde Mental e Trabalho, sendo que inúmeros pesquisadores brasileiros como Seligman-Silva (1986;1994;1995), Betiol e Tonelli (2001), Lima Junior e Esther (2001), Costa e Mazzili (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2003), Heloani (2003; 2005), Mazzili e Cunha (2004), Fossá e Fighera (2004), Soboll (2002), entre outros, vêm realizando estudos a partir de seus pressupostos, aplicando sua metodologia parcialmente ou integralmente, e inspirando-se em suas formulações teóricas.

Betiol e Tonelli (2001) realizaram a análise de uma intervenção em que as autoras atuaram como facilitadoras para o processo de validação de um projeto de ergonomia, envolvendo a presença de dois grupos: os consultores em ergonomia e os representantes da empresa cliente. Baseadas em conceitos dejoursianos como espaço de palavra, prazer e sofrimento no trabalho, buscaram um modelo de intervenção não funcionalista que privilegiasse o espaço de subjetivação e de re-significação do projeto de ação ergonômica como um todo, porém não isento de sofrimento, incorporando um espaço político de discussões a partir da abordagem dejoursiana.

O estudo de Lima Junior e Esther (2001) procurou desvendar o processo de desgaste/prazer no trabalho dentro de um hospital universitário, por meio do discurso dos trabalhadores de enfermagem ali atuantes, buscando captar entre outros fatores, suas realizações, dificuldades, alegrias, tramas e defesas, angústias, luta pelo poder e vivências subjetivas. Entre as principais constatações, Lima Junior e Esther (2001) destacam o fato de que, apesar do sofrimento que contém em si, a atividade de enfermagem possibilita experimentar um prazer verdadeiro e concreto, residindo a essência do sofrimento narrado pelos entrevistados na organização do trabalho e primordialmente nas condições de trabalho. O estudo aponta ainda que os traços do modelo funcionalista/burocrático de gestão, com base em práticas tayloristas, bem como as más condições de trabalho, faziam emergir problemas de saúde e segurança que estavam na gênese do sofrimento do trabalho.

Fossá e Fighera (2004) realizaram estudo que buscou analisar a fala de trabalhadores de uma equipe de saúde a fim de compreender como o processo comunicativo influencia na díade prazer x sofrimento no contexto de uma organização hospitalar. O estudo embasou-se na visão psicanalítica de Dejours que concebe a organização do trabalho como um fator de equilíbrio e desenvolvimento humano. Fossá e Fighera (2004) apontaram que os processos comunicativos influenciam de maneira significativa nas vivências de prazer e sofrimento dentro de uma organização, ou seja, que a ausência de processos comunicativos satisfatórios no ambiente de trabalho gera sofrimento, pois não possibilita ao indivíduo uma participação mais ativa no desenvolvimento de suas atividades e em relação ao contexto onde se encontra inserido.

Soboll (2002) apresentou uma proposta de análise da síndrome de *burnout* como uma estratégia defensiva mobilizada pelo confronto do aparelho psíquico do sujeito com a organização do trabalho, utilizando como referência a teoria crítica dejoursiana. A pesquisa indicou que na face oculta da síndrome de *burnout* encontram-se os mecanismos defensivos do individualismo e do descomprometimento no trabalho que são mobilizados a partir do sofrimento da falta de reconhecimento e da fadiga física e psíquica. Sendo assim, distanciando-se das teorias de estresse, Soboll (2002) propõe o desenvolvimento de novas estratégias de diagnóstico e de intervenção desta síndrome, contemplando a análise do discurso dos trabalhadores.

Morin, Tonelli e Pliopas (2003) também utilizaram a concepção dejoursiana sobre identidade e prazer no trabalho na análise de entrevistas realizadas com alunos do curso de especialização em administração de uma Faculdade brasileira. O estudo teve como principal objetivo auxiliar na construção de um instrumento de pesquisa válido para pesquisar os sentidos do trabalho para brasileiros. Embora a psicopatologia causada do trabalho não tenha sido objeto da investigação, os pressupostos dejoursianos foram adotados neste estudo.

Também a partir da abordagem dejoursiana, Mazzilli e Cunha (2004), buscaram apresentar as influências da gestão do medo, a partir da análise do Programa de Demissão Voluntária sobre os servidores públicos que optaram pela não-adesão e permaneceram nas organizações públicas brasileiras. Entre os principais apontamentos, a pesquisa indicou que diante da ameaça da exclusão, os

funcionários passaram a partilhar um sentimento de medo, justificado pela possibilidade de serem submetidos à condição de precariedade, vítimas de desemprego, da pobreza e da exclusão social. Em decorrência, como estratégias de regulação, os funcionários desenvolvem sua inventividade para melhorar sua produção, buscando até mesmo constranger seus colegas, de maneira a ficar em posição mais vantajosa do que os mesmos no processo de seleção para demissões. Fica caracterizado portanto, o conceito de gerenciamento pela ameaça, baseado no silêncio e cumplicidade forçosa a que os trabalhadores são submetidos.

Um outro estudo, realizado por Costa e Mazzilli (2001), buscou analisar os programas de demissões voluntárias como uma alternativa ao sofrimento do servidor público. Constatou-se a existência de estados de sofrimento psíquico entre os servidores da instituição pesquisada, gerados pela estrutura e pela cultura burocráticas da instituição, sendo que muitos optantes pelo Programa fizeram suas escolhas para escapar de um ambiente desprazeroso, muito mais do que para ir ao encontro de oportunidades profissionais.

Segundo Jacques (2003), embora Dejours preconize um certo afastamento dos pressupostos psicanalíticos centrais, sob pena de diminuir a importância do trabalho no processo, autores como Doray (1989), Lima (2002), Codo (2000) e Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) apontam que seus pressupostos reforçam a interpretação de que o trabalho é apresentado em sua abordagem, como **um fator que interage** com uma constituição psíquica pré-dada, não considerando importante os aspectos objetivos, a realidade concreta do trabalho, embora lhe reserve um papel de causa relevante de problemas psicopatológicos.

3.3 ABORDAGEM EPIDEMIOLÓGICA E/OU DIAGNÓSTICA

A abordagem epidemiológica/subjetiva em saúde mental está diretamente associada à disciplina da epidemiologia no âmbito da medicina, identificada com as doenças infecto-transmissíveis e que tem como preocupação básica a produção de conhecimentos sobre o processo de saúde-doença, o planejamento de ações de políticas de saúde e a prevenção de doenças.

Os estudos diagnósticos de saúde e trabalho com características epidemiológicas surgem no final do século XVII com a obra de Bernardino Ramazzini, “As doenças dos trabalhadores”, sendo de sua autoria a célebre frase: “é melhor prevenir do que remediar” (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004). Porém, foi apenas após a Revolução Industrial que as relações entre trabalho e saúde começaram a ser consideradas um importante objeto de estudos, sendo que a partir desta época surgiram as quatro grandes escolas epidemiológicas: a russa, do Nicho Ecológico (Pavlovsky); a francesa, Estruturalista (Goldberg); a anglo-saxã, funcionalista (MacMahon, Leavell & Clark, Miettinen); e a latino-americana, Social Crítica (Breilh, Garcia, Tambellini). Atualmente estas escolas tendem para duas grandes correntes, menos ideológicas e mais capazes de cooperação e intercomplementariedade: a russo/anglo-saxã e a franco/latino-americana. Enquanto a primeira se apóia nos denominadores internos comuns do positivismo, esta última apóia-se no modelo da determinação social da doença e nos denominadores comuns da dialética (SAMPAIO; MESSIAS, 2002).

A epidemiologia adota a concepção multicausal das doenças e parte em busca de seus determinantes. Segundo Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004), é herdeira e mantém-se fiel à metodologia empregada por Le Guillant (1984) - o primeiro a articular os aspectos sociais às condições objetivas e subjetivas do trabalho e fatos clínicos, buscando possíveis determinantes do sofrimento psíquico neste âmbito - e, conforme citado anteriormente, busca sua teorização em Leontiev e Marx (para os quais o trabalho aparece como fator de construção da individualidade do sujeito, sendo o elo entre sujeito e sociedade).

Segundo Jacques (2003) esta abordagem no Brasil tem em Wanderley Codo e colaboradores, seu principal defensor, sendo que seus estudos foram responsáveis pela descoberta de quadros psicológicos associados a determinadas categorias profissionais como a síndrome do trabalho vazio entre bancários, paranóia entre digitadores, histeria em trabalhadores de creche e burnout em educadores.

Conforme apresentado anteriormente, Codo (2002) considera que o trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado e que o sofrimento psíquico e a doença mental ocorrem quando o sujeito fica impossibilitado de atribuir significado ao seu trabalho. Esta

abordagem, a partir dos referenciais teóricos adotados, pretende compreender os efeitos do trabalho com as características engendradas pelo modo de produção capitalista, tais como a separação entre produtor e produto e a venda e compra da força de trabalho (CODO, SORATTO, VASQUEZ-MENEZES, 2004).

Segundo Sampaio e Messias (2002), no que tange a técnicas e procedimentos, a epidemiologia, independente da escola, da matriz teórica, do objeto específico e do objetivo, possibilita um arsenal diversificado de modelos operacionais de investigação.

Sendo assim, como metodologia, Codo e colaboradores propõem a utilização de abordagens qualitativas e quantitativas, pois o fato de considerar o trabalho um fenômeno subjetivo e objetivo justificaria o uso de metodologia tanto com estratégias semiclínicas como de instrumentos de avaliação baseados em escalas psicométricas.

Cooper e Morgan (1973 *apud* SAMPAIO; MESSIAS, 2002) já haviam proposto que a investigação epidemiológica em saúde mental ocorresse em duas fases: uma censitária, capaz de revelar tendências, probabilidades e outra amostral para realização dos testes de tendências, observação de suas dinâmicas e aprofundamento crítico. Sampaio e Messias (2002), concordando com estes autores ainda complementam que o primeiro momento de investigação deve ser censitário, tomando a realidade de um grupo constituído pela homogeneidade do modo como produz suas condições de existência. Em seguida, defendem uma etapa amostral crítica, que demonstre como tendência(s) encontrada(s) se realiza(m) concretamente em indivíduo ou grupo, ou como indivíduo ou grupo escapam de realizar tendência(s) encontrada(s).

Na prática a proposta de Codo (2002), baseada nestas premissas, é dividida em três momentos. O primeiro é voltado a conhecer o trabalho e seu significado. O segundo consiste na aplicação de um inventário de condições de trabalho e saúde mental e o terceiro consiste no aprofundamento do diagnóstico por meio de entrevistas qualitativas de aprofundamento. Segundo Codo (2002, p.184) “a investigação se conduz com a lógica da epidemiologia, cruzando as variáveis advindas do diagnóstico do trabalho com as escalas clínicas, estudando possibilidade de aparecimento de sintomas... depois se recorre à entrevista clínica, buscando identificar a psicodinâmica”.

Jacques (2003) ressalta que embora este método de investigação tenha sido responsável pela descoberta de quadros psicopatológicos de diversas categorias profissionais, conforme citado anteriormente, não se pode deixar de citar que a sistemática proposta por Codo recebe críticas dos quantitativistas por utilizar estudos de casos clínicos e dos qualitativistas pelo uso da estatística. Esta realidade pode ser apurada a partir do seu próprio desabafo :

No entanto, toda vez que sou chamado a falar ou escrever sobre este estudo, sinto-me como um turista em uma fronteira de dois países em guerra que apanha dos dois lados sem saber por quê: os quantitativistas nos recriminam por utilizar estudos de caso clínicos; os qualitativistas porque utilizamos estatística; os psicanalistas porque falamos em determinação do processo saúde-doença; os herdeiros dos behavioristas porque recorremos a um diálogo com a psicodinâmica; os conservadores detestam que falemos da alienação dos trabalhadores; os reformistas igualmente quando falamos em produtividade. Que pelo menos cada feudo saiba por que está batendo (CODO, 2002, p.185).

As concepções Marxistas e os pressupostos da psicologia social histórico-crítica fundamentam a visão ontológica em que o trabalho se apresenta como um fator **constitutivo** do psiquismo e do processo saúde/doença mental tão característicos das pesquisas desta abordagem.

3.4 ESTUDOS EM SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Uma quarta abordagem teórico-metodológica é constituída pelos estudos sobre subjetividade e trabalho e busca analisar o sujeito trabalhador que é definido a partir de suas experiências e vivências adquiridas no mundo do trabalho (JACQUES, 2003). Segundo Vieira (2004, p.71), subjetividade é a “compreensão que temos do nosso eu, que por sua vez envolve pensamentos e emoções.”

No Brasil, os estudos sobre o tema subjetividade e trabalho reúnem um amplo e variado conjunto de pesquisas desenvolvidas a partir de 1980 e que se alicerçam em postulados derivados de diferentes campos disciplinares no âmbito das ciências sociais, dando ênfase à dimensão da experiência e das vivências dos trabalhadores sobre o cotidiano de vida e de trabalho, incluindo-se as vivências de

sofrimento e adoecimento, sem necessariamente privilegiar os diagnósticos clínicos (JACQUES, 2003).

Segundo Jacques (2003) os pressupostos marxistas sustentam a concepção sobre a determinação histórica dos processos de saúde/doença e seus vínculos com as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. Da psicanálise, os estudos desta abordagem buscam fundamentos que concebem o sujeito como vinculado às normas sociais e construído nas tramas que definem tais normas. Os estudos de subjetividade e trabalho também apresentam em comum a ênfase concedida a categorias como vivências, cotidiano, modos de ser ou não, a valorização dos aspectos qualitativos e das experiências em si dos trabalhadores que acompanham os processos de adoecimento associados ao trabalho. Aproxima-se então da psicodinâmica do trabalho, emprestando-lhe o conceito de vivências, sem no entanto compartilhar do modelo clínico de pesquisa peculiar à abordagem dejoursiana. Além disso, assumem pressupostos comuns à psicologia social histórico-crítica como a não dicotomia entre indivíduo e coletivo, subjetivo e objetivo bem como a concepção de ciência e pesquisa. Como metodologia estes estudos privilegiam abordagens qualitativas através de técnicas como observação, entrevistas individuais e coletivas, análises documentais, pesquisa etnográfica. “As estratégias de discussões em grupo, de entrevistas coletivas, de pesquisa etnográfica, das diferentes estratégias para análise do discurso, mostram-se como formas importantes de agir sobre a produção de conhecimento em saúde mental e trabalho” (TITTONI, 2000, p.286).

De forma geral, a abordagem da subjetividade e trabalho reúne pesquisas e estudos variados, sobre temas bastante diversos como gênero, etnia, processo de trabalho, transformações tecnológicas e organizativas, entre outros. Borges (1997), Alves (1999), Sato (2001), Jacques (2002) e Borsoi (2002) são alguns pesquisadores que integram a lista dos que assumem uma abordagem crítica sobre os efeitos psicopatológicos do trabalho que contribuem para o entendimento do sofrimento ou bem-estar das pessoas no trabalho. Segundo Jacques (2003, p.110), esses estudos e pesquisas possuem em comum “a escolha do trabalho como eixo norteador para além do seu caráter técnico e econômico, cujo significado perpassa a estrutura sócio-econômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores”.

Ainda nesta vertente teórico-metodológica destacam-se estudos baseados nas Representações Sociais. Considerado um constructo inacabado, dinâmico e multifacetado, ou seja, composto por diversos aspectos como centralidade, resultados esperados, normas sociais e hierarquia de atributos, o significado do trabalho pode ser tomado como representação social. Os trabalhos de Sato (1993), Tavares (2003) e Fernandes *et al.* (2002) são exemplos de estudos que privilegiam a teoria de Representações Sociais como abordagem para compreensão do bem estar de trabalhadores.

Sato (1993) desenvolveu um estudo sobre a representação social do trabalho penoso, buscando caracterizar o conceito de trabalho penoso a partir do conhecimento prático, investigando de que forma aquilo que pode ser chamado de “penosidade” manifesta-se na maneira como os trabalhadores constroem seu mundo. Para tanto, Sato (1993) adotou como base empírica a categoria profissional dos motoristas de ônibus, em função de ser uma das categorias contempladas na lei de aposentadoria especial por penosidade.

O método de coleta de dados possibilitou entrar no mundo do trabalho dos motoristas de ônibus, de modo a conhecer sua organização, as práticas no trabalho e a linguagem empregada para se referirem ao trabalho. Foi realizado o acompanhamento do dia-a-dia de trabalho dos motoristas de forma a compartilhar a vivência dos trabalhadores em seu trabalho e posteriormente foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com oito motoristas, visando aprofundar a compreensão de vários aspectos do trabalho em si e da linguagem.

Como principais resultados, Sato (1993, p.202) identificou o núcleo do significado do trabalho penoso para os trabalhadores:

em síntese, o trabalho é penoso quando o trabalhador não tem conhecimento, poder e instrumentos para controlar os contextos de trabalho que suscitam vivências de desconforto e desprazer, dadas as características, necessidades e limite subjetivo de cada trabalhador.

Sendo assim, segundo Sato (1993) o trabalhador busca realizar ações adaptativas que podem ser estruturadas na forma de doenças ou não, objetivando recuperar algum controle e voltar a ser sujeito no trabalho que executa.

Um outro estudo que tratou das questões da saúde mental na ótica das representações sociais foi o de Tavares (2003) que objetivou analisar a

representação social do sofrimento no trabalho, para um grupo de funcionários do setor judiciário, buscando contribuir para a elucidação da relação saúde-trabalho, valorizando o conhecimento prático do trabalho e a vivência pessoal como fonte de informações e significados.

Como metodologia, Tavares (2003) realizou uma sondagem preliminar que serviu de delineamento para o projeto de pesquisa para em seguida realizar uma etapa exploratória que consistiu na observação não-sistematizada no local de trabalho, bem como a realização de entrevistas sobre a descrição das atividades. Em uma etapa seguinte, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas visando a compreensão do sofrimento no trabalho, partindo-se do conhecimento e vivência das pessoas que nele trabalham.

Os resultados do estudo apontam que as categorias do sofrimento no trabalho mantêm relação com a frustração das necessidades humanas e das expectativas profissionais dos servidores, sendo que foi enfatizada a importância do conhecimento prático para as ações de promoção de saúde no trabalho.

Fernandes *et al.* (2002) desenvolveram estudo sobre a relação saúde mental e trabalho feminino na enfermagem, tendo como eixo condutor a Teoria das Representações Sociais. O estudo buscou nas imagens e representações elaboradas por um grupo de enfermeiras, os significados e vivências do cotidiano de seu trabalho relativos à sua saúde mental. Entre os principais resultados encontrados, as autoras ressaltam que as representações das enfermeiras entrevistadas revelam visões multifacetadas do trabalho, sendo que as mesmas reabsorvem os significados da relação saúde mental e trabalho na enfermagem, materializando esses significados e transplantando o que era apenas uma inferência ou símbolo para o nível do concreto. Além disso, Fernandes *et al.* (2002) destacam que a construção e modificações das representações das enfermeiras sobre a saúde mental no seu trabalho estão situadas nos contextos sociais em que ocorrem e que norteiam suas práticas, suas relações interpessoais e suas relações com os objetos de trabalho.

É importante ressaltar que embora não se tenha pretendido aqui apresentar todas as teorias que abordam as questões relacionadas à Saúde Mental, mas tão somente comentar alguns dos principais pressupostos teórico-metodológicos das principais correntes, foi possível observar que os diferentes

modos de ver e operar com o tema são resultado de diferentes concepções sobre o homem, o trabalho e o mundo.

Borges e Argolo (2002) após realizarem uma retrospectiva das principais abordagens em saúde mental, reforçam que o quadro de desenvolvimento do campo de estudo de saúde mental e trabalho se encontra ainda em processo de consolidação. Por outro lado pode-se ressaltar a fertilidade da articulação destes temas, de forma a incentivar a interdisciplinaridade e, em função da recenticidade dos estudos, levantar novas questões e aprofundar os pressupostos até então estudados.

Jacques (2003) também compactua desta proposição, ao afirmar que a configuração das diversas abordagens de estudo em saúde mental é “uma” entre muitas possíveis e não se esgotam em si mesmas. Também no presente trabalho, a apresentação destas abordagens visou apenas facilitar a compreensão dos inúmeros estudos realizados na área, agrupando-os segundo seus principais pressupostos sem, no entanto, pretender categorizar autores e trabalhos de forma engessada e definitiva.

Segundo Sato e Bernardo (2005) independentemente da base teórico - metodológica assumida para o estudo das relações entre saúde mental e trabalho, reconhece-se que um ponto de partida importante constitui-se na vivência, experiência e conhecimento dos trabalhadores sobre o seu dia-a-dia de trabalho. “A interação cotidiana no local de trabalho e em outros espaços de sociabilidade, a vivência pessoal e singular e a troca de informações animam a construção, pelos trabalhadores, de conhecimentos e explicações sobre a relação saúde mental e trabalho” (SATO; BERNARDO, 2005, p.871).

A seguir serão apresentados os postulados básicos da Teoria de Representações Sociais, que será a base para análise do presente trabalho.

4 ADMINISTRAÇÃO E PSICOLOGIA: DIALOGANDO POR MEIO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.

No âmbito da Administração a interação com diferentes áreas do conhecimento como a Antropologia, a Sociologia e a Psicologia, entre outras, a fim de promover o entendimento holístico do ser humano tem se tornado essencial, especialmente frente às alterações ocorridas na esfera do mundo do trabalho. Sendo assim, o presente estudo procurou estabelecer um diálogo entre a Administração e a Psicologia Social, para abordar o tema do significado do trabalho e suas relações com o bem estar do sujeito do trabalho, neste caso, especificamente o policial militar bombeiro. Buscou-se na teoria das Representações Sociais as bases para a identificação e análise do significado do trabalho e suas associações com o estado de sofrimento/bem estar do bombeiro. Por situar-se na interface dos fenômenos individual e coletivo, a noção de representações sociais tornou-se um campo transdisciplinar, tendo a vocação de interessar a todas as ciências humanas (SPINK, 1993).

A disseminação do termo “Representações Sociais” deu-se em 1961, pelo psicólogo social francês Serge Moscovici na busca de um processo de renovação temática, teórica e metodológica da psicologia social, especialmente no que tange à necessidade de considerar tanto os comportamentos individuais, quanto os fatos sociais em sua realidade e singularidade histórica, além dos conteúdos dos fenômenos psicossociais até então pouco enfatizados pelos psicólogos sociais tradicionais. Enquanto estes últimos, especialmente os de origem americana, eram orientados por uma visão individualista e positivista, com ênfase nos estudos realizados em Laboratório, Moscovici (1961) buscava compreender como se realizava o processo de construção de teorias do senso comum, orientando-se pela necessidade de contextualizar o ser humano em interação social e realizando ações investigativas no próprio campo de estudos (FARR, 1995).

A Psicologia Social Americana objetivava chegar a uma dedução lógica sobre os objetos que estudava a partir dos princípios da objetivação, da experimentação e comprovação, da neutralidade (separação entre sujeito e objeto) e da generalização (GUARESCHI, 2003). Por outro lado, a vertente européia inaugurada por Moscovici buscava compreender as relações informais, cotidianas da

vida humana, em um nível mais social ou coletivo. A iniciativa caracterizou um esforço em superar a dicotomia entre indivíduo e sociedade e entre psicologismo e sociologismo, “buscando visualizar o indivíduo e suas produções mentais como produtos de sua socialização com um determinado segmento social” (SPINK, 1993, p.304), sendo que o objeto de estudo emerge a partir do social, das relações sociais enquanto constitutivas do ser humano.

A inspiração para esta nova vertente teórico-metodológica veio do conceito durkheimiano de representações coletivas, extrapolando suas fronteiras estritamente sociológicas e posicionando as representações sociais como “os conjuntos de conceitos, afirmações e explicações considerados verdadeiras “teorias” do senso comum, “ciências coletivas” pelas quais se procede à interpretação e mesmo à construção das realidades sociais” (MOSCOVICI, 1976, p.48).

Desta forma, Moscovici (1976) expressa que as Representações Sociais, ou seja, as significações atribuídas aos objetos, situações e pessoas são construídas em todas as ocasiões e lugares onde as pessoas se encontram, circulam e se comunicam. Veronese (2003) afirma que Moscovici apresenta a teoria das Representações Sociais como o coração da psicologia social, por incorporar as perspectivas antropológicas e sociológicas nas análises da produção de saberes oficiais feitas pela psicologia como religiões, mitos, ideologias, linguagem, discurso, poder, considerando que os mesmos são elementos que os sujeitos elaboram, transformam, praticam, sobre os quais falam, e portanto produzem e são produzidos pelos saberes em que ancoram a experiência humana no mundo.

Considerando a sociedade como um sistema de pensamento e não apenas um sistema econômico ou político, Spink (1993, p.28) destaca que Moscovici (1988) encara os indivíduos não apenas como processadores de informações, nem simples portadores de ideologias ou crenças coletivas, “mas pensadores ativos, que mediante inumeráveis episódios cotidianos de interação social, produzem e comunicam incessantemente suas próprias representações e soluções específicas para as questões que se colocam a si mesmos”. Veronese (2003) complementa que na Teoria das Representações Sociais os saberes cotidianos migram, se rearranjam, movem pessoas e grupos no percurso de construção dos espaços em que transitam.

“Estes saberes buscam ancorar a realidade, tornando-a psicologicamente suportável para o sujeito” (VERONESE, 2003, p.22).

Segundo Leme (1993, p.48) o ato de representar não deve ser encarado como processo passivo e sim como um processo ativo, uma reconstrução do dado em um contexto de valores, reações, regras e associações, não se tratando de meras opiniões, atitudes, mas de “teorias” internalizadas que serviriam para organizar a realidade. Sendo assim, a função das representações sociais “é tornar familiar o não familiar numa dinâmica em que objetos e eventos são reconhecidos, compreendidos com base em encontros anteriores, em modelos”.

Ressalta-se que não são os conhecimentos inerentes à própria sociedade ou pensamentos elaborados individualmente que dão forma às Representações Sociais, mas sim os conhecimentos partilhados no dia-a-dia. Em razão disto é que Moscovici (*apud* SÁ, 1995, p.27) afirma que “o processo de gênese das representações sociais tem lugar nas mesmas circunstâncias, e ao mesmo tempo em que se manifestam – na arte da conversação”.

Neste trabalho será adotada a perspectiva da psicologia social, representada por Denise Jodelet, colaboradora de Moscovici. A definição clássica proposta por Jodelet (1984, p.472) é de que as representações sociais “são modalidades de pensamento prático orientadas para a comunicação, a compreensão e o domínio do ambiente social, material e de idéias”.

Na perspectiva da Psicologia Social as representações sociais podem ser estudadas como base na ênfase das práticas sociais que as definem e que são por elas definidas, onde o particular pode ser trabalhado como versão universal, através de estudos de caso social e historicamente contextualizados. Esta é, segundo Spink (1999), uma das principais contribuições da Psicologia Social às Representações Sociais. Este pensamento é compreendido, partindo-se dos pressupostos de Vigotsky (1978) de que o indivíduo é sempre uma entidade social e, como tal, um símbolo vivo do grupo que ele representa. Assim, o indivíduo no grupo, pode ser abordado com sujeito genérico, como o grupo no indivíduo, contanto que se tenha uma compreensão adequada do contexto social por ele habitado.

Destaca-se que a perspectiva das representações sociais faz com que seu estudo seja realizado não como conteúdos, mas como processo. A busca de familiarização com a novidade, transformando o estranho em algo familiar,

permite evidenciar os dois principais processos apresentados por Moscovici (1988), envolvidos na elaboração das representações: ancoragem e objetivação.

Como ancoragem entende-se “a inserção orgânica do que é estranho no pensamento já constituído, um processo de domesticação da novidade sob a pressão dos valores do grupo, transformando-a em um saber capaz de influenciar” (SPINK, 1993, p.306). O desconhecido é ancorado nas representações já existentes, tornando o estranho familiar. Já a objetivação é definida como o processo pelo qual busca-se transformar noções abstratas em uma realidade mais concreta, visível, aliando-se um conceito com uma imagem, tornando-o quase tangível. A objetivação consiste em uma operação formadora de imagens e diz respeito à cristalização de uma representação, ou seja, a constituição formal do conhecimento. Desta forma, noções abstratas são transformadas em algo concreto, tornando-se tão vívidas que seu conteúdo interno assume o caráter de uma realidade externa.

Fernandes et al. (2002) ressaltam que apesar das representações se cristalizarem, as mesmas não são imutáveis, pois sofrem modificações, ou seja, são estruturadas por meio de influências sociais. Por outro lado, as representações são também estruturantes, pois dão significado à realidade e incorporam aquilo que é estranho, dando origem a uma rede de significados.

De forma resumida, a ancoragem é a interpretação do sujeito sobre uma dada realidade; e a objetivação é a simbolização. A objetivação e a ancoragem são formas específicas em que as representações sociais estabelecem mediações, trazendo a produção simbólica para um nível quase material, dando conta da concreticidade das representações sociais na vida social. Segundo Jodelet (1989) objetivar é condensar significados diferentes, sendo que ao assim fazer, os sujeitos sociais ancoram o desconhecido em uma realidade conhecida e institucionalizada.

No campo de estudos das representações sociais pode-se destacar dois principais eixos. No primeiro as representações constituem “formas de conhecimento prático orientadas para a compreensão do mundo e para a comunicação” (SPINK, 1993, p.301).

No segundo eixo as representações sociais surgem como elaborações de sujeitos sociais a respeito de objetos socialmente valorizados. O sujeito é tido como produto e produtor da realidade social, ou seja, o sujeito “não é

apenas produto das determinações sociais, nem produtor independente, pois que as representações são sempre construções contextualizadas, resultados das condições em que surgem e circulam” (SPINK, 1993, p.303).

Dois aspectos são relevantes neste segundo eixo do campo de estudos das representações sociais. Primeiramente o fato de fugir tanto do determinismo social, onde o homem é produto da sociedade, quanto do voluntarismo puro, que vê o sujeito como livre agente. A perspectiva das representações sociais “busca um posicionamento mais integrador que, embora situando o homem no processo histórico, abre lugar para as forças criativas da subjetividade” (SPINK, 1993, p.304).

A segunda questão diz respeito a trazer para o centro da discussão a questão do afeto. Conforme Lane (1993, p.70) no aspecto conceitual as representações sociais tratam-se de um conceito globalizante, através do qual o indivíduo é percebido como um todo, em que o singular e a totalidade social são inseparáveis, e o sujeito, ao elaborar e comunicar suas representações, “recorre a significados socialmente constituídos e de sentidos pessoais (Leontiev) decorrentes de suas experiências cognitivas e afetivas”. A observação dos conteúdos emocionais nas Representações Sociais permitiu o progresso dos estudos rumo aos conteúdos inconscientes.

Embora inicialmente a dimensão cognitiva tenha sido enfatizada, hoje a dimensão afetiva também se destaca das representações sociais, carregada pelas referências simbólicas do grupo (PAIVA, 1999). Sawaia (1993, p.81) acrescenta que com a perspectiva de que a Representação Social é intrinsecamente impregnada de afeto, a apreciação do processo de ancoragem e objetivação “está sendo enriquecida com a participação da memória afetiva-emocional no pensamento de fundo, permitindo entender a participação do emocional no processo de produção de idéias hegemônicas e vice-versa”.

Jodelet (*apud* SPINK, 1993, p.304) afirma que as representações sociais devem ser estudadas “articulando elementos afetivos, mentais, sociais, integrando a cognição, a linguagem e a comunicação às relações sociais que afetam as representações sociais e à realidade material, social e ideativa sobre a qual elas intervêm”.

Segundo Guareschi (2003) o trabalho de pesquisa em Representações Sociais se propôs a discutir a produção de conhecimentos em Psicologia Social, levando-a a inserir-se em temas da ciência que até então estavam negligenciados ou eram abordados por outras áreas da Psicologia de forma a-política, a-histórica e individualizada. Entre os novos temas desenvolvidos, Guareschi (2003) cita trabalhos sobre ideologias, saúde pública, doenças mentais e sexuais, educação, esferas pública e privada da sociedade, identidades, relações de gênero, raça, etnias, classe social e vários tópicos que envolvem a exclusão social. Conforme citado anteriormente, Guareschi (2003) considera a teoria de Representações Sociais como pertencente às teorias sociais críticas por tomar como fundamentais, questões como os elementos estruturais da sociedade, a postura crítica e denunciativa em relação aos grupos dominantes, a análise de fenômenos da contemporaneidade com teorias e concepções de sujeito da modernidade e uma idéia de subjetividade humana dada como algo por inteiro e não como processos interrompidos e fluidos.

Em relação à utilização das Representações Sociais em pesquisas sobre bem estar/saúde mental, Tavares (2003, p.15) defende que a representação que um grupo social tem sobre o sofrimento no trabalho pode apresentar elementos preciosos para a observação de características do trabalho relacionadas ao adoecimento e agravos à saúde, mas também, “para a compreensão de comportamentos e expectativas em relação ao contexto de trabalho e bem estar vivenciado, não numa lógica de causalidade, mas de compreensão de relações existentes”. Conforme citado anteriormente, nesta área são conhecidos trabalhos que utilizaram a perspectiva das representações sociais como o de Sato (1993) sobre o trabalho penoso, o de Tavares (2003) sobre o sofrimento do trabalho de funcionários públicos do judiciário e o de Fernandes et al.(2002) junto a enfermeiras.

Também a questão do significado do trabalho, sob a abordagem das Representações Sociais, insere-se perfeitamente na agenda dos estudos organizacionais, pois conhecer e compreender o propósito do trabalho não é um processo simples, estritamente cognitivo; para cada indivíduo cada proposta pode ter sentido diferente, pode ser atraente, sensato, inútil, estimulante, ou irrealizável, e “estas concepções fazem parte do sentido e do significado do trabalho elaborados

individualmente e coletivamente na organização” (BULGACOV ; BULGACOV, 2002, p.4).

Nas organizações, da mesma forma como são construídos significados sobre os conteúdos do trabalho, os participantes também constroem representações sobre si mesmos, nas quais podem aparecer como pessoas competentes, interlocutores interessados para os demais, capacitados para resolver os problemas colocados ou, na via oposta, como pessoas pouco capazes, incompetentes ou com poucos recursos. Também os demais atores sociais presentes na situação podem ser percebidos em uma ampla gama de representações, oscilando entre um pólo no qual colegas e administradores podem ser vistos como pessoas que compartilham objetivos e ajudam na consecução de tarefa, ou , no lado oposto, como rivais e repressores (BULGACOV; BULGACOV, 2002).

Segundo Jovchelovitch (1995) as representações sociais tem origem nos processos de comunicação e práticas sociais, como diálogo, discurso, padrões de trabalho, arte e cultura, emergindo como um fenômeno colado ao tecido social, ou seja, produzido pelas construções particulares da realidade social. Desta forma, as representações sociais expressam as contradições e conflitos originados pela visão de mundo de diferentes grupos e vivenciados no plano das relações sociais, apresentando concomitantemente elementos da dominação e resistência; das contradições, conflitos e conformismo (MINAYO, 1995).

Segundo Geertz (1983), em função de debruçar-se sobre o senso comum, não cabe às Representações Sociais catalogar os conteúdos em busca do estável e do consensual, pois são essencialmente heterogêneos, ou mesmo buscar as estruturas lógicas subjacentes, pois estas não existem.

O aprofundamento da análise do senso comum promove o encontro não com a lógica e coerência, mas com a contradição. Spink (1993) alerta que não se trata de refugar implacavelmente o consenso, uma vez que as representações são elaboradas a partir de um campo socialmente estruturado e são frutos de um *imprinting* social, mas sim, reconhecer a necessidade de estar aberto à novidade, ao movimento, à mudança e às novas formas de ancorar fatos pouco familiares. (MORIN, *apud* SPINK, 1993, p.306).

O estudo do significado do trabalho e o estado de bem estar dos bombeiros no trabalho pode ser classificado, segundo as considerações de Wagner (1995), no campo de eventos específicos, os quais são sempre o produto de um processo explícito da avaliação social de pessoas sobre um objeto comum de relevância prática e funcional para o grupo. Tais representações têm uma história limitada no tempo e sua validade diz respeito à população estudada. Um aspecto importante na formação desse tipo de representação social é o papel da confrontação de posições dos diferentes atores sociais, da troca de experiências, na conversação diária, processos estes que originam um discurso coletivo sobre o objeto em questão.

Neste ponto, reitera-se a teoria de representação social como eixo norteador do presente trabalho, para em seguida detalhar as técnicas de pesquisa utilizadas.

5 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Considerando a não existência de estudos anteriores que tratassem do significado do trabalho e bem estar dos policiais militares bombeiros, o presente estudo assumiu um caráter descritivo, que segundo Vergara (2003), expõe as características de determinada população ou fenômeno, podendo ainda estabelecer relações entre variáveis.

Quanto ao tipo de abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa. Haguette (1992) afirma que a pesquisa qualitativa fornece uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais, apoiados no pressuposto da maior relevância do aspecto subjetivo da ação social, face à configuração das estruturas sociais, e pela incapacidade da estatística de dar conta dos fenômenos complexos e dos fenômenos únicos. Enquanto os métodos quantitativos supõem uma população de objetos de observação comparável entre si, os métodos qualitativos enfatizam as especificidades de um fenômeno em termos de suas origens e de sua razão de ser. Minayo (2004) complementa que a pesquisa qualitativa considera o universo de significados, crenças, valores, atitudes, motivações e aspirações, correspondentes a um espaço profundo das relações, processos e fenômenos, os quais não podem ser quantificados.

5.1 CORPUS DA PESQUISA

Os fenômenos de representação social estão presentes nas diversas circunstâncias de interação social e devido à sua complexidade não podem ser apreendidos na sua totalidade. Segundo Tavares (2003, p.15),

a construção do objeto de pesquisa em representações sociais parte da constatação da existência e relevância de tal fenômeno em determinado meio social, em direção à sua elaboração e transformação em objeto de pesquisa, no universo reificado da ciência.

Assim, para que a associação entre o significado do trabalho e o estado de bem estar no trabalho se constituísse em objeto da presente pesquisa, foi necessário primeiramente verificar a sua existência e relevância no universo consensual do grupo social em questão e desta forma garantir sua pertinência em relação ao referencial teórico e adequação ao problema de estudo.

Para tanto, em um primeiro momento foi realizada uma sondagem por meio de entrevista não estruturada com um policial militar bombeiro, alocado em alto escalão da Corporação e com experiência profissional suficiente para ser considerado um elemento típico do grupo em questão. A este sujeito foi enunciada a questão: fale para mim sobre o seu trabalho, sendo que a entrevista teve duração de 1 hora e 40 minutos, foi gravada e transcrita na íntegra. A análise desta entrevista possibilitou confirmar a existência de associações entre o significado do trabalho e o estado de bem estar deste trabalhador, e conseqüentemente, a melhor definição do problema da presente pesquisa. Segundo Souza Filho (1993) esta fase predecessora da pesquisa propriamente dita é fundamental para estabelecer um primeiro contato com a realidade psicossocial que se pretende estudar.

Alicerçados na constatação da existência do fenômeno, e visando estudá-lo a partir da coleta de subsídios que possam conduzir para o entendimento do significado do trabalho e o estado de bem estar, foi proposta a utilização de duas fontes: a) observação não estruturada da Corporação de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná e consulta a *sites* oficiais de Corporações dos Bombeiros disponibilizados na internet com o objetivo de conhecer o espaço de trabalho, a história e a estrutura organizacional da referida Instituição; b) Entrevistas realizadas com policiais militares bombeiros, tendo como objetivo conhecer as práticas cotidianas do trabalho e as representações sociais destes trabalhadores sobre o significado de seu trabalho, sofrimento e bem-estar no trabalho;

Segundo Guareschi e Jovchelovitch (1995) as representações sociais são formadas quando as pessoas se encontram para falar, argumentar, discutir o cotidiano, ou quando elas estão expostas às instituições, aos meios de comunicação, aos mitos e à herança histórico-cultural de suas sociedades. Isto explica a necessidade de lançar mão de diversas técnicas para apreender as representações sociais do policial militar bombeiro.

a) Observação Não Estruturada e consulta a Sites Oficiais e Leis Regulamentadoras da Corporação dos Bombeiros: Em uma primeira etapa torna-se essencial a reunião de material simbólico a respeito do objeto situado socialmente, buscando facilitar a expressão, interação e acesso do analista à realidade vivida pelo sujeito em sua relação com o objeto de representação e com outros sujeitos. Segundo Souza Filho (1993) isto pode ser alcançado por meio de observação e através de dados já disponíveis como pesquisas de opinião, informações censitárias, literatura de ficção, panfletos, anotações, desenhos, etc.

Quase todas as Polícias Militares e Corporações de Bombeiros dos Estados brasileiros já possuem suas páginas eletrônicas na Internet. Como o interesse estava voltado para a história e o papel desempenhado junto à sociedade, foram tomadas como referência as Corporações dos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Santa Catarina e Paraná, por serem as mais antigas ou estarem nos Estados mais populosos.

Foram realizadas visitas à Corporação da Polícia Militar do Paraná, buscando conhecer o local, equipamentos utilizados, bem como sua estrutura organizacional, além da consulta às principais leis, decretos e códigos de normas regulamentadoras da referida Instituição.

b) Entrevistas: Em um segundo momento a coleta de dados foi realizada através de entrevistas não-estruturadas (não diretivas, informais) com integrantes da corporação. Nas entrevistas os sujeitos escolhidos foram convidados a responder à seguinte questão desencadeadora da entrevista: “*Fale para mim sobre o seu trabalho*”. Alguns autores como Taylor e Bogdan (1998) referem-se à entrevista não-estruturada como entrevista em profundidade. May (2004) afirma que as chamadas entrevistas “informais”, “não-padronizadas” ou “não-estruturadas”, proporcionam profundidade qualitativa ao permitir que os entrevistados falem sobre o tema, usando suas próprias estruturas de referências. Além disso, este tipo de entrevista oferece um entendimento sobre o ponto de vista dos sujeitos.

Segundo Spink (1993) as técnicas verbais são a forma mais comum de acessar as representações sociais, sendo que o emprego de entrevistas abertas conduzidas a partir de um roteiro mínimo possibilita dar voz ao entrevistado,

evitando impor as concepções e categorias do pesquisador e permitindo obter um rico material.

Os entrevistados foram escolhidos por meio de técnica não-probabilística de amostragem por julgamento, que segundo Malhotra (2001) é uma forma de amostragem por conveniência, portanto não aleatória, em que os elementos da população são selecionados com base no julgamento do pesquisador. Desta forma, incluindo a entrevista piloto da presente pesquisa, foram entrevistados sete praças e dois oficiais, totalizando nove elementos lotados em diferentes departamentos e funções, sendo que o critério adotado para a seleção foi o tempo de carreira de no mínimo dois anos. O Quadro 2 descreve as patentes e o tempo de serviço dos entrevistados.

Entrevistado	Patente Militar	Tempo de Serviço
A	Cabo	21 anos
B	Capitão	19 anos
C	Sargento	21 anos
D	Sargento	12 anos
E	Sargento	24 anos
F	Soldado	17 anos
G	Soldado	10 anos
K	Soldado	12 anos
Y	Capitão	22 anos

Quadro 2 - Descrição das patentes e tempo de serviço dos entrevistados

Considerando-se o interesse da pesquisa em promover o conhecimento do indivíduo enquanto representativo de um grupo específico, com especial destaque para as características das representações sociais distribuídas entre os sujeitos, é que se justifica que os dados sejam coletados de uma amostra homogênea, ou seja, todos os entrevistados são lotados no mesmo quartel, participam das atividades ali desenvolvidas, além de serem submetidos à mesma hierarquia, embora em diferentes níveis. Neste tipo de pesquisa a representação resultante será então a representação prototípica constituída pelos elementos comuns do conhecimento que é produzido pelas pessoas na amostra. Neste

sentido, cada policial bombeiro é idealmente um portador exemplar dessa representação social específica do significado do seu trabalho e estado de bem estar (WAGNER, 1995).

O convite para participar da entrevista foi intermediado por um capitão, sendo que os bombeiros foram livres para aceitar, ou não, sendo que ao aceitarem, o fizeram mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas foram realizadas em instalações do próprio quartel. Em algumas situações utilizou-se o próprio local de trabalho dos entrevistados, sendo que nestes casos houve algumas interrupções e interferências externas. Mas, a grande maioria das entrevistas foi conduzida em salas disponibilizadas para a coleta de dados, sendo que nestes casos não foram interrompidas.

Após enunciar a pergunta da pesquisa os entrevistados foram convidados a falar livremente sobre o tema sem determinar o curso da entrevista, sendo que a mesma era encerrada quando não tinham mais nada a acrescentar. As entrevistas tiveram duração média de 43 minutos, sendo que a mais curta durou aproximadamente 22 minutos e a mais longa, realizada em duas etapas, durou aproximadamente duas horas.

Importante ressaltar que, quanto ao comportamento dos entrevistados, os mesmos demonstravam-se arredios nos primeiros minutos da interação entrevistador/entrevistado. Inicialmente foi dito a todos que a participação era tida como voluntária, e que os mesmos poderiam recusar-se a ser entrevistados, mas nenhum deles exerceu este direito. À medida que a entrevista transcorria, os entrevistados passaram a mostrar sinais de descontração, incluindo até mesmo momentos de risos. É importante esclarecer que, embora o convite para participar das entrevistas tenha sido intermediado por um capitão, o que em termos de militarismo pode representar uma ordem, os policiais militares bombeiros não se furtaram em expor o que pensavam e sentiam a respeito da Instituição e do seu trabalho. Notou-se inclusive, que alguns se sentiram valorizados por participar da pesquisa, demonstrando muito interesse em expressar suas opiniões. Além disso, observou-se que nos corredores ao redor das salas de entrevistas, havia um clima de curiosidade sobre a participação dos colegas na pesquisa.

As entrevistas foram gravadas mediante a prévia autorização dos entrevistados, visando contribuir para a garantia da fidelidade na descrição dos

depoimentos e foram julgadas suficientes após a constatação de que os relatos haviam se tornado repetitivos, significando terem atingido o ponto de saturação, ou seja, quando não acrescentavam fatos novos ao que fora dito anteriormente. Godoi e Mattos (2006, p.309) observam que a saturação significa que “à medida que vá vivenciando casos similares, o investigador adquire confiança empírica de que não mais se encontram dados adicionais que possam contribuir para o desenvolvimento de propriedades de categorias”.

Ressalta-se que Fontana e Frey (2000) e Silverman (1997) *apud* Godoi e Mattos (2006, p.322), alertam para o fato de que a maioria dos métodos utilizados para estudar a complexidade do ser humano e sua vida em constante mudança, permite, na melhor das possibilidades, obter alguma compreensão de como eles constroem sua vida e as histórias que contam sobre ela. Sendo assim, deve-se evitar a ilusão de que um método particular, seja ele qual for, seja o que dá a chave para a compreensão.

5.2 QUANTO AO TIPO DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

A análise dos dados buscou o que havia de semelhante, ou não, nas falas dos entrevistados, procurando realizar uma categorização que traduzisse os pensamentos dos trabalhadores sem omitir suas opiniões. Após a categorização foi realizada a análise do discurso na perspectiva da interpretação social dos discursos, ou seja, buscando encontrar um modelo de representação e de compreensão do texto concreto em seu contexto social e na historicidade de suas proposições (GODOI, 2006).

Segundo Sato (1992 *apud* TAVARES, 2003), a análise e a compreensão das representações sociais de um determinado objeto são realizadas a partir de categorias emergentes da teoria do senso comum e não por meio de teorias do conhecimento científico ou outro tipo de conhecimento externo ao contexto que a forma.

Para Minayo (1995) as representações precisam ser entendidas com base no contexto em que se inserem, privilegiando uma ruptura com as vertentes

clássicas do conhecimento, por meio da mudança de posicionamento acerca da verdade e da objetividade.

Desta forma, a análise das representações sociais deve estar centrada nas construções particulares que se inter-relacionam na formação da realidade social. “O fato de as representações sociais estarem espalhadas na cultura pesquisada faz com que a desconstrução e a análise do discurso, ou dos subtextos subjacentes ao ambiente organizacional, sejam adequadas para a sua identificação” (CAPELLE; CRAMER; PAULA NETTO, 2001, p.3).

Na perspectiva das representações sociais as análises do discurso dão ênfase não mais na estrutura lingüística ou nos conteúdos cognitivos, mas na organização social do discurso, deixando de existir qualquer separação entre linguagem e ação, seja pela mediação cognitiva ou pela mediação do contexto social, pois a linguagem é tomada como sendo constantemente ato (SPINK, 1993).

Godoi (2006) afirma que esta concepção encontra suas origens na Teoria dos Atos de Fala de Wittgenstein (1989) e Austin (1970). Segundo Godoi (2006) a interpretação de um discurso como ato de fala (ou uma série de atos de fala) está embutida dentro de uma interpretação de todo o processo de interação entre os participantes da conversa. A função de produção do sentido pertence simultaneamente ao investigador, ao sujeito e ao contexto organizacional. É a visão construtiva do investigador que narra e reconstrói o discurso. Neste sentido, segundo Godoi (2006, p.395) “o relato final é uma reinterpretação do discurso do sujeito transpassada pelas categorias da investigação e pelas inevitáveis concessões à categoria do desejo do analista”.

Há que se ressaltar ainda que a complexidade e a pluralidade do discurso nos estudos organizacionais tornam necessário o uso de metodologias de pesquisa sofisticadas, que segundo Godoi (2006, p.398) devem ser capazes tanto de interpretar as mensagens explícitas, quanto de desvendar os sentidos ocultos, os silêncios e as omissões, “transportando o leitor para compreensões menos óbvias, mais profundas e deslocando a atenção dos investigadores para a escuta das falas cotidianas nas organizações”.

A próxima seção consiste na descrição da atividade de bombeiro e da estrutura do Corpo de Bombeiros que se constituem o foco da primeira etapa desta pesquisa.

6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste ponto, os dados coletados serão descritos e analisados, sendo que primeiramente serão apresentadas as origens históricas da profissão, as características da Corporação dos Bombeiros, bem como as práticas cotidianas do trabalho dos policiais militares bombeiros. Em um segundo momento serão descritas e analisadas as representações sociais destes trabalhadores sobre o significado de seu trabalho, sobre o sofrimento e sobre o bem estar, buscando realizar a análise da relação do significado atribuído ao trabalho e o estado de bem estar destes trabalhadores.

6.1 ORIGENS HISTÓRICAS DA PROFISSÃO DE BOMBEIRO

Para a melhor compreensão do trabalho do policial militar bombeiro, faz-se necessário descrever as origens da profissão, bem como o histórico e características da Corporação dos Bombeiros no Estado do Paraná.

As profissões são culturalmente construídas para atender às necessidades sociais. A história dos Corpos de Bombeiros, devidamente organizados, remonta ao tempo em que as antigas cidades da Grécia e Roma estavam no apogeu de seu esplendor, vários séculos antes da Era Cristã. Lentamente estas organizações foram se desenvolvendo, melhorando e aperfeiçoando a técnica e organização, alcançando um alto grau de eficiência durante o primeiro século depois de Cristo na cidade de Roma (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

Na época, o tipo de construção das edificações e a organização urbana transformavam o fogo em uma preocupação quanto ao seu uso e também poderia constituir-se numa arma de destruição, onde os incêndios provocados em cidades ocupadas poderiam romper as linhas de suprimentos.

As modernas máquinas que hoje avançam rapidamente pelas avenidas das grandes cidades, e que são utilizadas no combate a incêndios, são em realidade as edições ampliadas e melhoradas das máquinas chamadas “sifões”,

inventadas quatro séculos antes de Cristo por Ctesibius, engenhoso grego nascido em Alexandria e por Herón, um romano que no ano 200 AC inventou um aparelho para a extinção de incêndios, cujas características essenciais foram usadas dois mil anos mais tarde. As bombas inventadas por Herón em Roma e por Ctesibius na Grécia eram bastante semelhantes e seu uso foi disseminado na Grécia e em várias cidades do Império Romano no começo da Era Cristã, tornando-se a base para o desenvolvimento das modernas e eficientes máquinas da atualidade (COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ - CCB/PMPR, 2007).

O primeiro Corpo de Bombeiros de que se tem notícia na história mundial surgiu em Roma durante o primeiro século antes de Cristo. Foi organizado no ano XXVII AC pelo Imperador Augusto César e era composto por 600 escravos, os quais se chamavam vigilantes. Este sistema de “escravos bombeiros” funcionou até o ano VI DC, quando Augusto reorganizou o Corpo de Bombeiros, criando um departamento melhor entrosado e organizado, buscando atender melhor as necessidades e o prestígio de uma grande cidade, que era a Capital do mundo naquela época. Esta organização rendeu esplêndidos serviços até a derrocada do Império Romano, 476 D.C. (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

A nova organização criada pelo Imperador Augusto estava composta de 10.000 bombeiros (escravos libertos ou cidadãos livres), com equipamento adequado e suficiente. Ainda que continuassem sendo chamados de vigilantes eram membros de uma organização semi-militar, com divisões e subdivisões, iguais àquelas do exército Romano. Este Corpo de Bombeiros estava dividido em dez Seções urbanas, sendo que cada uma destas também controlava e era responsável pela segurança dos distritos semi-urbanos nos quais a cidade estava dividida.

Primeiramente, os quartéis eram estabelecidos em residências privadas, porém, mais tarde foram construídos edifícios próprios que eram considerados como palácios, pelo luxo, comodidade e tamanho. Cada seção urbana era dotada de dois sifões, escadas, escovas de metal e vários petrechos (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

Os bombeiros estavam organizados em postos hierárquicos, incluindo um prefeito, um subprefeito, dez tribunos, cem centuriões, e um número

indeterminado de bombeiros de distintas classificações denominadas: “aquaru” e “siphonaru”⁶. O Prefeito tinha o comando de todo o Corpo, tal como ocorre hoje com o Comandante Geral e, para isto, era selecionado pelo Imperador dentre a Aristocracia Romana. Os demais cargos correspondiam aos demais postos dos modernos Corpos de Bombeiros. Os Bombeiros romanos tinham ordenado e uma pensão ao se reformar, após terem servido por 26 anos, por se tratar de um serviço especial. (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

O historiador Plínio faz ressaltar a falta de equipamento nas cidades de menor importância durante o primeiro século da Era Cristã. É difícil determinar quantas cidades seguiram o exemplo dado por Roma, assim como também é difícil assinalar quantas cidades desapareceram vítimas das chamas durante as invasões nórdicas (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

A evolução das técnicas e equipamentos de bombeiros foi lenta, até o final da idade média. Com a evolução da economia, nos fins da Idade Média, a burguesia foi se instalando em pequenos burgos, reinstalando-se o processo de vida urbana. Com ele, por volta de fins do século XVI e início do XVII, começaram a surgir os primeiros bombeiros da era moderna. Na França, isto ocorreu com Luiz XIV, o Rei-Sol, que reinou de 1638 a 1715, com os “*corps des pompiers*”, que já utilizavam a bomba *Van Der Heydens*, de 1699. Na Inglaterra, pouco adiante, surgem os “*fireman*”, os “homens do fogo”. Na Alemanha, desde 17 de julho de 1841, em Meissen, surgiram corpos voluntários de bombeiros. Em Durlach, em 1846, surge a segunda corporação e nasce em Berlim no ano de 1851, o primeiro Corpo de Bombeiros profissional (CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - CBMERJ, 2007).

Rapidamente, em razão da evolução cada vez mais acelerada das cidades, foram surgindo corporações de combate ao fogo em muitos países do mundo. Nos Estados Unidos, a iniciativa coube a Benjamin Franklin, em 1736, que criou, na Filadélfia, o primeiro Corpo de Bombeiros voluntários da América.

⁶ Os “Siphonaru” eram os responsáveis pelo manejo das máquinas e pistões, enquanto os “acquaru” eram os bombeiros encarregados do suprimento de água aos sifões.

Em Portugal, a história dos bombeiros na era moderna começa no ano de 1794, com a destacada participação de um brasileiro nascido na Bahia, Guilherme Gomes Fernandes, que juntamente com outros idealistas criou a Associação dos Bombeiros voluntários do Porto. O brasileiro Gomes Fernandes, um abnegado da causa, criou as bases sólidas do Movimento Português de Defesa Civil, com base na multiplicação de grupamentos voluntários de combate ao fogo pelo território português e foi considerado, então, o “maior bombeiro do mundo”, passando a ser reverenciado por todos os Corpos de Bombeiros do Brasil.

No Brasil, foram registrados grandes incêndios históricos, especialmente no Rio de Janeiro, a partir de 1710, sendo combatidos empiricamente pelas milícias, aguadeiros⁷ e voluntários. Inúmeros problemas dificultavam as ações, desde a natureza construtiva das edificações, onde havia farto madeirame, até o arruamento, que era estreito e irregular, e onde proliferavam inúmeros becos e vilas. O sinal de incêndio era dado pelos sinais das Igrejas. Acorriam todos os aguadeiros com suas pipas, e também os populares, que faziam longas filas até o chafariz julgado mais próximo, transportando de mão em mão os baldes de água, ao mesmo tempo em que se improvisavam escadas de madeira para efetuar salvamentos, retirando os moradores, antes que eles se atirassem (BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL, 2007).

Os incêndios, em razão desses fatos, sempre alcançavam proporções consideráveis para a época, sendo que causavam mais vítimas quando irrompiam à noite, dificultando a ação de combate e a fuga das vítimas, devido à falta de iluminação nestas vias. Por isso o Vice-Rei Luís de Vasconcelos, em ofício à Câmara datado de 12 de julho de 1788, determinou que todos deveriam iluminar a frente de suas casas, a fim de evitar o "atropelamento". O pânico era tanto que este causava mais vítimas que o próprio fogo (BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL, 2007).

Diante da necessidade de dotar a cidade de um sistema de combate mais organizado, o alvará régio de 12 de agosto de 1797, determinava que o Arsenal de Marinha passasse a ser o órgão público responsável pela extinção de incêndio. Mas foi em 2 de julho de 1856 que o Imperador Dom Pedro II, organizou o

⁷ os aguadeiros eram escravos e índios que antigamente percorriam as ruas do Rio de Janeiro vendendo água.

Serviço de Extinção de Incêndio (BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL, 2007).

Enquanto não fosse definitivamente organizado um Corpo de Bombeiros, o serviço de extinção seria, pelo Decreto, executado por operários dos Arsenal de Guerra e Marinha, das Obras Públicas e da Casa de Correção, sendo criada e organizada em cada uma dessas repartições uma seção destinada a esta atividade. Estas seções formavam o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte, sendo o seu primeiro Comandante um Oficial Superior do Corpo de Engenharia do Exército, o Major João Batista de Castro Moraes Antas. Em 1891, o Decreto nº 8.837 de 17 de dezembro de 1889 aprovou o regulamento que dava organização militar ao Corpo de Bombeiros, elevando seu quadro de efetivo para 300 homens e autorizando o governo a empregá-lo, em caso de guerra, como Corpo de Sapadores ou Pontoneiros.

A Revolução Industrial representava uma expectativa de vida melhor e a produção de bens parecia criar uma riqueza que circulava entre a matéria prima e o bem produzido. A demanda de consumo dos bens produzidos era seletiva, mas o envolvimento de grandes contingentes, empregados na cadeia de produção, reforçava a expectativa de uma melhoria social. Sendo assim, a associação que se estabelecia entre os centros industriais e uma melhor expectativa de vida produziu intensos fluxos migratórios. O adensamento populacional aumentou de forma significativa o número de edificações para uso residencial e comercial em torno dos novos centros de produção mecanizada (CARDOSO, 2004).

Os parques industriais reuniam edificações, que além dos seus detalhes arquitetônicos, eram utilizadas como depósito do estoque de matéria prima, para os equipamentos de produção e para o depósito dos bens produzidos e que ampliavam a carga de incêndios. O crescimento demográfico e as novas configurações espaciais das cidades industriais, com o emprego de materiais combustíveis nas construções das novas edificações, também potencializaram os riscos de incêndios.

A necessidade de evitar os riscos de prejuízos com os incêndios determinou a adoção de novos modelos de segurança contra incêndios. A adequação de equipamentos para combater incêndios e o aumento do número de bombeiros especializados para atender às diversificações de incêndios, envolvendo

a crescente variedade de produtos industrializados, formaram a base do modelo de segurança contra incêndios, definindo a filosofia da atividade (CARDOSO, 2004).

A denominação da profissão surgiu com o desenvolvimento da bomba hidráulica, instrumento que era acionado manualmente, possibilitando que a água fosse transportada, das fontes urbanas para o local sinistrado por incêndios. Este instrumento hidráulico substituiu as “linhas de baldes” e com o advento da bomba a vapor sofreu uma evolução no seu acionamento, tornando-se mais eficiente quanto ao volume de água transportada, na constância do fluxo e no aumento da pressão dinâmica, o que equivale a dizer, em alcance útil do jato de água. O equipamento evoluía procurando atender as alterações que aconteciam nas edificações, nos seus detalhes de altura e área coberta (CARDOSO, 2004).

Em 1914, ao eclodir a 1ª Grande Guerra Mundial, o Brasil através de seu Presidente, Dr. Venceslau Brás Pereira Gomes, declarou guerra à Alemanha. Os navios brasileiros partiram rumo à Europa, levando a bordo diversos bombeiros que foram cedidos especialmente pela Administração do Corpo de Bombeiros. Em 1954, o Decreto nº 35.309 instituiu o dia 2 de julho como o “dia do bombeiro brasileiro” e a semana em que o dia estivesse compreendido, como a “semana de prevenção contra o incêndio”. O decreto foi assinado pelo então Ministro, Dr. Tancredo Neves. No século XX registram-se no Brasil grandes tragédias provocadas pelo fogo: em 1961, num circo em Niterói, 350 pessoas morreram queimadas. Em São Paulo, os grandes incêndios nos edifícios Andraus e Joelma, respectivamente nos anos de 1972 e 1974, quando morreram 16 pessoas no primeiro e 198 no segundo, marcam o nome do Brasil no registro das grandes tragédias do século e vem ressaltar a importância de o Estado contar com um efetivo preparado e bem aparelhado para exercer as atividades de defesa civil.

Em outubro de 1988 as atividades de trabalho de bombeiro foram integradas no contexto da incolumidade pública como um preceito constitucional (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988), sendo que atualmente o conceito de segurança pública é amplo e a salvaguarda de vidas humanas exige das organizações de bombeiros uma constante readaptação funcional para atender a diversificação de emergências que se configuram nas necessidades da sociedade contemporânea (CARDOSO, 2004).

6.2 O CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

A história do Corpo de Bombeiros no Paraná teve início no ano de 1882, em Curitiba, com a Sociedade Teuto-brasileira de Bombeiros Voluntários que buscava contemplar a Comunidade com um serviço contra incêndios, contribuindo para o Governo do Estado e Município que na época não dispunha de recursos financeiros para organizar o departamento contra o fogo.

Vinte e quatro anos mais tarde, em 1912, o presidente da província do Paraná, Rd. Carlos Cavalcanti, formalizou ao Congresso Legislativo do Paraná um pedido para a criação de um Corpo de Bombeiros na Capital, o qual foi aprovado pela Lei nº 1.133 de 23 de maio de 1912, sendo os seus componentes contemplados com direitos, honras, prerrogativas e vantagens semelhantes aos integrantes do Regimento de Segurança, como era chamada a atual Polícia Militar do Paraná naquela época. A constituição inicial tinha caráter rigorosamente militar e autonomia completa, possuindo um Estado-maior, duas Companhias e dois Estado-Menor (COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ - CCB/PMPR, 2007).

A partir daí, sucedeu-se uma série de alterações legislativas que alteraram suas relações, bem como sua denominação no decorrer dos anos. Em 1917 foi incorporado à Força Militar como Companhia de Bombeiros (Lei nº 1.761 – 17/03/1917). Em 1928 voltou a ser independente, com a constituição de Corpo. Em 1931 passou novamente a fazer parte da Força Militar como Batalhão Sapadores-bombeiros, tendo sua parte administrativa e técnica desvinculada e independente do Comando Geral (Lei nº 2.517 – 30/03/1928). No ano de 1932 passou a chamar-se Corporação de Bombeiros, possuindo caráter independente da Força Militar, embora podendo ser empregada em serviços de guerra (Decreto 134 – 15/01/1932). Em 1934, o Governo sujeitou os integrantes do Corpo de Bombeiros à Justiça Militar da Força e reduziu-o a uma companhia (Decreto 86 – 18/01/1934). Em 1936, passou à administração do município e em 1938 retornou à Administração do Estado, sendo reincorporado à Polícia Militar com a denominação de Companhia de Bombeiros, porém com autonomia administrativa para aplicação dos recursos recebidos do orçamento do Estado. Finalmente, em 1953, passou a denominar-se Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná (CCB/PMPR, 2007).

Atualmente o Comando do Corpo de Bombeiros do Paraná –

CCB/PMPR é um dos Comandos Intermediários da Polícia Militar e tem como missão constitucional a execução de atividades de Defesa Civil, Prevenção e Combate a Incêndio, Buscas, Salvamentos e Socorros Públicos no âmbito do Estado do Paraná, o que inclui prestar socorros em caso de afogamento, inundações, desabamentos, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas. Para tanto, possui quartéis em 48 municípios do Estado, sendo que foi o primeiro a implantar o sistema de socorrismo no Brasil, servindo de referência para os demais Estados da Corporação. O SIATE – Serviço Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergência - foi criado por meio de uma parceria entre a Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP), o Instituto de Saúde do Estado do Paraná (ISEP) e a Prefeitura Municipal de Curitiba. A partir de 1995 o atendimento Pré-Hospitalar foi estendido às outras cidades do interior do Estado e atualmente está implantado nos municípios de Ponta Grossa, Londrina, Arapongas, Cambé, Cascavel, Maringá, São José dos Pinhais, Foz do Iguaçu, Paranaguá, Guarapuava, Guaratuba, entre outras.

Para o desempenho de suas atividades, o CCB/PMPR, de acordo com a Lei nº 6.774 de 08 de janeiro de 1976, tem a seguinte estrutura organizacional:

Estado Maior – Assessoramento e Planejamento Estratégico

1ª Seção – Pessoal e Legislação

2ª Seção - Informações

3ª Seção - Operações, Ensino e Instrução

4ª Seção - Logística e Estatística

5ª Seção - Relações Públicas

6ª Seção - Planejamento Administrativo e Orçamentário

7ª Seção - Prevenção e Engenharia

8ª Seção – Defesa Civil

Ajudância - Trabalhos Burocráticos e Serviços Gerais

Centro de Operações BM (COBOM) - Direção, Controle e Coordenação das Atividades Operacionais

Divisão de Administração e Finanças (DAFIN) - Administração do Pessoal, Material e Financeira

Centro de Ensino e Instrução (CEI) - Formação Técnica, Instrução de Manutenção e Atualização da Tropa, bem como Educação Preventiva ao Pessoal Civil

Centro de Suprimento e Manutenção do Material Operacional (CSM/MOP) -

Recebimento, Estocagem, Suprimentos e a Execução da Manutenção de Materiais de Comunicações, Motomecanização e Especializado de Bombeiros

Unidades Operacionais : são constituídas de 6 Grupamentos de Bombeiros (GB) distribuídos nas regiões de: Curitiba, Ponta Grossa, Londrina, Cascavel, Maringá, São José dos Pinhais, e dois Sub-Grupamentos de Bombeiros Independentes (SGBI) nas regiões de Foz do Iguaçu e Paranaguá (Vide fig. 2).

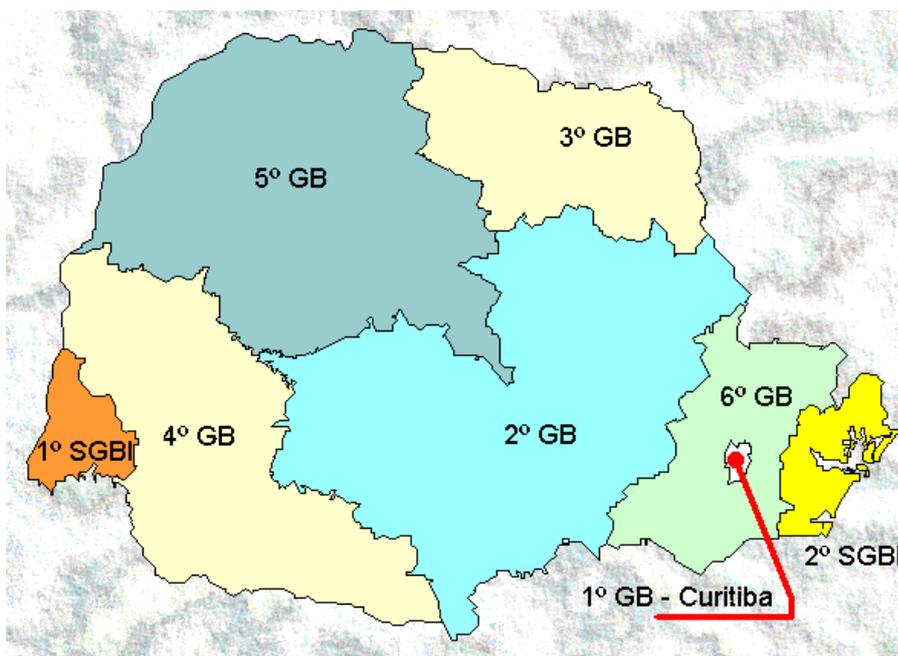


Figura 2: Unidades Operacionais do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná

Fonte: Comando do Corpo de Bombeiros da PMPR, 2007

6.3 PRÁTICAS COTIDIANAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para estudar o significado do trabalho é essencial conhecer bem o contexto laborativo em que o mesmo se desenvolve. A maioria das atividades laborais são desenvolvidas dentro de contextos espaciais bem definidos como: organizações, instituições ou empresas. Sendo assim, o espaço físico onde o trabalho é exercido, as normas e regulamentos aos quais os trabalhadores estão submetidos e os valores simbólicos disseminados tornam-se importante objeto de estudo.

6.3.1 Espaço Físico, Viaturas e Uniformes

Os quartéis são o espaço físico em que as atividades são desenvolvidas na maior parte do tempo decorrido durante o expediente de trabalho. Há que se destacar o fato de que na maioria das vezes, guardam ainda o formato quadrilátero das antigas fortificações, tendo em geral um portão principal de acesso e alguns secundários, possuindo guaritas em pontos-chaves onde ininterruptamente uma sentinela permanece vigiando. É neste espaço que ficam localizadas as edificações, máquinas e equipamentos necessários ao cumprimento da missão. Também neste espaço existem alojamentos, refeitórios, salas de aula, garagens para as viaturas, e salas para o desenvolvimento de atividades administrativas.

No caso específico da Corporação visitada, em um dos prédios centraliza-se o trabalho operacional, sendo que lá funcionam o COBOM (atendimento 24 horas ao 193), o CPD onde são registradas todas as ocorrências do dia, os alojamentos, salas de recreação para aqueles que realizam plantões, vestiários com armários, banheiros e pequena cozinha equipada com microondas para refeições rápidas. Destaca-se que há alojamentos separados para oficiais, sargentos e cabos/soldados. Há também uma sala de recreação para sargentos e outra para cabos e soldados.

Em um outro prédio funcionam: o setor administrativo, incluindo todas as seções, o refeitório e o almoxarifado de provisionamento. Este último é dividido em Almoxarifado Administrativo (materiais de escritório) e Almoxarifado Operacional (mangueiras, capacetes, equipamentos operacionais em geral). Há ainda o pátio das viaturas. Destaca-se que os serviços de limpeza geral e manutenção de viaturas e equipamentos são terceirizados pela Prefeitura.

Os postos localizados nos bairros possuem estrutura reduzida: um caminhão e ambulância, sala administrativa, almoxarifado, alojamento com banheiro, cozinha e pátio das viaturas. Normalmente nestes postos é alocada uma guarnição de 5 bombeiros que se revezam no exercício do atendimento ao telefone, preparo de refeições, atendimento à população e ocorrências.

Segundo Pinto (2000, p.60) o espaço físico é usado de forma mais racional possível, “sendo que o dito ‘um lugar para cada coisa, cada coisa em seu

lugar' tem, nos quartéis sua aplicação máxima", destacando-se ainda a organização e limpeza destes locais.

Estes hábitos são inculcados aos militares a partir de seu ingresso à Academia Militar, onde são formados os oficiais. O conjunto de idéias e práticas, de concepções e formulações sobre o mundo que singularizam a vida na caserna é identificado pelos policiais através da categoria "militarismo". Segundo Graeff (2006) a observância do regulamento disciplinar e a forte expectativa em relação à exemplaridade das condutas é um diferencial bastante característico dos ambientes onde se desenvolvem os processos formais de ensino dentro das Corporações Militares, sendo que o "militarismo" expressa-se em sua maior intensidade nestes locais. Graeff (2006, p.128) afirma que "nas unidades escolares, a produção de uma conduta militarmente disciplinada assume fundamentalmente características de um processo de construção de corpos disciplinados, no sentido foucaultiano". Cabe aqui observar que no caso do Paraná, a Academia Militar de Guatupe está localizada em São José dos Pinhais, sendo considerada a maior Academia Militar da América Latina, oferecendo não apenas os cursos para formação de oficiais, mas também cursos para aperfeiçoamento de Sargentos e Coronéis, entre outros.

Quanto às viaturas, cabe realizar uma reflexão especial, pois ao estudar o cenário de atuação dos profissionais militares bombeiros, há que se ressaltar que as viaturas utilizadas quando os mesmos estão em missão, tornam-se uma extensão do espaço físico, sendo que nelas todas as relações de hierarquia são fielmente reproduzidas. Além disso, o acesso ao interior das mesmas é restrito aos policiais militares bombeiros, assim como nos quartéis. De acordo com Pinto (2000, p.60) "as viaturas estendem para fora da organização física, as normas, regulamentos, modo de pensar e agir da Instituição".

Imprescindíveis ao cumprimento da missão, as viaturas permitem diminuir o tempo de deslocamento no espaço. Segundo Martins (2003, p.31) a urgência e a conseqüente necessidade de deslocamento acelerado faz com que "esta ligação tão pragmática entre a máquina e o sujeito propicie a construção de um imaginário que faz da viatura um emblema da coletividade bombeira e estabelece uma relação de contigüidade simbólica entre a máquina e o bombeiro". Além disso, existem grupos de bombeiros que atuam em viaturas específicas e que são chamados de guarnições. Existem vários tipos de viaturas, sendo que cada uma delas tem uma

função ou serve para realizar um tipo de atendimento específico. A tabela 1 apresenta os diferentes tipos de viaturas disponíveis na Corporação visitada, bem como descreve a propriedade das mesmas e o número de unidades existentes.

Tabela 1 - Tipos de viaturas da Corporação visitada

<i>Tipos</i>	<i>Propriedade</i>			<i>Total</i>
	Munic.	Est.	Federal	
AA (Auto Ambulância)	7	11	0	18
ABS (Auto Busca e Salvamento)	8	3	0	11
ABT (Auto Bomba Tanque)	14	7	0	21
ABTR (Auto Bomba Tanque e Resgate)	2	0	0	2
ACA (Auto Comando de Área)	0	1	0	1
AHQ (Auto Hidro Químico)	0	0	3	3
APM (Auto Plataforma Mecânica)	0	1	0	1
AR (Auto Rápido)	2	2	0	4
ASA (Auto Salvamento Aquático)	1	1	0	2
ATC (Auto Transporte Coletivo)	1	0	0	1
ATM (Auto Transporte Material)	4	0	0	4
ATP (Auto Transporte Pessoal)	16	6	0	22
CT (Caminhão Trator)	1	0	0	1
M (Moto)	12	1	0	13
R (Reboque)	8	0	0	8
Total	76	33	3	112

Fonte: Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná, 2007.

Segundo Martins (2003, p.32) *correr* numa viatura significa estar escalado, atuar, sair para atender uma ocorrência numa determinada viatura. Há uma escala de serviço, um documento onde consta o dia do serviço, o nome de cada bombeiro e a viatura em que o mesmo vai correr. Assim, cada viatura tem sua *guarnição* própria, ou seja, um grupo de bombeiros credenciados a *correr* nela.

Dentre as viaturas citadas, destacam-se a ABS, a ABT e a AA. A ABS - Auto Bomba e Salvamento - é uma viatura que geralmente atua em incêndios e acidentes automobilísticos, sendo que possui um equipamento que permite retirar vítimas presas nas ferragens, nos casos de acidentes automobilísticos. Esta viatura possui capacidade para transporte de uma guarnição de salvamento (5 bombeiros),

material de arrombamento, corte, remoção e salvamento em geral, além de uma escada prolongável na parte superior. O ABT - Auto-Bomba Tanque - é a viatura de combate a incêndios. Possui um tanque de água com capacidade que varia entre 3000 a 10.000 litros. E a AA – Auto Ambulância - realiza o atendimento médico pré-hospitalar e o transporte das vítimas até os hospitais. Possui equipamentos para primeiros socorros e manutenção da vida do paciente, cilindros de oxigênio, entre outros.

As ações de busca e salvamento incluem a realização de rondas de orientação, advertência e repressão em represas e lagos da região, pois os bombeiros freqüentemente têm a incumbência de realizar buscas em rios, sendo esta atividade realizada com a cooperação entre as diferentes frações que mais enfrentam estes problemas e que interagem na aplicação dos recursos humanos em função da falta de pessoal e de mergulhadores. Para estas atividades faz-se necessário o uso de embarcações, as quais estão descritas na tabela 2.

Tabela 2 - Embarcações disponibilizadas

<i>Tipos</i>	<i>Propriedade</i>			<i>Total</i>
	Munic.	Est.	Federal	
Barco Inflável (rígido, flexível)	2	0	0	2
Barco de Alumínio	6	0	0	6
Lancha	1	0	0	1
Caiaque	1	0	0	1
MA (Moto Aquática)	1	0	0	1
Total	11	0	0	11

Fonte: CCB/PMPR, 2007.

O detalhamento das principais viaturas utilizadas pelos bombeiros poderia até parecer desnecessário caso a relação dos mesmos com as viaturas que utilizam não fosse permeada por tantas interações simbólicas e que influenciam fortemente o imaginário social. Martins (2003, p.34), em pesquisa etnográfica realizada em uma Corporação de Bombeiros do Distrito Federal afirma que

entender as relações entre os bombeiros e suas viaturas requer abordar tanto o plano simbólico, quanto a prática cotidiana, num movimento de conhecimento que não busca confrontar esse plano com a prática, mas

entender tanto o imaginário que dá significado à existência, como as experiências concretas da própria existência.

6.3.2 Normas e Regulamentos

Conforme os artigos 28 e 29 do Código da Polícia Militar do Paraná, o Corpo de Bombeiros, como unidade militar integrante da Corporação, tem uma organização especial e atribuições de caráter técnico, cumprindo-lhe defender a propriedade pública e particular contra o fogo e outras calamidades. Administrativamente, a unidade é autônoma para aplicar os meios que lhes forem atribuídos pelos órgãos competentes do poder público. Como membros das Forças Armadas do Brasil, os bombeiros são regidos pelos códigos, estatutos e demais regulamentos da Polícia Militar do Paraná.

Sendo assim, dentre as características mais importantes da Corporação figuram a hierarquia e a disciplina. Segundo o art.14 da Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980, a **hierarquia** e a **disciplina** são a base institucional das Forças Armadas. A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações. Já a disciplina é descrita como

a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada dos componentes desse organismo (BRASIL, 1980).

O mesmo artigo ainda ressalta que a disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados. Analisando o artigo 14 da lei nº 6.880, Pinto (2000) observa que a obediência a estes preceitos apresenta uma situação conflituosa no exercício da profissão, pois se por um lado as responsabilidades são divididas, pois nada é feito sem que alguém que ocupe um posto superior fique sabendo, por outro, esta situação muitas vezes tira a iniciativa ou leva à inibição ou ao acomodamento do subordinado. Segundo Graeff (2006, p.88), uma das queixas

mais comuns, expressadas principalmente pelos praças, remete à idéia de que os policiais militares são treinados para não pensar. Sob este ponto de vista, a disciplina militar e a exaustiva regulamentação da conduta representam algo que se opõe à criatividade e à iniciativa.

Destaca-se ainda que, como manifestações essenciais do valor militar, a Lei 6.880/80 (BRASIL, 1980) cita em primeiro lugar: o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida.

O ato pelo qual o militar presta juramento solene de subordinação às leis e aos seus deveres é chamado de Compromisso. Os elementos que se alistam na Corporação, devem prestar solenemente o seguinte compromisso:

Alistando-me soldado da Polícia Militar do Estado, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, respeitar os meus superiores hierárquicos, tratar com afeto os meus companheiros de armas e com bondade os que venham a ser meus subordinados; cumprir rigorosamente as ordens das autoridades competentes e devotar-me inteiramente ao serviço do Estado e da minha Pátria, cuja honra, integridade e instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida.

Cabe citar que, entre os direitos do policial militar apresentados no Código, figuram disposições sobre: remuneração, férias, dispensas do serviço, licenças, inatividade, hospitalização, assistência médica e recompensas.

Segundo os artigos 21 e 23 da Lei 6.880/80 (BRASIL, 1980) o cargo militar é um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos a um militar em serviço ativo e a função militar é o exercício das obrigações inerentes ao cargo militar. De acordo com o artigo 24 da Lei nº 1.943 do Código da Polícia Militar do Paraná (PARANÁ, 1954), a hierarquia dos militares da Corporação é idêntica à dos militares do Exército, até o posto de coronel inclusive⁸. O quadro 3 descreve a hierarquia do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná.

⁸ Sobre a hierarquia nas PPMM, ver art. 8º do Decreto-Lei nº 667/69

HIERARQUIZAÇÃO	ORDENAÇÃO
Círculo de Oficiais Superiores	Coronel Tenente-Coronel Major
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão
Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro Tenente Segundo Tenente Aspirante à Oficial ⁹
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

Quadro 3 : A Hierarquia do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná

Como instituição militar, a autoridade e a responsabilidade crescem com a elevação de grau hierárquico. Hierarquicamente, existem duas classes de bombeiros: oficiais e praças. Os oficiais iniciam suas carreiras no posto de aspirante à oficial e podem ascender até o posto de coronel (ver quadro 3: A hierarquia do Corpo de Bombeiros). Já os praças iniciam a carreira com a graduação de soldado e podem ascender hierarquicamente ao posto máximo de subtenente, podendo ainda fazer um concurso para oficial administrativo e ascender até o posto de capitão.

Os artigos 36, 37 e 38 do Estatuto dos Militares - Lei nº 6.880/80 (BRASIL, 1980) tornam claras as diferentes atribuições laborais entre praças e oficiais, estabelecendo que “o oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício do Comando, da Chefia e de Direção” das Organizações Militares. Os subtenentes e sargentos auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, incumbindo-lhes assegurar a observância minuciosa e ininterrupta das ordens, das regras do serviço e das normas operativas, sendo que os cabos e soldados são “essencialmente elementos de execução”.

Retomando-se a questão do “militarismo”, observa-se que no ambiente cotidiano das relações sociais dos policiais militares, alguns ritos e normas são adaptados como por exemplo: a continência. Enquanto na Academia seja tratada como um cumprimento obrigatório a cada encontro entre oficiais e praças

⁹ Esse posto é o degrau inicial que os oficiais galgam na instituição após saírem da Academia do Corpo de Bombeiros, sendo hierarquicamente superior ao círculo dos praças.

hierarquicamente constituídos¹⁰, repetindo-se inúmeras vezes durante o dia, na rotina diária de uma Corporação, a continência se transforma em uma forma particular de cumprimento respeitoso, realizado na primeira vez em que dois policiais bombeiros se encontram, não sendo repetido posteriormente nas demais vezes que se encontrarem no decorrer do dia.

6.3.3 Símbolos, Bandeiras e Hinos

Os principais valores que regem a atuação profissional dos bombeiros são disseminados por meio de alguns símbolos, bandeiras e hinos que fazem parte do contexto laboral destes profissionais.

Um destes símbolos é a Estrela Azul da Vida (fig. 2), usada nas viaturas de emergência médica e que conforme Martins (2003, p.27) “representa o compromisso inquebrantável da instituição em salvar vidas, ajudar o próximo e proteger a sociedade”. Este símbolo, desenhado por Leo R. Schwart, hoje é identificado por toda a classe médica no mundo como símbolo da Emergência Médica e foi adotado por todos aqueles que se dedicam a esta atividade, além de designar os equipamentos e veículos que funcionam para os Serviços de Emergência Médica, bem como os respectivos departamentos hospitalares.



Figura 3 - A Estrela Azul da Vida.
Fonte: Bombeiros Emergência, 2007.

¹⁰ Com relação à continência, o artigo 18, parágrafo 2º do decreto nº 2.243 de 3 de junho de 1997, que trata do regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, declara: “A continência individual é devida a qualquer hora do dia ou da noite, só podendo ser dispensada nas situações especiais regulamentadas por cada Força Armada”.

As pontas da estrela representam o atendimento pré-hospitalar, que compreende seis estágios, conforme detalhado na fig. 4: recebimento da chamada (detecção), despacho das equipes de socorro (alerta), deslocamento até o local da ocorrência (pré-socorro), atendimento da vítima no local, cuidados em trânsito e entrega aos cuidados efetivos do hospital.



Figura 4 - Significado das Pontas da Estrela Azul.
Fonte: Bombeiros Emergência, 2007.

A serpente enrolada no cajado representa Asclepius, personagem da mitologia grega, considerada um dos mais importantes símbolos do Corpo de Bombeiros (fig. 5), a quem Zeus teria conferido uma promessa de imortalidade. Na apropriação metafórica da promessa de imortalidade de Asclepius, os bombeiros identificam-se com quem é capaz de prolongar a vida, um feito extraordinário que, ao nível do simbólico, faz do bombeiro um ser supra humano.



Figura 5 - A Serpente da Estrela da Vida.
Fonte: Bombeiros Emergência, 2007.

As canções que fazem lembrar o trabalho dos bombeiros, também podem ser consideradas importantes símbolos da profissão. Entre as várias canções existentes, destaca-se a Canção do Soldado do Fogo (Anexo A). Composta por dois bombeiros brasileiros constitui-se no hino de diversos corpos de bombeiros como o de Brasília, São Paulo, Pernambuco, Rio de Janeiro e inclusive do Paraná e possui um forte apelo simbólico àqueles que escolheram esta profissão.

Diariamente a bandeira nacional é hasteada às 08:00 horas e arriada às 18:00 horas. Às quartas-feiras são entoados o Hino Nacional e a Canção do Soldado do Fogo, por tratar-se do hino da Corporação no Paraná. Todos os policiais bombeiros que estiverem no quartel devem participar do referido ato. Uma vez ao mês, durante esta ocasião e sob determinação da Polícia Militar do Paraná, faz-se a divulgação do nome do bombeiro do mês, realizando-se a entrega de um certificado àquele que mais se destacou no período, sendo que sua foto fica exposta publicamente durante as próximas semanas. Observa-se que esta seria uma tentativa de aumentar a motivação dos policiais bombeiros, a exemplo das estratégias utilizadas pelas empresas privadas.

A letra da canção do Soldado do Fogo mostra que os bombeiros desempenham o papel de corajosos cidadãos que salvam vidas e se sacrificam em prol da vida alheia nos momentos de paz, mas também como uma instância do braço armado do Estado, atuando valorosamente nos momentos de conflito com nações estrangeiras.

Martins (2003) ressalta que este duplo papel é sublinhado na estrofe que se repete três vezes, bem como no verso “voluntários da morte na paz, são na guerra indomáveis leões”. Porém, os discursos dos bombeiros raramente se referem ao papel que desempenham enquanto parte do sistema repressivo do Estado, sendo que a tônica dos discursos é o elogio ao cidadão que salva vidas e que se sacrifica em prol dos outros.

6.4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As representações dos bombeiros sobre seu trabalho permitem compreender a relação entre o significado desse trabalho com seu estado de bem

estar. Essas representações são construídas a partir das idéias, pensamentos, imagens e afetos que são elaborados e circulantes no conjunto de atividades e relações desenvolvidas no trabalho. As representações advindas das entrevistas realizadas constituíram três principais dimensões figurativas relacionadas ao objeto do presente estudo, ou seja, “significado do trabalho”, “sofrimento” e “bem estar”.

Antes de proceder à análise dos textos, faz-se fundamental comentar sobre as características da linguagem peculiar utilizada pelos policiais militares, já destacadas em estudos como o de Pinto (2000), Cardoso (2004), Cruz e Almeida (2002) , entre outros. Segundo Pinto (2000, p.67) a convivência diária, e quase sempre restrita entre os próprios militares, mesmo quando fora do quartel, faz com que eles se comuniquem de uma forma cuja compreensão torna-se difícil para quem não convive com eles diariamente.

Observa-se que algumas palavras são substituídas por outras que têm significado apenas no contexto dos quartéis. Além disso, pode-se dizer que estas características da comunicação são adotadas de forma tão intensa, que, segundo Pinto (2000, p.68) “o discurso institucional é repetido de modo quase idêntico da mais alta patente até o ocupante do mais baixo grau hierárquico”, permitindo uma coesão interna do grupo, que dificilmente é obtida em instituições abertas, sendo que é pelo uso das palavras e gestos que são passados os principais ensinamentos, incluindo-se valores, crenças, normas e regulamentos, os quais também podem ser considerados verdadeiros doutrinamentos institucionais.

O quadro 4 apresenta algumas das palavras identificadas no vocabulário dos bombeiros.

Termo usado	Significado Vernacular
Alojamento	Local onde os militares dormem
Baixada (o)	Sem condições de uso, avariada (o).
Caserna	qualquer das partes de um quartel onde se alojam soldados
Círculos	Grupos de pessoas com patentes semelhantes
Guarnição	conjunto de praças que garante uma posição
Reforma	Aposentadoria por tempo de serviço ou por invalidez, sendo esta última relacionada a problemas de saúde física ou mental.
Reserva	Após atingir 30 anos de serviço, o bombeiro pode optar por

	uma espécie de aposentadoria, ficando no entanto disponível para servir o Estado em caso de necessidade ou urgência.
Trabalhar na Rampa	Atendimento a emergências
Viatura	Qualquer veículo de transporte usado na Instituição

Quadro 4 - O Vocabulário da Corporação dos Bombeiros

Foucault (1997) já alertava sobre o papel fundamental da comunicação institucional para a ocorrência das transformações nas representações do sujeito. Pinto (2000) afirma que na Polícia Militar todo o discurso é calcado em atos unilaterais de modo que a Instituição transforma as representações que o indivíduo tem de si e os outros têm dele.

Importante destacar que a categoria militar não é a única a desenvolver uma linguagem específica de comunicação interna. Sato (1993) em seu trabalho sobre a representação social do trabalho penoso, também identificou uma linguagem própria entre os motoristas de ônibus, relatando que os mesmos emprestam palavras do português correntemente falado, mas cujo significado particular, criado para se referirem ao trabalho é, por vezes, bastante distinto daquele que costumeiramente se emprega na comunicação. De qualquer forma, devido às instituições militares realizarem o processo de formação a partir da imersão integral dos sujeitos em um ambiente totalmente padronizado e regulamentado por normas e regras, acredita-se que esta padronização na comunicação seja ainda mais intensa nestas organizações.

6.4.1 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Significado do seu Trabalho

As análises do significado do trabalho do bombeiro indicaram a ocorrência de representações sociais em diferentes níveis de análise, a saber: individual, organizacional e social. Para Oliveira *et al.* (2004, p.10) em um trabalho que faz sentido, o trabalhador é valorizado e reconhecido pela organização, pelos seus pares e pela sociedade de modo geral. Sendo assim, embora não se pretenda aqui fixar limites e até mesmo, reconhecendo a linha tênue existente nas fronteiras destes níveis em algumas das situações relatadas, esta classificação permite facilitar

o reconhecimento entre aquilo que é próprio do indivíduo, o que passa pela organização e ainda os elementos que influenciam o significado do trabalho e que são relacionados ao âmbito da sociedade. Sendo assim, o quadro 5 descreve as categorias de análises encontradas e a respectiva classificação das mesmas nestes diferentes níveis.

SIGNIFICADO DO TRABALHO DO BOMBEIRO		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
O que me levou a ser bombeiro: contexto histórico individual	O Conhecimento coletivo sobre a imagem do bombeiro	Herói, Salvador de Vidas!
Identidade: Bombeiro!		
Ser ou não ser Policial...		
Ser ou não ser Militar...		

Quadro 5 - As categorias de análise do significado do trabalho do bombeiro

As análises serão iniciadas a partir das categorias em nível individual, sendo que a primeira destas constitui-se em “O que me levou a ser bombeiro” conforme quadro 6.

Para viabilizar a compreensão das representações emergentes dos discursos dos entrevistados, fez-se necessário realizar uma contextualização sobre os motivos que levaram à inserção dos entrevistados na Corporação dos Bombeiros. Entre os fatores que mobilizaram a entrada dos entrevistados nesta profissão, figuram a necessidade de subsistência, a possibilidade de um primeiro emprego que não exigisse experiências anteriores e a atuação no “tiro de guerra” como forma de incentivo à carreira militar.

Categoria	Descrição das Entrevistas
O que me levou a ser bombeiro...	Eu sou um caso acho que atípico... Se é uma coisa que eu não imaginava um dia... Era ser bombeiro. Eu trabalhava em uma transportadora antes... Sou bombeiro há vinte e um anos... Aí um dia surgiu a oportunidade de eu me inscrever no bombeiro. Ah! Vou experimentar, vou ver como que é! Aí vim... Passei no concurso... Tal... Dentro da profissão é que a gente vai descobrindo as coisas... Vai aprendendo as coisas... (Entrevistado C) Eu conheci bombeiro até ter a necessidade de procurar um mercado de

<p>O que me levou a ser bombeiro...</p>	<p>trabalho. Eu nunca tive essa intenção assim: Ah! Vou ser bombeiro... Ou isso ou aquilo não é? Não estava previsto na minha vida... Mais aí aconteceu. (Entrevistado D)</p> <p>Não sei se está predestinado uma pessoa ser bombeiro ou não, ou por oportunidade ou a maioria acho que é por uma questão de oportunidade... E quem entra normalmente é jovem, vai atrás do primeiro emprego ou... Com a saída do exército vai lá serve o exército e volta e entra... Então dizer assim... Ah! Eu nasci com a vocação de ser bombeiro! Não sei. De repente entrou por uma necessidade... (Entrevistado E)</p> <p>Mas quando eu fiz o corpo de bombeiro eu não sabia que bombeiro era militarizado... Não sabia! Não sabia que era polícia militar... Eu olhava... Achava uma profissão bonita... Mas nunca imaginei que fosse militarizado... Como estava difícil emprego no Brasil naquela época e eu havia passado nesse concurso... O que, que eu fiz? Eu venho de uma família muito pobre... Como a maioria do pessoal até 1990 era assim... Agora mudou um pouco o biotipo... O perfil... Então o que, que acaba acontecendo? Você acha a tábua da salvação naquela profissão... (Entrevistado F)</p> <p>Tem muita gente que entrou porque era militar... Tem muita gente que fez tiro de guerra veio pra cá... Eu caí meio de pára-quedas aqui... Eu... Nem sabia o que era ser bombeiro... Nem sabia o que era ser militar... Nem sabia nada... Eu fazia UEL pra falar a verdade... Mas era muito moleque... Em vez de fazer UEL... Festei mais do que fiz... Fazia agronomia. Fazia eu e meu irmão. Aí nós dois bombamos... Até que meu pai falou: Ah! Vão trabalhar seus vagabundos... Mais ou menos nesse nível assim... Aí meu pai falou que tinha concurso pra bombeiro... Não sei o que!... Vai lá e faz! Fiz e passei. Não sabia nem como é que funcionava. Sabia de bombeiro... Bombeiro é o que ajuda... Que salva... Não sei o que... Passei... Fiz escola... Estou aqui faz dez anos já... Trabalho na rampa... Resgate..., né? (Entrevistado G)</p> <p>Não tem como falar do trabalho da gente... Não é? Sem lembrar que nós éramos pequenos, criança, e o primeiro brinquedo que eu ganhei foi uma ambulância e um carrinho de bombeiro. Então... Já vem, acho que incutido na nossa criação desde pequeno... Essa coisa de dever cumprido..., De uma profissão digna... De ser bombeiro no caso, não é? Na época quando entrei aqui eu estava desempregado... Então até uma das primeiras perguntas que fazem pra gente na entrevista é: Qual o motivo que você quer ser bombeiro? Na época com certeza era por causa da situação financeira... Estabilidade profissional... É porque um órgão público estadual por pior que seja o salário... Nós estamos numa estabilidade boa, não é?</p>
--	---

O que me levou a ser bombeiro...	Então nós podemos ter segurança com a nossa família. Você pode fazer um empréstimo... Você pode adquirir uma casa... Então você tem como pagar porque é uma estabilidade boa. E o sonho que vem desde criança que vem no subconsciente. (Entrevistado H)
---	--

Quadro 6 – O que me levou a ser bombeiro

Como se pode notar, apenas um dos entrevistados associou indiretamente a decisão por ser bombeiro ao sonho da infância e à dignidade da imagem do bombeiro perante a sociedade. No entanto, praticamente todos se referiram à possibilidade de que este fator seja preponderante para a escolha da profissão, levando-os inclusive a sentirem-se como exceção à regra. O que se percebe, é que ao contrário do que os próprios bombeiros imaginam, as razões mais concretas que aparecem no texto referem-se à questão da subsistência, da oportunidade e até mesmo da casualidade, corroborando o pensamento de Borsoi (2002, p.311) ao afirmar que “o que fazer como ofício aparece quase sempre como uma fatalidade”.

O discurso do entrevistado C indica ainda a existência de um movimento, um processo de construção ou ainda de identificação da vocação, que se dá no decorrer do tempo: “*Dentro da profissão é que a gente vai descobrindo as coisas... Vai aprendendo as coisas...*” (Entrevistado C).

Uma segunda categoria em nível individual constituiu-se na análise da importância do trabalho do bombeiro para a formação de sua identidade. Ao realizar algo que seja reconhecido pelos demais, a pessoa consegue formar uma imagem de si, a identidade adquirida por meio do trabalho, sendo esta a próxima categoria a ser analisada conforme quadro 7.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Identidade: Bombeiro!	O profissional bombeiro ele tem que ser bombeiro... Para atender... Pra trabalhar... E ele tem que mostrar para a população, mostrar para todo mundo que ele é bombeiro... Ele não é uma pessoa ali fardada... Ele é o bombeiro... Ele incorpora o bombeiro e ele vive o bombeiro. (Entrevistado D) Se eu cometer algo que fugiu do padrão da sociedade então não é o sargento “E” que fez aquilo... Mas é o bombeiro que veio aqui e fez. Ele manchou a comunidade toda. Então você leva muito isso aí...Pra você

<p>Identidade: Bombeiro!</p>	<p>fazer algo errado não é só você...Que está envolvido. Não é? Pesa muito pra gente. ... É mau pra gente. (Entrevistado E)</p> <p>Então as pessoas não entendem o seguinte: quando um faz uma coisa e comete um erro é a corporação que paga não e? Então não é o “João da Silva”. É o bombeiro. Então o “João da Silva” vai dar um calote lá no dono do... da farmácia. E quem é o caloteiro? São os bombeiros. Eles é que são caloteiros. [...] Uma coisa que é duro pra gente é que quando uma pessoa comete um erro quem paga sempre é a corporação. Não é o João que fez, é o Bombeiro que fez. Então todo bombeiro é ruim, porque ele fez aquilo. (Entrevistado Y)</p>
---	---

Quadro 7 – Identidade: Bombeiro!

Todo indivíduo recebe, quando participante de um grupo específico, uma carga cultural do mesmo, pelo qual passa a ser reconhecido e responsabilizado pelos seus gestos, gerando ao mesmo tempo uma visão individual e coletiva sobre o indivíduo, na qual suas ações não somente refletem sobre si, como também junto aos demais integrantes do seu grupo.

Todo ser humano é de fato o socializado de determinado meio. Este processo de socialização ou de aculturação permite amoldar o indivíduo ao seu grupo, ensinar-lhe um conjunto de gestos, de atitudes, de comportamentos que lhe permitirão ao mesmo tempo atuar em conformidade com as normas não escritas (SAHLINS, 1989), ser reconhecido como um membro de um grupo e, portanto distinguir-se das pessoas pertencentes a outros grupos. (CHANLAT, 1996, p.42).

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2003) há pessoas que encontram na empresa onde trabalham, fonte de orgulho, identificação e até identidade. Morin (2001) afirma que o próprio processo de trabalho, assim como seus frutos, ajuda o indivíduo a formar sua identidade. Sendo assim, pode-se dizer que a organização contribui significativamente para a identidade das pessoas, chegando a ponto de alguns trabalhadores apresentarem-se, tendo a empresa onde trabalham como complemento do seu nome.

Esta necessidade de o indivíduo incorporar o bombeiro fica explícita na fala de um dos entrevistados que evidencia a necessidade de assumir uma posição, “mostrar” para a sociedade, (re) vestir-se e representar seu papel como bombeiro: *“O profissional bombeiro ele tem que ser bombeiro... Para atender... Pra trabalhar... E ele tem que mostrar para a população, mostrar para todo mundo que*

ele é bombeiro... Ele não é uma pessoa ali fardada... Ele é o bombeiro... Ele incorpora o bombeiro e ele vive o bombeiro”(Entrevistado D).

Neste sentido, Cardoso (2004, p.52) alerta que “a representação do bombeiro herói, como construção social influencia a realidade subjetiva do indivíduo, podendo alterar elementos que formavam a base da estrutura da personalidade, num processo de despersonalização”. O indivíduo assume a organização no lugar da identidade profissional. Em outras palavras, o indivíduo passa a ser reconhecido e se reconhece socialmente não mais pela sua identidade pessoal, mas pelo que faz como atividade profissional. Heloani (2005) afirma que isto se dá em função de a nossa identidade depender da alteridade, ou seja, do outro, pois é ele que dá noção de quem somos, sendo que há uma tendência para a identificação do sujeito com a atividade por ele realizada.

De certa forma, a identidade profissional pode despersonalizar o sujeito na sua relação de trabalho, quando os valores da organização passam a ser os valores pessoais, num processo dialético de metamorfose, conforme Ciampa (1990) e Codo (1998), ou seja, um jogo de espelhamentos em que o indivíduo interioriza o que os outros lhes atribuem, transformando os atributos em algo de sua propriedade pessoal, podendo inclusive levar o sujeito a acreditar que ele é a organização, confundindo seus valores e os da organização.

Esta identidade que o trabalho confere ao indivíduo, embora seja uma forma de retirá-lo do anonimato, oferecendo-lhe um certo reconhecimento social, pode tornar-se um peso a ser carregado, pois faz com que sua imagem pessoal seja refém das atitudes dos demais trabalhadores da classe. No caso dos bombeiros fica evidente a preocupação para que as ações dos trabalhadores sejam condizentes com a imagem que a população gostaria de manter a seu respeito: de pessoas idôneas, despojadas de si mesmos, competentes e corajosas. A identificação do sujeito está diretamente relacionada com a identidade da organização na qual está inserido. Sendo assim, segundo Matos (1994, p.87) “a identificação (do sujeito) se reforça ou se enfraquece a partir da projeção das imagens que a sociedade faz das características identitárias da organização, a exemplo dos estereótipos”.

Algumas expressões retiradas dos discursos dos entrevistados demonstram o quanto os bombeiros tornam-se reféns da imagem da instituição junto

à população, em função de ações isoladas desempenhadas por outros profissionais da mesma categoria: *“Pesa muito pra gente... É mau pra gente”*(Entrevistado E), ou ainda *“é duro pra gente”* (Entrevistado Y).

Também em nível individual, observou-se que a forma como o bombeiro significa seu trabalho, o leva constantemente a questionar o fato da Corporação ser parte da Polícia Militar, pois o fato de serem considerados todos pertencentes à mesma Instituição, de certa forma põe em risco, o significado do trabalho do bombeiro e sua identificação com o trabalho.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Ser ou não ser Policial</p>	<p>Na minha opinião não encaixa o corpo de bombeiros na policia... Na verdade nunca encaixou... [...]Como que você vê a policia? Tem horas que a policia assim... Atrasada... Fardada... Sem conhecimento nenhum... É bom. É bom porque o político vai e usa ela... Ela vai ser utilizada... Ela é um mal... Necessário... Porque se ela for uma polícia eficiente ela vai acabar mexendo onde não deve... (Entrevistado F)</p> <p>(Em relação ao reconhecimento da população): Você não vê ninguém fazendo isso na policia. Eu tenho dó de policial... Eu morro de dó de policial...Que ganha o mesmo salário que eu... Pra ser... Desculpe a palavra mais é bem isso. Pra só se ferrar... Levar na cabeça e ser chamado de ladrão... Em termos gerais...Coisa que pra gente não tem... Puxa! É o diferencial da profissão! É muito grande...Quando eu fiz concurso tinha lá... Você podia fazer pra bombeiro ou pra policia... Eram cem vagas. Vinte primeiras eram pra bombeiro e as outras oitenta eram pra policia. Você punha na prova BM ou PM ou um ou outro. Podia colocar os dois. Não! Eu só fiz pra bombeiro... Pra ser PM e não ganhar bem... Pra ser policia eu quero ser delegado ou ser federal... E ganhar três, quatro mil por mês... Pelo menos pra compensar de ser chamado de ladrão... Porque é duro! Você imagine uma pessoa que é extremamente honesta ser qualificado como ladrão... Porque a maioria é honesta não é? Mais você não! Viu... Pode ficar tranquilo... Em termos gerais todos os bombeiros são bons... (Entrevistado G)</p> <p>O reconhecimento e a cobrança andam juntos. Muito mais vamos dizer assim... Muito mais pra policia do que pra nós. A policia ... Tem um foco muito maior pra população do que pra gente... (Entrevistado D)</p> <p>A policia vem perdendo o status. E devia ser o contrário não é? Deveria ser valorizado...Com excelente salário, você deveria ser respeitado como</p>

Ser ou não ser Policial	você vê o policial na Europa, no Canadá... Você vê o respeito que eles têm pela imagem do policial... Existe maior respeito... E culturalmente é assim. A imagem que vem do policial do passado é sempre distorcida, negativa. (Entrevistado Y)
--------------------------------	---

Quadro 8 – Ser ou não ser policial

Embora a Corporação dos Bombeiros seja parte da polícia militar, sendo que até mesmo a formação é realizada conjuntamente, na mesma academia, dividindo os mesmos alojamentos e até cursando algumas disciplinas em conjunto, observa-se na fala dos entrevistados a necessidade de distinção entre o profissional bombeiro e o policial militar, sendo que alguns chegam até mesmo a defender que as instituições fossem separadas: *“Na minha opinião. não encaixa o corpo de bombeiros na policia... Na verdade nunca encaixou...”* (Entrevistado F).

A história de constituição da Corporação, relatada anteriormente, pode ser um dos elementos desencadeadores deste pensamento, pois várias vezes a instituição uniu-se e depois desmembrou-se da Polícia Militar.

Os próprios bombeiros fazem questão de esclarecer as diferenças das profissões, sendo que o reconhecimento social é citado como o principal fator de diferenciação entre as duas profissões, conforme descrito pelo entrevistado G: *“(Em relação ao reconhecimento da população): Você não vê ninguém fazendo isso na policia. Eu tenho dó de policial... Eu morro de dó de policial... Que ganha o mesmo salário que eu... Pra ser... Desculpe a palavra mais é bem isso. Pra só se ferrar... Levar na cabeça e ser chamado de ladrão... Em termos gerais... Coisa que pra gente não tem... Puxa! É o diferencial da profissão! É muito grande”*.

Pinto (2000), tratando sobre a representação social da polícia militar, afirma que a sociedade cria uma série de expectativas com relação aos profissionais de cada instituição e no caso da Instituição Polícia Militar, o policial militar perde, na representação do senso comum, sua existência substantiva, ou seja, são criadas representações que idealizam uma Polícia Militar e estas idealizações são procuradas nos seus representantes – os policiais militares.

Desta forma, Pinto (2000) afirma que quando não correspondem aos padrões idealizados pelos cidadãos, os policiais militares, investidos da representação social da Polícia Militar, são objeto de críticas variadas, vindas dos mais diferentes setores da sociedade como por exemplo: os cidadãos, os

organismos defensores dos direitos humanos e a imprensa. Nesta situação, o trabalhador, independente de sua história profissional é sempre tomado como um representante daquela profissão, ou seja, o policial militar passa a representar a Polícia Militar e a faz presente no imaginário das pessoas, assumindo uma identidade correspondente à identidade da Instituição. A fala do entrevistado G apresenta o inconformismo com esta maneira como a polícia militar é socialmente representada: *“Pra ser policia.... eu quero ser delegado ou ser federal... E ganhar três, quatro mil por mês... Pelo menos pra compensar de ser chamado de ladrão... Porque é duro! Você imagine uma pessoa que é extremamente honesta ser qualificado como ladrão... Porque a maioria é honesta, né?”*.

Mas é exatamente por este motivo, que os bombeiros fazem questão de diferenciar-se, pois enquanto a imagem da Polícia Militar é constantemente manchada por notícias de violência aos cidadãos e envolvimento com escândalos dos mais diversos tipos, a imagem do bombeiro é “limpa”, “transparente” e deve ser preservada: *“Mas você não, viu...? Pode ficar tranquilo... Em termos gerais todos os bombeiros são bons... (Entrevistado G)*. Sendo assim, qualquer identificação com a polícia militar é uma constante ameaça ao reconhecimento social que, como já exposto anteriormente, é um dos principais fatores de significação do trabalho do bombeiro.

Ainda em nível individual, e seguindo a mesma linha de questionamentos, observou-se um outro conflito na significação do trabalho que diz respeito a ser ou não ser um militar.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Ser ou não ser militar	O militarismo muitas vezes atrapalha. Na verdade o que acontece é que alguns oficiais ou algumas pessoas que tem um cargo maior... A tendência é querer usar a autoridade dele. Nem todos... Alguns não... Mas a maioria sim... Sabe? Precisa da autoridade para obter alguma coisa... E eu penso... Que o maior respeito que nós devemos ter é como homem... Então tem outros oficiais no caso que as pessoas respeitam aqui dentro... Porque são oficiais... Não é? Tem lá sua patente... Tudo... Mas lá fora as pessoas não respeitam como homem. Então eu vejo assim... Tem outras pessoas com uma graduação menor que são muito respeitados, não é? Por causa do caráter... E eu acho que isso é a maior importância. (Entrevistado A)

<p>Ser ou não ser militar</p>	<p>Eu acho também que se não tivesse militarismo, o negócio seria meio largado. Se bem que o militarismo na verdade ele é baseado no RDE que é de mil novecentos e cinqüenta e ta ra rá... Sabe?... Então está muito desatualizado... Tem muita coisa que... Não houve uma atualização. (Entrevistado A)</p> <p>Dizem que a pessoa tem mérito aqui e só funciona porque é militar... Eu acho que não é isso não... É diferente da policia...Na policia você precisa ser militar porque você só trabalha com coisas ruins... Aqui você está ajudando as pessoas... Você está fazendo o bem para os outros... Eu acho que pra fazer o bem você não precisa disso tudo. [...] (Entrevistado G)</p> <p>O militarismo pra mim é ruim... Se você perguntar para a maioria ai... Vai falar que não. Tem muita gente que entrou porque era militar... Eu não! Eu sou o que eu sou eu prezo pela competência não prezo pela hierarquia... (Entrevistado G)</p> <p>Dentro da ocorrência é ruim. Fora da ocorrência também é ruim. Por quê? Porque o nosso militarismo é antigo demais... Os regulamentos são muito antigos. Daí é... Só que o lado positivo... É a disciplina... Isso é indiscutível... A hierarquia atrapalha e atrapalha o lado mais ruim da palavra acontece... (Entrevistado H)</p> <p>Porque o regime militar tem a sua legislação, que muita gente diz que é retrógrada em alguns aspectos, mas funciona. Se não fosse isso daí, isso tudo tinha afundado. Você já pensou o Bombeiro fazendo greve? O que ia acontecer? Nós somos proibidos de fazer greve. E se tivesse greve? É um absurdo, não é? (Entrevistado Y)</p> <p>O militarismo tem seus prós e seus contras e de acordo com a historia tem mais prós do que contra.Hoje eu não acredito ver uma situação totalmente sem disciplina... Sem militarismo... [...] É que é difícil você falar de disciplina... A Empresa X (referindo-se a uma grande empresa local de transporte rodoviário), eu acho que tem uma disciplina muito mais rigorosa do que aqui ou empresas públicas, privadas aí... Só que lá é uma advertência ou uma repreensão... A terceira é rua! O cara não tem emprego estabilizado... Quer mais militarismo que isso aí? Só não leva a farda não é? Só muda o nome de farda por uniforme. Difusor igual... Desse jeito seria aqui até muito melhor. [...] Acho que o lado positivo de você ir à ocorrência e resolver... Respeito à disciplina e a hierarquia... Não sei dizer aonde não tem e que funcione Não sei dizer. Porque se deixar sem disciplina o cara resolve combater o incêndio pelo lado que ele quiser e não obedece ao comando... Isso compromete o todo. (Entrevistado B)</p>
--------------------------------------	--

Quadro 9 – Ser ou não ser militar

Um aspecto que permeou todas as entrevistas foi a questão do corpo de bombeiros ser ou não militar. Este debate entra em cena, principalmente com a criação de Corpos de Bombeiro Voluntários e os bombeiros civis.

As corporações de bombeiros voluntários devem estar amparadas pela Lei Federal nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1.998, e outras leis aplicáveis, quer estaduais ou municipais. O Estado do Paraná não predispõe este tipo de serviço tão comum, por exemplo, em Santa Catarina.

Quanto à profissão de Bombeiro Civil, observa-se que a mesma passa por um período de amadurecimento. Entidades, sindicatos, associações e legislações pertinentes afloram, porém, ainda é campo fértil para oportunistas e malfeitores que prejudicam a imagem, destruindo a valorização e comprometendo o próprio mercado de trabalho. Infelizmente, uma "escola" que ministra curso de Formação de Bombeiro Civil e mesmo os instrutores, não precisam ter registro, licença, credenciamento ou qualquer tipo de autorização de qualquer órgão competente. Atualmente a NBR 14.608 - Bombeiro Profissional Civil - Requisitos, é a norma técnica que indica os parâmetros mínimos de atividades, formação e emprego do profissional. Há ainda as Brigadas de Combate a Incêndio, normatizadas pela recentemente revista NBR 14.276 (Brigada de incêndio - Requisitos), e que constituem-se em equipes fundamentais em empresas de grande porte, ou centros de grandes aglomerações, como os shoppings centers. São a primeira linha de combate, até que equipes de Bombeiros Militares cheguem ao local da ocorrência.

Em relação ao militarismo, nota-se divergência entre os entrevistados, uma vez que enquanto alguns são totalmente desfavoráveis, outros, embora reconhecendo as limitações do sistema, acreditam que é o militarismo que assegura o desenvolvimento das missões, pelas questões relacionadas à hierarquia e à disciplina.

Vários depoimentos deixaram clara a importância do militarismo: "Só que o lado positivo... É a disciplina... Isso é indiscutível..." (Entrevistado H), "O militarismo tem seus prós e seus contras e de acordo com a história tem mais prós do que contra. Acho que o lado positivo de você ir à ocorrência e resolver... Porque se deixar sem disciplina, o cara resolve combater o incêndio pelo lado que ele quiser

e não obedece ao comando... Isso compromete o todo” (Entrevistado B); “Eu acho também que se não tivesse militarismo o negócio seria meio largado” (Entrevistado A).

Por outro lado, os sujeitos alternam constantemente suas opiniões entre a defesa e o ataque ao sistema: *“Dentro da ocorrência é ruim. Fora da ocorrência também é ruim. Por quê? Porque o nosso militarismo é antigo demais.. A hierarquia atrapalha e atrapalha o lado mais ruim da palavra acontece...” (Entrevistado H); “O militarismo muitas vezes atrapalha. Na verdade o que acontece é que alguns oficiais ou algumas pessoas que tem um cargo maior... A tendência é querer usar a autoridade dele. Nem todos... Alguns não... Mas a maioria sim... Sabe?” (Entrevistado A).*

Nota-se ainda que no mesmo depoimento em que se faz presente o reconhecimento das fraquezas do sistema, identifica-se a percepção da sua necessidade para o bom desempenho das funções, gerando um certo conformismo com a situação, o que sugere interpretações ambíguas e contraditórias que coexistem no mesmo sujeito. Melo (2002, p.170) ressalta que esta situação “trata-se de um processo de conhecimento, de criação de um espaço, de um ‘saber conviver’ a partir de ambigüidades, presentes, não na consciência do grupo de empregados, mas na realidade em que vivem”.

Já em nível organizacional, observou-se a ampla disseminação de informações sobre a boa imagem social do bombeiro nas relações cotidianas de trabalho, contribuindo para a objetivação de sua imagem e do significado de seu trabalho entre os pares.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>O Conhecimento coletivo sobre a imagem do bombeiro</p>	<p>Eu vou falar pra você que é uma Instituição... Uma que acho que qualquer pesquisa que você fizer... A que tem maior credibilidade... É o bombeiro... Isso aí não sou eu que estou dizendo... Isso aí é a sociedade não é? [...] Eu acho que ser bombeiro é uma profissão muito gratificante. (Entrevistado C)</p> <p>A imagem do bombeiro perante a população... Isto falando de forma geral... É muito boa... Pelo próprio serviço que o bombeiro presta... O serviço é bem prestado. Na maioria dos locais que a gente vai a gente só houve falar bem da Instituição... Seja no Paraná seja em São Paulo... Você houve falar bem da Instituição(Entrevistado D)</p>

<p>O Conhecimento coletivo sobre a imagem do bombeiro</p>	<p>Esta semana mesmo eu estava conversando com o meu comandante lá... Nós tínhamos uma aceitação pela sociedade de mais ou menos noventa e dois por cento... Alguma coisa assim... Saiu numa pesquisa. [...] Nós temos um índice bom de aceitação pela sociedade... Quando você chega num local mesmo a paisano e se identifica como bombeiro você às vezes é admirado... (Entrevistado E)</p> <p>Se você perguntar para qualquer pessoa independentemente hoje no caso do sexo feminino ou masculino elas vão falar que bombeiro é a melhor coisa do mundo... Que é uma profissão digna de respeito com conceito bom, não é? [...] Durante muitos anos a revista Veja vem mantendo numa das primeiras colocações a credibilidade que tem. Ganha de médico... De advogado... Então isso é muito enriquecedor para a gente, e a gente fica sempre feliz de fazer parte de uma corporação que realmente seja bem aceita pela população... Pela sociedade. Sabendo que a sociedade vive um caos... Político, quanto à segurança. A maioria das pessoas que está aqui hoje... É o que é... Pelo reconhecimento da sociedade... Porque ela sempre reconheceu que os bombeiros são os melhores profissionais que existem... (Entrevistado H)</p>
--	--

Quadro 10 - O conhecimento coletivo sobre a imagem do bombeiro

Destaca-se que há em nível coletivo a objetivação da boa imagem social da categoria, sendo que notou-se a ampla disseminação de um discurso único em relação ao reconhecimento social da imagem do bombeiro em praticamente todas as entrevistas. Mesmo às vezes, não sabendo citar corretamente as fontes das informações, os bombeiros fazem questão de dizer que a profissão é uma das mais bem vistas pela sociedade, sendo que muitas vezes, amparam-se neste conhecimento do senso comum para ancorar seu alto nível de dedicação ao trabalho, bem como o prazer que o exercício da profissão lhes proporciona e o conseqüente desejo em continuar na profissão

As frases destacadas a seguir refletem este conhecimento socializado e disseminado dentro da Corporação: *“Esta semana mesmo eu estava conversando com o meu comandante lá... Nós tínhamos uma aceitação pela sociedade de mais ou menos noventa e dois por cento..... Saiu numa pesquisa. [...] Nós temos um índice bom de aceitação pela sociedade.. “* (Entrevistado E); *“É uma Instituição... [...] que qualquer pesquisa que você fizer... A que tem maior credibilidade... É o bombeiro... Isso ai não sou eu que estou dizendo... Isso aí é a*

sociedade não é?” (Entrevistado C); “Durante muitos anos a revista Veja vem mantendo numa das primeiras colocações a credibilidade que tem. Ganha de médico... De advogado...” (Entrevistado H).

O ato de comparar a credibilidade da profissão com outras de maior *status* social como médicos e advogados indica como o acompanhamento destes índices torna-se essencial para os integrantes da corporação, pois representam a legitimação daquilo que vivenciam no cotidiano de suas práticas laborais, exercendo sobre os mesmos uma força motivadora que justifica todos os esforços e riscos enfrentados.

Finalizando esta etapa de análises sobre a representação social do bombeiro sobre o significado do seu trabalho, apresenta-se em nível social, o que parece ser a principal forma de significação de seu trabalho: a representação de herói da sociedade, daquele que salva vidas.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Herói da Sociedade: o trabalho de salvar vidas.</p>	<p>Todo mundo gosta do bombeiro... Eu creio que é a melhor possível essa imagem do bombeiro. Eu acho assim que é algo que tem muita honra não é? Reconhecimento... Apesar de tudo ainda tem reconhecimento. É gratificante você poder ajudar alguém... A coisa mais importante é poder ajudar alguém. [...] Nem toda profissão da esta oportunidade de você ajudar. Não é? De uma maneira assim... Efetiva mesmo... Alguém não é? Questão de vida... Salvar vida. (Entrevistado A)</p> <p>Todo bombeiro sente muito orgulho pela profissão. Sabe? Ser tachado como melhor pela sociedade... Ser elogiado sempre. Então é muito gratificante a profissão como um todo. Sabe? [...] Eu sempre... Quis ser militar. Eu via isso na farda... Um glamour assim... [...] Então... Quando você chega num lugar desses, o que você está fazendo é pra ajudar alguém... Então isso é muito legal... [...] A palavra gratificante aqui você encontra sabe? [...] Só que a gratificação de você ajudar e de você ver que a tua participação ajudou realmente uma pessoa a salvar a vida... A minimizar uma seqüela... Danos... Palavra certa é gratificação sabe? (Entrevistado B)</p> <p>A população vê a gente como super heróis. Uma super-bate caverna com super heróis! (Entrevistado H)</p> <p>A profissão em si é gratificante... Você tem bons momentos não é?</p>

<p>Herói da Sociedade: o trabalho de salvar vidas.</p>	<p>Aquela coisa de herói... Existe um pouco daquela coisa de herói... Daquela fantasia... Que é tudo muito bonito... Mas... E tem a realidade... Que foge um pouco disso. Daí que é o dia a dia, é o trabalho... É gratificante. (Entrevistado Y)</p> <p>É cheio desse romantismo, desse negócio de herói, aquela coisa toda... Tem um fundo de verdade, não é bem isso, mas tem muitas pessoas que agradecem, tem muitas pessoas que mandam cartas pra nós agradecendo os atendimentos que nós fizemos. (Entrevistado Y)</p> <p>Sem dúvida nenhuma o reconhecimento da população... Nós não podemos nos queixar. E se um dia cair... A responsabilidade é exclusivamente nossa. Porque o bombeiro, ele tem... já está... Está nesse patamar de ser bem visto. (Entrevistado D)</p>
---	---

Quadro 11 – Herói da Sociedade: o trabalho de salvar vidas

Segundo Martins (2003, p.29) “a fala sobre a própria heroicidade é cativa dos bombeiros e habita definitivamente seu imaginário, sendo exprimida com simplicidade, sem ostentação, e com a naturalidade das falas sobre experiências banais do cotidiano”. Esta mesma realidade foi constatada nos discursos acima descritos e confirmada pelas histórias que os próprios bombeiros contaram durante a entrevista sobre o trabalho executado e que constam em capítulo a parte desta dissertação. De certa forma pode-se dizer que a representação social do trabalho do bombeiro é a pura imagem da heroicidade nas situações de preservação da vida alheia. Martins (2003) afirma ainda que os bombeiros não se consideram deuses, mas em situações excepcionais se apropriam metaforicamente da força divina para o fim de firmar seu prestígio no dom de salvar e prolongar a vida alheia.

Arendt (2001, p.28) destaca que os heróis

são seres mortais que pela sua capacidade de produzir coisas - obras e palavras - merecem pertencer e, pelo menos até certo ponto, pertencem à eternidade. São homens que a despeito de sua mortalidade individual, atingem o seu próprio tipo de imortalidade e demonstram sua natureza divina.

Segundo Martins (2003) os bombeiros são sujeitos que produzem ações para preservar a vida, um feito que por ser sagrado para a nossa sociedade, torna seu executor uma personagem não apenas nobre, mas imortal, sendo que sob

alguns aspectos, pode-se dizer que os heróis são intermediários entre o humano e o divino.

Ainda de acordo com Martins (2003), os profissionais bombeiros são percebidos pelo imaginário social como heróis que encarnam a síntese da coragem individual. O bombeiro representa para o corpo social o ideal de potência total, culminando com o desenvolvimento da crença na figura do profissional “salvador supercompetente”. Neste sentido, Cardoso (2004, p.81) alerta para o fato de que os bombeiros vivem as atividades profissionais, “tentando se auto-convencer de que a habilidade profissional é capaz de superar as deficiências ou defeitos funcionais dos seus equipamentos. Transformam a si mesmos como os responsáveis pela vida de todos quantos venham a socorrer”.

A preocupação com o bem estar social faz parte dos ideais da profissão de bombeiro, pois para os mesmos, sua contribuição social está diretamente relacionada à capacidade de bem atender às ocorrências e salvar vidas. O bom êxito nestas tarefas proporciona uma satisfação, descrita pelos entrevistados como gratificação. Esta preocupação emergiu nas falas de alguns entrevistados, sendo que foi possível perceber a contínua busca de perfeição e a consciência de que da execução perfeita da tarefa, depende a manutenção da imagem perante a sociedade, conforme disse o entrevistado E: *“A gente espera que venha um questionamento bom... Mas nem sempre. Ah! Fui atendido e alguém deixou de fazer isso... Pra gente pesa muito, porque a gente não é acostumado com isso. Não que a gente queira ser perfeccionista, mas também quer ser, né?”*.

Em outras palavras, se um dia a sociedade viesse a deixar de representar o bombeiro com um herói, não mais depositando sobre o mesmo sua confiança, isso se sucederia por culpa do próprio bombeiro que não teria executado seu trabalho com eficácia, conforme disse o entrevistado D: *“Sem dúvida nenhuma o reconhecimento da população... Nós não podemos nos queixar. E se um dia cair... A responsabilidade é exclusivamente nossa. Porque o bombeiro ele tem já esta... Está nesse patamar de ser bem visto. [...] Mas o bombeiro não pode cair de nível... Cair de qualidade. Não pode...”*. Considerando-se a representação social do bombeiro como uma das fontes geradoras de bem-estar no trabalho, pode-se compreender que o bombeiro empreende todos os seus esforços para não perder esta condição de heroicidade.

Borsoi (2002) em pesquisa realizada com trabalhadores da construção civil, encontrou que embora o trabalho em questão fosse considerado difícil, perigoso, pesado e pouco compensador financeiramente, era comum nas entrevistas o trabalho ser qualificado como divertido, alegre e prazeroso. O desenvolvimento das pesquisas buscou encontrar respostas para este aparente paradoxo, visando compreender o que naquele trabalho poderia estar sendo significado dessa forma tão intensa. Os resultados da pesquisa indicaram alguns fatores de significação do trabalho: primeiramente a sociabilidade resultante do trabalho uma vez que os vínculos construídos pelo trabalhador tornam-se fonte de gratificação. “Essa sociabilidade é fundamento para construção de melhor imagem de si mesmos, é base de auto-estima e autoavaliação” (BORSOI, 2002, p.318). O segundo fator encontrado foi o sentido auto-realizador do trabalho, associado à noção de utilidade de si mesmos ao desempenharem uma tarefa. O sentimento de orgulho apareceu quando os trabalhadores falavam do prazer de ver uma construção emergindo a partir da ação de seus corpos, de suas mãos.

Mills (*apud* Borsoi, 2002. p.315) afirma que é o homem quem significa o que faz a partir de como percebe o que faz. Se a tarefa, o ato de fazer, é valorizado em si mesmo pelo que tem de gratificante e até mesmo de lúdico, há significado intrínseco. Mas se o trabalhador percebe o trabalho apenas como fonte de subsistência, empresta sentido apenas àquilo que ele pode proporcionar em termos de consumo, então há somente significado extrínseco.

Codo (1998) a partir de seu princípio de que o trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado, ressalta que do ponto de vista do trabalhador, quando o circuito de significados se rompe, existem duas alternativas, ou o indivíduo encontra um modo de re-apropriação, ou a ruptura vai implicar em sofrimento, podendo implicar em problemas de saúde mental.

6.4.2 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Sofrimento no Trabalho

De acordo com Sato (1993) a representação social do trabalho penoso relaciona-se aos contextos de trabalho geradores de incômodo, esforço e

sofrimento físico e mental, sentido como demasiados, sobre os quais o trabalhador não tem controle.

Observa-se que a definição de senso comum para “prazer” e “sofrimento” é formulada em termos da descrição das situações onde ocorrem essas vivências, o que segundo Tavares (2003) possibilita vislumbrar a relação que o sofrimento no trabalho mantém com as situações que impedem a pessoa de desenvolver seu trabalho da forma que julga mais adequada e a frustração de desenvolvimento de suas potencialidades e expectativas profissionais em longo prazo.

No caso específico do trabalho do bombeiro, neste agrupamento de conteúdos que constituem o sofrimento no trabalho, foram destacados: a) A natureza do trabalho de bombeiro; b) O cotidiano das Ocorrências ; c) A organização do Trabalho Militar; d) Peculiaridades do Trabalho dos Oficiais; e) A Superqualificação do Soldado; f) A ameaça constante da falta de reconhecimento.

Cabe adiantar que, assim como Sato (1993), observou-se que aquilo que é considerado bom para uns não o era para outros, inclusive pelos mesmos motivos, sendo que esta diversidade ocorre tanto em relação aos fatores identificados, quanto em relação ao peso que cada pessoa atribui a cada um deles. Observou-se que esta heterogeneidade de representações quanto ao sofrimento no trabalho ocorreu não apenas pelos diferentes níveis hierárquicos ocupados pelos entrevistados, mas principalmente pela subjetividade de cada um, pela forma como representam o trabalho, como objetivam e ancoram suas percepções e sentimentos.

Assim como nas análises sobre o significado do trabalho, as categorias serão alocadas nos níveis individual, organizacional e social.

6.4.2.1 A natureza do trabalho: pesado, arriscado e imprevisível

De acordo com Cardoso (2004) a natureza das atividades desenvolvidas pelos bombeiros tem um componente emocional que predispõe ao desgaste psicológico e físico que pode ser potencializado pelos fatores organizacionais. Na análise abaixo serão apresentados alguns aspectos que surgiram como representações de sofrimento para os entrevistados, tais como: o

fato do trabalho ser pesado, arriscado, imprevisível, a falta de pessoal, o medo e o choque decorrente da adaptação ao trabalho, conforme descrito no quadro 12 .

SOFRIMENTO QUANTO À NATUREZA DO TRABALHO		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
Trabalho Pesado: Rampa x SIATE	Falta de Pessoal	Os medos: de não ser capaz, de perder os outros.
Os Riscos do trabalho do bombeiro.	Falta de preparo dos colegas do expediente	O medo de não ser reconhecido
A Imprevisibilidade do Trabalho	O choque da Adaptação	
O medo de morrer.		

Quadro12 - Categorias de análise do sofrimento quanto à natureza do trabalho dos bombeiros

A primeira categoria considerada em nível individual, diz respeito à questão do trabalho operacional propriamente dito e suas características, oportunizando um comparativo entre os principais meios de atendimento à população: o SIATE e o atendimento na rampa.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Trabalho Pesado: Rampa <i>versus</i> SIATE	Trabalho no ABT... Com salvamento. Não é no SIATE... É diferente também não é? O SIATE trabalha já com vitima... A gente trabalha com vítimas mais incêndios, outras coisas também... Coisas mais amplas... Pode ver pela farda não é? A farda de quem trabalha no caminhão geralmente é bem suja... E quem trabalha no SIATE é bem limpa. A gente trabalha na rampa ali é pau dentro de pau... A gente tem que engolir... Tem que fazer e tem que fazer... Porque se eu parar... Alguém morre... Alguém perde a casa... Acontece alguma desgraça... A gente não pode parar... A pressão é grande ali. O atendimento do SIATE... Vem... Faz um curativinho... Põe na maca... Leva pro hospital. O nosso já é mais estafante... Pega um incêndio... É calor... Você tem risco... Você bota mais a sua vida em risco do que no SIATE. No SIATE bota um pouco menos. Você tem que estar mais ligado... (Entrevistado G)

Quadro 13 – Trabalho pesado: rampa *versus* SIATE.

Cardoso (2004, p.51) alerta para o fato de que a atividade profissional do bombeiro está diretamente relacionada às demandas da sociedade no que tange às necessidades de auxílio, sendo que um aumento nas chamadas para atendimento de emergências implica no conseqüente aumento na carga horária trabalhada em cada turno de serviço e na diversificação da natureza das ocorrências, “exigindo readaptações na dinâmica da organização, para assegurar a eficiência no desempenho das atividades e a eficácia dos resultados”.

Ainda segundo Cardoso (2004) uma organização de bombeiros, para atender com eficiência e eficácia uma demanda crescente de ocorrências, adota modelos funcionais rigorosos, aumentando a intensidade das exigências organizacionais, as quais poderão agravar as situações emocionais dos bombeiros no desempenho das suas atividades profissionais.

Confirmando estas afirmações por meio das falas dos entrevistados, observa-se que o trabalho dos bombeiros, por sua natureza e conteúdo, envolve as esferas psicológicas e afetivas desses trabalhadores, o que fica notório na fala do entrevistado G: *“A gente trabalha na rampa ali é pau dentro de pau... A gente tem que engolir... Tem que fazer e tem que fazer... A gente não pode parar... A pressão é grande ali, [...].O nosso (trabalho) já é mais estafante; Porque se eu parar... Alguém morre... Alguém perde a casa... Acontece alguma desgraça...”*.

Interessante ainda mencionar que o bombeiro que trabalha na rampa, representa seu trabalho como mais pesado e intenso do que o trabalho realizado pela equipe do SIATE, objetivando esse conhecimento no nível de limpeza da farda utilizada pelas respectivas equipes.

Conforme citado anteriormente, a profissão de bombeiro, especificamente, é classificada como de alta periculosidade, expondo seu ocupante a situações estressantes e provocando elevados níveis de tensão pelo fato do trabalhador estar consciente de que a mínima distração ou falha pode resultar em prejuízos econômicos e humanos. No caso da profissão de bombeiro, são vários os riscos envolvidos, pois os mesmos precisam atuar nas mais diversas situações como: incêndios de forma geral, acidentes com veículos que transportam cargas perigosas dentro do município, busca de corpos por motivo de afogamento, acidentes com vítimas, salvamentos, tentativas de suicídio, atividades de defesa civil em caso de enchentes, vendavais, etc.

Uma segunda categoria vivenciada em nível individual a ser considerada é a questão dos riscos associados ao trabalho do bombeiro conforme quadro 14.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Os Riscos do trabalho do bombeiro.</p>	<p>Como sargento eu já fiquei varias vezes de plantão... Comandando a guarnição de cinco postos numa cidade de quinhentos mil habitantes. Então... Você fica assim... O que você pode imaginar que possa acontecer? Desde um acidente com produtos perigosos que passa pela BR, que passa dentro do perímetro urbano... Que vai para o Paraguai, Argentina e que transita aqui... Ou como um incêndio num prédio com vitimas tal... Porque nós temos vários teatros, anfiteatros dentro da cidade. Vários hospitais... Ah! Mas... Isso aí nunca vai acontecer um incêndio num local destes! Mas e se acontecer? Quem que vai estar lá? A equipe de serviço. (Entrevistado E)</p> <p>É um trabalho perigoso? É um trabalho perigoso e realmente muitas vezes nós corremos riscos mesmo. Eu mesmo corri... Então o risco existe e pode acontecer alguma coisa. Pode... Você pode acabar se envolvendo realmente num acidente e como já ocorreu com outros bombeiros. Então isso é possível de acontecer. Isso aí não é folclore não, realmente é perigoso.... [...] porque a missão nossa é... você vai aonde ninguém quer ir, né?. Por exemplo, morre alguém afogado, quem vai mergulhar naquele rio lá? É o bombeiro. Não tem outra pessoa para mergulhar, né? Então você vai aonde ninguém gostaria de estar. Realmente é um negócio que dá medo [...]Você vai ter que por a mão em coisas que a maioria das pessoas também não iam querer por a mão. Você vai ter que se sujar. Se der uma enchente, por exemplo, você vai ter que sair aí, com a água pela cintura, com risco de pegar uma doença, quem sabe. [...] você vai ter que estar lá, debaixo de chuva, onde as pessoas normais, não comuns, mas normais elas ficam dentro das suas casas se protegendo, cuidando da sua família e tal, e você, às 3 horas da manhã debaixo de chuva, dentro do rio, pela cintura. Então é um lugar que jamais alguém gostaria de estar, mas você tem que ir. [...] Eu só saio se for ocorrência grave. Por exemplo, um acidente que tiver vítima presa, um acidente envolvendo, por exemplo, derramamento de produtos perigosos, vazamento de gás, incêndio... aí eu tenho que sair... Salvamentos, tentativa de suicídio, essas coisas tranqueiras... eu tenho que sair. Eu tenho que ir junto, eu</p>

<p>Os Riscos do trabalho do bombeiro.</p>	<p>tenho que coordenar. Eu confesso para você que tem vezes que eu chego e falo “meu Deus, eu não quero mais saber disso aqui não.” Então, esse negócio de herói... Existe porque o bombeiro é bem visto pela comunidade, é prestativo... Então tem uma imagem até bacana e tudo. Então tem lá aquele negócio de herói. Agora que existe o risco, existe. Nós já escapamos de situações, não só eu, assim, que poderia ter acontecido algo pior. [...] As pessoas perguntam... “Você se acostuma?” Por exemplo, com acidentes. “Você se acostuma?” Não é uma questão de se acostumar. A questão é que você tem que fazer, não tem como fugir. É como eu falo... “Você não vai sentar na beira do meio-fio e chorar.” (Entrevistado Y)</p>
--	---

Quadro 14 – Os riscos do trabalho do bombeiro

Nota-se que apesar da convivência direta com aquilo que poderia ser considerado “normal” para a profissão, os entrevistados revelam seu sofrimento diante dos riscos implícitos ao trabalho executado, como é destacado pelo entrevistado Y: *“Você pode acabar se envolvendo realmente num acidente, como já ocorreu com outros bombeiros. Então isso é possível de acontecer. Isso aí não é folclore não, realmente é perigoso.... [...] porque a missão nossa... você vai aonde ninguém quer ir, não é? Eu tenho que ir junto, eu tenho que coordenar. Eu confesso para você que tem vezes que eu chego e falo ‘meu Deus, eu não quero mais saber disso aqui não...’”*.

Cardoso (2004, p.82) afirma que assumir a profissão de bombeiro significa o compromisso de romper com os limites da segurança da própria vida.

É a confirmação do compromisso público assumido quando na formatura de conclusão do curso de qualificação profissional, feito diante da bandeira do *Brasil, de companheiros e de pessoas civis. O compromisso que atualmente é feito prioriza a execução do serviço: ‘mesmo com o risco da própria vida’, expressão que substituiu a que constava no texto anterior do compromisso: ‘mesmo com o sacrifício da própria vida.*

Entre os fatores que cooperam para o sofrimento do bombeiro, encontra-se também, em nível individual, a imprevisibilidade de suas tarefas, que de certa forma relaciona-se diretamente à questão dos riscos, apresentada anteriormente. Embora recebendo treinamento para as possíveis situações emergenciais que deverá atender, o indivíduo sofre a ansiedade de não haver padronização nos atendimentos, o que exige criatividade e tranqüilidade para as

possíveis improvisações que se façam necessárias. Esta vivência pode ser percebida na análise das falas dos entrevistados, conforme quadro 15.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>A Imprevisibilidade do Trabalho</p>	<p>[...] Na administrativa é aquele negocio... Você entra de manhã pra fazer o seu serviço... Você sabe que a tarde vai embora... No plantão você não sabe o que vai acontecer durante as 24 horas de serviço... Que tipo de acidente vai ter... Às vezes alguma coisa que você vai arriscar a sua vida... Geralmente tem alguma coisa... Esses dias mesmo teve um incêndio aí... O pessoal arriscou a vida... Teve explosão... Sempre tem alguma coisa... Mais pressão... Você está esperando algo acontecer... Teme com o risco... (Entrevistado A)</p> <p>É lógico que a gente tem, a gente se prepara e tem uma visão, com o tempo a experiência vai te dando uma visão para você ter uma noção do espaço, do tempo, naquele momento que você está trabalhando e o que você pode e o que você não pode fazer. Mas o risco existe. Tem muita coisa que eu vi e que eu fiz, agora tem muita coisa que eu ainda não vi e não fiz. E espero que não veja, lógico. Tem tipos de ocorrências que eu não vivi. Porque é assim. Quando você aprende, você aprende a seguir um caminho, só que aquele caminho tem várias ramificações, entendeu? Nunca uma ocorrência é igual a outra, então, você aprende uma técnica básica. A partir dali, você se projeta e vê qual será a sua ação diante daquela emergência. Nunca uma ocorrência é igual a outra, então não existe um padrão, sabe assim... Você tem que ser criativo e improvisar. Sempre, né? [...] A experiência vem com o tempo porque nunca uma ocorrência é igual à outra... Então vão acontecer momentos, ou situações que você vai ter que improvisar... Vai ter que ser criativo. De repente aquilo não estava no script, não era daquele jeito que eu aprendi. Eu vou ter que e usar a minha criatividade. Eu vou criar uma situação. Eu vou ter que resolver o problema, não é? Então isso acontece... (Entrevistado Y)</p>

Quadro 15 – A imprevisibilidade do trabalho

De acordo com Sato (1993, p.198) a familiaridade possibilita prever o desenrolar do trabalho, os problemas existentes na tarefa e também lidar com eles. “Essa possibilidade de previsão gera expectativas e acomodação subjetiva,

para as quais os trabalhadores se preparam. Espera-se um determinado desenrolar no trabalho e, quando isto não ocorre, gera sofrimento. O imprevisto incomoda, pois nem sempre se sabe como lidar com ele”. Esta ansiedade por conviver com o desconhecido é percebida na fala do entrevistado A: *“Você não sabe o que vai acontecer durante as 24 horas de serviço”*.

O sofrimento gerado pela imprevisibilidade da profissão e pela necessidade contínua de “dar conta” dos desafios, fica explícito nas palavras do entrevistado Y: *“Nunca uma ocorrência é igual a outra, então não existe um padrão, sabe assim... Você tem que ser criativo e improvisar. Sempre, né? De repente aquilo não estava no script. Eu vou ter que e usar a minha criatividade. Eu vou ter que resolver o problema, não é?”*.

Há ainda um outro fator que contribui para agravar as questões relacionadas ao risco da profissão, a saber: a carência de pessoal na Corporação e a conseqüente necessidade de “tirar o serviço” com pessoal de expediente, ou seja, bombeiros que trabalham no setor administrativo e que não possuem a prática necessária para o bom desempenho das funções, representando mais um risco à vida não apenas dos cidadãos, como principalmente à vida dos próprios bombeiros que trabalham no operacional.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Falta de Pessoal	<p>Quando entrei aqui... Isso aqui era cheio... De gente... Eu estava na ponta da mangueira tinha um cara atrás olhando por mim... Hoje a gente trabalha em três em um caminhão... Só tem um caminhão na Central. E a gente trabalha em três... Um desses três é o motorista... E são duas mangueiras... Então fica um na mangueira... Outro na outra mangueira... E um no caminhão mandando a água... Então não tem ninguém olhando por mim atrás. Então o risco é muito calculado por você. (Entrevistado G)</p> <p>O número de bombeiros no Paraná é o mesmo de quando eu entrei... Dez anos... Não aumenta o número... O número de ambulâncias que atendem em Londrina... É o mesmo de quando eu entrei... Dez anos de crescimento populacional... Então você imagina qual é o déficit mais ou menos... (Entrevistado G)</p> <p>Nós temos esse problema: falta pessoal... As vezes você trabalha não vou dizer assim (com) medo, mas você fica realmente apreensivo de, de repente, acontecer alguma coisa grandiosa, alguma ocorrência de</p>

Falta de Pessoal	<p>grande vulto e você não conseguir dar conta. Porque tem pouca gente. Nós estamos trabalhando com o mínimo necessário. Então a maioria já se aposentou, nós ficamos oito anos sem contratar ninguém aqui para Cidade X, sem fazer nem um curso para bombeiro... (Entrevistado Y)</p> <p>Puxa, se todo ano eles contratassem, fizessem assim um curso de formação que fosse sagrado! Que todo mundo soubesse. Olha! Em janeiro inscrição para o corpo de bombeiro... Vinte vagas, vinte e cinco vagas. Nós teríamos profissionais de maior valor ainda. Aí iam se renovando. Aí os mais velhos iam saindo e os mais novos entrando. Cheios de gás, com a energia toda, querendo fazer um negócio diferente mesmo! (Entrevistado Y)</p>
-------------------------	---

Quadro 16 – Falta de pessoal

Embora os entrevistados tenham sido quase unânimes quanto à boa avaliação da infra-estrutura apresentada atualmente pela Corporação, em termos de equipamentos, veículos, alojamentos, etc, observou-se grande preocupação com o número deficitário de policiais militares bombeiros que estão “na ativa”, ou seja, atuantes. O discurso do entrevistado G demonstra o sofrimento por não contar com apoio de outros companheiros durante as ocorrências: *“Então não tem ninguém olhando por mim atrás. Então o risco é muito calculado por você”*. O entrevistado Y também expressa esse sentimento ao dizer: *“às vezes você trabalha não vou dizer assim (com) medo, mas você fica realmente apreensivo de..., de repente, acontecer alguma coisa grandiosa, alguma ocorrência de grande vulto e você não conseguir dar conta. Porque tem pouca gente.”*

Como conseqüência da falta de pessoal, os discursos apontam a representação de um outro risco a ser enfrentado pelo bombeiro que trabalha no atendimento a ocorrências (atividade-fim): o risco de “tirar o plantão” com um bombeiro que no dia a dia, atende na área administrativa, chamada de expediente (atividade-meio).

Categoria	Descrição das Entrevistas
Falta de preparo do pessoal de expediente	<p>Eu falo isso... Eu falo pra todo mundo. Eu boto na mão... Dez bombeiros que eu confio pra trabalhar comigo... De cento e tantos... Que eu sei que posso... Segure na corda... Amarre aí que eu vou fazer isso, isso e isso... Eu boto nas minhas duas mãos... O número de bombeiros. Eu falo de competência técnica... Não confiança na pessoa... Eu falo da</p>

Falta de preparo do pessoal de expediente	competência técnica mesmo... Em questão de caminhão de resgate assim... Eu sei que a gente é deficitária... (Entrevistado G) O expediente ele vir... E tirar um serviço ali comigo no caminhão... Eu peço pelo amor de Deus pra eles botarem ele lá longe de mim... Pra não trabalhar comigo porque só me atrapalha... Não só eu como o andamento do serviço... Mas é verdade... Tem cara aqui que você sabe que se colocar na rampa ele cai de baixo... Pede pra ir embora... (Entrevistado G)
--	--

Quadro 17 – Falta de preparo do pessoal de expediente

Cardoso (2004, p.98) também identificou o desgaste relacionado à escalação de bombeiros em guarnições fora das suas especialidades e afirma que esta prática pode produzir uma ruptura na coesão grupal, prejudicando o seu funcionamento, pela quebra da confiança em alguém que não pertence ao grupo e pelo desestímulo daquele que pode se sentir isolado num grupo que não é o seu. A coesão grupal elevada estabiliza a composição do grupo pelo investimento emocional e pela sensação de segurança e apoio.

Sato (1993, p.202) assume que o trabalho é penoso quando o trabalhador não tem conhecimento, poder e instrumentos para controlar os contextos que suscitam vivências de desconforto e desprazer, dadas as características, necessidades e limite subjetivo de cada trabalhador. Apesar de perceber as supostas limitações dos companheiros, o bombeiro que trabalha “na rampa” não pode recusar-se a executar as atividades em conjunto com os que trabalham no expediente, restando-lhe apenas a tentativa de distanciar-se o máximo possível destes indivíduos: “*Eu peço pelo amor de Deus pra eles botarem ele lá longe de mim... Pra não trabalhar comigo, porque só me atrapalha...*” (Entrevistado G). Diante de sua impotência, a única forma encontrada para opor resistência à situação é falando, expressando sua indignação para o maior número de pessoas possíveis: “*Eu falo isso... Eu falo pra todo mundo. Eu boto na mão... Dez bombeiros que eu confio pra trabalhar comigo...*”

Uma outra representação de sofrimento relacionada à natureza do trabalho em nível organizacional e identificada no discurso dos entrevistados refere-se ao choque proveniente da adaptação na profissão de bombeiro.

Categoria	Descrição das Entrevistas
O choque da Adaptação	Quando entrei no bombeiro... Eu comecei a trabalhar como mergulhador... Trabalhei seis anos no resgate. De vítimas de afogamento... Quer dizer... Pra quem... Eu... Eu já vim de uma vida civil... Já encarar uma profissão... Mexer com pessoas em óbito... Você saber que você vai chegar e vai pegar somente pessoas em óbito... No começo você leva um baque. Mas depois você vai... Porque .. Nós só trabalhamos na desgraça dos outros... Você entendeu? E isso ai mexe com a gente, bombeiro (Entrevistado C).

Quadro 18 – O choque da adaptação

De acordo com Sato (1993) a familiaridade com o trabalho é um dos requisitos necessários para que o indivíduo adquira certo controle sobre seu trabalho, tornando-o capaz de enfrentar os problemas do dia a dia. “A familiaridade é um processo de aproximação gradativa com o trabalho, possibilitado mediante a construção de um conhecimento específico dos próprios trabalhadores” (SATO, 1993, p.197).

Todo processo de adaptação ao trabalho pode ser considerado penoso (DEJOURS, 1994), porém, no caso do trabalho do bombeiro, apresenta-se ainda mais desafiador, pois exige o domínio dos aspectos psicológicos e emocionais, sendo que muitas vezes, não há um período para que esta adaptação ocorra, sendo que o soldado, após ser aprovado em concurso, é logo confrontado com situações de risco e morte no cotidiano do trabalho.

Cardoso (2004) alerta que o bem-estar do indivíduo como um estado psicológico, está associado à adaptação das suas necessidades a certas exigências do meio em que se encontra, sendo que, neste sentido, o conceito de adaptação consiste de um conjunto de processos por meio dos quais o indivíduo é capaz de dominar as exigências que lhe são impostas pelo seu contexto ambiental, físico e social.

Quanto à categoria relacionada aos medos, a mesma engloba diferentes tipos de medo, os quais podem ser compreendidos em nível social (o medo de não ser capaz e o medo de perder os outros) e também em nível individual (o medo de morrer).

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Os medos: de não ser capaz, de perder os outros, de morrer.</p>	<p>Eu já passei por várias situações... No meio líquido no caso de guarda vida salvando... Fazendo... Efetuando salvamento em água... Uma das atividades muito complicadas. No caso de salvamento em água, fica meio você e a vítima e então a atitude que você tem que tomar... tem hora que você fala: Será que eu vou ser capaz? Será que eu vou conseguir e tal... Mas a gente faz o treinamento, verifica os equipamentos e fica preparado. E torcer para que passe o serviço sem ter novidades, mas se tiver, o medo tem que ser superado. [...]O maior medo da gente é se você coloca a guarnição lá no acidente... Na ocorrência... E algum dos companheiros não tenha êxito e possa perecer... Sofrer um acidente na ocorrência... Pesa muito... Fica ruim pra todo mundo (Entrevistado E)</p> <p>O medo não é ruim... O medo é bom... O medo te da o limite da bobeira... Pra você não fazer alguma coisa errada...Eu sempre penso assim... O cara chegou e diz: Ah! Eu subo no décimo oitavo andar e não tenho nem uma vertigem! Problema é teu meu velho... Eu tenho, porque eu sei que se me dá vertigem e se eu cair dali não vai sobrar muita coisa... E isso aí não é ruim, é bom. (Entrevistado G)</p> <p>Tem cara que é cagão... A gente fala assim... Tem cara que é cagão... Tem cara que não é cagão... É inconstante... Você tem que saber o nível do medo e da inconstância... Tem que trabalhar mais ou menos ali... Pra você fazer o seu trabalho e não se machucar. (Entrevistado G)</p> <p>Porque o medo é um negócio interessante. É bom ter medo. Você não pode ser muito medroso demais, mas você tem que ter medo. É a tua segurança. Aquela pessoa que é assim solta demais, muito assim, como é que eu vou dizer, arrojada, que o medo não faz parte da minha vida... Quer dizer, uma hora ele acaba caindo do cavalo. Ele fica muito confiante... (Entrevistado Y)</p> <p>Mas eu gosto, eu gosto da profissão e eu... eu... Tudo o que eu tenho eu consegui nessa profissão, graças a esta profissão. Se um dia eu morrer por acaso... (Entrevistado Y).</p>

Quadro 19 – Os medos: de não ser capaz, de perder os outros e de morrer.

O medo é um sentimento que acompanha o cotidiano do trabalho do bombeiro com tanta intensidade, que o indivíduo busca conviver com o mesmo de forma “pacífica”. De certa forma, os bombeiros valorizam o medo, pois para eles o medo representa sua segurança, ou seja, o limite entre a vida e a morte. Porém, são

vários os medos identificados na falas dos entrevistados: o medo de falhar na missão: *“tem hora que você fala: Será que eu vou ser capaz? Será que eu vou conseguir e tal...”* ; o medo de perder os outros: *“O maior medo da gente é se você coloca a guarnição lá no acidente... Na ocorrência... E algum dos companheiros não tenha êxito e possa perecer... Sofrer um acidente na ocorrência... Pesa muito... Fica ruim pra todo mundo”* (Entrevistado E) e o medo de morrer.

As situações de trabalho nas quais está presente o risco de acidente podem ser fontes de alto grau de desgaste para o trabalhador. Souza et al. (2007) afirmam que o efeito de um acidente de trabalho pode trazer para a vida das vítimas um mal estar passageiro, mas pode também tornar-se patológico em alguns indivíduos, apresentando-se como neuroses traumáticas que, normalmente têm como sintomas os distúrbios do sono, a angústia e as náuseas.

Nota-se que o medo de morrer é muito pouco expressado pelos bombeiros, talvez porque o exercício da profissão exija um despreendimento de si mesmos, ou ainda porque a reflexão sobre este medo, possa trazer danos ao seu equilíbrio emocional. Assumir este medo seria agir contrariamente à manutenção da imagem de herói, tão valorizada pela sociedade. Sendo assim, este medo foi observado nas entrelinhas da entrevista propriamente dita, principalmente através das frases não completadas como por exemplo a do entrevistado Y ao falar da importância da profissão: *“Mas eu gosto, eu gosto da profissão e eu... eu... Tudo o que eu tenho eu consegui nessa profissão, graças a esta profissão. Se um dia eu morrer por acaso...”*, ou ainda do entrevistado G: *“e se eu cair dali não vai sobrar muita coisa...”*.

6.4.2.2 A organização do trabalho militar

Desde o início do século XX, os estudos em Administração contemplam as questões relacionadas à importância da organização do trabalho e o bem estar do trabalhador, sendo que várias teoria surgiram com abordagens conflitantes sobre o assunto, muito embora, praticamente todas tenham encarado estas questões de forma meramente funcionalista.

Atualmente, os questionamentos vêm se mostrando muito mais aprofundados. Moraes et al. (2000), afirmam que para o indivíduo é importante participar do processo de trabalho como um todo, sendo essencial perceber significado no que faz, reconhecendo-se como parte integrante do processo. Sendo assim, não é suficiente que se tomem medidas paliativas que não estejam dispostas a alterar, se necessário, a própria estrutura do trabalho realizado.

No caso do trabalho do bombeiro, cabe ressaltar como a organização do trabalho militar, por sua rigidez, muitas vezes representa para o policial bombeiro um fator de sofrimento no trabalho. A seguir serão comentadas as principais representações oriundas da fala dos bombeiros, no que tange à organização do seu trabalho, incluindo questões relacionadas ao salário, aos poucos direitos constitucionais, à dureza do trabalho, à formação militar e à aposentadoria.

Ressalta-se que neste quesito, todas as categorias encontradas relacionam-se diretamente ao sofrimento vivenciado em nível organizacional conforme quadro 20.

SOFRIMENTO QUANTO À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO MILITAR		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
	As questões Salariais: ambigüidade de representações	
	Direitos da profissão (carga horária, greve, Fgts).	
	Aposentadoria ou Separação?	
	Formação militar	
	A centralização da formação	
	Autoridade, Rebeldia e Punições	

Quadro 20 – Categorias de análise do sofrimento quanto à organização do trabalho militar

Iniciando a análise pelas questões salariais, novamente pode-se notar a ambigüidade nas percepções, sendo que fatores como origens sócio-econômicas, tempo de profissão e divergência de interesses levam a diferentes formas de avaliar as políticas de remuneração atualmente praticadas na Corporação dos Bombeiros.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>As questões Salariais: ambiguidade de representações</p>	<p>Já tivemos períodos complicados aqui com relação a salário... Era muito baixo... De uns anos pra cá melhorou bastante. Não é aquilo que a gente queira, mas também não está ruim. (Entrevistado E)</p> <p>No começo estava difícil... Questões salariais... E tal... Muitas pessoas saíram... A maioria que saiu tentou retornar... Amigos nossos mesmo que saíram daqui... Tentaram voltar... Sabe... Eles começaram criar uma ilusão... Acharam que lá fora... (Entrevistado A)</p> <p>Os pontos negativos... Eu acho que o salário é um. O salário é um ponto... Nós ainda temos hoje muitas pessoas que trabalham, que fazem trabalhos extras pra complementar o seu orçamento familiar. O que o bombeiro ganha hoje [...] na classe de praças... É um salário que eu não posso dizer pra você que ele é ruim. É um salário ruim... Ah! Ganham muito mal. Tal...Não! Mas está longe de ser o ideal. Eu acredito. Pode ser bem melhor. Você vê assim aquela casa pegando fogo, desabando, o camarada lá dentro... Ele sai... Ah! Você deve ganhar muito bem, hein? Não é bem assim que funciona. (Entrevistado D)</p> <p>Uns optam pela carreira, outros optam por uma outra atividade paralela... Nós temos muitos que trabalham fora. Têm dois empregos a gente fala: o chamado bico, não é? Tem muito disso aí. Às vezes a pessoa deixa de passar e vai lá quinze... Vinte anos e ainda continua sendo soldado... Ele sabe muito exercer a profissão dele aqui dentro, trabalha muito bem, mas a questão de subir profissionalmente deixa de lado. Então é a opção de cada um ou necessidade não sabemos. (Entrevistado E)</p> <p>Pra me realizar falta ganhar melhor... Hoje eu tenho um filho e eu me mato pra dar as coisas pra ele... E eu sei como é duro! E como a gente não é valorizado por quem teria que valorizar... Pelos órgãos públicos... Questão de salário... Questão de carga horária... (Entrevistado G)</p> <p>Ganha-se pouco... Se você comparar salário, você vê que... há muita diferença...(em relação aos bombeiros de países desenvolvidos). Salário de soldado... apesar de ter filhos como a gente... Ele ganha um pouquinho mais, mas o troço não aumenta... Não aumenta... Não muda. (Entrevistado B)</p>

Quadro 21 – As questões salariais: ambiguidade de representações

As diferenças de remuneração e motivação têm implicações psicológicas diferentes para os diferentes membros ou grupos na organização que

parecem ser fundamentadas no contexto histórico em que abraçaram a profissão. Enquanto os dois primeiros relatos (Entrevistados E e A) parecem partir de indivíduos que vivenciaram tempos mais difíceis, em que a remuneração era absurdamente baixa e que, portanto, avaliam-na atualmente como razoável. O terceiro relato (entrevistado D) representa uma posição intermediária, consciente de que a remuneração não é ruim, mas que poderia ser melhor, em função do tipo de atividade e dos riscos envolvidos. Os dois últimos relatos (Entrevistados G e B) representam o inconformismo e a revolta pela baixa remuneração percebida.

Segundo Etzioni (1974), no âmbito das instituições militares, a remuneração tem como finalidade equilibrar o sistema de punições e recompensas e ainda assegurar certo grau de cooperação voluntária, a qual é inatingível sob coerção. Observa-se que como forma de aliviar as privações excessivas a que os policiais são submetidos, garantindo que os mesmos continuem a colaborar com os propósitos de manutenção da segurança pública e defesa civil, são instituídas recompensas tais como a remuneração pelo desempenho da função.

Nesse sentido, Ribeiro, Cruz e Batitucci (2004, p.5) alertam que a necessidade de correspondência entre o salário recebido pelo policial e a função por ele executada tem por finalidade “garantir que ele realize apenas as atividades organizacionais, impedindo-o de adimplir funções diferenciadas em outro emprego, algo que pode, inclusive comprometer o processo de socialização.”

Assim como observado por Ribeiro, Cruz e Batitucci (2004) junto aos policiais militares de Minas Gerais, no caso do policial militar bombeiro parece não haver compensação para as privações típicas de instituições totais, uma vez que há um descontentamento quanto aos salários, levando muitos a procurar uma segunda atividade remunerada, situação que foi relatada pelo entrevistado E: *“Nós temos muitos que trabalham fora. Têm dois empregos, a gente fala: o chamado bico, não é? Tem muito disso aí”*.

Cardoso (2004), em pesquisa realizada com bombeiros de Santa Catarina observou que os mais jovens são os que mais mostraram inconformismo com a situação financeira, reconhecendo que a qualificação profissional, representada por toda a formação técnica especializada exigida pela corporação, deveria ser mais bem remunerada. Cardoso (2004, p.96) alerta ainda para o fato de que “o estilo de vida moderna pode ter produzido nos bombeiros mais jovens uma

perspectiva onde a influência dos valores econômicos tivesse atuado sobre os valores sociais, capazes de produzir-lhes incertezas e inseguranças.” Cardoso (2004) levanta a hipótese de que talvez os bombeiros mais jovens, tenham percebido que a remuneração deveria contemplar os riscos envolvidos, reconhecendo a importância do bem-estar para o desenvolvimento da atividade, de forma que o bombeiro não necessitasse comprometer o seu tempo de folga com outras atividades profissionais para melhorar as suas condições econômicas.

Ainda quanto ao sofrimento proveniente da organização do trabalho militar constatou-se a questão dos poucos direitos constitucionais da categoria.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Direitos da profissão (carga horária, greve, Fgts)</p>	<p>Nossa carga horária é grande demais Eu trabalho vinte e quatro horas por quarenta e oito... Puxa! Você fica dois dias em casa? Eu fico dois dias em casa e um dia inteiro no quartel... Se eu calcular isso em hora trabalhada... Eu trabalho duzentas e quarenta horas por mês. Quem trabalha isso? Hoje na sociedade... Ninguém... Sem ganhar hora extra... Ninguém... E a gente não recebe nada de hora extra... Se eu sair daqui agora eu saio com uma mão na frente e outra atrás... Não tem fundo de garantia... Não tem nada... (Entrevistado G)</p> <p>Eu só acho meio ilegal... Eu trabalhar isso e o policial não trabalhar isso... A carga horária do policial é diferente... O “soldado X” (referindo-se a um dos entrevistados) trabalha cento e quarenta horas por mês... Se trabalhar! Eu trabalho 100 horas a mais que ele e ele ganha o mesmo salário que eu... Essa diferenciação eu acho que não poderia existir... Entendeu? Então tem alguma coisa errada... Ou eu estou ganhando de menos ou ele está ganhando de mais... Alguém está ganhando errado... As condições não são as mesmas. Você ganha por ser soldado... Você não ganha pelo tanto que você trabalha aqui dentro... Acho isso errado! [...] E tem aí o militarismo pra nos segurar na rédea... Questão salarial mesmo... Nós não podemos nos sindicalizar... Não podemos cobrar... Não podemos fazer greve... É complicado... Você se sente atado às vezes pra reivindicar alguma coisa... Mas eu também não fico quieto eu reclamo pra caramba... (Entrevistado G)</p>

Quadro 22 – Direitos da profissão

Ribeiro, Cruz e Batitucci (2004) em pesquisa realizada em uma organização policial militar em Minas Gerais identificaram que entre os principais fatores que levam à rejeição da atividade policial figuram o regulamento disciplinar, seguido por salários e benefícios, sistema de promoções e a impossibilidade de exercício de direitos constitucionais comuns aos demais cidadãos como sindicalização e greves.

Quanto à carga horária de trabalho, Moraes et al. (2000), que também realizaram pesquisa junto aos policiais militares de Minas Gerais, advertem que embora estes trabalhadores sejam submetidos a elevada carga semanal de trabalho (mais de 40 horas), há divergências entre os mesmos quanto a esta ser uma causa de sofrimento, sendo que ao que parece, não se trata de a carga total real de trabalho representar uma ameaça ao trabalhador, mas sim, os sentimentos do indivíduo em relação a esta. Sendo assim, dois indivíduos poderiam enfrentar a mesma jornada de trabalho com percepções totalmente distintas em relação ao sofrimento gerado pelas mesmas.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Aposentadoria ou Separação?	<p>Mas nós estamos com um problema agora... As pessoas que estão aposentando. Eles tão aposentando e estão vendo um buraco nos pés deles. Eles não têm apoio. Porque a vida deles foi aqui dentro... Aqui nós formamos uma família queira ou não queira. Temos grupo de igreja evangélica... Grupos de acampamento... Grupo de pessoal que vai pra praia... Vai formando aqueles grupos de pessoas... Bate papo de futebol... Tem eventos que nós fazemos tal... A pessoa aposenta e daí? Lá fora não participa muito da sociedade. A participação deles seria aqui... Ficou aqui... Então nos temos pessoas que todo dia estão de volta no quartel e já estão aposentados há cinco anos. Não conseguem desligar. A vida deles continua aqui. E está aumentando muito o número de pessoas que estão aposentando agora e não temos trabalho... Não temos nada pra oferecer pra eles. Tipo assim... Um dia dos aposentados no quartel... Pra fazer alguma coisa. [...] Eles não querem nada, eles querem é correr na viatura. Querem estar participando... [...] Muitos se arrependeram: saíram com trinta anos... Porque aposenta jovem aqui... Queira ou não queira... De repente o físico já está cansado pela atividade que faz aqui... Mas são pessoas com cinquentena anos de idade... (Entrevistado E)</p> <p>Quando o pessoal se aposenta... O pessoal não retorna... Não vem...</p>

Aposentadoria ou Separação?	Não volta mais aqui... Que eu acho... Eu acho um absurdo! O cara dar trinta anos da vida dele aqui... Se desligar... Se desprender totalmente... Se desfazer do elo ali... (Entrevistado F)
------------------------------------	---

Quadro 23 – Aposentadoria ou separação?

Segundo Morin (2001) o trabalho contribui para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis e permite ao trabalhador escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade, ou seja, permite passar por cima dos problemas existenciais como a solidão e a morte.

Conforme citado anteriormente, em sua pesquisa sobre o significado do trabalho na construção civil, Borsoi (2002) identificou que apesar de constituir-se em um trabalho muito estafante, os operários o significavam como um trabalho alegre e divertido. Entre os principais fatores identificados para tal representação, Borsoi (2002) ressaltou o prazer de sentir-se útil e de sentir reconhecido por sua capacidade de trabalho. Neste sentido, os profissionais entrevistados que haviam sido afastados por acidentes revelaram um certo saudosismo do tempo em que trabalhavam. Borsoi (2002, p.319) ressalta que para um indivíduo acostumado a trabalhar desde a infância, a ausência de trabalho significa perda de auto-referência, uma vez que o trabalho comparece como processo quase orgânico, faz parte de sua vida quase como a necessidade de comer e dormir.

“Enquanto há trabalho, há vínculos, companheirismo, cumplicidade. A ausência do trabalho implica a perda dessa sociabilidade” (BORSOI, 2002, p.321). Nas entrevistas realizadas com trabalhadores inativos da construção civil observou-se que os mesmos ressentiam-se por não encontrarem mais os antigos amigos, aqueles como quem trabalhavam, havendo então uma saudade de tudo o que ficou para trás juntamente com o trabalho. O mesmo foi identificado na fala dos entrevistados bombeiros: *“As pessoas que estão aposentando. Eles tão aposentando e estão vendo um buraco nos pés deles. Eles não têm apoio. Porque a vida deles foi aqui dentro... A vida deles continua aqui...”* (Entrevistado E).

Cabe ressaltar que para o policial militar o sentimento da aposentadoria pode chegar a ser um trauma, um processo de separação similar a um “divórcio”, pois em função do tipo de atividade, pela sua imersão no quartel, que no caso dos oficiais foi reforçada ainda mais no período da formação militar recebida na academia, a sua socialização fica muito restringida ao ambiente do trabalho.

Sendo assim, a aposentadoria é representada como um exílio, que pode vir a ser causado por um acidente de trabalho, pela incapacidade física/ mental para o trabalho ou simplesmente por haver cumprido o tempo necessário no trabalho.

Neste sentido cabe refletir sobre o pensamento de Borsoi (2002, p.323) a este respeito, ao afirmar que: “Se trabalho é tudo, quando falta o trabalho, a vida se torna nada. Isto é, para quem cresceu aprendendo através da pedagogia do trabalho, a vida esvaziada de trabalho torna-se necessariamente, esvaziada de alegria e de sentido”.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Formação militar ou formatação militar?	<p>Curso é curso... Curso é tudo igual... Mas o curso nosso é um curso diferente porque você fica período integral... Você convive... Tira plantão... Faz estágio... Então você... Vê comportamento e tudo... Acho que por isso a forma de trabalho e a forma de comportamento do bombeiro se tornam mais ou menos iguais... Aquele lado de... Que tem... De colocar a vida em risco e porque colocar... Será que isso é pela disciplina que nós temos ou de repente não é? Talvez por esse corpo que é criado nesses cursos assim... Eu penso muito nisso aí. E isso aí doutrina muito nós com relação a isso aí. (Entrevistado E)</p> <p>Você pega o menino... O cara entra no bombeiro no máximo com vinte, trinta anos... Que a lei permite... Mas pega o menino com dezenove... Coloca ele no uniforme... Uniformiza ele... Mas não tem como você uniformizar as idéias... Não tem como você uniformizar as idéias... Não existe isso! Você tem que respeitar as diferenças... (Entrevistado F)</p> <p>Então você tem que ter disciplina... Isso é dado na inclusão... No curso de formação... E o cara não pode ser tão frouxo assim... Não é? Pode ser mais cautelar... mas na hora do pega ele tem que ter diferencial com relação à vítima que está lá. Não é? [...] Então é o que a sociedade espera! E o militarismo por esse lado ajuda na formação. Sempre dá isso... Espírito de corpo que é o resultado que a gente colhe da formação baseada no meio militar... Que isso vem de muitos e muitos anos... Mais ainda tem militarismo que eu ainda... Não vejo como positivo. (Entrevistado B)</p> <p>Você fica assim fica bem bitolado não é? Porque todo dia é a mesma coisa. Tem horário para acordar. Tudo é assim... Tudo é sinal, tudo tem horário pra cumprir. Se você perder aquilo ali você é punido... Você tem que cumprir aquilo ali na risca. Tem que estar sempre alinhado... Mas isso é interessante que você adquire uma certa responsabilidade. Uma... Como é que se diz? Você fica assim meio condicionado, não é?</p>

Quadro 24 – Formação militar ou “formatação” militar?

O modelo de gestão das organizações públicas, conforme Matos (1994, p.34), herdou do regime militar instalado em 1964 uma forte caracterização pela cultura da caserna, onde “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, prevalecendo o estilo rígido, autoritário e austero da administração e gerência, baseados na centralização. Deste modo o desejo, as idéias e a liberdade de seus integrantes acabam sendo interditados pelo poder arbitrário e pela ordem, de modo repressivo com limites explícitos. Tais características, apesar de terem sido amenizadas com o passar do tempo, permanecem bastante vivas dentro das instituições públicas em geral. Nas instituições militares como a Polícia Militar e a Corporação dos Bombeiros, estas características continuam sendo a base da administração, onde há a imposição de uma sobrecarga de sinais e comportamentos condicionantes, principalmente na formação de seus componentes.

Goffman (1974, p.11) conceitua de instituições totais aquelas organizações que podem ser entendidas “como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos, com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada”. Nesse sentido a principal característica relacionada às instituições totais é a ruptura das barreiras que comumente separam as esferas da residência, do trabalho e do lazer no vida do indivíduo, sendo que a Corporação Militar dos Bombeiros pode assim ser qualificada considerando-se os períodos de tempo que seus integrantes ali despendem em virtude das escalas de trabalho, dos plantões e cursos realizados em regime de internato.

Estas instituições totais não apresentam a liberdade de determinação dos objetivos aos seus participantes, sendo que ao ingressar em uma organização dessa natureza, os indivíduos devem procurar adequar os seus anseios e valores aos propósitos da instituição, sujeitando seus desejos individuais às determinações destas organizações (GOFFMAN, 1974; FOUCAULT, 2000).

A fala de um dos entrevistados demonstra não apenas a questão de abraçar os propósitos da instituição, desligando-se dos seus próprios, mas também o ato reflexivo que permeia a subjetividade deste trabalhador, ou seja, a intensidade com que ocorre o questionamento interior sobre os fatores que os levam a fazê-lo: *“Acho que por isso a forma de trabalho e a forma de comportamento do bombeiro se tornam mais ou menos iguais... Aquele lado de... Que tem... De colocar a vida em*

risco e porque colocar... Será que isso é pela disciplina que nós temos ou de repente não é? Talvez por esse corpo que é criado nesses cursos assim... Eu penso muito nisso aí. E isso aí doutrina muito nós com relação a isso aí” (Entrevistado E).

Nesse sentido, Ribeiro, Cruz e Batitucci (2004, p.4) afirmam que a disciplina dos policiais militares é garantida pelas relações de poder que permeiam a lógica de tal instituição total. “A disciplina explica a solidez da polícia militar na medida em que constitui um poder disciplinar onisciente e onipresente tanto na realidade policial como fora dela”, levando o indivíduo a adotar um novo comportamento após integrar-se aos muros da instituição total, tornando-se assim, compatível com os pressupostos de um bom policial em uma sociedade livre.

A importância da formação para a garantia da disciplina foi relatada pelo entrevistado B: *“Então você tem que ter disciplina... Isso é dado na inclusão... No curso de formação... E o cara não pode ser tão frouxo assim... Não é? Então é o que a sociedade espera! E o militarismo por esse lado ajuda na formação. Sempre dá isso... Espírito de corpo que é o resultado que a gente colhe da formação baseada no meio militar...”*

Esta mudança de comportamento, ou ainda esta formatação de hábitos e caráter, efetiva-se com a disciplina aplicada pela corporação policial sobre o novato, por meio de um conjunto de métodos que visam permitir o controle minucioso das operações do corpo e assim, realizar a sujeição constante de suas forças e impor uma relação de utilidade e docilidade (BITTNER, 2003). Segundo Foucault (2000) as disciplinas impostas ao indivíduo adestram-no de maneira a torná-lo, simultaneamente, dócil e útil tanto à organização policial como à sociedade como um todo.

Esta situação foi elucidada pelo entrevistado Y, ao afirmar que: *“Você fica assim fica bem bitolado. Porque todo dia é a mesma coisa. Tem horário para acordar. Tudo é assim... Tudo é sinal, tudo tem horário pra cumprir. Se você perder aquilo ali, você é punido... Você tem que cumprir aquilo ali na risca. Tem que estar sempre alinhado... Mas isso é interessante que você adquire uma certa responsabilidade. Uma... Como é que se diz? Você fica assim meio condicionado.”*

Categoria	Descrição das Entrevistas
A Imersão dos Novatos	Agora lá dentro da formação... Militarismo é complicado, não é? Tem muita gente que desistiu no primeiro ano... Era puxado... Muita pressão

<p>A Imersão dos Novatos</p>	<p>psicológica... Muita pegação no pé... Hoje já é bem diferente, não é?. Na época que eu entrei estava <i>nublado</i> o negócio. Hoje em dia já é mais diferente... A estrutura lá é muito boa (Entrevistado Y)</p> <p>E o curso na verdade foi feito em três anos, mas são três anos que você só tem um mês de férias no final do ano e uma semana no meio do ano. Se você fosse pensar... Comparar com a Universidade Normal? A carga horária seria distribuída por quatro a cinco anos. Então é uma semana de férias só em julho! Era uma semana de férias em julho e depois um mês. No Natal e Ano Novo eu passava um mês em casa e depois voltava pra lá. Eu morava lá dentro e vivia lá dentro, não é? Então respirava aquilo lá desde o começo. Mas você se acostuma... O fato de você ter sua casa, você se adapta não é? [...] Mas a formação é interessante, boa, puxada... Muita gente desistiu no começo... Muita pressão psicológica... Tem que agüentar, abaixar a cabeça e ir tocando. [...] É muita <i>pegação</i> no pé, nossa, um exagero. Mas na minha época já estava melhorando. Já foi pior. Na minha época não tinha isso (boa infra-estrutura), nós ficávamos num quarto, eram 8 alunos por quarto. Então eram 4 camas. Cada um tinha um armário, um armariozinho de 2 portas e sua escrivaninha de estudo. Hoje eu fiquei sabendo que nos quartos cada um tem a sua televisão, o seu telefone,entendeu? [...] Os horários continuam a mesma coisa. É uma loucura, você fica bitolado. É o dia todo o apito tocando, eles tocam um apito lá. Meu Deus, não sei se continua assim. É apito para acordar, é apito para ir tomar café, é apito para entrar em formar para a primeira revista do dia, é apito para ir pra sala de aula, é apito para ir para o almoço, apito para voltar para a sala de aula à tarde. É uma loucura. Apito para ir pro jantar, apito para o pernoite às 9 horas da noite. 9 horas eles tocam o pernoite... [...]Tem um pessoal que tira plantão, a cada semana... Tinha uma escala de serviço. Então, por exemplo, não tem faxineira no bloco, é um <i>prediã</i> de 3 andares e não tem faxineira. Quem limpa são os alunos. São os alunos do primeiro ano. Os alunos do segundo e do terceiro ano não. O terceiro ano manda, o segundo fica em cima do muro e o primeiro é o serviçal, só leva na cabeça. Por isso que muita gente desiste no primeiro ano. Porque, além de você ter que estudar, você fica sob pressão dos outros alunos em cima de você. Então é uma <i>pegação</i> no pé, Deus me livre. Mas então funciona assim. Todas as academias militares são assim. Tem algumas que são até piores. (Entrevistado Y)</p>
-------------------------------------	---

Quadro 25 – A Imersão dos Novatos

De acordo com Cruz e Almeida (2002) na fase de adaptação do indivíduo à rotina militar, o indivíduo abre mão de seus valores como civil, através dos ritos de passagem, os quais estabelecem as regras e valores a serem internalizadas pelo novo membro da instituição. *“Os horários continuam a mesma coisa. É uma loucura, você fica bitolado. É o dia todo o apito tocando, eles tocam um apito lá, meu Deus! Não sei se continua assim... É apito para acordar, é apito para ir tomar café, é apito para entrar em formar para a primeira revista do dia, é apito para ir pra sala de aula, é apito para ir para o almoço, apito para voltar para a sala de aula à tarde. É uma loucura. Apito para ir pro jantar, apito para o pernoite às 9 horas da noite. 9 horas eles tocam o pernoite...”* (Entrevistado Y).

Para que o processo de “adestramento” seja eficiente, os novatos permanecem sem contato com o mundo externo por um longo período, denominado pelas organizações policiais de “Curso de Formação”, como pode ser notado na fala do entrevistado Y: *“Agora lá dentro da formação... [...] O curso na verdade foi feito em três anos, mas são três anos que você só tem um mês de férias no final do ano e uma semana no meio do ano.[...] Então é uma semana de férias só em julho! Era uma semana de férias em julho e depois um mês. No Natal e Ano Novo eu passava um mês em casa e depois voltava pra lá. Eu morava lá dentro e vivia lá dentro, não é? Então respirava aquilo lá desde o começo. Mas você se acostuma... O fato de você ter sua casa, você se adapta não é?”*

Essa socialização visa transformar o indivíduo em um policial capaz de obedecer de forma inquestionável às normas e propósitos organizacionais, garantindo, assim, a eficiência na execução de suas atividades. Foucault (2000) alerta que durante esse período inicial há extrema severidade na aplicação das regras, sendo materializadas em intimidações e degradações que têm como propósito fabricar indivíduos adequadamente adestrados e, ainda, eliminar os corpos que não são capazes de se tornar dóceis aos propósitos institucionais, o que foi retratado pelo entrevistado Y: *“Tem muita gente que desistiu no primeiro ano... Era puxado... Muita pressão psicológica... Muita pegação no pé.. Tem que agüentar, abaixar a cabeça e ir tocando. [...] É muita pegação no pé, nossa, um exagero. Mas a formação é interessante, boa, puxada...”*

Observa-se ainda que a forma como a estrutura é administrada, favorece não apenas a submissão às pressões provenientes da estrutura hierárquica

formalmente constituída, mas também daquelas advindas dos próprios companheiros que já passaram por alguns estágios da formação, e portanto, iniciam-se na “práticas” de também sujeitar os outros: “ [...] *Então, por exemplo, não tem faxineira no bloco, é um “prediço” de 3 andares e não tem faxineira. Quem limpa são os alunos. São os alunos do primeiro ano. Os alunos do segundo e do terceiro ano não. O terceiro ano manda, o segundo fica em cima do muro e o primeiro é o serviçal, só leva na cabeça. Por isso que muita gente desiste no primeiro ano. Porque, além de você ter que estudar, você fica sob pressão dos outros alunos em cima de você. Então é uma pegação no pé, Deus me livre. Mas então funciona assim. Todas as academias militares são assim. Tem algumas que são até piores...*” (Entrevistado Y).

Ainda quanto à formação profissional, identificou-se também como representação de sofrimento para os bombeiros a questão da centralização dos cursos de formação na capital do Estado, sendo considerada como um fator inibidor do desenvolvimento de muitos profissionais.

Categoria	Descrição das Entrevistas
A centralização da formação	<p>Cursos nossos são todos na Capital... Curso de cabo e de sargento... Porque centralizar na Capital do Estado? Forma-se uma equipe pedagógica aqui no interior... Nos mantenha aqui dentro trabalhando... Tire esse negócio de deixar uma Academia lá na Capital... Pra que deixar a academia lá? Pra perpetuar aquela idéia de capital? Não! A cidade X tem um modelo de desenvolvimento, a capital tem outro, a cidade Y tem outro, a cidade Z tem outro, a cidade V tem outro. (Entrevistado F)</p> <p>Hoje a gente tem [...] uma centralização... No que diz respeito à profissionalização. [...] Curso de cabos... Cursos de sargentos... Academias só lá na capital. Então nós temos um Estado muito grande... De repente muita gente opta por não fazer um concurso tal porque tem os afazeres... Não pode ficar longe da cidade de origem por um problema ou outro... E a gente tem esta centralização nessa parte de realização profissional. [...] Você vai pra um curso de cabo hoje... Você fica três meses longe de casa... Você vai pra um curso de sargento... Você fica quatro, cinco, seis meses longe... Afastado... Da cidade X até a capital do Estado são quatrocentos quilômetros. Apesar de você ter o final de semana livre... Mas mesmo assim,,, Você tem que ir lá... Passar</p>

A centralização da formação	a semana inteira lá. (Entrevistado D) Eu nunca tive que fazer curso de cabo nem curso de sargento justamente por causa do militarismo que está aí... Porque como é escola de formação você vai lá pra capital... Lá ... você vai trabalhar de faxineiro... Vai ficar varrendo... Vai ficar preso... Você não vai ver a sua família... Quatro meses... Longe... Então eu boto os prós e os contras... Por oitenta reais eu vou fazer isso e isso e isso e isso.. Não! Não vou! Não compensa! Pra mim não compensa... (Entrevistado G)
------------------------------------	---

Quadro 26 – A centralização da formação

Observa-se que os entrevistados F e D manifestam-se contrários à centralização em virtude do sofrimento gerado pela distância entre as cidades de origem e a capital do Estado. Já o entrevistado G associa este fator à outros como as humilhações e punições que fazem parte dos cursos de formação e exprime uma avaliação custo-benefício do curso: *“Então eu boto os prós e os contras... Por oitenta reais eu vou fazer isso e isso e isso e isso.. Não! Não vou! Não compensa! Pra mim não compensa...”*.

Uma outra categoria de análise que representa o sofrimento relacionado ao trabalho militar são as questões relacionadas à autoridade, rebeldia e punições.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Autoridade e rebeldia	Depois que eu entrei eu descobri o limite... Eu não tinha limite... Eu sempre fui muito largado...Tinha muitos problemas com autoridade. É... Não sabia lidar com autoridade... Até hoje acho que não sei lidar muito bem. Mas levei bastante porrada aqui dentro... Fiquei muito tempo preso aqui dentro pra aprender... Eu cheguei quase a ser mandado embora já... É porque é diferente... Certas condutas que a gente tem aqui... [...] Em geral a gente tem muitas regras a cumprir... Regras essas que muitas vezes eu não concordo... Eu bato de frente... Justamente por isso quase fui mandado embora... Não foi por crime nem por fazer mal a alguém... Foi só por postura... Acho que mais por postura mesmo. Não tenho uma postura militar. Não gosto de militar... Pra falar a verdade... Adoro ser bombeiro... Odeio ser militar. (Entrevistado G) Eu graça a Deus eu consigo me impor um pouco... Tento... Bato... Até porque eu faço (o curso de) Direito justamente por isso. Eu curso o

<p>Autoridade e rebeldia</p>	<p>último ano de Direito e o que me levou a fazer Direito foi justamente pra aprender a brigar aqui dentro. Nossa! Aprendi muita coisa... Eu odeio ser injustiçado... Eu odeio que injusticem as pessoas aqui dentro... Aqui dentro tem muito disso... Hoje menos...Quando eu comecei a fazer Direito era mais... Hoje está um pouco menos... Está mais família isso aqui...Menos problema... (Entrevistado G)</p> <p>O novo código civil diz que você tem presunção de inocência... Aqui dentro... Quando você é julgado pelo regulamento você é culpado. Não existe um trabalho para ver o que acarretou... O que aconteceu, que te levou a aquele tipo de atitude... Um trabalho neutro que eu digo... Não colocar uma pessoa daqui de dentro para fazer este trabalho... Porque ela vai vir carregada de preconceitos... Hoje nós temos a FATB¹¹... Que é a defesa nossa. Pega uma pessoa... Põe-se na defesa pra ele defender um cidadão aqui dentro. Dependendo da defesa dele você sai ileso. Se ele for mau na defesa... Você vai cumprir a punição. Então isso vai gerar o que? Isso na minha concepção vai gerar um desgaste psicológico no cidadão. E esse desgaste ele vai crescendo... E a gente vai escondendo... Porque o homem é fraco. Ele vai escondendo... Ele vai escondendo... Uma hora vai explodir... Uma hora você está com um vulcão em erupção... Daqui a pouco explode... (Entrevistado F)</p>
-------------------------------------	--

Quadro 27 – Autoridade e rebeldia

Segundo Etzioni (1974) em organizações coercitivas como são as instituições totais, a obediência incondicional é decorrência dos mecanismos de poder utilizados sempre que ocorre a possibilidade de desvio, sendo que o indivíduo obedece não apenas porque foi condicionado para tanto, mas também porque teme punição.

Goffman (1999), ao analisar as instituições totais e suas necessidades em exercer o controle social com o recolhimento e confinamento de transgressores, ressalta que é fundamental para estas organizações constituir uma nítida divisão espacial que afirme o confinamento e permita o exercício da autoridade. Foucault (2000) acrescenta ainda que o encarceramento e o confinamento são especialmente disciplinares, sendo que a manutenção da clausura não é a questão mais importante, mas sim a sofisticação no enquadramento e na definição do espaços, o que pode ser observado na fala do entrevistado G: “*Depois*

que eu entrei eu descobri o limite... Eu não tinha limite... Eu sempre fui muito largado...Tinha muitos problemas com autoridade. É... Não sabia lidar com autoridade... Até hoje acho que não sei lidar muito bem. Mas levei bastante porrada aqui dentro... Fiquei muito tempo preso aqui dentro pra aprender..."

Cardoso (2004, p.98) afirma que os sentimentos de direito e merecimento, do que é certo e errado, assumem um valor social que embasam as atitudes e os comportamentos nas relações sociais. O valor da equidade permite perceber e interpretar as situações sociais, atribuindo-lhes significados cognitivos e afetivos, e também a reagir em conformidade com as normas sociais, sendo que o sentimento de justiça é valor fundamental no funcionamento das interações grupais e a conseqüente percepção de iniquidades é geradora de conflitos grupais, os quais podem se manifestar por comportamentos inconformados como o descrito pelo entrevistado G: *"Eu graça a Deus eu consigo me impor um pouco... Tento... Bato... Até porque eu faço Direito justamente por isso. Eu curso o ultimo ano de Direito e o que me levou a fazer Direito foi justamente pra aprender a brigar aqui dentro. Nossa! Aprendi muita coisa... Eu odeio ser injustiçado... Eu odeio que injusticem as pessoas aqui dentro... Aqui dentro tem muito disso... Hoje menos...Quando eu comecei a fazer direito era mais... Hoje está um pouco menos..."*

Nota-se ainda o quanto este sentimento de injustiça é portador de mal estar e sofrimento para o bombeiro, em virtude de, em não havendo possibilidade de revelar seu inconformismo, restar-lhe apenas a opção de "esconder" seus sentimentos: *"Então isso vai gerar o que? Isso na minha concepção vai gerar um desgaste psicológico no cidadão. E esse desgaste ele vai crescendo... E a gente vai escondendo... Porque o homem é fraco. Ele vai escondendo... Ele vai escondendo... Uma hora vai explodir... Uma hora você está com um vulcão em erupção... Daqui a pouco explode..."* (Entrevistado F).

O discurso sobre os relacionamentos conflituosos entre superiores e subordinados é permeado por contradições. Enquanto por um lado, as falas dos entrevistados revelam a presença de lideranças autoritárias que buscam cercear os subordinados a uma rígida disciplina, causando desconforto, uma certa rebeldia, e um movimento em busca dos próprios direitos, por outra via, muitos bombeiros

¹¹ FATB – Procedimento Administrativo utilizado para averiguar uma transgressão disciplinar.

indicaram o surgimento de um novo militarismo que parece surgir como uma resposta para abrandar o sofrimento proveniente das relações sociais.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Tipos de punições	<p>Por aqui um comportamento leva punição. Cai o comportamento passa cinco anos na moita ou se punido mesmo melhora o comportamento e volta. Pra ser excluído aqui tem que ser um lixo mesmo... Tem que ser bagaço mesmo. Muito ruim... Isso não vai. Ele teve a chance de recuperar... (Entrevistado B)</p> <p>Nós temos a punição verbal... Que às vezes é pior que uma punição realmente... Um detimento... Uma cadeia... A punição verbal é muito complicada... Expor ela diante da tropa. É muito complicada... É terrível isso aí... Às vezes o pessoal de propósito mesmo ele faz isso. Expõe diante da tropa mesmo... O militarismo permite que você seja mau mesmo. Seja mau mesmo. O ser humano parece que ele tem pré-disposição a coisa ruim mesmo... E o pessoal aqui... Eles se preocupam muito em se promover... Pra... Não é pra melhorar a questão salarial... Melhorar a questão de <i>status</i> dele... É pra ele dominar o outro... Foi por muito tempo pregado isto... As outras punições você tem o detimento... Que é comumente usado... E você tem a prisão num caso muito extremo. [...] Antigamente a maneira de você punir um cidadão era uma maneira muito rápida... Ah o soldado X chegou atrasado... Opa! Vai ficar a manhã detido... Era assim. Não é? Nós não tínhamos direito a uma defesa... (Entrevistado F)</p>

Quadro 28 – Tipos de punições

Cabe ainda ressaltar que o sofrimento neste sentido não é apenas representado em mecanismos coercitivos, pois como a coerção implica em privações severas em excesso, faz-se necessário a instituição de outros mecanismos de controle que garantam a submissão dos desejos individuais aos propósitos organizacionais, e que por vezes são considerados piores do que os mecanismos tradicionais, conforme citado pelo entrevistado F.

6.4.2.3 O sofrimento dos oficiais

A análise das entrevistas indicou uma diferença expressiva na forma como os oficiais representam o sofrimento no trabalho, não apenas por serem os responsáveis diretos pelo sucesso dos atendimentos, especialmente aquelas ocorrências mais pesadas, mas principalmente pela atividade de gestão, pelas responsabilidades assumidas em função de ocuparem os cargos mais altos da hierarquia, acumulando funções do expediente e do operacional. Entre as especificidades do sofrimento dos oficiais podem ser destacadas: o sentimento de impotência frente à dependência política para a tomada de decisões e os entraves das instituições públicas e militares, que segundo os entrevistados podem ser representados por questões de estabilidade e burocracia. O Quadro 29 descreve as categorias que neste caso ocorrem em nível organizacional e social.

O SOFRIMENTO DOS OFICIAIS		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
	“O MOITA”: o problema da estabilidade	Dependência Política
	Burocracia	

Quadro 29 - As categorias de análise do sofrimento dos oficiais.

O primeiro fator considerado nesta análise da representação do sofrimento do trabalho dos oficiais, e que se dá em nível organizacional, refere-se aos entraves das instituições públicas e militares, como a estabilidade e a burocracia.

Categoria	Descrição das Entrevistas
O “Moita”: problema da estabilidade	Assim como os problemas também... Não é? Estabilidade... A gente tem problemas com pessoas, não é? Muitos escoram na estabilidade para não ser aquele profissional que poderiam ser... E que...Trazem um problema pra administração. O problema é questão de gente... Questões pessoais, não é? (Entrevistado B) A disciplina numa organização diferente da nossa, onde não tem estabilidade, acho que é muito maior... Se ele está comprometendo a empresa ou o lucro é... Tchou! E manda embora mesmo. Aqui você

<p>“O Moita”: problema da estabilidade</p>	<p>não manda embora. Então você tem que conciliar... É a vantagem de você não estar sendo perseguido... Não ser excluído pela vontade política de alguém... (Entrevistado B)</p> <p>Se você é trabalhador e de repente tem uma missão, alguma coisa importante, eles não mandam aquele camarada que faz corpo mole, que não trabalha, que não se dedica. Então o que acontece? Esse que não se dedica, fica sempre encostado e protegido. Ele fica sempre no lugarzinho dele. “Não, eu não posso mandar esse indivíduo porque ele vai fazer burrada lá e eu não quero dor de cabeça.” Funciona assim. Então, eles preferem mandar aquele que está se matando, que está se dedicando. A gente chama de <i>moita</i>, né, o cara que não faz nada. O “moita” fica sempre escondido. Ele fica na moita, mesmo. Então ninguém mexe com ele. Ele fica sossegado, tranquilo, sempre tranquilo, vai embora bonitinho, cinco e meia da tarde. Às vezes tem até um tempinho para bater uma bolinha, fazer um futebolzinho, e dois, três, carregam a estrutura nas costas. (Entrevistado Y)</p> <p>Alguns trabalham, outros levam a coisa em banho Maria... Existe um vício lá dentro. Não funciona como uma empresa. Se fosse uma empresa particular... O que acontece quando o camarada começa a fazer corpo mole? Ele é mandado embora. Aqui no funcionalismo não. O cara começa a fazer corpo mole e não tem como ele ser mandado embora, porque ele tem estabilidade. Aí eles encostam nele e ficam sobrecarregando aquele camarada que é interessado, aquele que faz a sua parte. (Entrevistado Y)</p>
---	--

Quadro 30 – O “Moita”: problema da estabilidade

Nota-se que a mesma condição diferenciada que oferece ao servidor público uma sensação de segurança, por outro lado promove a acomodação do indivíduo. A objetivação desta estabilidade acaba por se proceder dentro da instituição pública e nesse caso militar, no comportamento de seus indivíduos que evitam a mudança e passam a proceder de forma restrita em conformidade à norma estabelecida, como modo de proteção e resposta ao jogo de interesses políticos dominantes. Se a obediência aos princípios da hierarquia e disciplina, por um lado, pode trazer segurança ao executor das tarefas em função das responsabilidades serem divididas, por outro lado pode suprimir a iniciativa ou levar à inibição e ao acomodamento do subordinado.

Neste sentido observa-se uma desesperança de que haja qualquer possibilidade de mudança, rumo a uma gestão mais eficaz, pois os próprios

beneficiados pela estabilidade, neste caso os oficiais, tornam-se reféns deste benefício, ao reconhecer ser este o principal fator que impede o desenvolvimento de novas posturas que privilegiem os bons funcionários. Desta forma o sentimento de indignação pela injustiça estabelecida nas relações de trabalho, em que os servidores acomodados são os grandes beneficiados, acaba sendo disfarçado e minimizado pela percepção da impotência na alteração desta situação.

A falta de colaboração de alguns dos integrantes das equipes de trabalho é tão evidente, que surgem no ambiente de trabalho algumas denominações e estereótipos como o apelido de “Moita”, que são utilizados para fazer referência a certos tipos de profissionais que possuem o hábito do “não fazer”.

Segundo Matos (1994) a imagem do funcionário público no Brasil é caracterizada pela falta de ambição intelectual, pela acomodação, despreocupação com resultados, garantia de emprego, acumulação de funções e gratificações.

Essas imagens negativas do servidor público são representadas socialmente por estereótipos que o caricaturam ironicamente [...] Esses estereótipos encontram origens no próprio comportamento funcional observado pela sociedade no dia-a-dia das organizações públicas; seja na desmotivação e no desempenho improdutivo dos servidores diante das precárias condições operacionais das organizações públicas, seja na falta de controles decorrentes dos processos institucionais que se expressam[...] na inoperância das organizações, na ineficácia dos serviços e, mais diretamente, no comportamento funcional do servidor, como fato concreto exposto à observação (MATOS, 1994, p.55-56).

Interessante ressaltar que no caso do Corpo de Bombeiros este estereótipo foi criado internamente para diferenciar os bons profissionais dos ruins, ou seja, por se tratar de um instituição que conta com a simpatia e reconhecimento da sociedade, o estereótipo tradicional do servidor público não é imputado externamente sobre os bombeiros, mas são os próprios trabalhadores que denominam de “moita” àqueles que sutilmente negam-se a assumir suas responsabilidades.

Diante desta situação, os oficiais ficam divididos entre a necessidade de delegar funções importantes para aqueles subordinados em quem confiam e a consciência de que este procedimento beneficia exatamente o indivíduo que passa todo o tempo a se esconder, evitando que lhe deleguem qualquer atribuição não desejada. O depoimento dos entrevistados verbaliza este conflito na delegação de funções e responsabilidades que está presente no dia a dia de trabalho do servidor

público e que se torna ainda mais crucial para o desenvolvimento de tarefas como a dos bombeiros, cuja atividade relaciona-se diretamente à proteção da vida de outras pessoas.

Categoria	Descrição das Entrevistas
A Burocracia	<p>Tudo o que funciona lá fora... Aqui dentro não funciona por ser um órgão público não é? Essa parte administrativa deixa muito a desejar ainda. Você faz um curso de administração... De ciências contábeis... Qualquer curso que você faz na área... Aqui você não aplica. É complicado aplicar porque vem de rotinas de muitos anos. O trâmite da papelada é muito burocrático mesmo ainda aqui... (Entrevistado H)</p> <p>Às vezes você tenta resolver alguma coisa, você quer agilizar as coisas e você não consegue, você vai ficando desanimado, não é? Vai ficando desanimado... Às vezes, é muito mais fácil você fazer isso daí do que consertar um vidro quebrado da janela. Dá uma dor de cabeça danada, você tem que fazer 3, 4 orçamentos. Às vezes a empresa que está fazendo o orçamento está com uma dívida com a prefeitura ou está com um fundo de garantia dos funcionários atrasado, ou alguma coisa assim... Você tem que tirar certidões e anexar junto e você não consegue tirar as certidões e ela não pode vender para a prefeitura. E você não consegue arrumar o vidro. Eu fiquei esperando... Nós fizemos um orçamento para consertar alguns vidros que estavam quebrados e olha, vou falar para você que levou uns 3 ou 4 meses para liberar. E o vidro quebrado lá. Então você tem que tampar com papelão... Você vai levando a vida, né? (Entrevistado Y)</p> <p>Olha, se a polícia militar fosse uma empresa, já tinha falido há muito tempo. Só não faliu porque o regime é estatal. Porque poderia ser muito melhor. Se fosse uma empresa particular seria muito melhor. É lógico, funciona porque é militar. Porque o regime militar tem a sua legislação, que muita gente diz que é retrógrada em alguns aspectos, mas funciona. Se não fosse isso daí, isso tudo tinha afundado. Se fosse uma empresa particular ela seria, talvez, mais eficiente no aspecto de estrutura, talvez material, assiduidade do pessoal, talvez motivação, porque agora... (Entrevistado Y)</p>

Quadro 31 – A burocracia

Uma simples comparação entre os resultados apresentados pelas empresas públicas e privadas faz emergir a questão da ineficácia da gestão das

organizações públicas que são conhecidas pela ineficiência, pelo desperdício, pela falta de coordenação e de controles. Segundo Matos (1994, p.51) “a crise do modelo econômico e da administração militar e, em decorrência, o desmonte do aparelho do Estado pelos liberais e pelo corporativismo dos funcionários, enfraquece as instituições, desautoriza as funções de direção e coordenação”. Isto pode ser observado quando o entrevistado Y diz: *“se a polícia militar fosse uma empresa, já tinha falido há muito tempo. Só não faliu porque o regime é estatal. Porque poderia ser muito melhor. Se fosse uma empresa particular seria muito melhor”*.

Observa-se ainda que, neste sentido, o fato da instituição ser militar representa um ganho em relação às outras instituições públicas, em que as próprias relações hierárquicas são enfraquecidas. A disciplina e a autoridade emanadas do militarismo são formas de minimizar os efeitos da instabilidade e da burocracia, conforme relatado pelo entrevistado Y: *“É lógico, funciona porque é militar. Porque o regime militar tem a sua legislação, que muita gente diz que é retrógrada em alguns aspectos, mas funciona. Se não fosse isso daí, isso tudo tinha afundado”*.

Cabe ressaltar que a representação da burocracia encontrada nas falas dos entrevistados diz respeito às disfunções do sistema e não ao significado do termo originalmente proposto por Weber. A forma como o termo “burocracia” é empregada pelos entrevistados refere-se aos problemas enfrentados no dia a dia do trabalho, no cotidiano de suas atividades que muitas vezes os atrapalha no alcance de seus objetivos, conforme diz o entrevistado H: *“Tudo o que funciona lá fora... Aqui dentro não funciona por ser um órgão público, não é? O trâmite da papelada é muito burocrático mesmo ainda aqui...”*

Muito já se falou sobre como os efeitos da burocracia são fator de insatisfação para os cidadãos comuns que dependem direta ou indiretamente do trabalho dos órgãos públicos, mas faz-se importante ressaltar o quanto os mesmos são fator de desgaste para os próprios servidores públicos que são impedidos de realizar seu trabalho de forma eficaz e acabam sendo alvo das cobranças internas e externas ao ambiente de trabalho, o que pode ser claramente percebido nas palavras do entrevistado Y: *“Às vezes você tenta resolver alguma coisa, você quer agilizar as coisas e você não consegue, você vai ficando desanimado não e? Vai ficando desanimado...”*

Para Dejours (1988) o sofrimento no trabalho ocorre quando a organização do trabalho escapa à vontade do trabalhador. De fato, uma das principais manifestações de sofrimento relaciona-se à questão da burocracia na instituição que aumenta a rigidez na organização do trabalho e diminui o conteúdo significativo do trabalho.

Uma última categoria de análise do sofrimento de oficiais e que aparece em nível social é a condição de dependência política a que ficam sujeitos os oficiais, e que se relaciona à forma como são constituídas as relações de poder nos meios militar e político brasileiros. Cabe explicar que o cargo de comandante geral da Corporação é um cargo de confiança do governador, o que de certa forma implica em perda de autonomia na tomada de decisão. Interessante ressaltar que esta determinação remete às origens da profissão em Roma, quando o cargo máximo do então Corpo de Bombeiros era uma escolha do próprio Imperador.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Dependência Política	<p>É muito fácil para o governador. Não é? Elogio é muito bom não é? Bombeiro é um serviço fácil para o governo não é? Ele traz louro e o povo é obediente... Disciplinado... Ganha-se pouco... Você sente a ingratidão de Estado mesmo. Funcionalismo puro. Hoje com o passar do tempo... Estou com dezenove anos de casa... Hoje não estou tão <i>glamuroso</i> assim... Ah! Oh!! Parabéns! A profissão de você é maravilhosa! Fale isso com o governador! Vote certo! Pra ver se ajuda... Valorize a educação! De repente este conceito um dia se torne mais material um pouquinho... Salário de soldado apesar de ter filhos como a gente... Não aumenta... Não muda. Você vê bombeiro ser elogiado... Você vai para outro país... Como os caras lá são tratados! Com esse mesmo respeito, esse mesmo reconhecimento... Mas o cara não mora no quebra-quebra da cidade... Lá não andam de ônibus... não andam de carona... Hoje eu estou mais pé no chão sabe? Embora o serviço seja maravilhoso... (Entrevistado B)</p> <p>Então é o que a gente fala: Bombeiro não é igual a COPEL... Que dá lucro... Não é igual a SANEPAR... Que dá lucro... Bombeiro e polícia só dão despesa...(Entrevistado G).</p> <p>Porque qualquer coisa que ele (bombeiro em cargo de confiança) comentar que (não) vai de encontro com o governo ele imediatamente é transferido, a cabeça dele é cortada. Isso aí não tem a menor sombra de dúvida. Isso acontece com a maior facilidade do mundo. Se você não</p>

<p>Dependência Política</p>	<p>dançar conforme a música você, a sua cabeça é cortada. Não tenha dúvida. Você hoje está aqui, outro dia o setor lá, o comando central, te transfere para outro lado do Estado. Se você estiver próximo para se aposentar, eles exoneram você também, e é obrigado a ir para a reserva. (Entrevistado Y)</p> <p>Tudo se baseia em política. Tudo. Você chega a essa conclusão. Você acha que por mais graduado que você seja no posto...Você sempre vai ter que ser amigo de um político. Senão ele vai... Ele vai complicar a tua vida... Ele conhece o fulano, que conhece o ciclano, que conhece o chefe geral...Aí ele fala que não gostou de você, que você falou isso aqui, não sei o que pra ele... Aí ele quer que tome providências... Aí o chefe geral está devendo um favorzinho pra ele... Aí o chefe geral pede a tua transferência...Para fazer o cara se sentir satisfeito. Quer dizer... Ele conseguiu... Ele... Ele... Como se diz... Ele se vingou, não é? Então isso é tudo política. É tudo assim... Isso não adianta. Em todo o lugar é assim, não é (Entrevistado Y).</p> <p>A cidade X é uma cidade vertical com prédios, crescendo... Já estão construindo prédio de trinta andares aqui... Uma escada mecânica custa 3 milhões de reais... Eu acabei de ver o preço aí no mês passado não é? Uma escada toda importada, não existe este equipamento nacional... Mas quando você vê um deputado andar com dez milhões dentro de uma pasta... Pegando avião? Então você vê que ele tinha três escadas mecânicas na pasta não é? Você vê que coisa!!! Não é tanto dinheiro assim, não é? Então ... Daria para fazer isso aí? Daria para ter duas escadas mecânicas de ponta... Viaturas modernas, assim coisa de primeiro mundo? Daria. Para ter um helicóptero? Daria. Lógico que daria. Seria uma coisa fabulosa não é? Uma coisa assim... Você vê mesmo... Você vê. Nossa! É a influência... (Entrevistado Y)</p>
------------------------------------	--

Quadro 32 – Dependência política

A instabilidade das instituições decorrente dos jogos políticos onipresentes na administração pública repercute diretamente na produtividade dos servidores, sempre à espera de mudanças estruturais em seus trabalhos. Matos (1994) alerta para o imediatismo das alianças articuladas na complexa e dinâmica rede de interesses de curto prazo, sem que haja um compromisso estruturante, referências ideológicas consistentes e laços pessoais mais significativos e duráveis.

Governa-se sem a racionalidade de um planejamento sistemático, administram-se organizações sem clareza de suas missões... parecem

reger-se apenas pelos interesses clientelistas e oportunistas dos ocupantes do governo. A ausência de planos cede lugar a projetos casuísticos, cobrindo os interesses das alianças que ganham as eleições e ocupam os espaços institucionais (MATOS, 1994, p..51).

Deste modo faz-se uma nova leitura da adaptação dos meios aos fins, ou seja, os meios são utilizados aos fins em si mesmos, na busca de auto premiação e auto-promoção. Estas atitudes podem ser esclarecidas à luz de Maquiavel, consistindo no uso do poder com fins de manutenção do próprio poder, ou seja, o fim em si mesmo.

Para Matos (1994) o funcionalismo público vive em permanente clima de tensão, sempre à espera de mudanças relacionadas à extinção de órgãos, quedas e colisões de dirigentes que provocam ansiedades de adaptação nas equipes e a criação de novas alianças de poder. Matos (1994, p.48) ressalta ainda que esta transição é traumática para todos os níveis da hierarquia, trazendo sérias conseqüências para o desempenho das atividades: “O mais grave é que desestabiliza também os projetos, as ações, os estilos de gerência e até as produções já realizadas são relegadas, gerando sentimentos de frustração e de inutilidade do trabalho realizado”. Isto fica claro na fala do entrevistado Y: *“Tudo se baseia em política. Tudo. Você chega a essa conclusão. Você acha que por mais graduado que você seja no posto...Você sempre vai ter que ser amigo de um político. Senão ele vai, ele vai complicar a tua vida... Ele conhece o fulano que conhece o ciclano que conhece o chefe geral...Aí ele fala que não gostou de você, que você falou isso aqui, não sei o que pra ele... Aí ele quer que tome providências... Aí o chefe geral está devendo um favorzinho pra ele... Aí o chefe geral pede a tua transferência”*.

A questão da instabilidade política ameaça o bom desempenho das funções do servidor público e neste caso, também influencia o trabalho do bombeiro. Jogar o jogo político passa a ser condição de sobrevivência para o servidor público e coloca-o em condição de ambigüidade em decidir sobre fazer certo as coisas e fazer a coisa certa, pois sua estabilidade depende de alianças com seus pares. Esta situação foi observada pelo entrevistado Y: *“Se você não dançar conforme a música você..., a sua cabeça é cortada. Não tenha dúvida! Você hoje está aqui, outro dia o setor lá, o comando central, te transfere para outro lado*

do Estado. Se você estiver próximo para se aposentar, eles exoneram você também, e é obrigado a ir para a reserva”.

Na fala dos entrevistados, fica notório a repugnância, o inconformismo e a indignação em relação ao sistema, às notícias veiculadas sobre políticos que passeiam com malas de dinheiro: “*Hoje não estou tão glamuroso assim... Ah! Oh!! Parabéns! A profissão de você é maravilhosa! Fale isso com o governador! Vote certo! Pra ver se ajuda... Valorize a educação! De repente este conceito um dia se torne mais material um pouquinho...*” (Entrevistado B). Ao mesmo tempo, também se observa a resignação, por saber-se impotente diante destas situações: ... “*Então isso é tudo política. É tudo assim... Isso não adianta. Em todo o lugar é assim, não é?*” (Entrevistado Y).

6.4.2.3 O sofrimento do soldado “super” qualificado

Assim como se identificou um tipo de sofrimento próprio dos oficiais, percebeu-se também uma “nova” forma de sofrimento que acomete especialmente os soldados com maior nível escolar e cultural. Devido às situações sócio-econômicas do país, é cada vez maior o número de pessoas com curso superior que buscam os concursos para bombeiros, sendo que a ociosidade da capacidade intelectual dos mesmos acaba representando uma ameaça ao bem estar no trabalho. As categorias encontradas em nível organizacional estão descritas no quadro 33.

O SOFRIMENTO DO SOLDADO “SUPER” QUALIFICADO		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
A mudança do perfil dos soldados	É proibido “pensar”	

Quadro 33 - Categorias relacionadas ao sofrimento do soldado

A primeira categoria relacionada ao sofrimento do soldado é oriunda do desejo e da necessidade de desenvolvimento pessoal. Vários soldados que atuam na Corporação buscam realizar um curso superior, além de estar havendo

uma mudança de perfil nos próprios candidatos que participam dos concursos para bombeiros, os quais, em geral também possuem o terceiro grau completo.

Categoria	Descrição das Entrevistas
A mudança do perfil dos soldados	<p>Hoje nós temos um curso nosso lá de formação de soldado... Pelo menos trinta por cento tem curso superior...Tem engenheiro... Tem advogado... Estão indo pra escola para ser soldado do corpo de bombeiro... Porque a situação aí fora está triste, não é? Não sei se (a pessoa) se formou e não quis exercer a profissão. Não sei. Então hoje a tendência é assim. Então tem psicólogo... Não sei o que aconteceu. (Entrevistado Y)</p> <p>Com a entrada de novos soldados, de uns anos pra cá começou a exigir segundo grau... Já vêm pessoas com outro comportamento, pessoas que gostam de estudar... daqui a uns dois anos nós vamos ter próximo a cinqüenta por cento de membros com curso superior. A tendência é que em poucos períodos de tempo vai chegar a oitenta por cento. O ambiente de trabalho melhorou bastante. [...] Acho que foi a entrada dessas pessoas assim com nível de escolaridade maior, nível cultural acima, Tal... Sempre pessoas procurando estudar... (Entrevistado E)</p> <p>Eu venho de uma família muito pobre... Como a maioria do pessoal até 1990 era assim... Agora mudou um pouco o biotipo... O perfil... [...] Nós estamos com pessoas com um alto nível cultural aqui dentro... Quando se abre um concurso no ensino médio... Não limita... Limita a parte de baixo, mas acima não limita... Isso você vê na pessoa... uma carga de conhecimento muito grande... (Entrevistado F)</p>

Quadro 34 – A mudança do perfil dos soldados

Conforme observado por um dos entrevistados, já é grande o número de soldados que possuem o curso superior, sendo que a tendência é que este número cresça ainda mais, podendo chegar a corresponder, segundo o mesmo, a até 80% do efetivo, sendo que os entrevistados representam esta mudança como positiva para a Corporação, uma vez que o convívio com pessoas de maior nível cultural é representado como mais agradável.

Embora esta situação seja encarada como um ganho para a Corporação, o discurso dos soldados com curso superior revela a representação das dores e sofrimentos que ocorrem em nível organizacional e que são relacionados ao

“excesso” de qualificação para as funções e falta de oportunidades para exercitar as capacidades mentais.

Categoria	Descrição das Entrevistas
E proibido “pensar”	<p>Então o ser humano aqui dentro é muito... Sabe? Ele sofre muito preconceito... E o direito de pensar que é um ato que na minha opinião ninguém deve abrir mão dele... Aqui dentro é muito pouco privilegiado. Então nós entramos numa crise psicológica... E você acaba criando alguns problemas de saúde que são problemas ligados a questão neurológica. E isso você vai trazendo pro seu ambiente de trabalho... Você vai pensando... Como que você vai agir aqui dentro... (Entrevistado F)</p> <p>A tropa hoje foi pra faculdade... Você chega na faculdade, você vê o professor falando em democracia uma série de coisas... Isso permite o que? Permite um crescimento. Logo você teve acesso aos direitos... Você vai lutar pelos seus direitos... Então o que, que acaba criando? Eu tenho um exemplo aqui que eu posso fazer que era um menino que bebia... Um menino que ficava dando, armando cenário pra todo mundo... Hoje ele é formado em Direito... Direito entendeu? (Entrevistado F)</p> <p>Aí você quer trabalhar... Aí vem... Sociologia... Vem filosofia... A gente sempre pede biblioteca. Eu estou aqui há dezessete anos... Já pedi biblioteca há dezessete anos atrás... Pode não pode? A lei não permite? Claro que permite! Mas você tem que rever... Que bombeiro que você quer... Você quer um bombeiro que trabalha pra comunidade... Ou você quer aquele bombeiro que quando estoura uma greve... Você convoca ele pra combater aquele cidadão que tem direito... Que está certo? Que bombeiro que você quer? Que policial que você quer? Mas por causa da faculdade... Hoje eu sei o que é respeitar um ser humano... (Entrevistado F)</p> <p>E nós no Brasil no Corpo de Bombeiro não temos direito nem de pensar... O cidadão que abre mão de pensar abre mão da vida... [...] Nós viemos de uma faculdade... Passamos por um curso superior... E aqui dentro quando você vai fazer um curso do SIATE, por exemplo, as disciplinas que você faz lá... Aqui dentro não tem valor nenhum... Aí fica aquele troço repetitivo. Às vezes você sabe mais do que o cara que vai te dar aula... Aí você desanima... [...] Porque o curso não te traz crescimento... Então você fica assim... O que, que eu estou fazendo aqui sentado... Você dorme... Você boceja... Você faz uma</p>

<p>E proibido “pensar”</p>	<p>porção de coisas... Por que? Porque você sabe mais que o outro cidadão que está lá na frente... Administrando a aula. (Entrevistado F)</p> <p>Outro problema também... A hierarquia nossa... Ela não permite um soldado dar instrução para um sargento... Não permite... Eu tenho especialização numa área... Não posso dar instrução pro sargento... Porque eu sou soldado... Ele não vai aceitar... Não! Eu? Vou ter instrução.... Vou ter uma aula com um soldado?</p> <p>Porque tem horas que eu me pego pensando... Que eu não sou uma pessoa realizada profissionalmente... Porque eu sou uma pessoa que gosta muito de pensar... Primeiro que eu leio bastante... Não é que eu estou querendo me engrandecer... Eu leio Sócrates... Aristóteles... E eu não vejo a aplicabilidade desse tipo de coisa aqui dentro. Você vê que é a solução de certos problemas... Mas existe a resistência... (Entrevistado F)</p> <p>Eu aguardo como a maioria do pessoal aqui dentro... Cumprir uma etapa de vinte e cinco anos aqui dentro... Aposentar e tentar outra coisa lá fora... Tentar uma coisa que tenha mais obstáculos que faça que eu pense mais, que me traga sempre problemas para eu tentar resolvê-los melhor... Porque eu gosto de desafio... Você às vezes... Você pega... Você... Quer resolver uma idéia... Olha! Essa idéia vai dar certo! Uma coisa que te use mais a mente... Hoje eu tenho um amigo meu que fez curso de psicologia... Nós conversamos horas e horas... Converso eu... Que sou geólogo... Ele que é psicólogo e um filósofo... Os três ficam ali conversando... Passa a hora do almoço inteira conversando... O que você acha disso, acha daquilo... Passamos horas conversando... (Entrevistado F)</p>
-----------------------------------	---

Quadro 35 – É proibido pensar

Para Dejours (1988) o bem estar do trabalhador está também relacionado à boa adequação entre organização do trabalho e a estrutura mental do trabalhador. A subutilização das capacidades intelectuais, alavancadas pelas idéias tayloristas de separação entre o planejamento da tarefa e a execução da mesma, é fator que gera sofrimento e impede a geração de significado ao trabalho que o indivíduo executa. Isto pode ser observado a partir do desabafo do entrevistado F: *“E o direito de pensar que é um ato que na minha opinião ninguém deve abrir mão dele... Aqui dentro é muito pouco privilegiado. Então nós entramos numa crise psicológica... E você acaba criando alguns problemas de saúde que são problemas*

ligados a questão neurológica. E isso você vai trazendo pro seu ambiente de trabalho”.

A organização taylorista do trabalho é caracterizada pela sua rigidez, pelas exigências temporais, os ritmos acelerados, os ambientes de trabalho, o estilo de comando rígido e controlador, o anonimato nas relações de trabalho e as substituições dos operários como peças de reposição industrial (GOURLART; SAMPAIO, 1998). O trabalho concebido no molde taylorista inibe a adaptação ao trabalho, por impedir a manifestação das atividades intelectuais e principalmente as cognitivas, como pode ser destacado pelo entrevistado F: *“E nós no Brasil, no Corpo de Bombeiro, não temos direito nem de pensar... O cidadão que abre mão de pensar abre mão da vida... Porque tem horas que eu me pego pensando... Que eu não sou uma pessoa realizada profissionalmente... Porque eu sou uma pessoa que gosta muito de pensar... Primeiro que eu leio bastante... Não é que eu estou querendo me engrandecer... Eu leio Sócrates... Aristóteles... E eu não vejo a aplicabilidade desse tipo de coisa aqui dentro. Você vê que é a solução de certos problemas... Mas existe a resistência... “*

Segundo Heloani e Capitão (2003) atualmente as organizações exigem um trabalhador complexo, com especial qualificação, que saiba muito além do que seria necessário para a execução de suas tarefas. Exige-se um trabalhador como maiores habilidades, mesmo que, devido à simplicidade do cargo, estas não sejam utilizadas, gerando sentimentos de impotência e desvalorização que ferem o psiquismo humano e levam as pessoas poucos resistentes a degenerar-se rapidamente.

Importante ressaltar que o soldado representa o problema como uma questão da profissão no Brasil, ou seja, uma realidade coletiva do trabalho do bombeiro em todo o país, trazendo à tona também a questão política, ou seja, os motivos que levariam o Estado a não interessar-se em promover atividades que potencializem o desenvolvimento intelectual da tropa, especialmente em função da necessidade de manter o poder coercitivo sobre os integrantes da corporação.

Importante ressaltar que o soldado constitui a base da pirâmide organizacional e é o executor primário das atividades de bombeiro, estabelecendo contato com as vítimas e experimentando em maiores níveis os efeitos do desgaste de enfrentamento, tornando-se portanto, mais suscetível às frustrações mais

significativas. Segundo Cardoso (2004) as manifestações das frustrações ocorrem nos cargos que não proporcionam ao indivíduo oportunidades para que possam experimentar as suas potencialidades ou concretizar as suas capacidades. *“Eu aguardo como a maioria do pessoal aqui dentro... Cumprir uma etapa de vinte e cinco anos aqui dentro... Aposentar e tentar outra coisa lá fora... Tentar uma coisa que tenha mais obstáculos que faça que eu pense mais, que me traga sempre problemas para eu tentar resolvê-los melhor... Porque eu gosto de desafio...”* (Entrevistado F).

Cardoso (2004) também encontrou esta questão em sua pesquisa com bombeiros em Santa Catarina, confirmando as informações de que, com a melhoria do nível de instrução, os trabalhadores adquirem uma capacidade intelectual superior àquela que possuíam no momento da inclusão na organização, e muitas vezes passam a ter aspirações por posições superiores na estrutura organizacional, sendo que estas aspirações nem sempre se efetivam por imposições alheias às vontades dos trabalhadores.

Além disso, a complexidade das ocorrências exige um aprendizado técnico continuado, de forma a estar preparado para atender às necessidades dos traumas sofridos pelas vítimas. Porém, a estrutura organizacional e funcional da organização militar padroniza os procedimentos técnicos, limitando as atuações dos bombeiros, mesmo que tenham agregado conhecimentos externos à corporação o que fica evidenciado nas palavras do entrevistado F: *“Nós viemos de uma faculdade... Passamos por um curso superior... E aqui dentro quando você vai fazer um curso do SIATE, por exemplo, as disciplinas que você faz lá... Aqui dentro não tem valor nenhum... Aí fica aquele troço repetitivo. Às vezes você sabe mais do que o cara que vai te dar aula... Aí você desanima...”*.

Segundo Guareschi e Grisci (1993) uma atividade verdadeiramente humana deve possibilitar que seu genitor conduza os atributos referentes à sua atividade. Nota-se portanto que, apesar de o trabalho do bombeiro ser representado como fonte de prazer em função do significado gerado pelo mesmo, a forte tendência da “super qualificação” dos soldados representa um fator de sofrimento que pode, em pouco tempo, inibir esta geração de significado, desencadeando um problema crônico em larga escala.

6.4.2.5 A questão das ocorrências

Durante o processo de análise das entrevistas, percebeu-se uma constante dicotomia presente nas falas dos entrevistados: as comparações entre o trabalho administrativo e o trabalho de atendimento a ocorrências, sendo este último considerado por alguns como o “verdadeiro” trabalho do bombeiro. Sendo assim, em virtude das inúmeras representações advindas do âmbito das ocorrências, optou-se por abrir um espaço de análise abordando as especificidades da atividade-fim do trabalho do bombeiro. As categorias analisadas incluem questões vivenciadas em níveis individual, organizacional e social, conforme quadro 36.

A QUESTÃO DAS OCORRÊNCIAS		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
Expectativa por não ter que sair	Administrativo x Ocorrência	Cobrança de agilidade
Reação à sirene	Unidade de corpo na ocorrência	
Memória de ocorrências		

Quadro 36 – Categorias de análise quanto às ocorrências

Quanto ao nível organizacional, foram observadas categorias relacionadas ao conflito entre trabalho administrativo e atendimento à ocorrência e também quanto à unidade de corpo na ocorrência.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Administrativo versus Ocorrência	A diferença do plantão e o administrativo... No plantão a pressão assim... É maior... Quando você está de plantão você está sempre esperando tocar a sirene e sair... E fazer algum tipo de trabalho relacionado ao bombeiro. A pressão é maior um pouco. Na administrativa é aquele negocio... Você entra de manhã pra fazer o seu serviço... Você sabe que a tarde vai embora... [...] No plantão você não sabe o que vai acontecer durante as 24 horas de serviço... Que tipo de acidente vai ter... O que você vai precisar trabalhar... Às vezes alguma coisa que você vai arriscar a sua vida... Geralmente tem alguma

<p>Administrativo versus Ocorrência</p>	<p>coisa... (Entrevistado A)</p> <p>O expediente é o administrativo que a gente fala... A gente brinca... A gente fala que tem os bombeiros e o expediente... Esses caras aí... Não sabem trabalhar de bombeiro... Trabalhar de bombeiro que eu digo... Tanto que a pior coisa que tem é quando você vai trabalhar com um pessoal desses... Que não trabalha... Algumas vezes eles vão ter que ir... Não tem jeito... (Entrevistado G)</p> <p>quem olha o bombeiro de fora... Vê assim... Ah! O bombeiro é aquele cara que sai na rua pra apagar o fogo, pra atender um acidente, pra fazer isso... Fazer aquilo... E na verdade o negócio é algo muito maior do que isto. Eu posso estar lá fora hoje... Amanhã eu posso estar aqui dentro, mas se você for pensar que a coisa... Ela tem que ter uma parte administrativa... Pra quem olha de fora pode parecer assim estranho. Até a própria família mesmo... Mas você não trabalha na rua? Você não atende ocorrência? [...] Na verdade alguns não atendem ocorrência... Mas se eles não estivessem aqui... Quem faria este serviço? Quem estaria vistoriando os prédios em Londrina quanto ao risco de incêndio? Quem estaria prevendo catástrofes se não fosse o pessoal da defesa civil? Quem estaria trabalhando na compra, na aquisição de material, se não fosse uma seção pertinente pra compra de material... Como que a gente teria o caminhão lá? Como a gente teria os materiais lá de socorros de urgência? Quem olha de fora só vê esse foco de quem trabalha na rua. E a gente que está aqui dentro obrigatoriamente à gente tem que ter estas duas visões. Do profissional bombeiro aquele que atende ocorrência... Que é o bem visto assim pela população... E do outro que não atende ocorrência... Porque se não fosse esse aqui aquele lá não sairia. (Entrevistado D)</p>
--	---

Quadro 37 – Administrativo *versus* ocorrência

Martins (2003), em trabalho etnográfico de cunho antropológico realizado na Oitava Companhia Regional de Incêndio do Distrito Federal, identificou várias questões relacionadas ao cotidiano da profissão, entre as quais a diferenciação entre o expediente e o atendimento a ocorrências. Para os bombeiros, correr nas viaturas (o atendimento à população) é considerado a missão fim, a realização plena da sua profissão, sendo que o serviço de expediente, ou trabalho burocrático é considerado missão meio. Isto pode ser observado no discurso dos entrevistados G e A, respectivamente: “*A gente fala que tem os bombeiros e o expediente... Esses caras aí... Não sabem trabalhar de bombeiro... Trabalhar de*

bombeiro que eu digo... Tanto que a pior coisa que tem é quando você vai trabalhar com um pessoal desses... “; “Quando você está de plantão você está sempre esperando tocar a sirene e sair... E fazer algum tipo de trabalho ‘relacionado ao bombeiro’ ”.

Segundo Martins (2003, p.29), o combate ao incêndio é a ocasião mais apropriada para se encenar a heroicidade, pois “é o momento e o lugar em que os bombeiros se tornam os atores principais da ação. Os procedimentos adotados pelos bombeiros nessa situação são relativamente simples, mas impressionam pela rapidez e agilidade”.

Por outro lado, nota-se a opinião diferenciada do entrevistado D ao defender a importância das atividades-meio (expediente) para o sucesso da atividade-fim (atendimentos e salvamentos), demonstrando inclusive que este trabalhador acaba passando por experiências de falta de reconhecimento da própria família, que ao perceber a natureza do trabalho executado, expressa uma certa dose de decepção: *“Até a própria família mesmo... Mas você não trabalha na rua? Você não atende ocorrência?”.*

Talvez a divergência de opiniões entre os entrevistados seja oriunda das origens e da vivência cotidiana de suas funções, ou seja, a percepção ou não de discrepâncias entre a natureza do trabalho, a carga horária de trabalho, o nível de proximidade aos oficiais, além de outros fatores menos evidentes. Porém, apesar da heterogeneidade das guarnições, na ocorrência surge unidade de corpo necessária para o desenvolvimento do trabalho, conforme descrito no quadro 38..

Categoria	Descrição das Entrevistas
Unidade de corpo na ocorrência	Por mais que um soldado seja problemático... Na hora da ocorrência é que você vê que aqui tem espírito de corpo... Na hora da ocorrência isso aí fica de lado... Quando a gente vai para a ocorrência a gente se abraça mesmo e o povo fica até meio receoso... Acho que não é tão ruim assim não é? Quando se trata de urgência, quando você vai para emergência, têm que resolver o problema. Então eu acho que o militarismo nesse sentido... O profissional obedece ao comando... É extremamente obediente não é? Porque quem está ali detrás no gerenciamento na situação... Ele fala: Tem que ser assim! Quem está lá não tem que discutir na hora não é? Quem está lá não tem que discutir. Tem que ser assim. Se errar erra quem deu a ordem, não é? (Entrevistado B)

<p>Unidade de corpo na ocorrência</p>	<p>Fora da ocorrência é uma maneira de agir... Dentro da ocorrência é muito diferente. Então... Quando estamos lá na ocorrência, todo mundo trabalhando... Parece um bando de irmãos... Um bando de meninos brincando. Porque uma vez eu disse: Qual a diferença entre um menino e um homem, um adulto? A diferença é o tamanho do brinquedo. A criança brinca com carrinho. É a mesma coisa. Querem proteger a população... Mas é um bando de crianças brincando. Todos se dão muito bem na ocorrência. [...] Fora da ocorrência... Dentro do quartel... Na rotina do quartel é muito diferente... É muito complicado. Pelo nosso regulamento tem que manter a hierarquia e o nosso regulamento é muito antigo... É um dos mais antigos do mundo... E aí faz com que os praças... Mantenham o lugar deles... Um círculo deles... Os oficiais mantenham o círculo deles. (Entrevistado H)</p> <p>Mesmo na ocorrência o oficial tem que confiar no praça. Às vezes a vida deles está em jogo lá e a vida do oficial está na mão do praça. (Entrevistado A)</p>
--	---

Quadro 38 - Unidade de corpo na ocorrência

De acordo com Cardoso (2004, p.31) a coesão é um relacionamento positivo e expressivo que ocorre entre dois ou mais indivíduos, contribuindo para uma intensificação da participação ou engajamento do indivíduo no grupo. Cardoso (2004) afirma ainda que a coesão pode apresentar-se em duas formas: a chamada coesão comparada, que ocorre entre indivíduos do mesmo nível e a coesão hierárquica, que ocorre entre indivíduos de níveis organizacionais diferentes, sendo esta última objeto de observação do entrevistado H ao afirmar que: *“Quando estamos lá na ocorrência todo mundo trabalhando... Parece um bando de irmãos... Todos se dão muito bem na ocorrência. [...] Fora da ocorrência... Dentro do quartel... Na rotina do quartel é muito diferente... É muito complicado. Pelo nosso regulamento tem que manter a hierarquia e o nosso regulamento é muito antigo... É um dos mais antigos do mundo... E aí faz com que os praças... Mantenham o lugar deles... Um círculo deles... Os oficiais mantenham o círculo deles”*.

Importante ainda ressaltar que esta coesão é objetivada pelo entrevistado pela imagem de “um bando de irmãos brincando”, ou seja, uma representação extremamente afetiva e que faz referência a uma ludicidade que remete ao imaginário infantil, como que desenvolvendo uma alternativa para combater a realidade da dureza e dos riscos da profissão.

Cardoso (2004) afirma ainda que nas relações entre grupos, a coesão ajusta elementos com comportamentos não-conformados, sendo que a coesão grupal elevada estabiliza a composição do grupo pelo investimento emocional e pela sensação de segurança e apoio, manifestando-se também em situações de risco, ameaça ou de perigo, o que fica evidenciado no discurso do entrevistado B: *“Por mais que um soldado seja problemático... Na hora da ocorrência é que você vê que aqui tem espírito de corpo... Na hora da ocorrência isso aí fica de lado... Quando a gente vai para a ocorrência a gente se abraça mesmo e o povo fica até meio receoso...”*.

Nestas ocasiões, as representações sociais sobre o trabalho na ocorrência indicam que seus integrantes são levados a uma maior disposição para assumir riscos do que assumiriam isoladamente, ou seja, o comportamento do grupo não é a simples soma dos comportamentos individuais, ao contrário, as vontades individuais ficam subordinadas à interação resultante do convívio no grupo.

Em nível individual, foram identificadas as categorias: Expectativa por não ter que sair, Reação à sirene e Memória de ocorrências.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Expectativa por não ter que sair	<p>Daí a gente vem cedo, sempre preocupado em estar cem por cento. A expectativa que a gente tem do dia é que a gente não vai precisar sair. Não! Vou trabalhar, mas não vai ter saída nenhuma... A gente não vai precisar sair para nada... (Entrevistado H)</p> <p>Agora já estou mais velho, já não tenho aquela garra, aquela disposição...Quando a gente é novo, nas ocorrências, a gente vai... Nossa! Eu ainda... quando chega a ocorrência é claro a gente vai. Mas hoje já penso assim... Quanto menos ocorrência para mim é melhor...Agora que tem atendimento 24 horas... Pra mim, se passar o tempo todo sem ter que sair é melhor... (Entrevistado Y)</p> <p>Mas eu não tenho mais aquela vontade assim de sair. Quando os colegas novos chegam na corporação, eles ficam loucos pra sair nas ocorrências. Até nas ocorrências quando eles não estão de serviço, eles vão junto também, porque eles querem ficar o tempo todo, né? Pra pegar cancha... Eu não tenho mais essa vontade. Eu não gosto de ir. Os plantões, quanto mais tranquilos forem, melhor pra mim, eu não faço questão de sair, não quero enfrentar nenhum grande incêndio, não quero enfrentar nenhum acidente, não tenho a menor vontade, não</p>

<p>Expectativa por não ter que sair</p>	<p>quero saber de enfrentar... Eu estou nessa fase... Eu estou numa fase assim que os amigos chegam e perguntam “Ah, eu ouvi uma sirene... O que (aconteceu)?” Eu digo “não sei, liga lá pra saber”. Se me chamarem eu vou. Eu já passei dessa fase. Já não procuro mais. Cuido da minha vida, me preocupo com a minha família, entendeu? Faço a minha parte, cumpro a minha missão que eu tenho lá dentro e acabou. (Entrevistado Y)</p> <p>Eu quero é tranqüilidade. Não quero mais saber de correria, não. Mas isso, enquanto você estiver na ativa, você não está isento disso. Enquanto você estiver na corporação isso vai acontecer. Porque eu costumo dizer para os alunos: “a nossa missão é essa e não tem como você fugir”. Você vestiu a camisa, então..... (Entrevistado Y)</p>
--	--

Quadro 39 – Expectativa por não sair

Embora a representação do trabalho esteja diretamente relacionada à imagem de competência na defesa da sociedade, o sofrimento oriundo do atendimento das ocorrências gera uma expectativa de que no plantão o tempo transcorra sem que haja necessidade de sair para os atendimentos, como disse o entrevistado H: *“A expectativa que a gente tem do dia é que a gente não vai precisar sair”*.

No entanto, aparentemente o desejo de participar dos atendimentos nas ocorrências é maior para aqueles que estão iniciando-se na profissão, talvez em função da característica de imprevisibilidade do trabalho, em uma tentativa de acumular experiências e driblar o medo de não estar preparado quando necessário. Conforme se observa no discurso do entrevistado Y, o desgaste proveniente do atendimento de ocorrências é forte e leva o bombeiro a desejar uma tranqüilidade que, pelo menos enquanto estiver “na ativa”, não pode ser usufruída: *“não quero enfrentar nenhum grande incêndio, não quero enfrentar nenhum acidente, não tenho a menor vontade, não quero saber de enfrentar... [...] Eu quero é tranqüilidade. Não quero mais saber de correria, não. Mas isso, enquanto você estiver na ativa, você não está isento disso. Enquanto você estiver na corporação isso vai acontecer. Porque eu costumo dizer para os alunos: ‘a nossa missão é essa e não tem como você fugir’. Você vestiu a camisa, então.....”*

Apesar do desejo de não precisar sair para a ocorrência, observa-se que ao ser chamado pelo soar da sirene, a reação é praticamente instantânea: desaparece o ator que não quereria atuar, surge o “salvador de vidas”.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Reação à sirene	<p>Quando você está de plantão você está sempre esperando tocar a sirene e sair... (Entrevistado A)</p> <p>Então... Quando você toca o alarme e você sai... Numa ocorrência em emergência, você sabe que na pior das situações ou na melhor... O cara está com danos materiais... Quando não está com danos de morte... Danos à vida. (Entrevistado B)</p> <p>Mas naquele momento que toca a sirene... Que toca a nossa chamada... Não tem! O sangue ferve você quer fazer tudo para que a pessoa sofra o menos possível. Não tem nada que impeça a gente de fazer o melhor. (Entrevistado H)</p>

Quadro 40 – Reação à sirene

A sirene, o alarme, as viaturas são a própria representação do trabalho do bombeiro. É a partir destes sinais sonoros que os bombeiros são identificados pela sociedade, pelas vias por onde passam, distinguindo-se da polícia¹² e é também este sinal sonoro que altera sua condição psicológica e emocional, retirando-o da estabilidade e preparando-o para a execução do trabalho, levando-o a esquecer o desejo de não sair nas ocorrências, mas ao contrário, fazendo-o agir com determinação, sem pensar nas conseqüências ou riscos inerentes ao trabalho.

Ainda em nível individual, ressalta-se o aspecto de como as lembranças das ocorrências atendidas causam situações de sofrimento para o bombeiro.

¹² Embora não haja nenhuma lei que regulamente os diferentes sinais sonoros utilizados pela polícia e pelos bombeiros, há uma convenção histórica em que a sirene da polícia constitui-se em um sinal uníssono e contínuo e a dos bombeiros, chamada de “fá-dó”, seja uma sirene de dois toques.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Memória de ocorrências	<p>Tem ocorrências que marcam mais, outras passam despercebidas... De repente pra vítima você foi importante... pra você foi mais uma ocorrência, não é?</p> <p>A gente vai atender uma pessoa acidentada, uma pessoa traumatizada... Torna-se meio corriqueiro pra gente, mas acho que o problema maior que a gente fica imaginando ali naquele momento, é como será depois... Então se é um pai de família... Se é uma pessoa jovem... Uma criança e tal... Então a gente fica... Dependendo da lesão a gente sabe que vai ser complicada... Então fica imaginando como será o futuro daquela pessoa... como que ela vai... Então... A gente passa dois, três dias, cinco dias, até vir uma outra que supera aquela lá... (Entrevistado E)</p> <p>Algumas situações ficavam durante um tempo, hoje eu não penso mais. Eu me lembro, às vezes, fico imaginando, puxa... Mas quando aconteceu, realmente eu fiquei uma semana cabrero... Você fica pensando... “ e se tivesse dado errado?” Deu certo. Mas você fica pensando “e se tivesse dado errado, o que teria acontecido?” Então você fica pensando assim. (Entrevistado Y)</p> <p>Já houve situações de eu ficar triste, de eu ficar comovido com o acidente e de no outro dia de folga, eu ir ao hospital fazer visita pra família... (Entrevistado D)</p>

Quadro 41 – Memória de ocorrências

A lembrança ou não, das ocorrências atendidas é mais um fator que não pode ser controlado pelo bombeiro. O ato de vivenciar o sofrimento alheio é quase uma obrigação imposta pela profissão, mas o ato de esquecer as situações vivenciadas não depende unicamente da vontade do bombeiro, que muitas vezes torna-se refém das imagens e dos pensamentos que lhe invadem a mente, perpetuando-se até um próximo atendimento, mais impactante, que o faça esquecer aquela situação primeira. Além disso, o envolvimento emocional pode variar muito de ocorrência para ocorrência, levando-o muitas vezes a romper as barreiras que oficialmente separam os mundos do bombeiro e do cidadão socorrido.

Para finalizar a descrição e análise das questões de sofrimento relacionadas ao atendimento de ocorrências, resta ainda citar a cobrança de agilidade vivenciada em nível social.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Cobrança de agilidade na ocorrência.	<p>A sociedade reconhece, mas ao mesmo tempo cobra. Na verdade... Não sei se já aconteceu com você... Mas quando você está lá, esperando o bombeiro chegar, parece que é uma eternidade. Mesmo que não demore, mas a impressão que dá... Você está vendo alguém ali sofrendo... Talvez com traumatismo... Na verdade as pessoas querem que seja instantâneo. Mais sempre tem um tempo... Um tempo... Uma resposta nossa é de cinco a sete minutos no atendimento, velocidade... Mais as pessoas querem que seja um minuto pro bombeiro chegar lá. (Entrevistado A)</p> <p>O reconhecimento e a cobrança andam juntas (Entrevistado D)</p> <p>As pessoas reconhecem. Cobram o tempo todo. A gente procura tentar atender da melhor forma possível. (Entrevistado Y)</p> <p>Eu já fui vítima... E você liga e parece que não vem... Que não vem... E faz só cinco minutinhos que você ligou e parece que faz meia hora. No momento ali eles querem ser bem atendidos e um minuto parece que é uma hora. Eu já fui vítima... E você liga e parece que não vem... Que não vem... E faz só cinco minutinhos que você ligou e parece que faz meia hora. A população tem uma confiança extrema no serviço... Na gente... Eu não sinto cobrança deles nesse sentido... Porque até tem gente que acha que eles cobram demais... E quer se preparar... Quer fazer tudo pra chegar lá e não falhar... Mas não vem de lá pra cá essa cobrança... A cobrança é o contrário... É de pessoa para pessoa mesmo. A própria pessoa é que se cobra. A população não. (Entrevistado H)</p>

Quadro 42 – Cobrança de agilidade na ocorrência

A cobrança da sociedade em relação ao trabalho do bombeiro dá-se principalmente na questão da agilidade do atendimento. Esta talvez seja considerada a principal causa de conflitos que levam a sociedade a distanciar-se do reconhecimento em direção à cobrança. São raras as notícias alusivas à falhas técnicas no trabalho do bombeiro, o que fica evidente é a constante e intensa cobrança por mais agilidade, sendo este um fator de sofrimento para o mesmo, em função de que o tempo não se trata de uma variável que possa ser plenamente controlada pelo bombeiro, por mais ágeis que sejam.

Martins (2003) cita que o bombeiro vive uma tensão constante entre o “emocional” e o “profissional” no seu dia-a-dia, sendo que o emocional estaria ligado ao descontrole, à incapacidade de agir rápida, precisa e impiedosamente diante do perigo à vida alheia, enquanto o ser profissional significa não hesitar na

ação, estar alerta para situações inesperadas em qualquer dia, horário e lugar; ciente de que o ato máximo da ação é o auto-sacrifício. Os discursos dos entrevistados demonstram que o bombeiro, colocando-se no lugar do cidadão, busca compreender o alto nível de exigência social apresentado nesta questão: “*Eu já fui vítima... E você liga e parece que não vem... Que não vem... E faz só cinco minutinhos que você ligou e parece que faz meia hora*” (Entrevistado H); “*Mas quando você está lá esperando o bombeiro chegar parece que é uma eternidade. Mesmo que não demore, mas a impressão que dá...*” (Entrevistado A).

Martins (2003) alerta ainda para o fato de que a recompensa desse esforço é pessoal no sentido de ser íntima ao bombeiro, estando ligada à consciência dele. O não cumprimento do dever coloca em ação um mecanismo de auto-punição que não está relacionado apenas ao que a sociedade espera do bombeiro, mas ao que ele espera de si mesmo. Esta situação foi claramente enunciada pelo entrevistado H: “*Eu não sinto cobrança deles (população) nesse sentido... [...] A cobrança é o contrário... É de pessoa para pessoa mesmo. A própria pessoa é que se cobra. A população não.*”

6.4.2.6 Falta de reconhecimento

Neste ponto cabe explicar os motivos que levaram a destacar a falta de reconhecimento como uma categoria específica de análise, pois segundo os pressupostos adotados desde o início do presente estudo, a relação de dupla transformação entre o bombeiro e a natureza que o circunda é geradora de significado, especialmente no que tange ao reconhecimento social existente em relação à profissão, e na oportunidade ímpar que a mesma lhes oferece para constituição de uma imagem diferenciada junto à sociedade de forma geral. Sendo assim, a falta de reconhecimento, e até mesmo o medo de não ser reconhecido, pode ser considerado uma das maiores ameaças à significação de seu trabalho e, portanto, gerador de sofrimento. As categorias que emergiram da fala dos entrevistados relatam, sobretudo dois tipos básicos de sofrimento conforme indicado no quadro 43.

A FALTA DE RECONHECIMENTO		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
	Cobranças e Falta de Reconhecimento Interno	Cobranças e Falta de Reconhecimento da Sociedade

Quadro 43 – Categorias de análise de sofrimento quanto à falta de Reconhecimento

As cobranças e a falta de reconhecimento interno gera frustração e uma conseqüente empreitada pela busca da perfeição.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Frustração e busca da perfeição	<p>A gente é muito mais valorizado... Pela sociedade... Digamos... mais do que aqui dentro pelos nossos superiores...</p> <p>Quando vem cobrança em mim eu perco a motivação. Cobrança me faz perder. Acho que até seja um mecanismo de defesa. Desligar essa sensibilidade que alguém está me cobrando alguma coisa... Para que eu não pare... Para que eu continue. Eu prefiro ser encorajado pelo reconhecimento. (Entrevistado H)</p> <p>Consegui recuperar um bombeiro falido na cidade em todos os sentidos. Reformar toda a parte física, trocar todas as viaturas...Eu tinha equipamentos de ponta... Então eu fui recuperando devagar, participando das coisas... Sempre ali junto.... A gente conseguiu recuperar o prestígio da Corporação na cidade, levantar a estima da corporação. Aí eu cumpri, eu acho que quando eu saí dali eu considerei missão cumprida. Satisfeito...Só... Que não fui reconhecido, não é? Simplesmente você era alguém que ficou lá naquela cidadezinha e que ficou lá. Ninguém sabe o teu nome... Se você fez ou não fez alguma coisa... Então é... É... Isso decepciona um pouco, não e? Mas eu acho que... Quem sou eu, não é? As pessoas reconhecem. Cobram o tempo todo. A gente procura tentar atender da melhor forma possível. (Entrevistado Y)</p>

Quadro 44 – Frustração e busca da perfeição

Se o reconhecimento é capaz de gerar tanto prazer e bem estar, significando o trabalho do bombeiro como gratificante, a ausência deste mesmo fator é expressão de sofrimento que leva à frustração. A cobrança no trabalho e a falta de reconhecimento são evidenciados como fatores de sofrimento e desencadeadores de doenças relacionadas ao trabalho: " Quando vem cobrança em

mim eu perco a motivação. Cobrança me faz perder [...]Eu prefiro ser encorajado pelo reconhecimento” (Entrevistado H).

No caso dos bombeiros esta falta de reconhecimento pode ser proveniente da própria instituição, ou seja, o reconhecimento interno, ou ainda ser oriunda da sociedade, configurando o reconhecimento externo.

A falta de reconhecimento interno foi identificada por Vasconcelos e Faria (2007, p.7) como um sinal de sofrimento, sendo que estes autores alertaram para o fato de que os trabalhadores, visando driblar a insatisfação, racionalizam o fato com frases que buscam aplacar o sentimento de frustração, como por exemplo: “é assim em todas as empresas”. No caso do entrevistado Y, o mesmo termina sua fala com um questionamento sobre sua “pequenez “ diante de uma instituição tão forte como a polícia militar, numa evidente tentativa de resignação: “*Então é... É... Isso decepciona um pouco, não e? Mas eu acho que... Quem sou eu, não é?*”

A falta de reconhecimento externo, ou seja, da sociedade, parece representar uma ameaça ainda mais forte. A cobrança exercida pela sociedade é função das altas expectativas geradas pela mesma em relação ao desempenho destes profissionais, esperando muitas vezes que milagres sejam realizados em determinadas situações de risco. Embora o bombeiro sinta-se satisfeito ao receber o reconhecimento social de suas ações bem sucedidas, convive com o temor da implacável cobrança desta mesma sociedade, quando ocorrem situações de insucesso, às quais estão diariamente submetidos, em função da alta periculosidade e imprevisibilidade de suas tarefas.

Nota-se no discurso do entrevistado Y, a pressão psicológica a que fica exposto o sujeito que abraça esta profissão, variando suas percepções entre o prazer do reconhecimento e a preocupação com as cobranças sociais: “*As pessoas reconhecem. Cobram o tempo todo. A gente procura tentar atender da melhor forma possível*”.

6.4.3 Expressões do Sofrimento e Ações Adaptativas

Segundo Sato (1993) a impossibilidade do exercício do controle sobre o trabalho leva à ruptura, à transgressão do limite subjetivo do trabalhador.

Sato (1993, p.202) afirma que “não havendo mecanismos adequados para lidar com esses sentimentos, dá-se um processo de transformação da subjetividade e a pessoa ‘fica nervosa, fica doente, fica irritante’ ”. De certa forma, estas expressões do sofrimento passam a ser uma necessidade do trabalhador em função da falta de controle sobre o trabalho ter ultrapassado o limite do suportável. Cabe ainda ressaltar que a expressão da ruptura pode dar-se no espaço da mente ou do corpo, sendo que uma expressão do sofrimento inicialmente percebida na mente, pode expressar-se no corpo ou vice-versa.

Em resposta às expressões de sofrimento identificadas, observou-se a presença de um conjunto de aspectos que se apresentam como moderadores da intensidade do sofrimento e que representam uma alternativa para o sofrimento da pessoa. Estas estratégias de enfrentamento do sofrimento, aqui nomeadas como ações adaptativas, também podem ser praticadas em nível individual, organizacional e social, conforme descrito no quadro 45.

EXPRESSÕES DO SOFRIMENTO E AÇÕES ADAPTATIVAS			
Expressões do Sofrimento	Ações Adaptativas (Moderadores de Sofrimento)		
Individual	Individual	Organizacional	Social
Cansaço Mental Alcoolismo Drogismo Divórcios Uso de Anti-Depressivos Problemas de Saúde	Apoio Familiar	Desumanização	A partilha dos sentimentos: Espaço de Palavra
	Religião	Boas condições para o trabalho: ambiente e infraestrutura	
	Combatendo o medo	Combatendo Injustiças	
		Novo militarismo ou Militarismo “light”?	

Quadro 45 – Categorias de análise das expressões de sofrimento e ações adaptativas.

Para melhor compreensão das ações adaptativas, faz-se necessário primeiramente apresentar as principais expressões de sofrimento encontradas, iniciando-se pelo sofrimento mental conforme quadro 46.

Categoria	Descrição das Entrevistas
O sofrimento mental: cansaço mental e nervosismo	A questão emocional é um ponto muito sensível pra mim. Pro meu ponto de vista... Porque uma vez você sendo socorrista... Você começa a trabalhar no SIATE... Isto vai te marcar pro resto da vida. Eu acredito.

<p>O sofrimento mental: cansaço mental e nervosismo</p>	<p>As coisas que acontecem nos atendimentos... As tragédias... As tristezas familiares... Isto vai ficar com você pro resto da sua vida. Isso nunca mais vai sair da tua cabeça. (Entrevistado D)</p> <p>Trabalhar com pessoas é complicado! Não é fácil! Trabalhar com vidas... Com sentimentos e dor... Não é fácil! Tanto que você vê que a avaliação psicológica nossa é inteiramente... De dez, cinco estão estressados geralmente...Eu estou falando porque a gente fez agora nestes tempos... Eu sou estressado. Eu estava no segundo nível de estresse... Eles falam... Esta avaliação não é freqüente é mais um trabalho como você está fazendo... Um trabalho de mestrado... Um TCC... Alguma coisa de psicologia... A gente vai acompanhando a avaliação passo a passo... [...] Tem cara aqui que não parece... Mais ele está chumbado... A gente sabe... Cansaço mental... Cansaço... Impotência... Sentimento de... Vários motivos... (Entrevistado G)</p> <p>Trabalhar com chefia... É complicado... Se você não souber trabalhar e não tiver um apoio psicológico é difícil... Tem cara que não sabe... Eu mesmo tem hora... (Entrevistado G)</p> <p>Eu jogo bastante pôquer na internet... Tem hora que eu perco, dou uns murros assim... Eu falo: Puxa! Pra que? Esse nervosismo... Esse estresse? Eu não gosto de perder nem botão... Eu vejo pelo meu estresse... Eu não gosto de perder... Mas eu nunca fui de ficar muito bravo com isso... E hoje eu fico... Na ocorrência quando eu vejo coisa errada eu começo a gritar com os outros... Depois eu venho e peço desculpa... Eu faço um escarcéu... Eu não gosto das coisas erradas... (Entrevistado G)</p> <p>Se ela (a pessoa) não tiver administrando a vida particular dela bem... Não vai conseguir administrar aqui dentro também... Porque você sabe que quando mexe com o emocional da gente fica difícil para administrar o nosso serviço. Ainda mais nós que temos que lidar diretamente com o ser humano... Porque todo e qualquer ser humano... Ele fica totalmente exposto... Quando ele está em um acidente... Ele fica uma pessoa carente... Ela está precisando de ajuda... Então você tem que estar perto e poder... E fazer um bom atendimento não é? [...] Nós lidamos com pessoas às vezes... Com tentativa de suicídio... Você tem que saber conversar com essa pessoa... (Entrevistado C)</p>
--	--

Quadro 46 – Sofrimento mental, cansaço mental, nervosismo.

O reconhecimento do desgaste emocional é quase unânime entre os entrevistados, sendo que os mesmos o assumem como uma consequência

inevitável da profissão: *“Trabalhar com vidas... Com sentimentos e dor... Não é fácil! Tanto que você vê que a avaliação psicológica nossa é inteiramente... De dez, cinco estão estressados geralmente... . Eu estava no segundo nível de estresse... Eles falam... [...] Tem cara aqui que não parece... Mais ele está chumbado... A gente sabe... Cansaço mental... Cansaço... Impotência... Sentimento de... Vários motivos...”* (Entrevistado G).

Embora consciente do nível de desgaste e sofrimento vivenciado no trabalho, as frases ficam sem finalização, talvez porque revelar as dores do bombeiro seja um mergulho na sua condição humana, um ato reflexivo sobre o quanto dista a tão disseminada imagem de herói da realidade do cotidiano no trabalho.

O discurso do entrevistado C demonstra o quanto o policial militar bombeiro tem que negar suas emoções por imposição das práticas de seu trabalho, uma vez que no momento da execução das missões que lhe são confiadas, ele não pode desestabilizar-se em função da emoção: *“Porque você sabe que quando mexe com o emocional da gente fica difícil para administrar o nosso serviço. Ainda mais nós que temos que lidar diretamente com o ser humano... Porque todo e qualquer ser humano... Ele fica totalmente exposto... Quando ele está em um acidente... Ele fica uma pessoa carente... Ela está precisando de ajuda... Então você tem que estar perto e poder... E fazer um bom atendimento não é?”*

Deste modo, a prática do trabalho exige que as emoções sejam “administradas”, ou ainda, não sejam externalizadas, pois a racionalidade precisa ser priorizada para a boa condução das suas ações. Porém, a impossibilidade de externar suas emoções pode trazer várias conseqüências ao estado de bem estar do bombeiro, comprometendo ainda mais sua saúde e sua vida familiar.

Cardoso (2004, p.71) afirma que em algumas situações o indivíduo pode continuar trabalhando, mesmo com as suas capacidades emocional e física desgastadas, porém nas funções exercidas pelos bombeiros como as atividades de trabalho como motoristas, resgatistas e socorristas, fica uma dúvida quanto às condições emocionais e físicas do indivíduo para que ele possa continuar trabalhando, sem provocar prejuízos no seu desempenho.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Alcoolismo, droguismo, uso de anti- depressivos. Suicídios</p>	<p>Toda e qualquer Instituição que a pessoa não consegue... Administrar essa parte emocional... A pessoa... Você vê na policia... A pessoa se mata... É alcoolismo... Ou droguismo... Entendeu? Então é difícil... (Entrevistado C)</p> <p>Um militar mesmo para se envolver com droga, por exemplo, é muito mais fácil do que uma pessoa que está fora... E várias outras coisas... É um desafio também de você se manter na linha... Se manter firme... (Entrevistado A)</p> <p>Quando eu entrei... Nós tínhamos muito problema de alcoolismo... Aqui dentro. Hoje diminuiu bastante. ..E nós temos cinco casos só. Num universo de duzentos homens eu acho que está razoável... Três de alcoolismo e dois em drogas. Só que no período anterior era cinquenta a sessenta por cento da tropa. Se não era alcoólatra, bebia e era muito difícil... Pessoal difícil de lidar. Períodos difíceis... Tirava plantão... Então à noite ficava preocupado com quem estava... Que companheiro que estava do lado... Como é que ele estava, se tinha vindo de um dia de sono ou não. Muitos saiam do serviço e já iam para o bar. Chegavam em casa de tarde ou de noite e voltavam ao quartel depois de vinte e quatro horas. (Entrevistado E)</p> <p>Tem caso de uso de drogas bastante aqui dentro também... Parece que não, mas... Cada um foge de um lado... Tem muito cachaceiro aqui dentro... A maioria é cachaceiro... Têm alguns que são chapados em religião... É Deus no céu e nós na terra, mas... É demais mesmo às vezes até... Alguma coisa tem que se apegar... Ou na coisa errada ou na coisa certa... Cada um vê no que se apegar... (Entrevistado G)</p> <p>Eu tenho... Eu... A gente está conversando aqui... Eu tenho... (EMOCIONA-SE, CALA-SE E RECUPERANDO O EQUILÍBRIO CONTINUA FALANDO...) Nós... Aqui no bombeiro, nós temos um problema sério de uso de antidepressivos... Em nenhum momento... Agora está se começando a abrir essa idéia... Traz-se um psicólogo para trabalhar... [...] Nós temos um menino formado com mestrado o ano que vem... Aí para trabalhar... Que seria uma pessoa ótima para começar este trabalho... Pra resgatar... (Entrevistado F)</p> <p>[...] Então você começa a observar por que, que ela (depressão) atinge exatamente essas pessoas... Como que ela atinge e o porque que ela</p>

Alcoolismo, droguismo, uso de anti- depressivos. Suicídios	atinge... É o stress profissional? É a profissão em si que é perigosa? Ela é perigosa. Mas lá fora você tem o EPI ¹³ que te protege... Só que, às vezes o pior lugar pra você trabalhar não é lá fora, junto com o acidente com carga perigosa... É onde você está inserido... Onde você está isento de qualquer EPI... Que é o bombeiro psicológico... Não tem como se proteger psicologicamente de nenhum tipo de mal... (Entrevistado F)
---	--

Quadro 47 – Alcoolismo, Droguismo, Uso de Anti-depressivos, Suicídio.

De acordo com Vasconcellos e Faria (2007) a relação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho conta atualmente no Brasil com 12 grupos de doenças mentais, dentre as quais destacam-se: o alcoolismo crônico, os episódios depressivos, os estados de estresse pós-traumáticos, a Neurastenia (Síndrome da Fadiga Crônica), a Neurose Profissional, os transtornos do sono e a Síndrome de Burnout (síndrome do esgotamento profissional).

Muitos dos comportamentos utilizados pelo trabalhador para enfrentar o sofrimento no trabalho são inconscientes e podem trazer efeitos colaterais maléficos para a saúde do trabalhador. Dentre estes comportamentos Souza et al. (2007) citam: o alcoolismo, o tabagismo, os vícios em bebidas a base de cola e cafeína, em drogas ilícitas ou em remédios de utilização controlada como ansiolíticos, calmantes e reguladores do sono. Além destes, Souza et al. (2007) citam também outros como a compulsão por comida (especialmente doces), a robotização do comportamento, as atividades auto-destrutivas, a agressividade e a insanidade mental.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Problemas Familiars e Divórcios.	Tivemos muitos divórcios... Um índice alto dos mais antigos de pessoas divorciadas. Hoje já caiu um pouco... (Entrevistado E) Às vezes isso vai pra casa... Graças a Deus com a minha mulher e com meus filhos eu não consigo... Mas com a minha mãe... A minha mãe pegou a pior parte... Acho que quando eu entrei... Minha mãe fala... Que se ela pudesse voltar no tempo ela voltava... Que o filho que ela criou... Não sou eu hoje. O que eu faço hoje... (Entrevistado G) Tem hora que eu sento na minha casa e falo: Gente! Eu estou tomando

¹³ EPI – Equipamento de Proteção Individual.

<p>Problemas Familiares e Divórcios.</p>	<p>atitude de militar... Eu tenho uma filha de 12 anos e eu falo: Você tem que fazer isso... Eu não sento pra conversar com ela e justificar porque que ela tem que fazer aquilo... Eu falo... Espera aí... Não! Não! Não é assim que funciona... Eu tenho que voltar lá... Ir pela tangente... Conversar com ela... Olha é assim que funciona... Falar até com a própria mulher... É assim que funciona e tal... (Entrevistado F)</p> <p>Nós temos, por exemplo, uma tese de mestrado... Mestrado não! Uma tese de um oficial com relação a problemas de policias com família... Dois trabalhos que eu tive a felicidade de ter lido... Vinte por cento dos militares tem problemas de desquite e de divórcio. Então na minha opinião... É um índice muito alto! (Entrevistado F)</p>
---	--

Quadro 48 – Problemas familiares e divórcios

Nota-se ainda que os entrevistados citam a questão da conseqüente desestruturação familiar, que pode ser decorrente dos comportamentos acima citados e dos próprios sofrimentos decorrentes das atividade laborais. O entrevistado F, examinando suas atitudes, desabafa: *“Tem hora que eu sento na minha casa e falo: Gente! Eu estou tomando atitude de militar...”*, enquanto o entrevistado G aponta as dificuldades com a mãe: *“A minha mãe pegou a pior parte...”*

Cardoso (2004) afirma que o organismo na tentativa de se regular manifesta inicialmente sintomas psicológicos que podem vir a externalizar-se em sintomas físicos, refletindo os conflitos gerados pelas exigências para a satisfação de necessidades no trabalho e afetando o bem-estar do indivíduo.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Problemas de saúde: “Somos pessoas normais...”</p>	<p>Nos somos pessoas normais... Nós temos problemas com saúde... Nós temos que abrir mão da nossa vida pra poder ajudar o próximo... Fazemos isso com maior... Se você pegar do mais moderno ao mais antigo tem esse comprometimento... Qual que é o meu comprometimento? Meu comprometimento é um comprometimento espiritual com a comunidade. Porque se eu for tratar isso como comprometimento social... Eu vou esquecer... Eu vou abrir mão... (Entrevistado F)</p> <p>Olhe o pessoal do SIATE como está! Ou está acabado da coluna... Porque também você não tem nenhum médico que trabalha aqui... Que faça um levantamento da tua saúde se está bem, se não está bem...E quando você aparece com atestado aqui... A primeira coisa é que você</p>

<p>Problemas de saúde: “Somos pessoas normais...”</p>	<p>é vagabundo... Não está querendo trabalhar... Você quer é fugir do serviço... Depois... Isso já aconteceu comigo já... [...] Aconteceu do cara ir lá em casa bater na porta... Pra falar a verdade bateu na minha janela... Que eu estava dormindo... Pra ver se eu estava machucado mesmo ou não... (Entrevistado G)</p>
--	--

Quadro 49 – Problemas de Saúde

De acordo com os relatos, percebe-se que o profissional bombeiro sente-se inibido em expressar suas dores e sofrimentos. O fato de trabalharem cotidianamente com situações trágicas, faz com que as próprias doenças sejam socialmente negligenciadas, ou seja, sentem-se inibidos em expressar os sentimentos em relação à sua própria saúde.

Importante ressaltar que, se o bombeiro encontra dificuldades para justificar a impossibilidade de trabalhar, devido à ocorrência de danos físicos, quanto mais impossível parece comprovar o desgaste emocional que não apresenta sintomas ou sinais no corpo. No âmbito do trabalho do bombeiro, somente o dano físico caracterizado como acidente de trabalho é reconhecido pela organização, inclusive sendo motivo de valorização, em função do exemplo de coragem no exercício da profissão e conseqüente reafirmação da imagem de herói perante à sociedade.

Vasconcelos e Faria (2007, p.12) alertam que o silêncio do sofrimento está relacionado com a lógica do individualismo e que a doença mental está sempre acompanhada de valores de julgamentos de uma dada cultura, sendo que nas organizações “a mesma relaciona-se ao fracasso, a um indivíduo com o qual não se pode contar, alguém frágil, problemático”. O conhecimento destes valores atribuídos à doença mental é que levam o trabalhador a se calar, pois a angústia de ser visto como um fracassado e até mesmo vir a perder o lugar conquistado na organização, faz com que evite qualquer manifestação de seu sofrimento.

Após apresentar as expressões de sofrimento encontradas nas falas dos entrevistados, segue-se delineando as ações adaptativas. Ressalta-se que três tipos de ações adaptativas foram identificados, aqueles relacionados às características da própria instituição (nível organizacional), aqueles relacionados à exteriorização dos sentimentos (nível social) e aquelas relacionados a ações

adaptativas dos indivíduos, o que, conforme Sato (1993), representa não apenas um ajuste do trabalhador ao trabalho, mas também uma conformação do trabalho ao trabalhador.

Sato (1993, p.204) chama de “ação adaptativa” às práticas criadas e adotadas no dia-a-dia de trabalho, capazes de modificar o trabalho prescrito, resultando em jeitos de trabalhar, e que tem como objetivo buscar continuamente o controle sobre o trabalho, apesar da centralização do poder.

Segundo Fernandes et al. (2002) as ações adaptativas refletem a luta dos trabalhadores para manter o equilíbrio, a estabilidade mesclada pelo sofrimento, que pode ser visto como o espaço de luta entre o bem-estar e a loucura, sendo que essa luta tem relação com a organização da personalidade, da história e do passado de cada pessoa. Ainda segundo Fernandes et al. (2002) tais ações são coletivamente construídas, mas, individualmente praticadas, uma vez que estão referenciadas ao limite de cada trabalhador. Sua construção se dá, na prática, tanto através da vivência direta, como através da observação e da troca de informações entre os companheiros de trabalho.

Melo (2002) afirma que cada trabalhador reage de acordo com as situações de trabalho e condições vivenciadas no interior de uma mesma empresa, pela lógica dos processos de regulação colocados em prática pela empresa e pela lógica do próprio indivíduo, expressa no seu espaço de subjetividade. Sendo assim, a racionalidade das ações e reações dos empregados estão sempre em função das “regras do jogo” nas quais eles se encontram. Ainda segundo Melo (2002, p.170) os processos utilizados pelos empregados para a regulação de conflitos nas relações de trabalho, “podem buscar objetivos, não excludentes, de tratar o conflito, resistir, pressionar, expressar, conformar-se, adaptar-se, sobreviver. São ações escolhidas dentro do campo racional, como resposta a uma situação”.

Sendo assim, pode-se encontrar em uma mesma situação de trabalho, num mesmo indivíduo, ou em um mesmo grupo, ações de conformismo e de resistência e, num mesmo comportamento, indicações de conformismo e de resistência. Embora estas situações possam aparentar incoerência, tratam-se de um processo de conhecimento, criação de um espaço, de um ‘saber-conviver’ a partir de ambigüidades, presentes, não na consciência do grupo de empregados, mas na realidade em que vivem (MELO, 2002).

Embora essas ações adaptativas sejam práticas socialmente construídas e que dependem dos contextos concretos de trabalho e do conhecimento que vai sendo construído e socializado ao longo do tempo, as mesmas podem trazer repercussões negativas para o próprio trabalhador. Apesar de serem adotadas como estratégias para evitar o sofrimento, o incômodo e o esforço demasiado, as mesmas não são necessariamente soluções, “na medida em que podem limitar a visibilidade sobre as reais motivações que levam à sua prática” (SATO, 1993, p.205). Laurell e Noriega *apud* Sato (1993) alertam que a adaptação é entendida não apenas como um processo em que há um retorno ao estado normal, podendo dar-se com custos para a saúde, inclusive mediante a estruturação de doenças.

Entretanto é importante salientar que são essas ações adaptativas que, algumas vezes, evitam problemas da esfera psíquica dos trabalhadores. Nesse sentido, observa-se que os transtornos psíquicos se apresentam quando as exigências do meio e do trabalho ultrapassam a capacidade de adaptação do sujeito, ou suas possibilidades defensivas.

Entre as principais ações adaptativas (nível individual) identificadas no trabalho do bombeiro, figuram: o apoio familiar, a religião e o combate ao medo.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Apoio Familiar	<p>A gente tem que estar bem também no lado psicológico nosso porque... Se a gente não tiver uma base familiar... A parte mais difícil do bombeiro... Eu acho que é a parte emocional... Eu... Eu... Não é? Estou dizendo por mim... Mas eu acredito que a parte emocional seja a parte mais difícil mesmo. Por que... Tem que ter uma base familiar... Eu sempre bato em família porque hoje eu saio para trabalhar e eu não sei se eu volto. A gente vê muito em filme, mas... Nós temos bombeiro aqui que é tetraplégico... Você viu o acidente dele... Tem um bombeiro agora... O último que sofreu um acidente... Teve que amputar a metade do pé. Acontece! Acontece sim! E pra isso nós temos que estar preparados... Pra isso... (Entrevistado C)</p> <p>Acredito que sem a família não tem condições do cara ser um bom profissional. [...] Eu sou casado com uma psicóloga e eu converso bastante... Eu acho que a melhor forma que você tem é não se fechar... Dentro do que acontece aqui... Às vezes as pessoas falam: Ah! Não leve trabalho pra casa... As discussões de marido e mulher: Você traz muito</p>

<p>Apoio Familiar</p>	<p>trabalho pra casa! Não! Não é bem assim. Eu acho que as pessoas que estão em casa têm que saber ouvir o que você tem a dizer... Assim como você também tem que saber ouvir o que a sua esposa, o seu marido tem a dizer quando está trabalhando. Todos enfrentamos problemas no meio profissional. A melhor forma é falar sobre isto é sentimentalizar realmente as coisas, e sentir, e passar pra pessoa o que você está sentindo. (Entrevistado D)</p> <p>Nós trabalhamos trinta anos aqui dentro... Vinte e quatro por quarenta e oito (horas). Ou seja, nós vamos ficar dez anos aqui dentro. Em nenhum momento a minha família entrou aqui dentro... Eu tenho uma filha... Eu tenho uma esposa... Ela me admira como bombeiro, mas... Ela não conhece aqui dentro. Ela não conhece meu trabalho. E como que eu vou explicar? Ela tem uma imagem minha que eu considero imagem utópica... E eu considero que a sociedade como um todo tem uma imagem do bombeiro utópica... [...] Nós tivemos um projeto aí que é dos filhos do bombeiro vir tirar o serviço com o pai... Que eu acho que é muito importante. Não sei porque não entrou isso em prática ainda... (Entrevistado F)</p>
------------------------------	--

Quadro 50 – Apoio familiar

O discurso sobre a importância da família para a manutenção do bem estar emocional é bastante intenso entre os entrevistados e pode ser resumido pela fala do entrevistado D: *“Acredito que sem a família não tem condições do cara ser um bom profissional.”* Porém, as expectativas em relação ao apoio familiar são bastante diferenciadas. Alguns esperam que a família seja um alicerce para ampará-los em caso de acidentes como disse o entrevistado C: *“Eu sempre bato em família porque hoje eu saio para trabalhar e não eu não sei se eu volto. A gente vê muito em filme, mas... Nós temos bombeiro aqui que é tetraplégico... Você viu o acidente dele...”*.

Outros valorizam sobretudo o apoio emocional possibilitado pelo diálogo, pelo compartilhamento dos sentimentos, como o entrevistado D: *“Eu sou casado com uma psicóloga e eu converso bastante... Eu acho que a melhor forma que você tem é não se fechar... Dentro do que acontece aqui... Eu acho que as pessoas que estão em casa têm que saber ouvir o que você tem a dizer... Todos enfrentamos problemas no meio profissional. A melhor forma é falar sobre isto É*

sentimentalizar realmente as coisas e sentir e passar pra pessoa o que você está sentindo”.

Há ainda aqueles que defendem uma participação mais efetiva da família nas atividades do quartel, o que possibilitaria um estreitamento entre as esferas pública e privada da vida do bombeiro, conforme relatado pelo entrevistado F: *“Em nenhum momento a minha família entrou aqui dentro... Eu tenho uma filha... Eu tenho uma esposa... Ela me admira como bombeiro, mas... Ela não conhece aqui dentro. Ela não conhece meu trabalho.”*

Souza *et al.* (2007), em trabalho com trabalhadores da indústria pirotécnica mineira, observaram os menores traços de conseqüências maléficas do estresse, junto aos indivíduos que relatam a utilização de ações adaptativas como o apoio social familiar e a significação dada ao trabalho. Naquela pesquisa, assim como no presente estudo, observou-se que a significação do trabalho assume um importante papel na vida dos trabalhadores, diminuindo ou até suprimindo os aspectos negativos da atividade e os sentimentos de medo, insegurança e ansiedades gerados no dia-a-dia.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Religião	<p>Você pode ver que a maioria aqui... São pessoas devotas... A crer... São pessoas religiosas... Porque nós temos que se apegar em alguma coisa... Não é fácil... Você todo dia... Mexer com certo tipo de atividade... Ter uma atividade assim pra administrar o emocional... (Entrevistado C)</p> <p>Mas não sei... No plantão acho que todo mundo, a partir do momento que você pisa pra dentro do quartel, no início de turno você se benze lá, faz as tuas orações e pede pra Deus. E acho que tem algo a mais que protege.</p> <p>Teve também muitas pessoas que as igrejas apoiaram (usuárias de drogas, álcool). Hoje nós temos... Por baixo assim uns vinte por cento de evangélicos dentro da corporação. Ajudou em muito. Então... Nós temos um paralelo não e? Os praticantes. Quem é praticante realmente é praticante. Nós temos entre evangélicos e católicos, pessoas que são de dentro da igreja... Nós temos...Pessoas daqui que representam muito para a comunidade onde moram. Participação efetiva. São pessoas conceituadas que se pegam um cargo na igreja logo estão num nível de destaque dentro da comunidade. Pela forma de trabalho ou pelo que</p>

Religião	representam... Isso também prende a pessoa também a seguir também na linha. (Entrevistado E) Complicado... Aqui você tem cara que... Como que eu vou falar... Apega-se a religião... Muitos... Tem bastante... Mesmo assim são estressados... Mas tentam fazer alguma coisa... (Entrevistado G)
-----------------	--

Quadro 51 – Religião

Quanto ao aspecto da religião, pode-se perceber que a prática religiosa foi representada como uma das mais utilizadas pelos bombeiros, como ação adaptativa ao sofrimento, visando garantir o equilíbrio necessário para a boa execução das tarefas, tendo muitas vezes sido fundamental para o re-estabelecimento de algumas situações mais críticas como drogismo, alcoolismo, depressões, entre outras. Além disso, a fé objetivada pelas orações diárias realizadas ao adentrar o quartel, representa a segurança que não pode ser garantida apenas pelos equipamentos e formação técnica nas situações de risco, tornando-se, ao menos para alguns, em alicerce para o bom desempenho de suas atividades.

Aqui cabe reforçar que alguns estudos consideraram também a influência da religião sobre a forma como as pessoas atribuem significado ao seu trabalho. Davidson e Cadwell (1994) apontaram que membros de algumas igrejas são mais inclinados do que outros a pensarem o seu trabalho como um ministério, Harpaz (1998) indicou que quanto mais forte a convicção religiosa, mais o trabalho será algo significativo na vida de uma pessoa e os estudos de Wolfe (1997) apresentaram uma discussão sobre o significado moral do trabalho, enfatizando a possível relação entre religião e significado do trabalho. Como o presente estudo parte do pressuposto de que o significado do trabalho é fator de bem estar para o trabalhador, destaca-se também que a prática religiosa é representada como um importante meio para que os indivíduos administrem o sofrimento, buscando o bem estar.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Combatendo o medo	Tem plantão que você fica... Pensa que não pensa em nada... Que deixa acontecer pra gente pensar... (Entrevistado E) Teve uma instrução num silo. Esses armazéns lugar bem escuro, bem fundo... E eu até falo assim para o pessoal: Estamos brincando como

<p>Combatendo o medo</p>	<p>quando a gente era criança! É a mesma coisa o desafio. Nessa área chega a ser assim como quando você era pequeno e estava brincando de polícia e ladrão. Nós grandes também brincamos É recompensador. [...] Na hora da instrução a gente tira o máximo proveito bem sério... Mas passa a ser uma grande brincadeira e daí então quando você chega na ocorrência você está totalmente preparado... E o melhor... O psicológico teu está protegido, porque você está levando a sério, mas está tendo uma válvula de escape... Então não tem o stress. [...] Eu mesmo não penso tanto na minha segurança... Porque tem alguém na guarnição pensando em mim. Tem este detalhe também. Se eu chego na guarnição numa ocorrência... Eu posso ficar sossegado ali que aquele sinistro, aquela ocorrência não vai me atingir... Porque tem alguém cuidando de mim. (Entrevistado H)</p>
---------------------------------	---

Quadro 52 – Combatendo o medo

Como descrito anteriormente a análise do discurso dos entrevistados sugere que a convivência diária com situações de risco pode levar o bombeiro a negligenciar o perigo existente e tornar-se refém de sua confiança exacerbada. Um mecanismo para regular este sentimento é o constante reconhecimento da alta periculosidade da profissão e o cultivo de medo como elemento de prevenção. Mas, por outro lado, em muitas ocasiões, é preciso driblar o medo para que a missão seja cumprida. Sendo assim, torna-se necessário dominá-lo e mantê-lo na proporção certa, pois o excesso ou falta de medo, representam igualmente riscos para o bombeiro.

Na tentativa de manter o medo dentro dos limites ideais, os indivíduos fazem uso de algumas estratégias como evitar “pensar” nos riscos como o entrevistado E: *“Tem plantão que você fica... Pensa que não pensa em nada... Que deixa acontecer pra gente pensar...”*. Dejours (1988) indicou que quando a tarefa exige rigidez na sua condução, o trabalhador tende a eliminar o sofrimento, preenchendo sua consciência com uma aceleração do ritmo de trabalho, evitando pensar. Uma outra estratégia de enfrentamento é “confiar na coesão do grupo” como diz o entrevistado H: *“Eu mesmo não penso tanto na minha segurança... Porque tem alguém na guarnição pensando em mim. Eu posso ficar sossegado ali que aquele sinistro aquela ocorrência não vai me atingir... Porque tem alguém cuidando de mim”*. E há ainda uma outra forma já apontada por Dejours (1988) que estaria

relacionada ao uso da imaginação e da fantasia como explicado pelo entrevistado H: *“E eu até falo assim para o pessoal: Estamos brincando como quando a gente era criança! É a mesma coisa o desafio. Nessa área chega a ser assim como quando você era pequeno e estava brincando de polícia e ladrão. Nós grandes também brincamos. É recompensador. [...] Mas passa a ser uma grande brincadeira e daí então quando você chega na ocorrência você está totalmente preparado... E o melhor... O psicológico teu está protegido porque você está levando a sério, mas está tendo uma válvula de escape... Então não tem o stress”.*

Em nível organizacional foram identificados como elementos moderadores de sofrimento: o processo de desumanização, as boas condições para o trabalho, ações de combate a injustiças; e o surgimento de um novo tipo de militarismo, ao qual os entrevistados chamam de militarismo “light”.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Desumanização	<p>Existem situações... Por exemplo, que o militar pode ficar de repente... Frio... Por causa desse tipo de situação... Ai é ruim. Se ele ficar frio... O que começa a acontecer? Assim como médicos também... Como outros profissionais da área da saúde... E se eles ficam frios... Começam a tratar as pessoas como se fossem objetos. Cadê a humanização da coisa? Perde-se aí. Perde-se o fio da meada do atendimento também... Porque uma das vertentes do atendimento é a humanização. É você tratar a pessoa como pessoa... (Entrevistado D)</p> <p>As dores... Aí é que está... Às vezes não é dor é falta de dor... É falta de sentimento. A gente tem uma desvalorização aqui dentro às vezes que chega a ser um pouco... Grande demais! Se eu falar em morte pra você vai ser uma coisa... Falar em morte pra mim vai ser outra coisa. Entendeu? A gente chega numa ocorrência assim... Se você tiver olhando... A gente fala, ri: mais um doador de órgãos! Pra você pode ser o cúmulo... Mais pra gente é mais uma rotina... Vou dar um exemplo... Eu já cortei duas pessoas na faca de cortar... Pra você pode ser nojento às vezes... Uma coisa forte! Pra mim é normal. (Entrevistado G)</p> <p>Eu não consigo me humanizar mais com essas coisas... E a minha maior briga é tentar não passar isso pra minha casa... É o que eu falo... Esse problema... É difícil a gente trabalhar... Tem cara que não agüenta mesmo... Tem cara que vê morto... Bombeiro que vê morto... Da “piti”... Acontece... Ninguém é perfeito... Ninguém é igual mesmo...</p>

Desumanização	<p>Às vezes eu falo... Às vezes eu não sei se eu sou certo, ou ele que é o certo. De eu não conseguir me humanizar com certas coisas, com certas situações... Às vezes ele é mais certo do que eu... (Entrevistado G)</p> <p>Você faz uma barreira... Para você não se machucar... Pra você não sofrer... Você bota um tampão na frente e fala: Aqui ninguém passa... Aqui ninguém entra... Pra você se proteger mesmo... Não porque você não quer... Às vezes você sabe que o que está fazendo é meio errado... Mas você não consegue fazer isso... Você sabe que o que pode acontecer depois pode ser pior... É duro... É estafante. (Entrevistado G)</p> <p>Você cria uma carcaça... Só que como eu te digo assim... É como... A União Soviética... Eu costumo dizer... Ela se guardou de tudo por fora e começou a se corroer por dentro... E aí o bombeiro passa por isso! (Entrevistado F)</p>
----------------------	--

Quadro 53 - Desumanização

Dentre as estratégias defensivas, Dejours (1988) identifica dois tipos básicos. O primeiro tipo inclui aquelas estratégias relacionadas com as construções individuais, ou seja, cada indivíduo desenvolve suas próprias defesas frente aos riscos inerentes a uma tecnologia ou atividade perigosa. No segundo tipo incluem-se as estratégias relacionadas às construções coletivas, onde um grupo particular que se defronta com os mesmos riscos tenta mascarar, conter e ocultar uma ansiedade grave.

A desumanização faz parte deste segundo tipo de estratégias, pois trata-se de uma tentativa para aliviar a pressão emocional resultante do cotidiano do trabalho. Como os bombeiros deparam-se quase que diariamente com verdadeiras tragédias familiares, acidentes com perdas materiais e humanas, além de vivenciarem as dores físicas e emocionais resultantes dos atendimentos que executam, são quase que impelidos à desumanização, ou seja, são levados a criar uma barreira emocional, e passam a lidar com estas situações críticas como se fossem normais e a tratar as pessoas como se fossem coisas, conforme afirma o entrevistado G: *"Você faz uma barreira... Para você não se machucar... Pra você não sofrer..."*

Heloani (2005, p.12) esclarece que este bloqueio, denominado síndrome da insensibilidade também é conhecido por alexitimia, normopatía ou depressão essencial e alerta para o fato de que "embora executando 'normalmente

suas tarefas, a pessoa age mecanicamente, sem encontrar qualquer prazer no que faz, ostentando uma gélida insensibilidade em relação a si mesma e a tudo que a cerca”.

Cardoso (2004) inclui os bombeiros na categoria de profissionais com a função social de cuidadores, e alerta para o fato de que nesta categoria o desgaste profissional é iniciado por uma demanda emocional que tem a sua origem, na maioria das vezes, no atendimento de vítimas com sofrimento físico. Visando preservar a própria sobrevivência psicológica, os profissionais com atividades voltadas a cuidar da vida das pessoas acabam desenvolvendo estratégias para evitar a exposição das suas emoções. Isto se dá principalmente pelos comportamentos de indiferença, de distância afetiva ou de manifestações irônicas para com aqueles a quem socorrem e que são demonstrados por alguns profissionais. Segundo Cardoso (2004) estas atitudes são componentes de um sistema defensivo que é desenvolvido com base na história de vida, nos recursos adquiridos com os treinamentos e com a experiência profissional de cada bombeiro. Esta reação é relatada pelo entrevistado G: *“A gente chega numa ocorrência assim... Se você tiver olhando... A gente fala, ri: mais um doador de órgãos! Pra você pode ser o cúmulo... Mais pra gente é mais uma rotina...”*

Dejours (1988) afirma que os mecanismos de defesa socialmente construídos por grupos específicos de trabalhadores permitem que o trabalhador continue trabalhando, apesar do sofrimento que o próprio trabalho suscita, porém Dejours (2000) alerta que as estratégias defensivas podem também funcionar como armadilha, que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer, assim como é evidenciado pelo entrevistado F: *“Você cria uma carcaça... Só que como eu te digo assim... É como... A União Soviética... Eu costumo dizer... Ela se guardou de tudo por fora e começou a se corroer por dentro... E aí o bombeiro passa por isso!..”*

Heloani (2005) afirma que este embotamento da afetividade é mais observado por familiares e amigos do trabalhador do que por ele mesmo, sendo que ao evitar qualquer manifestação de sofrimento, o indivíduo constrói uma verdadeira couraça para se blindar contra qualquer sofrimento de ordem psicológica o que leva a uma debilidade do equilíbrio psicossomático, acarretando uma grande variedade de enfermidades, entre as quais destacam-se as doenças cardiovasculares como o infarto do miocárdio e hipertensão arterial.

De acordo com Codo (1998, p.45) profissionais ligados ao trabalho de cuidar, precisam estabelecer vínculos afetivos importantes com seus clientes para cumprir sua função e ao mesmo tempo, necessitam de um distanciamento afetivo que lhes permita administrar providências técnicas, protegendo-os das perdas inevitáveis, como por exemplo, a morte de pessoas atendidas. Codo (1998) ressalta que, se por um lado o reinado da técnica tornaria seu trabalho insuportável, o mesmo se daria com a adoção afetiva de cada cliente. Sendo assim, alerta para a necessidade de que se encontrem formas de lidar com o impasse, através do aumento da resistência do trabalhador, ou atividades que permitam o deslocamento, a administração de sua energia afetiva.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Ambiente de Trabalho e Infra-Estrutura.	<p>Hoje as pessoas chegam aqui, a roupa de cama está arrumadinha, a cama está arrumada... Banheiro limpo e encontram roupa trocada diariamente, tudo arrumadinho... Alimentação: tem café da manhã pra quem entra... Almoço e janta e café da noite.</p> <p>Água mineral... Temos alimentação muito boa: duas misturas, quatro verduras... Tal... Então a pessoa está encontrando um ambiente bastante agradável com relação à estrutura, não é? Ar condicionado... Calor... Tal... Tudo certinho... (Entrevistado E)</p> <p>Com a entrada de novos soldados, de uns anos pra cá começou a exigir segundo grau... Já vêm pessoas com outro comportamento, pessoas que gostam de estudar... Daqui a uns dois anos nós vamos ter próximo a cinquenta por cento de membros com curso superior. A tendência é que em poucos períodos de tempo vai chegar a oitenta por cento. O ambiente de trabalho melhorou bastante. (Entrevistado E)</p>

Quadro 54 – Ambiente de trabalho e infra-estrutura

A infra-estrutura ofertada aos bombeiros no quartel é bem avaliada, sendo valorizada especialmente por aqueles bombeiros mais antigos, que vivenciaram os investimentos realizados no que tange ao conforto da tropa. Observa-se que não se trata aqui da infra-estrutura relacionada à aquisição e modernização de equipamentos e viaturas para o trabalho, mas sim das questões relacionadas ao ambiente de trabalho, incluindo-se o convívio com pessoas de melhor nível cultural, como já citado anteriormente.

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Combatendo Injustiças</p>	<p>Eu, graça a Deus, eu consigo me impor um pouco... Tento... Bato... Até porque eu faço (o curso de) Direito justamente por isso. Eu curso o último ano de Direito e um dos maiores motivos que fiz Direito, foi justamente pra aprender a brigar aqui dentro. [...] Nossa! Aprendi muita coisa... Eu odeio ser injustiçado... Eu odeio que injusticem as pessoas aqui dentro... Aqui dentro tem muito disso... Hoje menos...Quando eu comecei a fazer Direito era mais... Hoje está um pouco menos... Está mais família isso aqui...Menos problema... (Entrevistado G)</p> <p>Se você não tomar a verdade do cara como verdade absoluta... Ele tem o poder constituído... Ele comete as retaliações... Algumas como no meu caso... Que eu já estou acostumado a levar pau mesmo... Nem ligo pra isso... (Entrevistado F)</p>

Quadro 55 – Combatendo injustiças

Constata-se que o fato de fazer um curso superior em Direito, conforme narrado pelo entrevistado, faz parte de uma estratégia de regulação e consiste numa ação racional à sua sobrevivência e sua manutenção adequada, baseada em parâmetros individuais. “Essa racionalidade das ações e reações dos empregados estão sempre em função das regras do jogo nas quais eles se encontram” (MELO, 2002, p.161).

As relações de poder, reproduzidas e produzidas dentro das organizações, e a inerência do conflito na própria estrutura organizacional significando a existência de interesses divergentes, exigem que, de uma forma ou de outra, seja desenvolvido um sistema de regulação. O papel dos processos de regulação dos conflitos é o de manter em equilíbrio e o de assegurar o funcionamento de um sistema complexo, que subentende a existência e a manifestação contínua de interesses antagônicos e de contradições, mas também de processos de cooperação (MELO, 2002, p.158).

Categoria	Descrição das Entrevistas
<p>Novo militarismo ou militarismo “light” ?</p>	<p>Hoje o militarismo está muito longe de ser aquele militarismo oficial, soberano, igual a cumpra-se... Nem no exército acho que não é tanto assim... O militarismo evoluiu muito... Tinha muitos abusos... Muitos abusos... Mais evoluiu... Eu acho que ainda tem alguma coisa velada de pressão... Entendeu? [...] (Entrevistado B)</p> <p>Mesmo o militarismo que é severo que é rígido... Ele evolui também. A passo mais lento do que as leis civis ou a parte civil mais ele também evolui. Não é nenhum bicho de sete cabeças Ah! Ele é militar! Ele é um</p>

Novo militarismo ou militarismo “light” ?

cara assim mais... Não! Eu acho que vai da cabeça do camarada, ver até onde ele consegue suportar as regras. E não só suportar... Ele pode também ver as regras, saber o que é condizente ou não com essas regras e pode também retrucar essas regras. Hoje existe esta possibilidade. Não é mais como era antigamente que se falava assim... Era assim e não assado! Pronto ! Pedra é pedra, não é pau. Não! Hoje você vê que está errado... Você tem os meios de estar retrucando, de estar conversando... (Entrevistado D)

Perseguição... Acredito que não tenha. Hoje acabou muito isso aí... Já teve no passado... Injustiça. Você nunca viu injustiça? Sim eu já vi muito... Todo tipo... Todo tipo... Hoje está bem mais tranqüilo... O tratamento do subordinado hoje é de extrema camaradagem... Acho que não tem aquela coisa de imposição. Cada um sabe da sua função... Eu sei da minha, o outro sabe a dele, então a gente respeita aqui como deve ser tratado um e outro. (Entrevistado E)

Hoje nós estamos numa época que... Acabou-se a ditadura... Nós estamos passando pela transição... Antigamente... Como que se fazia pra manter a ordem... A gente usava o regulamento que circulava no exército. Que era como que se usa até hoje. Só que hoje tem uma outra interpretação... Tem muitos oficiais hoje que vem com a cabeça mais aberta. Ele chega pra você. O que, que aconteceu? Aconteceu... Isso... Isso... Isso... Assim vai... Olha! O soldado falou que aconteceu isso. Então vamos aceitar que o soldado tenha razão. Ele começa que eu sou inocente, não ao contrário... (Entrevistado F)

Você tem hoje uma linha de amizade mais curta... Um tempo atrás era muito distante. Você não chegava, você não ia até um oficial. De uns oito anos pra cá mais ou menos isso foi cortando... Porque nós procuramos, dentro, tentar fazer com que haja uma intimidade maior entre oficiais e praças... Para que isso reflita positivamente dentro da ocorrência. Para que cheque numa ocorrência cada vez mais... Hoje é muito mais gratificante... É mais curto o laço... Entre os círculos... Vamos falar assim... Entre praças e oficiais. Há uma necessidade até deles de se aproximarem mais da gente para que a gente também tenha interesse de fazer cursos... Motivando a gente a estar chegando mais próximos deles nas graduações... [...] Só que está mudando. Porque hoje os oficiais são muito mais humanos... Entendem muito mais... Tem outra formação, sem ser a formação da academia... Uma formação secular... Ou é História... Ou é Direito... Então a engrenagem está funcionando melhor... Mas não seria por causa do militarismo... Seria por causa dos conceitos extra-militares que estão sendo discutidos dentro dos

<p>Novo militarismo ou militarismo “light” ?</p>	<p>quartéis... Porque se fosse só o militarismo, nós estaríamos hoje muito atrasados. (Entrevistado H)</p> <p>O capitão X é formado em Letras e Metodologia do Ensino e ele vê as falhas que estão acontecendo... Mas ele não viu isso dentro do militarismo... Ele viu isso fora. Só que ele traz para dentro... Só que outros membros... Não só oficiais... Outros membros da corporação abaixo dele, não concordam ainda com isso... Querem manter... Querem fazer que nós sejamos dirigidos só pelo militarismo. Que é o RDE o RISG (Entrevistado H).</p> <p>Falando de militarismo... No bombeiro é bem mais light assim que na polícia. Na polícia a cobrança do militarismo... Assim é bem maior. A gente se relaciona... Com oficiais e até mesmo coronel. A gente sai... Jogamos bola juntos... Tal... E as pessoas começaram a compreender também que assim... Eu acho que a melhor forma de serviço sair... É trabalhando em harmonia... Eu acho que eles chegaram a essa conclusão. Por isso que hoje tem mais abertura no relacionamento entre oficial e praça. Na verdade o oficial depende do praça e o praça depende dele (oficial) também. (Entrevistado A)</p>
---	--

Quadro 56 – Novo militarismo ou militarismo “light” ?

Considerando-se que a princípio, o militarismo seja um “mal necessário” surge uma ação adaptativa que incide sobre a rigidez das normas do próprio sistema. Observa-se que esta ação coletiva é defendida por praticamente todos os entrevistados e aparenta ser uma possibilidade para que a manutenção do sistema militar não exceda o limite subjetivo das guarnições, no que tange ao uso da disciplina e da hierarquia.

Dentro desta perspectiva, surge um “novo” militarismo, um militarismo “evoluído”, ou “transformado”, apelidado por um dos entrevistados como um “militarismo light”, diferente do militarismo vivenciado na polícia militar, conforme citado respectivamente pelos entrevistados B, D e A: *“Hoje o militarismo está muito longe de ser aquele militarismo oficial, soberano, igual a cumpra-se... Nem no exército acho que não é tanto assim... O militarismo evoluiu muito...”*; *“Mesmo o militarismo que é severo que é rígido... Ele evolui também. A passo mais lento do que as leis civis ou a parte civil, mas ele também evolui.”*; *“Falando de militarismo... No bombeiro é bem mais light assim que na polícia”*.

A coesão entre os círculos, segundo os entrevistados, é garantida não apenas pela força do militarismo, mas também pela integração, pela aproximação entre os mesmos. O relato desta aproximação foi ancorado no reconhecimento de sentimentos como: respeito, camaradagem e harmonia e foi objetivado nos jogos de futebol, em que praças e oficiais, incluindo aqui até mesmo o coronel, integram-se, deixando temporariamente seus postos hierárquicos e vivenciando uma aproximação nos relacionamentos. *“Você tem hoje uma linha de amizade mais curta... Um tempo atrás era muito distante. Você não chegava, você não ia até um oficial”* (Entrevistado H); *“A gente se relaciona... Com oficiais e até mesmo coronel. A gente sai... Jogamos bola juntos... Tal...”* (Entrevistado A).

Um outro fator enfatizado pelos bombeiros foi a possibilidade de contestação, outrora simplesmente inaceitável, mas que atualmente é praticada com certa normalidade pelos subordinados em relação às ordens superiores, conforme enfatizado pelos entrevistados D e F: *“E não só suportar... Ele pode também ver as regras, saber o que é condizente ou não com essas regras e pode também retrucar essas regras. Hoje existe esta possibilidade. Não é mais como era antigamente”*; *“Tem muitos oficiais hoje que vem com a cabeça mais aberta. Ele chega pra você. O que, que aconteceu? Aconteceu... Isso... Isso... Isso... Assim vai...”*

Apesar da constatação das mudanças, os entrevistados apontam que as mesmas foram desencadeadas pela introdução de conceitos extra militares na Corporação, absorvidos pelos oficiais em cursos de nível superior em instituições não militares: *“Então a engrenagem está funcionando melhor... Mas não seria por causa do militarismo... Seria por causa dos conceitos extra-militares que estão sendo discutidos dentro dos quartéis... Porque se fosse só o militarismo nós estaríamos hoje muito atrasados.”* (Entrevistado H).

Em nível social, observou-se como principal ação adaptativa o reconhecimento da necessidade em compartilhar os sentimentos por meio da criação do que Dejours (1988) chamou de “espaço de palavra”, oportunizando a exteriorização do sofrimento e suas causas.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Compartilhando os sentimentos / Espaço de Palavra	Já houve situações de eu ficar triste, de eu ficar comovido com o acidente e de no outro dia de folga, eu ir ao hospital fazer visita pra família... Então acho que este sentimento, se a gente deixa ele de

<p>Compartilhando os sentimentos / Espaço de Palavra</p>	<p>lado, a gente acaba ficando frio. Então a melhor forma de fazer é não deixar ele suprimir você... Mas realmente sentir... Sentir... Ver que cada pessoa tem um sentimento diferente... Cada pessoa... Tem uma condição de ter um sentimento, de sofrer, de ficar feliz... E acho que a gente também... Numa situação, a gente não deve deixar que isso sobressaia na nossa vida, mas acho que conversar e sentir. (Entrevistado D)</p> <p>O índice de alcoolismo aqui dentro... Há dez anos atrás era altíssimo... Hoje é mínimo... É uma evolução que você tem que tirar o chapéu! Mas porque? Isso ocorreu porque? Há pessoas isoladas... Há pessoas! Isoladas... Não foi o sistema... Há atos isolados... Não foi o sistema que se preocupou com esse tipo de problema... Foram atos isolados! Quando você põe o cidadão pra dentro... Com curso e não vem... O álcool... O outro olha passa vergonha fica com vergonha... A gente sempre trabalha em dupla, em trio... O cara começa a ver... Começa a olhar do seu lado... Você conversa com ele... O que, que está acontecendo... Ele se abre pra você... É mais fácil eu tirar uma informação dele como soldado do que o oficial... (Entrevistado F)</p> <p>Toda e qualquer ocorrência... Quando o pessoal sai para a ocorrência e retorna... Tem o <i>feedback</i>. O pessoal senta... E o que achou alguma coisa errada... Tal... Se tem que melhorar... E tal... E aí a gente vai conversando...Conversando a gente consegue... Melhora o nosso... A nossa mão de obra... E conversando um fala o que sente para o outro, o que sentiu e tal... E a gente vai ajudando no emocional nosso também. Que a gente tem que estar... (Entrevistado C)</p> <p>Faz muita falta não poder falar...O fato de eu estar conversando com você já é uma maneira de eu estar me expressando porque você é uma pessoa que não conhece do que eu falo... Então é diferente de eu chegar e conversar com o capitão... Capitão, assim assado...! Ele é capaz de olhar pra mim e falar: Ah! Larga mão de ser frouxo! Eu acho que a gente devia ter um acompanhamento psicológico bem forte... Trabalhar com vidas... Trabalhar com sentimentos, com poses, com essas coisas... Não é fácil É a pior coisa que tem... E eu não tenho paciência... Eu tenho pano curto... Não tenho pavio... Eu tentei botar a minha barreira... Sei que está errado... Mas a gente não tem apoio psicológico aqui dentro. Nenhum... (Entrevistado G)</p> <p>Eu já vi gente pedir psicóloga aqui há dezessete anos atrás. (Entrevistado F)</p>
---	---

Quadro 57 – Compartilhando os sentimentos: o espaço de palavra

Cardoso (2004, p.50) registra que profissionais com atividades que exigem altas demandas emocionais tendem a compartilhar as suas reações com companheiros afetivamente mais próximos:

A manifestação emocional diante de integrantes de outros grupos é evitada pelos bombeiros porque a demonstração de fraqueza não se compatibiliza com valores da organização, que prima pela coragem e os atos de heroísmo, consubstanciados pela promoção em vida e *post mortem* em casos de relevâncias profissionais.

Sendo assim, os problemas pessoais e profissionais são partilhados com os mais íntimos, normalmente entre os membros de uma mesma guarnição, que tendem a passar mais tempo juntos, e portanto, desenvolvem maior nível de unidade e confiança entre si, o que em termos de caserna é denominado como coesão: *“Toda e qualquer ocorrência... Quando o pessoal sai para a ocorrência e retorna... Tem o feedback. O pessoal senta... [...] E conversando um fala o que sente para o outro, o que sentiu e tal... E a gente vai ajudando no emocional nosso também”* (Entrevistado C).

Na via oposta, o discurso do entrevistado G demonstra a dificuldade de partilhar os sentimentos entre graus hierárquicos mais distantes, além de indicar o temor pela falta de compreensão quanto aos sentimentos verbalizados: *“Então é diferente de eu chegar e conversar com o capitão... Capitão assim assado... Ele é capaz de olhar pra mim e falar: Ah! Larga mão de ser frouxo!”*

O comportamento humano, como manifestação da subjetividade, é dinâmico e se desenvolve por meio da socialização. A realidade subjetiva é formada pelo registro na consciência das crenças e valores que são resultantes das experiências físicas e afetivas, vivenciadas no seu contexto ambiental. As experiências grupais permitem ao indivíduo a identificação de um lugar comum, no qual passa a se reconhecer como um dos seus integrantes. A importância da socialização dos sentimentos foi expressa na fala do entrevistado F: *“Não foi o sistema que se preocupou com esse tipo de problema... Foram atos isolados. [...] A gente sempre trabalha em dupla, em trio... O cara começa a ver... Começa a olhar do seu lado... Você conversa com ele... O que, que está acontecendo... Ele se abre pra você... É mais fácil eu tirar uma informação dele como soldado do que o oficial...”*

Dejours (1988) defende a necessidade de que as organizações viabilizem um espaço público de palavra, que permita a troca e a exposição das dificuldades enfrentadas pelos sujeitos em seus ambientes de trabalho. Dejours (1996) aponta que o problema do sofrimento tem origem principalmente na discordância entre organização do trabalho prescrita e organização do trabalho real e recomenda que a transparência, a solidariedade, as relações de confiança e o reconhecimento sejam retomados como uma dimensão “diversa da técnica”, pertencente ao campo da ética nas relações de trabalho, através do uso da palavra e de um espaço de discussão onde as opiniões são públicas. Estes componentes éticos seriam parte essencial das condições necessárias para que os trabalhadores possam construir defesas coletivas contra o sofrimento, contribuindo para seu equilíbrio psíquico e de sua saúde mental. Esta necessidade de falar foi observada nas frases do entrevistado G: *“Faz muita falta não poder falar...O fato de eu estar conversando com você já é uma maneira de eu estar me expressando, porque você é uma pessoa que não conhece do que eu falo...”* Heloani (2005) afirma que a possibilidade de desenvolver uma atividade de trabalho sem prejuízo da saúde está diretamente relacionada ao controle que o trabalhador possa ter sobre o seu trabalho, sendo que, na impossibilidade de isto acontecer, é preciso ao menos assegurar que ele possa verbalizar seu incômodo, utilizando-se este “espaço de palavra”.

Assim como identificado por Cardoso (2004) observou-se a falta de uma assistência especializada na organização, capaz de realizar um apoio psicológico aos componentes das guarnições, sendo que o indivíduo que trabalha para cuidar da vida alheia, transforma-se em vítima do seu próprio trabalho e manifesta a necessidade de ser também “cuidado” por alguém, o que fica evidente nas falas dos entrevistados G e F respectivamente: *“Eu acho que a gente devia ter um acompanhamento psicológico bem forte... Trabalhar com vidas... Trabalhar com sentimentos, com posses, com essas coisas... Não é fácil É a pior coisa que tem... Mas a gente não tem apoio psicológico aqui dentro. Nenhum...; ”Eu já vi gente pedir psicóloga aqui há dezessete anos atrás. [...] Em nenhum momento... Traz-se um psicólogo para trabalhar... [...] Nós temos um menino formado com mestrado o ano que vem... Aí para trabalhar... Que seria uma pessoa ótima para começar este trabalho... Pra resgatar...”*

Neste último depoimento destaca-se o uso do termo “resgatar”, objetivando a representação do apoio psicológico. Observa-se que o termo resgate é tipicamente utilizado para fazer referência à atividade-fim da profissão. Nota-se aqui um reconhecimento, uma verdadeira confissão, de que “alguém” precisa resgatar a saúde mental do bombeiro, para que este possa resgatar os cidadãos, cumprindo sua missão perante a sociedade.

As estratégias descritas são parte do conhecimento acumulado resultante do viver e do atuar em uma determinada realidade e que possibilitam organizar e analisar as reações mais “comuns” ou mais “utilizadas” para enfrentamento das mais diferentes situações, configurando-se, segundo Fernandes *et al.* (2002) em uma realidade que desempenha papel constitutivo na gênese das representações, da atividade simbólica do próprio trabalhador, neste caso o bombeiro.

Sendo assim, cada bombeiro mobiliza mecanismos inconscientes de defesa do ego, buscando suas saídas e convivências com seu sofrimento e as formas de descarregar suas frustrações. Observam-se formas de resistência ao sofrimento e ações adaptativas individuais e coletivas, mobilizadas contra a possibilidade de adoecimento. O bombeiro, de acordo com as características organizacionais do seu trabalho, busca agir sobre o acontecimento como forma de não ficar impotente face às fontes de agressão psíquica (agressão psíquica da morte, da sobrecarga e do desgaste) geradas pelo trabalho. Tavares (2003, p.56) alerta para o fato de que as estratégias não são excludentes, ou seja, mais de uma estratégia pode ser utilizada pela mesma pessoa.

As ações adaptativas evidenciadas mostram a existência de uma organização do trabalho, com procedimentos previstos, e uma organização que de fato ocorre. Essas ações adaptativas, ao modificarem o trabalho planejado, interferem na qualidade do produto (no caso, o serviço prestado), podendo não só melhorá-lo, mas, também, comprometê-lo.

As falas mostram também que, apesar do insuficiente poder para interferir no contexto do seu trabalho, os bombeiros entrevistados evitam, continuamente, ultrapassar o limite subjetivo, prevenindo a ruptura do equilíbrio, através de ações adaptativas que modificam o trabalho planejado sem, no entanto,

replanejá-lo, o que, por sua vez, os leva a ter que enfrentar os mesmos problemas, diariamente de forma repetitiva.

De acordo com Dejours (1996), o indivíduo recorre a estas estratégias para manter-se saudável, mesmo estando sujeito a condições de trabalho desestruturantes, sendo que permitem ao trabalhador não adoecer, mesmo quando submetido a uma organização de trabalho potencialmente desestabilizadora.

6.4.4 A Representação Social dos Bombeiros sobre o Bem Estar no Trabalho

Na análise das entrevistas foram identificadas algumas categorias associadas à vivência de prazer no cotidiano da organização, sendo que os bombeiros representam o prazer mediante associações com a realização pessoal, o reconhecimento e a “paixão” pelo trabalho realizado, ou seja, à existência de um sentimento de adequação, de prazer associado ao “fazer o que gosta”. O quadro 58 apresenta as categorias das principais representações identificadas. Observa-se que no aspecto de bem estar, as categorias encontradas referem-se ao nível individual e social, sendo que nenhuma categoria em nível organizacional foi encontrada.

BEM ESTAR		
Nível Individual	Nível Organizacional	Nível Social
Eu Gosto de Ser Bombeiro!		Reconhecimento Social
		Reconhecimento Familiar

Quadro 58 – Categorias de análise de bem estar no trabalho

Em nível individual, a representação do bem estar relaciona-se ao prazer de fazer aquilo que gosta.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Eu Gosto de Ser Bombeiro!	O meu trabalho... É algo assim muito... Bom... Gratificante... Servir... Trabalhar no bombeiro não é um peso... Eu gosto de vir no quartel eu gosto de estar aqui... Eu gosto de fazer o que eu faço... Eu gosto muito de ser bombeiro. É um emprego que você entra pra aposentar e ficar

**Eu Gosto de Ser
Bombeiro!**

até aposentar. A profissão de bombeiro... Você não imagina outra... Você não imagina assim fazendo uma outra coisa... Vinte anos que entrei... Vinte e um anos... Então não aprendi mais nada assim... Depois que entrei aqui... Uma outra profissão lá fora e tal... Mas é muito gratificante... E eu acho que a maioria. Ninguém pensa assim em fazer uma outra coisa, pra sair trabalhar em outro lugar. (Entrevistado A)

Eu sempre quis ser militar. Eu sempre achei que a disciplina ia ser boa para mim... E melhor... Que eu me daria muito bem com o sistema disciplinar... Eu via isso na farda... Um glamour assim... [...]Mas a profissão em si é indescritível. (Entrevistado B)

E acho que houve uma interação muito grande entre a profissão e o meu jeito de ser. Por começar a gostar demais do que eu faço... Gostar da profissão... Eu sou apaixonado pelo que eu faço. [...] Passei por muitas dificuldades... Muita gente passa... Mas acho que se tivesse que passar de novo pra chegar onde eu estou com certeza eu passaria sem titubear. (Entrevistado D)

Ah! Eu acho que é gratificante depois que você foi lá e saiu com a ocorrência, fez o que devia fazer... Você volta tranquilo e na hora que você vai passar o plantão, você sai com a consciência tranquila. [...] Logo no começo eu passei no concurso da COPEL... E na SERCOMTEL... Fizeram proposta maior... Eu era técnico de segurança... Aquele negócio todo... E eu não optei. Hoje eu paro e olho... Puxa! Eu poderia ter escolhido outra profissão... Acho que valeu a pena... Acho que valeu. Passei situações difíceis na ocorrência... Passei medo... Mas superei. Acho que foi superado. É bom... Sei lá... (Entrevistado E)

Uma profissão linda maravilhosa! Hoje... Como diz meu amigo... Se fosse pra eu ter uma outra profissão eu seria bombeiro... (Entrevistado F)

Pra falar a verdade... Adoro ser bombeiro... Odeio ser militar. Eu gosto... Eu gosto... Do serviço... Eu adoro o meu serviço! Queria ganhar mais pra não ter que fazer faculdade e fazer outra coisa. (Entrevistado G)

Qualquer ocorrência que você for até a última ocorrência até você se aposentar você vai sentir prazer... A adrenalina da emergência... Não saber o que te espera... Não é? [...] Mas como um todo é muito gratificante. Sabe? E o que eu percebo é que nenhuma outra profissão... Posso estar errado, não é? Traz esta satisfação pessoal. [...] Claro! Nós vemos médicos felizes... Advogados contentes...

<p>Eu Gosto de Ser Bombeiro!</p>	<p>Professores... Muito comprometidos... Pessoal da enfermagem não é? Mas eu vejo um grande diferencial aqui dentro da equipe. Mas nunca vi um advogado da OAB tatuar o número da OAB dele no braço... Caso falem pra mim tatua o nome da corporação... O Corpo do Bombeiro... O curso guarda –vida... O golfinho... O curso do SIATE... Um brevezinho... Você não vê um advogado tatuando o próprio corpo para a profissão dele. Eu nunca vi. Então um dia me chamou a atenção isso. Mas é o reflexo mesmo de percentual de aceitação de gratificação pessoal que todos tem... Isso é notório assim de todos. Ao mais antigo soldado ou praça ao comandante ao oficial mais antigo com certeza fariam tudo de volta. [...] Então isso é muito gratificante. (Entrevi. B)</p> <p>Têm momentos, bons momentos que a gente guarda... Os bons momentos são... São bem maiores. A quantidade não é? A gente guarda boas lembranças até agora... Eu não posso reclamar da corporação porque tudo o que eu consegui até hoje foi em decorrência dela. Eu não imaginava que seria bombeiro acabei sendo, não imaginava que iria conseguir entrar na Academia, acabei entrando... Talvez se eu tivesse estudado mais, eu teria feito um concurso e ser, de repente, um promotor, um juiz, ganharia com certeza 2, 3 vezes mais do que eu ganho. Mas eu optei em continuar nesta linha e de certa forma estou satisfeito. Então para o que eu tenho de sonho, de realização, está servindo, tá indo tranquilo, eu não posso reclamar da profissão por causa disso. [...]E assim é a vida... A vida da gente é assim. É gratificante? É gratificante. É uma profissão, que você escolheu. Como eu falei para você, tudo o que eu tenho eu devo a essa profissão. Então, é gratificante pra mim? É. Eu gosto? Gosto do que faço.</p>
---	---

Quadro 59 – Eu gosto de ser bombeiro!

A análise das entrevistas em questão coloca em destaque os sentimentos de realização e prazer cultivados pelos profissionais que, após abraçarem a profissão, vêem-na como vocação e ministério, o que pôde ser, por várias vezes, identificado na fala dos entrevistados. A representação do trabalho para os bombeiros está associada a palavras como “servir” e “ajudar” e os sentimentos sobre a profissão são objetivados em expressões como: “*Eu gosto muito de ser bombeiro*” (Entrevistado A), “*Adoro ser bombeiro, [...] Eu adoro o meu serviço!*” (Entrevistado G) “*Eu sou apaixonado pelo que eu faço*” (Entrevistado D),

“Uma profissão linda maravilhosa!” (Entrevistado F) e [...] *“Mas a profissão em si é indescritível”* (Entrevistado B).

Nota-se ainda que alguns dos entrevistados, ao falar sobre o sentimento de bem estar oportunizado pelo trabalho como bombeiro, procederam a uma espécie de avaliação dos prós e contras vivenciados desde que abraçaram a profissão, concluindo que se pudessem voltar no tempo, fariam novamente a escolha pela profissão, mesmo considerando os problemas, desafios e medos enfrentados no contexto do trabalho.

Segundo Codo, Soratto e Menezes (2004, p.297), o trabalho é ou deve ser sempre prazeroso, pois é uma forma como o homem constrói a si próprio: *“se o trabalho não é portador do prazer, então há alguma coisa de errado com ele. O sofrimento no trabalho deve ser combatido, porque é produto de algum tipo de alienação”*.

A análise do discurso dos entrevistados torna claro que, apesar da consciência sobre as limitações e sofrimentos impostos pelo seu trabalho, os bombeiros experimentam os sentimentos de realização e o desejo de dedicação à sociedade. Observa-se explicitamente na fala do entrevistado B a questão do prazer no trabalho: *“Qualquer ocorrência que você for até a última ocorrência até você se aposentar você vai sentir prazer... A adrenalina da emergência... Não saber o que te espera... Não é?”* Morin, Tonelli e Pliopas (2003) afirmam que um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, ou seja, a pessoa aprecia o que faz. Oliveira et al. (2004) confirma este pensamento ao afirmar que se a pessoa realiza um trabalho que não é prazeroso, que ela não goste, não é possível encontrar sentido.

Importante ainda ressaltar que a comparação realizada com outras profissões externaliza um sentimento que coloca a profissão de bombeiros acima de todas as outras, quanto à satisfação profissional: *“E o que eu percebo é que nenhuma outra profissão... Posso estar errado, não é? Traz esta satisfação pessoal”* (Entrevistado B). Esta representação do nível de comprometimento e orgulho do profissional é objetivada nas tatuagens realizadas pelos bombeiros. O orgulho da profissão é tão intenso que os leva a tatuar o próprio corpo com símbolos próprios da Corporação dos Bombeiros, sendo esta prática tida como comum no âmbito da Instituição: *“Mas nunca vi um advogado da OAB tatuar o número da OAB dele no braço... Caso falem pra mim tatua o nome da corporação... o Corpo do Bombeiro...”*

O curso guarda-vida... O golfinho... O curso do SIATE... Um brevezinho... Você não vê um advogado tatuando o próprio corpo para a profissão dele. Eu nunca vi. (Entrevistado B).

Observa-se ainda que as representações sobre o prazer do trabalho são dadas como coletivas nos discursos dos entrevistados que, reiteradamente, afirmam ser este o sentimento de todo o grupo e não apenas suas opiniões particulares: *“é o reflexo mesmo de percentual de aceitação de gratificação pessoal que todos tem... Isso é notório assim de todos. Ao mais antigo soldado ou praça ao comandante ao oficial mais antigo com certeza fariam tudo de volta. [...] Então isso é muito gratificante.”* (Entrevistado B) . *“Eu acho que a maioria, ninguém pensa em fazer outra coisa”* (Entrevistado A).

Em nível social , a principal categoria identificada como geradora de prazer para este profissional refere-se às recompensas associadas ao exercício da profissão, a saber: o reconhecimento social, especialmente no que tange ao aspecto familiar

Categoria	Descrição das Entrevistas
Reconhecimento Social	<p>Quanto à sociedade... A gente é bem visto aí por fora... A gente vê... Eles valorizam mais a profissão do que a gente valoriza às vezes... Eu falo bastante isso: Pelo menos... Lá fora a gente é reconhecido... Pelo menos! Se não fosse eu acho que... la ser duro agüentar isso aqui... É uma das coisas que faz... (Entrevistado G)</p> <p>A imagem do bombeiro hoje é a melhor possível... A população... A gente é sempre elogiado aí fora... De vez em quando a gente recebe cartas de pessoas de fora elogiando... Você recebe cartas elogiando... A imprensa elogiando... A gente se sente bem com isso... (Entrevistado A)</p> <p>A sociedade... A cobrança dela é positiva. Na ocorrência você não pode pesar... Porque todo mundo está muito nervoso. Depois que passa... É que você vai ver a gratificação que eles tem... O reconhecimento que eles tem... [...]A população tem uma confiança extrema no serviço... Na gente... Eu não sinto cobrança deles nesse sentido. Mas em qualquer tipo de ocorrência... A população fica feliz no momento que você chega... E até hoje eu não senti cobrança deles... Eu senti mais aceitação do que cobrança... Mas depois que passa... Vem bilheteinho... Cartinha... Tem pessoas que têm até um monte de</p>

<p>Reconhecimento Social</p>	<p>cartas de vítimas que foram atingidas. (Entrevistado H)</p> <p>Isso é gratificante... É gratificante quando você vê ali num mural nosso lá... Eu agradeço ao corpo de bombeiro pelo que fez pela minha filha... (Entrevistado F)</p> <p>O reconhecimento da sociedade é gostoso... Você terminar de fazer alguma coisa e a pessoa aplaudir você... Ah! É bombeiro não sei o que... Eu vou à faculdade mesmo e os caras falam: Ah! Vi você no jornal fazendo isso, isso e isso... Eu falo: Eu não gosto de dar entrevista... Eu odeio dar entrevista. Eu, quando vou dar entrevista, pareço aquele jogador de bola mais burro falando. Então eu não gosto, mas... Quem fala que não gosta de se ver na televisão fazendo isso, é mentira... (Entrevistado G)</p> <p>A sociedade reconhece algumas vezes com aplauso no final... Algumas vezes umas pessoas que se salvam mandam lembranças pra gente... Acho que se fosse largar tudo o que a gente recebeu da sociedade assim de... De lembrança... De agradecimento... Enche uma sala desta brincando... De pôster... .Quando eu fiz concurso tinha lá... Você podia fazer pra bombeiro ou pra polícia... Eram cem vagas. Vinte primeiras eram pra bombeiro e as outras oitenta eram pra polícia. Você punha na prova BM ou PM, ou um ou outro. Podia colocar os dois. Não! Eu só fiz pra bombeiro... Pra ser PM e não ganhar bem... (Entrevistado G)</p> <p>Eu não gosto de ser cobrado, acho que ninguém gosta. A cobrança em mim não serve como desafio... Eu quero ser sempre melhor sem cobrança. Eu não gosto de ser desafiado... Eu estaciono... Mas o reconhecimento faz com que a gente queira ser melhor cada vez mais... Todo momento melhor. (Entrevistado H)</p> <p>É uma profissão que traz uma satisfação pessoal. Isso não há sombra de dúvida porque é uma profissão bem quista pela comunidade não é? Pelo fato de você só ajudar... (Entrevistado Y)</p> <p>É muito gratificante como um todo... Embora... O reconhecimento público chega a ser utópico... Todo mundo te elogia... (Entrevistado B).</p> <p>O reconhecimento da sociedade faz a gente se manter no bombeiro. Eu garanto pra você que faz. Porque se nós não tivéssemos esse respaldo... É... Seria muito difícil. Porque? Chegar no local e não ser reconhecido... É uma coisa... Está certo? Agora você ser reconhecido é outra coisa... Te dá força. Se for depender de salário... Muita gente... Não é? Às vezes não seria... Não ia ser bombeiro ou ia ser qualquer tipo de coisa... A gente tem que fazer aquilo que se sente bem... [...] Você pode perguntar para todo e qualquer bombeiro por que está aqui.</p>
-------------------------------------	---

Reconhecimento Social	<p>Porque realmente gosta... Da profissão... Eu acho que você não vai achar um que vai falar pra você... Ah! Eu estou aqui porque hoje eu ganho bem... Porque... Meu salário... Mesmo se hoje nós passássemos a ganhar duzentos reais por mês... Vamos por uma hipótese... Eu falo pra você que... Ninguém iria sair daqui ainda. Porque? Porque está aqui porque gosta... Porque é muito bom você ser reconhecido... (Entrevistado C)</p> <p>O reconhecimento faz muita diferença... muuuuita diferença... O reconhecimento é um troço que... Nada vai pagar... Não tem o que pague o reconhecimento. (Entrevistado D)</p>
------------------------------	---

Quadro 60 – Reconhecimento social

Em vários pontos da entrevista notou-se a identificação e valorização do reconhecimento social do bombeiro como herói da sociedade. Como citado anteriormente, em tempos como os atuais, em que a sociedade se nega a depositar credibilidade em dirigentes, políticos, chefes de instituições civis ou militares, contar com a aceitação e respeito social pode ser um grande diferencial e um fator motivacional para o desenvolvimento de um profissional.

Nota-se nas palavras dos entrevistados a grande ênfase dada à importância do reconhecimento social como um fator que permite suportar os sofrimentos da profissão como por exemplo o entrevistado G ao dizer que: *“Lá fora a gente é reconhecido... Pelo menos! Se não fosse eu acho que... ia ser duro agüentar isso aqui...”* ou ainda que: *“Você não vê ninguém fazendo isso na polícia. [...] Puxa! É o diferencial da profissão! É muito grande...”*. O entrevistado C confirma a necessidade do reconhecimento para permanecer na profissão afirmando que *“O reconhecimento da sociedade faz a gente se manter no bombeiro. Eu garanto pra você que faz. Porque se nós não tivéssemos esse respaldo... É... Seria muito difícil.”* e arrisca-se em dizer que o reconhecimento aliado ao ato de “fazer o que gosta” é fator mais importante que a remuneração financeira no desempenho desta profissão: *“Mesmo se hoje nós passássemos a ganhar duzentos reais por mensal... Vamos por uma hipótese... Eu falo pra você que... Ninguém iria sair daqui ainda. Porque? Porque está aqui porque gosta... Porque é muito bom você ser reconhecido...”*. Neste sentido, o entrevistado D complementa: *“O reconhecimento faz muita diferença... muita diferença... O reconhecimento é um troço que... Nada vai pagar... Não tem o que pague o reconhecimento.”*

Segundo Morin (2001) a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar. Morin (2001) afirma ainda que o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão sentido ao trabalho. Pesquisas junto a administradores no Canadá e na França indicaram que as pessoas preocupam-se com as contribuições do trabalho para a sociedade, sendo o mesmo “um dos meios para transcender seus interesses particulares, dedicando-se a uma causa importante e significativa” (MORIN, 2001, p.17).

Oliveira *et al.* (2004) em pesquisa realizada junto a estudantes de pós-graduação em uma universidade do sul do país, constatou que o trabalho com sentido relaciona-se à realização de algo útil para a organização e para a sociedade e que permita o desenvolvimento, valorização, reconhecimento e conseqüentemente a auto-realização.

Categoria	Descrição das Entrevistas
Reconhecimento Familiar	<p>Recompensa vamos dizer assim pelo risco tudo... A população é a grande parte da recompensa. Mas a recompensa vem de todos os lados. Da população... Da própria família... Que é o fator preponderante na vida profissional. Acredito que sem a família não tem condições do cara ser um bom profissional. (Entrevistado D)</p> <p>Sinto alegria porque meu filho gosta que eu seja bombeiro... Ele fala isso com prazer e às vezes você não vê muitas crianças falando isso... Ah! Meu pai é médico! É advogado! Meu filho... Eu sei que ele fala de boca cheia. Sabe? Quando ele cita que o pai dele é bombeiro ele fala de verdade... De coração... Sabe? Isso também é gratificante. (Entrevistado B).</p> <p>Eu tenho uma família muito grande não é? A gente representa muito pra eles. Eles têm orgulho da gente estar aqui e... É questionado... É perguntado... Tal... E isso ai acho que vai espalhando... Começa assim pela família e vai passando pela sociedade... Enquanto você é reconhecido pelo trabalho você sente importante... Acho que a maioria das pessoas se sente importante... Isso aí motiva não é?... Isso motiva a gente. Muitos aqui já tiveram oportunidades... Tem condições de sair de levar uma vida fora... Em questão financeira muito melhor que aqui... Mas não saem... E fica... Aquela coisa... (Entrevistado E)</p>

Quadro 61 – Reconhecimento familiar

Morin, Tonelli e Pliopas (2003) também afirmam que o trabalho deve fazer sentido para a própria pessoa em dimensão individual, para a organização em que está inserida e para a sociedade de forma mais geral, embora as pesquisas realizadas por estas autoras no Brasil tenham encontrado um maior número de temas recorrentes na dimensão individual do que nas dimensões da organização e da sociedade.

Neste sentido pessoal, ainda quanto ao reconhecimento, cabe ressaltar que foi possível perceber a grande importância dada pelos entrevistados à imagem construída junto à família. O reconhecimento no âmbito familiar constitui-se para os entrevistados em uma grande possibilidade de geração de prazer no trabalho, conforme disse o entrevistado B: *“Sinto alegria porque meu filho gosta que eu seja bombeiro... Eu sei que ele fala de boca cheia. Sabe? Quando ele cita que o pai dele é bombeiro ele fala de verdade... De coração... Sabe?”* Observa-se na fala do entrevistado “E” que além de ser uma fator de motivação, o reconhecimento muitas vezes justifica a decisão em permanecer na profissão: *“Começa assim pela família e vai passando pela sociedade... Enquanto você é reconhecido pelo trabalho você sente importante. Muitos aqui já tiveram oportunidades... Tem condições de sair de levar uma vida fora... Em questão financeira muito melhor que aqui... Mas não saem... E fica...”*

Dejours (1988) alerta para o fato de que muitas vezes, grandes dificuldades concretas no trabalho sejam facilmente aceitas, quando o trabalho gera significado para aquele que o executa e exemplifica que embora questões materiais como o salário façam os trabalhadores sofrerem, o prazer pelo trabalho permite-lhes a continuidade no desempenho de suas atividades.

6.4.5 Significado do Trabalho e Bem Estar: uma Estreita Relação

A apresentação e discussão das representações sociais dos bombeiros sobre seu trabalho evidenciaram a estreita relação existente entre o significado do trabalho e o bem-estar. As categorias analisadas revelaram o quanto o bombeiro percebe seu trabalho como significativo. Na prática cotidiana, o bombeiro

“sabe” que sua atuação profissional transforma a realidade na qual está inserido e percebe, explícita ou implicitamente, que também é por ela transformado, sendo que esta relação de dupla transformação é realmente geradora de significado para este profissional.

As representações sociais dos bombeiros sobre o sofrimento no trabalho revelam um conhecimento socialmente construído sobre os fatores de desgaste na profissão. De certa forma, os problemas relacionados à natureza e à organização do trabalho, bem como aqueles relacionados às estruturas de poder estabelecidas representam uma ameaça à saúde dos bombeiros, em função de impedi-los de bem realizar sua missão e conseqüentemente desencadeiam uma ruptura no processo de significação do trabalho, gerando sofrimento.

Por outro lado, as representações sociais dos bombeiros sobre o bem estar no trabalho confirmam que um trabalho com significado como o dos bombeiros é capaz de sustentar o bem estar, apesar das condições desestabilizantes a que estão submetidos.

Estudos como o de Souza et al. (2007) também concluíram que a significação dada ao trabalho assume um importante papel na vida dos trabalhadores, diminuindo ou até mesmo suprimindo os aspectos negativos da atividade e os sentimentos de medo, insegurança e ansiedades gerados no dia-a-dia de trabalhadores.

No caso dos bombeiros, o prazer no trabalho é sempre associado ao reconhecimento nas esferas social e familiar. Segundo Heloani (2005, p. 7) o trabalho pode em dois pólos opostos, tanto ser benéfico, quanto destruidor em relação à saúde de quem trabalha, sendo que a existência do reconhecimento ou sua negação são um fator fundamental que incide sobre a saúde do trabalhador. Sendo assim, o reconhecimento reforça a identificação com o trabalho realizado e na via oposta, o não-reconhecimento leva a uma verdadeira crise identitária que pode desencadear o sofrimento e o adoecimento no trabalho. Para Heloani (2005) o reconhecimento pode ter tanto ou mais influência na saúde mental que outras questões bem mais palpáveis e que são freqüentemente objeto dos estudos na área.

Enfim, todas estas representações dos bombeiros sobre o significado, o sofrimento e o bem estar no trabalho, construídas por meio das idéias veiculadas na sua realidade individual e coletiva de trabalho, confirmam os

pensamentos de Codo (1998), baseados em Leontiev (1964) que ressaltam que todas as atividades praticadas pelo ser humano são mediadas por um significado, que seria o trabalho, sendo que ao transmitir significado social às suas atividades, o homem investe na construção de sua identidade. Conforme afirma Pinto (2000), através da significação, ou seja, colocando sua marca pessoal no resultado de suas atividades, o homem combate o sofrimento e recaptura a sua essência, sua expressão e sua criatividade, em outros termos: o prazer, o bem estar no trabalho.

Contrariando a tônica de estudar representações sociais de categorias profissionais socialmente excluídas, cujo reconhecimento é praticamente nulo e que visam demonstrar o quanto a falta de reconhecimento e significado é geradora de sofrimentos, este estudo foi construído a partir das representações sociais de uma categoria profissional, cujo trabalho é altamente significativo. Sendo assim, deseja-se desencadear uma reflexão sobre a importância de que as organizações se ocupem mais do conteúdo significativo do trabalho, de forma a criar possibilidades mais concretas de bem estar para aqueles que lhes estão submetidos.

7 HISTÓRIAS

Os processos de ancoragem e objetivação foram amplamente utilizados pelos bombeiros a cada entrevista. Todos tinham uma história para contar, um relato a fazer. O contato com estas histórias foi fundamental para bem compreender as representações sociais dos bombeiros sobre seu trabalho. Sendo assim, alguns destes relatos são apresentados a seguir, sendo que para melhor compreensão, as histórias foram separadas em dois agrupamentos: as histórias de sofrimento e as histórias de bem estar.

7.1 HISTÓRIAS DE SOFRIMENTO

a) Bem no fundo do poço...

Esses tempos atrás nós pegamos uma ocorrência em Arapongas... Eu não estava lá, mas vi as fotos que o pessoal tirou lá... De duas pessoas que ficaram presas num poço... Bem fundo o poço... Não tinha escora nenhuma... E explodiram lá uma bomba pra... Quebrar um pedaço da parede que era de pedra... E uma pedra grande caiu em cima deles. E ali a água já estava minando... E o cara... Um inconsciente, outro já acordado, mas preso na pedra e tal... Aí os bombeiros tiveram que descer lá... Mediar essa pessoa... Desceram um médico lá... E nas paredes do poço não tinha nenhum tipo de escora... Nada... Totalmente risco total... Então a pessoa naquela hora mesmo tem que... Sabe? Medo sim... Tem medo... Medo todo mundo tem não é? Naquele momento ali o pessoal arriscou a própria vida e arriscou mesmo... Que qualquer coisinha ali... E a imprensa lá... Eles vararam a noite e a imprensa lá... E a população em volta... Não quer saber de nada só quer que resgate as pessoas não é? A pressão é muito grande... (Entrevistado A).

b) FOGO!!!! O Primeiro Contato...

Pra mim é normal já... Dez anos... Mas tem cara que nunca viu um incêndio... Você vê um fogão comendo assim na primeira vez... Eu também na primeira vez que eu fui também me assustei... Fiquei besta! Fiquei de longe... Até

que vem um “urtigão” - a gente fala - empurrar eu: Vai... Vai... Vai... Vai... (Entrevistado G).

c) Incríveis...

Eu estava analisando um incêndio que teve... Quinta feira passada... Aqui em Londrina... Eu estava vendo o pessoal chegando no incêndio lá... Podia ter risco de explosão... Difícil de acontecer... Você vê na CNN... Você vê nos (vídeos) “Incríveis”... Você acha que está muito longe de acontecer isso numa cidade como Londrina... De repente passa muito próximo... Risco de uma explosão... Grande! (Entrevistado B).

d) A imprudência alheia..... mata!

Num outro dia, num atendimento quase fui despencado da caixa d água... Só não caí da caixa d’água porque eu estava preso com o cinto... O sargento mandou elevar a pressão da bomba... A mangueira estourou quase que eu caí de cima da caixa d água. Eu desci e falei pra ele: O que, que o senhor pretende com isso! São pessoas assim que eu não converso! (Entrevistado F).

e) Saída sem volta !

A parte mais difícil do bombeiro... Eu acho que é a parte emocional... Eu... Eu... Não é? Estou dizendo por mim... Mas eu acredito que a parte emocional seja a parte mais difícil mesmo. Por que... Tem que ter uma base familiar... Eu sempre bato em família porque hoje eu saio para trabalhar e não eu não sei se eu volto. A gente vê muito em filme, mas... Nós temos bombeiro aqui que é tetraplégico... Você viu o acidente dele... Tem um bombeiro agora... O último que sofreu um acidente... Teve que amputar a metade do pé (Entrevistado C).

f) Iniciativa dá.... Cadeia!

Eu já tive um acidente que eu fui... Atender uma ocorrência... Convoquei o médico... Fiquei preso porque eu não podia convocar o médico... Porque não era da minha alçada... Eu fui na verdade... Fiquei aguardando a solução de chamada... Então a gente fica olhando e o médico subiu no comando... Isso é um absurdo! E porque isso? Porque eu não tinha competência pra chamar o médico... E

você tem aqui na secretaria da polícia... Psicólogos... Engenheiros civis, advogados, professores... Será que esse pessoal não tem condição de fazer uma triagem? Essa é que é a pergunta (Entrevistado F).

g) Frieza nas Relações Humanas

O sargento que teve problema de saúde com a esposa dele e faltou ao serviço... Atrasou... E o oficial veio chamar a atenção dele... E... Não soube chamar a atenção dele. Eu já tive problema de saúde aqui no corpo de bombeiro que minha úlcera estourou... E eu estava no Hospital Evangélico internado... E a parte de ser preso... Ninguém sabia... E outra... A ambulância do quartel... Tinha me levado pro hospital... Ninguém foi lá... Ninguém fez trabalho de auxiliar... Ninguém foi ver como eu estava... Eu acho um absurdo! (Entrevistado F).

h) Assédio: é proibido “saber”

Se você não tomar a verdade do cara como verdade absoluta... Ele tem o poder constituído... Ele comete as retaliações... Algumas como no meu caso... Que eu já estou acostumado a levar pau mesmo... Nem ligo pra isso... Você perde... Eu já fiquei preso aqui uma vez porque... Quando eu fazia faculdade a minha comida era jogada no lixo... Tinha um sargento que trabalhava comigo no aeroporto... Ele jogava a minha comida fora... Já me deixou preso... Tudo por causa da faculdade... O que eu achava um absurdo! O que, que eu estava fazendo de ruim pra ele? Nada! Absolutamente nada! Eu nunca fui uma pessoa de não fazer o meu trabalho... Só que eu fui uma pessoa sempre questionadora... (Entrevistado F).

i) Eu falei não!!!

Eu saí numa ocorrência uma vez e o cara me pediu pra jogar água no cianeto... Cianeto não se joga água. Quanto mais se joga água mais fumaça sai... Então o que, que acontece? E eu aprendi lá na faculdade! Daí o cara: Ah! Mas eu que estou mandando... Você tem que fazer... Eu falei Não! Joga o senhor então... Porque além de soltar fumaça quanto mais jogar água vai explodir... Porque é um produto usado pra amadurecer banana... Quando se fura fossa em alguns lugares na cidade de Londrina surge o cianeto... Que é uma rocha normal. Usam muito para amadurecer bananas e os estudiosos que estudam cavernas usam pra acender o

fogo... Porque? Não era interessante ele pegar e vir conversar comigo sobre a questão do cianeto? O que, que é? Porque que eu tomei aquela atitude? Oh! O “soldado X” falou pra não jogar água... Não vamos jogar água... (Entrevistado F).

g) Desumanização: “Não faço isso de ruim...”

Ontem mesmo eu cheguei um acidente de carro... Tinham duas pessoas... Tiraram a primeira... Já estavam tirando a segunda... Aí pega a pessoa, aperta aqui... Dói... Dói... Dói... Pô! Não tem nem um lugar que a gente aperta que não dói meu! Então quer dizer... Eu não faço isso de ruim... Entendeu? Mas a gente faz, porque às vezes é muito “petizão”, é muita frescura... Não sei o que... E nem era... Entendeu? E nem era! Daí você fica... Puxa! Pisei na bola... Fiz besteira... Isso o que... Mas é porque a gente cai na rotina... É complicado (Entrevistado G).

h) Pega o bombeiro, pega!!!

Já atendemos uma ocorrência de um afogamento. Fazia uma hora que o menino estava debaixo da água já. Estava morto. Só que ninguém sabia. Eles estavam procurando o menino... Não acharam... Então quando... Imaginaram que ele tinha se afogado... Aí chamaram o bombeiro... Pertinho... E nós fomos rapidinho e... Quando nós chegamos lá, estava assim de gente lá e tal... Em volta do lago... E aí já começaram a xingar os bombeiros... Que demorou... E não sei o que... E nós tivemos que chamar a polícia... A polícia chegou lá pra dar mais segurança. E nos mergulhamos lá... E achamos o menino... Mas nós tivemos que sair do outro lado do rio por causa da população ali... Então há uma cobrança grande (Entrevistado A).

i) Apague a luz, aí !!!

Esta semana passada por exemplo, eu recebi lá um informativo da prefeitura dizendo para economizar água, luz, telefone, não é? Um exemplo: para você conscientizar duzentos homens que você tem que fazer isso... Porque se não você não vai conseguir verba... Dentro da lotação para chegar no final do mês e conseguir pagar a conta de telefone, é uma coisa... Assim que é... É... absurda para você conseguir! Não existe uma conscientização. Então... E o que é pior... E o que desanima um pouco é que isso é de cima até embaixo. É desde o mais graduado lá em cima até o menos graduado lá em baixo. O mais graduado deveria ter essa

consciência não é? E... No entanto, ele também não tem. Então como você vai mudar isso? Você vai chegar para alguém que é superior e você vai dizer: Poxa! Apague a luz aí! Você não está usando aquela sala... Desligue aquela torneira! Você deixou a torneira vazando! Então assim... É uma coisa boba, não é? Mas é um comportamento que não deveria ser assim... (Entrevistado Y).

j) Quem não é visto, não é lembrado!!

Então eu, por exemplo, eu comandeí uma cidade durante seis anos. Cheguei na cidade, o quartel, a estrutura, as coisas todas...estava tudo arrebitado, caindo aos pedaços. O meu trabalho durou seis anos e em cada ano eu conquistava um negocinho, trabalhando em parceria com a prefeitura, com recursos da prefeitura voltados para o corpo de bombeiros, eu consegui trocar todas as viaturas, adquirir equipamentos que nem na Cidade X tinha. Lógico, em menor quantidade, mas equipamentos de ponta. Troquei a viatura, reformei o quartel, pintei e fiz umas coisas lá... Quer dizer, cumpri minha missão. Só que eu achei que eu fosse ser reconhecido. Que alguém ia falar assim “nossa, que trabalhão que você fez lá!” Mas não. Quem é reconhecido é quem fica na Sede, quem fica na Capital, entendeu? Que fica trabalhando numa sessãozinha lá, debaixo das asas do chefe. Esse é que é visto (Entrevistado Y).

k) Promoção????!! Pra Quem ??

Recentemente nós tivemos um fato aí, de um amigo meu... Era a vez dele de ser promovido e promoveram um cara mais novo que ele, na frente dele. Aí ele foi para Cidade “Z” fazer um curso e o chefe lá foi fazer um discurso... o chefe... E ele falou dessa promoção e que havia pessoas que estavam descontentes e chateadas com aquilo ali. E quando ele desceu do tablado ele veio em direção a esse amigo meu e disse assim “olha, isso aí eu falei pra você. Eu sei que você ficou magoado comigo.” Aí ele levantou e falou assim “Eu fiquei mesmo Chefe. Realmente era a minha vez de ser promovido.” Aí ele falou assim “Você tem que entender o seguinte, que você está no interior e eu não sei se você está trabalhando, eu não vejo você trabalhar.” Essa foi a resposta que o nosso chefe deu. Agora vamos falar em ... não sei nem qual é o termo... Em se tratando de uma empresa... Motivação... Isso é motivação que se fale para alguém que está

trabalhando no interior? Que tipo de motivação é essa? Então quer dizer que só é visto quem está na Capital? Quem está no interior ta largado, cuidando de um cantinho lá, se ferrando sozinho, com uma guarnição reduzida, com poucos equipamentos, fazendo lá “das tripas coração” para resolver uma série de problemas não só do município dele, mas dos municípios vizinhos também, que ele dá cobertura. Dá cobertura em 5, 6 municípios com 2 caminhões e mais alguns equipamentos e 20 homens lá, 5 homens por dia... 5 homens para cuidar de 5, 6 municípios. Então são coisas que acontecem e você desanima porque você vê que parece que a coisa não funciona (Entrevistado Y).

7.2 HISTÓRIAS DE BEM ESTAR

a) A Mídia e o Elogio

Hoje mesmo eu estava lendo o jornal na hora do almoço e o repórter estava elogiando o bombeiro. O bombeiro chegou lá numa ocorrência e a pessoa fraturou a perna e o bombeiro colocou a perna no lugar... Pra levar pro hospital... Por que se não é feito isto, ia causar um problema maior futuramente. Então elogiando... Isso é bom! A gente se sente bem com isso (Entrevistado A).

b) Isso não tem preço...

Então não há o que pague aquela situação que você vê que houve uma desgraça vamos dizer assim na família... Aconteceu um desastre... Um evento qualquer numa família... Que desestabilizou essa família... Você vai lá... Você faz nada mais que a sua obrigação que é o seu trabalho... Desenvolver o seu trabalho da melhor forma possível e você não vai ganhar por isso... Mesmo porque você já recebe pra isso... Mas quando você chega naquela família que você entrega a pessoa no hospital e aquela mãe, aquele pai, aquele irmão... Eles chegam pra você... Lacrimando... com os olhos cheios de lágrima e te dizem muito obrigado. Eu acho que não há o que pague isso daí. Esse reconhecimento eu acho que é espetacular (Entrevistado D).

c) Coca Cola e Panetone: Feliz Ano Novo!

Às vezes tem muito aí... Festas de finais de ano... Principalmente Natal... Ano novo... E a gente está aqui... As sirenes tocando o tempo todo aí... Do dia trinta e um de dezembro pro dia primeiro de janeiro, por exemplo... Onze horas da noite... O pessoal... Todo mundo festejando... E as ambulâncias rodando pra lá e pra cá e os caminhões saindo pra lá e pra cá e as sirenes tocando. Ainda assim tem gente... Tem algumas pessoas que se lembram dessa atividade da gente e que a gente não está aqui com a família que se lembra e vem aqui com panetone, vem aqui com chocolate, vem aqui com coca cola, chega aqui e fala: Olha! Feliz Ano Novo pra você e põe em cima da mesa. Não há o que pague isso. De forma alguma (Entrevistado D).

d) Anjos da guarda!!

Até minha esposa falou um dia assim... Que passou por uma ocorrência... Um atropelamento... E tinha uma fumacinha saindo assim... E chegou uma ambulância abriu a porta... Desceu o socorrista e parecia um anjo descendo. A população vê a gente assim... Uma pessoa que vai resolver o problema... E aí naquele momento... Ali não tem cobrança... A não ser pessoas que estão ali para tumultuar que falam... Atrasou... Demorou... Mas as pessoas envolvidas se sentem seguras na hora que chega... Tinha até gente nessa ocorrência que minha esposa participou... Tinha um médico e uma enfermeira na ocorrência que não estava em plantão e ninguém queria que tocassem. Na hora que chegou o socorrista... Permitiu e disse: Não! Eu quero que eles me atendam (Entrevistado H).

e) Camaradagem

Já tem outras pessoas aqui dentro que... Eu fui viajar pra Brasília no meu curso da faculdade... Eu cheguei... Duas horas da tarde pra fazer o plantão... Ele falou assim: Fulano, você não está agüentando... Você deita e dorme... Pessoa que eu nunca... Oh! É incrível como o cara se preocupa com você!
Às vezes... Eu acho interessante quando eu às vezes eu tenho um problema de saúde... Eu falto... Eu vou ao médico... Eu pego férias... O pessoal... Cadê o Fulano (referindo-se ao seu nome)? Cadê o Fulano? É interessante pra mim... É uma maneira de eu medir como está a minha popularidade... (Entrevistado F).

f) Do Inferno ao Céu!

Mas quando eu entrei no bombeiro em..., bombeiro era terrível, era uma pobreza geral...A pobreza era material e espiritual, não é? Em todos os sentidos. Todos os sentidos. Era complicado. Meu Deus do céu! Ganhava-se muito mal, uma miséria de salário, era uma vergonha... Tudo o que se fazia... Era meio na criatividade. Você aprendia, lógico, o básico... algumas instruções normais. Hoje é diferente. O nível é outro, não é? E então melhorou muito. Nossa! Em termos de estrutura... Equipamentos... Viaturas, hoje você tem assim um local adequado para se trabalhar... Faltam algumas coisas, mas você vai conseguindo acertar isso daí. Mas... Do ponto de vista geral, realmente melhorou bastante. É lógico que ainda tem que melhorar muito mais. (Entrevistado Y).

g) O surgimento de um “Novo” Militarismo

Eu já fui em atendimento de incêndio de mata aqui... Com um capitão aí... De nós ficamos das quatro horas da tarde até dez horas da noite... E o capitão na ponta da mangueira batendo... E nós batemos até dez horas da noite... E ele assoviando... Um gesto maravilhoso! Era necessário o capitão estar batendo abafador de mato? Não! O cara estudou três anos ali pra ficar batendo...? Não precisava... Não! Mas ele estava lá... Sabe? Dava duas batidinhas e assoviava... E tal... Agora... Eu quero que faça isso! Que faça aquilo! Teve também uma atitude de um oficial que foi dar um curso de controle de viatura... O oficial disse: Fulano, você não precisa assistir a minha aula... Sai... Está dispensado... Eu achei interessante a atitude dele... Você não precisa! Quem deveria estar dando esta aula era você... (Entrevistado F).

CONCLUSÃO

Este estudo visou compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho orientam o enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar em seu trabalho. A análise do discurso dos entrevistados proporcionou conhecer as representações sociais dos mesmos quanto ao significado de seu trabalho, do sofrimento e do bem estar no trabalho. Considerou-se que estas representações são resultantes do contexto histórico individual, das vivências no cotidiano de seu trabalho, das trocas de conhecimentos no ambiente de trabalho, da subjetividade de cada trabalhador impressas na linguagem individual e coletiva.

Observou-se que a representação social do trabalho do bombeiro é a imagem de sua heroicidade no que tange a “salvar” a vida alheia, sendo que a preocupação com o bem estar social faz parte dos ideais da profissão e o bom êxito nesta tarefa proporciona uma satisfação descrita pelos mesmos como “gratificação”. O bombeiro significa seu trabalho como essencial, valorizando-o e vivenciando o orgulho por pertencer à categoria, principalmente em decorrência do reconhecimento da sociedade. Esta representação é objetivada coletivamente no ambiente do quartel por meio dos diálogos cotidianos sobre a boa imagem social da categoria, sendo que os bombeiros disseminam internamente os resultados de pesquisas sobre o reconhecimento da população em relação ao seu trabalho e amparam-se neste conhecimento do senso comum para ancorar seu alto nível de dedicação ao trabalho e o prazer proporcionado pela profissão.

Partindo-se do princípio de que o homem significa o que faz a partir de como percebe o que faz, pode-se afirmar que, em função de conhecer o significado deste trabalho para a sociedade, o bombeiro significa seu trabalho como nobre e valoroso, e mesmo sabendo de suas limitações humanas, assume a imagem de herói que os outros lhe atribuem. Pode-se dizer que a representação social do trabalho é tão intensa que leva-o a assumir a profissão como sua própria identidade, (re)vestindo-se da figura do bombeiro, visando bem representar seu papel e atender às expectativas individuais e sociais. Observa-se que o trabalhador passa a ser reconhecido como um membro da Corporação, distinguindo-se dos

demais cidadãos, assumindo a identidade profissional, passando por um processo dialético de metamorfose e interiorizando aquilo que os outros lhe atribuem.

Quanto às representações sociais do sofrimento no trabalho, muitas foram as categorias de análise identificadas, sendo que as mesmas foram reunidas nos seguintes agrupamentos: a natureza do trabalho, a organização do trabalho militar, as peculiaridades do sofrimento dos oficiais e dos soldados, as questões relativas ao atendimento das ocorrências e a falta de reconhecimento.

Quanto à natureza do trabalho, observou-se que o trabalho do bombeiro é representado como pesado, arriscado, imprevisível, gerador de medos e instabilidades emocionais e de difícil adaptação. Embora sabendo que os riscos fazem parte do próprio trabalho do bombeiro, os entrevistados representam o convívio diário com os mesmos como fator de sofrimento. Os riscos são agravados pela número reduzido de bombeiros que atuam na Corporação, sendo este um problema de cunho político, em função do número de pessoas que se aposentam ser superior ao de contratados, gerando um déficit de mão de obra e a conseqüente sobrecarga de trabalho. Neste sentido, os bombeiros sentem-se fragilizados pela falta de suporte humano nas ocorrências, por trabalharem dentro de um mínimo necessário e pela necessidade de, muitas vezes, atuar com pessoas do setor administrativo que não possuem a experiência do dia-a-dia do trabalho, o que representa mais um risco ao profissional na linha de frente.

Uma outra questão abordada foi a imprevisibilidade das tarefas, pois a falta de controle sobre as situações de trabalho é considerada altamente desgastante para os trabalhadores e conseqüentemente consiste em fator de medo para o exercício do trabalho. Embora a ocultação do medo seja uma estratégia bastante utilizada como forma de baixar a ansiedade em relação ao trabalho, o medo é representado pelos bombeiros como um fator de segurança, como um sentimento a ser cultivado em doses adequadas. Segundo os bombeiros é o medo que defende o bombeiro contra o excesso de confiança que pode levá-lo à imprudência e conseqüentemente à perda da sua vida.

Porém, o convívio com os medos também foi considerado um fator de sofrimento, especialmente os medos de falhar e de perder os outros companheiros. Além disso, percebeu-se a existência de um silêncio quanto ao medo de morrer, sendo que os bombeiros deixaram-no expresso nas entrelinhas das entrevistas, sendo este um

comportamento compreensível ao se considerar uma organização em que os integrantes valorizam as demonstrações de coragem e despreendimento, sendo que assumir este medo poderia vir a prejudicar a imagem de herói tão valorizada pela sociedade e quase que inconscientemente pelos próprios bombeiros.

O trabalho ainda foi representado como de difícil adaptação, ou seja, os indivíduos encontram dificuldades para dominar as exigências, emocionais e psicológicas, mais do que técnicas, que lhes são impostas pelo contexto de seu trabalho.

Uma outra representação social de sofrimento que emergiu das análises refere-se à organização do trabalho militar, especificamente no que remete às questões salariais, aos direitos constitucionais, à aposentadoria, à formação militar e aos conflitos de autoridade.

Observou-se que o fator salário é representado de forma distinta entre os membros da Corporação. Alguns, com mais tempo de casa, avaliam o salário como razoável, principalmente se comparado a outros tempos, em que a remuneração era tida como “uma pobreza”. Outros, afirmam que embora não seja de todo ruim, principalmente quando comparado à remuneração de várias outras profissões, o salário poderia ser melhor, em função dos riscos que envolvem a profissão. Há ainda aqueles que consideram o salário como insuficiente, sendo este um fator que leva muitos bombeiros a procurarem uma outra atividade, o que segundo os mesmos, acaba prejudicando o bom andamento dos trabalhos.

Quanto aos direitos constitucionais foi percebido um sentimento de inconformismo pela falta de direitos básicos como recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), pelo não pagamento de horas extras trabalhadas e o fato da remuneração ser realizada por grau hierárquico, sendo que duas pessoas na mesma função ganham igualmente, independentemente das horas trabalhadas. Foi também questionada a impossibilidade de reivindicação de direitos, pelo fato de a categoria não possuir direito à greve.

A aposentadoria é representada pelos bombeiros como um processo de separação, quase um divórcio. Isso ocorre devido ao altíssimo nível de envolvimento desencadeado pelo trabalho entre os bombeiros, pois segundo os mesmos, suas vidas são construídas, durante trinta anos, dentro e em função do quartel. Sendo assim, a aposentadoria representa um fator de sofrimento, pois sua

socialização é restrita ao ambiente de trabalho. Como não há nenhum trabalho desenvolvido pela Corporação para preparar o processo de aposentadoria, ou minimizar seus efeitos sobre o trabalhador, os bombeiros representam-no praticamente como um exílio, sendo que muitos voltam diariamente ao quartel, na esperança de reencontrar seu espaço, seus vínculos e tudo mais que o trabalho representava enquanto estavam “na ativa”.

Um outro aspecto a ser considerado é a questão da formação militar. Confirmando os pensamentos de Foucault (2000) e Goffman (1974) os entrevistados percebem que a formação representa um processo de doutrinação (ou adestramento) que visa prepará-los, por meio da imersão na academia, para se comportarem da forma necessária para o bom desempenho de suas atividades. A formação é tida como responsável pela criação de um “espírito de corpo” a partir da vivência da disciplina e da hierarquia. Este processo é objetivado como “pesado”, “rígido”, “puxado “ gerando “pressão psicológica” e levando o indivíduo a ficar “bitolado”. Ainda em relação à formação, observou-se que o fato da mesma ser centralizada na capital do Estado, também foi representado pelos entrevistados como fator de sofrimento, pois em busca do desenvolvimento profissional, são obrigados a distanciarem-se de suas atividades diárias e de seus familiares por vários meses.

Ainda em relação ao sofrimento decorrente da organização militar do trabalho, ressalta-se como foram representados os conflitos relacionados à hierarquia e às punições. Embora muitos bombeiros tenham afirmado que os conflitos atualmente são muito menos intensos, alguns expressaram seu inconformismo com o sistema militar e as punições praticadas em uma Instituição Militar. Embora tenham citado como formas de punição o detimento e a prisão, a punição verbal em público foi criticada com maior veemência, pois representa uma tentativa de domínio sobre o subordinado, expondo-o a humilhações diante da tropa e levando a um desgaste psicológico que foi objetivado como um “vulcão em erupção”.

As análises dos discursos apontaram certas especificidades entre a representação do sofrimento de oficiais e de soldados. No que tange aos oficiais, observou-se a questão da dependência política representada pela sentimento de impotência na solução de problemas, pelo descaso quanto à valorização da

categoria, pela falta de investimentos na Instituição, e pela constante ameaça de retaliações em função dos jogos políticos que permeiam as relações de gestão em uma Instituição Militar. Além disso, os oficiais representam como sofrimento os problemas relacionados à estabilidade e aos efeitos da burocracia sobre o andamento de suas atividades gerenciais. O primeiro, relaciona-se à dificuldade para lidar com pessoas acomodadas, sem iniciativa, que fazem apenas o estritamente necessário, que são beneficiadas pela garantia da estabilidade, e que possuem o hábito do “não-fazer”, sendo por isso, apelidados pelos companheiros com a denominação de “moita”. Os oficiais, pressionados pela necessidade de bem realizar as atividades, não encontram outra alternativa a não ser sobrecarregar aqueles que trabalham, beneficiando aqueles que se escondem. O outro ponto identificado, refere-se ao fato de que, embora beneficiada pelos princípios de hierarquia e disciplina do regime militar, a Corporação sofre os efeitos da burocracia tipicamente institucionalizada nas empresas públicas e que resultam em ineficiência, desperdício, falta de coordenação e controles.

Uma representação de sofrimento também foi encontrada especificamente na fala dos soldados. Vários relatos indicaram a mudança do perfil dos soldados que ingressam na Corporação, reconhecendo um aumento muito representativo de pessoas com curso superior. Se por um lado isto é considerado uma vantagem para a Corporação, pois os próprios entrevistados representam o ingresso destes indivíduos como um ganho para o ambiente de trabalho, por outro lado, observou-se um forte sentimento de frustração destes soldados, pela impossibilidade de exercitar suas capacidades mentais e de potencializar seus conhecimentos, sendo estes sentimentos objetivados como uma “crise psicológica”.

Muitas representações de sofrimento foram relacionadas ao atendimento de ocorrências. Primeiramente notou-se que o trabalho de atendimento a ocorrência é objetivado como o “verdadeiro” trabalho dos bombeiros, sendo que o trabalho administrativo é de certa forma negligenciado, ou tido como menos importante por alguns dos entrevistados. Quando no plantão, observou-se que o sofrimento decorrente do atendimento a ocorrências gera nos bombeiros uma expectativa por não terem que sair. Porém, o sinal sonoro da sirene altera sua condição psicológica e emocional, retirando-os da estabilidade e impelindo-os para a execução de seu trabalho. Durante a ocorrência, desaparecem as diferenças entre praças e oficiais e as

dificuldades de relacionamento entre os pares, criando-se uma “unidade de corpo”, sendo que o grupo é objetivado como um “bando de irmãos”, ou seja, quando está em jogo a proteção à sociedade, os conflitos são temporariamente esquecidos e os esforços são direcionados exclusivamente para o cumprimento da missão, independentemente das discrepâncias que ocorrem em nível individual. Ressalta-se ainda que as experiências e situações vivenciadas nas ocorrências não são facilmente esquecidas e muitas vezes os bombeiros ficam dias, lembrando-se das imagens das ocorrências, levando-os muitas vezes a um certo envolvimento emocional com os cidadãos socorridos.

Todas as situações de sofrimento descritas até aqui são expressas nas atitudes e na própria constituição biológica, psicológica e social dos bombeiros. Sendo assim, foram percebidas como expressões deste sofrimento no trabalho: alcoolismo, drogismo, divórcios, transtornos mentais, uso de anti-depressivos e problemas físicos de saúde, sendo que observou-se uma grande dificuldade para que o bombeiro expresse seus sintomas de doença, em função de que o reconhecimento da doença está diretamente relacionado a assumir uma situação de fracasso, reconhecendo-se uma pessoa incapacitada para o trabalho de salvar vidas.

Diante de tantas representações de sofrimento, surgem as ações adaptativas realizadas pelos bombeiros na tentativa de minimizar a intensidade de seus efeitos e assim, ajustar o trabalho ao trabalhador, confirmando Sato (1993). Dentre as principais ações adaptativas encontradas figuram: o processo de desumanização, o apoio familiar, a religião, o novo militarismo e a partilha dos sentimentos.

A desumanização é uma estratégia coletiva desenvolvida pelo grupo para mascarar, conter ou ocultar a ansiedade resultante do convívio com as tragédias familiares, acidentes com perdas materiais e humanas. Por meio da desumanização, os bombeiros criam uma barreira emocional, tornando-se “frios” e “insensíveis”, passando a tratar as pessoas como “coisas”. Esta barreira foi objetivada como uma “carcaça” que se mantém externamente inteira, mas corrói-se internamente.

Outras ações adaptativas referem-se ao auxílio da família, representado no diálogo, no amparo em caso de acidentes e no apoio emocional. A

prática religiosa também representa uma forma de enfrentamento das situações de sofrimento no trabalho, sendo que a fé dos trabalhadores foi objetivada nas orações realizadas individualmente e que antecedem as atividades cotidianas. Ainda como ações adaptativas foram observadas o combate ao medo, representado na negação e no uso da fantasia que equipara o trabalho a uma grande brincadeira de super heróis e o combate às injustiças, representado na busca de formação e conhecimentos sobre os direitos do trabalhador.

Como ação adaptativa em nível organizacional destaca-se a representação social de um novo militarismo, apelidado por um entrevistado como militarismo “light” e que consistiria em um militarismo “evoluído”, “transformado”, menos coercitivo e mais pautado no respeito à pessoa humana e no maior entrosamento entre os círculos, além de ser um sistema que permite questionamentos. O surgimento deste militarismo é relacionado pelos entrevistados como resultante das formações acadêmicas “seculares” que os oficiais possuem e que mais recentemente tem influenciado a forma como são constituídas a organização e as relações de trabalho, sendo que este tipo de militarismo é tido como mais comum nas Corporações de Bombeiros do que na Polícia Militar.

A última ação adaptativa encontrada refere-se ao âmbito social e trata da partilha dos sentimentos por meio da criação de um espaço de palavra (Dejours, 1988), que dê vazão aos sentimentos conflituosos escondidos e negados pelos bombeiros, mas que não apenas existem, como também repercutem diretamente sobre a forma como trabalham. Os entrevistados reconhecem a necessidade de expressar seus sentimentos e externar suas emoções de forma a defender seu estado de bem estar no trabalho.

As representações sociais do bem estar do bombeiro no trabalho puderam ser percebidas no prazer obtido pelo trabalho e pelo reconhecimento social e familiar que o mesmo oferece. Em primeiro momento encontrou-se uma verdadeira “paixão” pelo trabalho em todos os discursos. Até mesmo aqueles entrevistados mais críticos, menos conformados com o sistema militar e suas normas, e portanto, mais abalados emocionalmente, participaram do discurso sobre o prazer da profissão. Os bombeiros representam seu trabalho como “apaixonante”, “maravilhoso”, “gratificante” e o principal fator que os leva a assim representá-lo é a forma como o mesmo gera significado para cada um deles, a partir da importância

percebida na atividade desempenhada de “salvar” vidas. No segundo momento, o bem estar no trabalho aparece quando relacionado ao reconhecimento social e familiar, sendo que os entrevistados afirmaram que o reconhecimento social é o grande diferencial da profissão, superando as questões salariais, sendo o principal fator que faz com que o trabalhador permaneça na profissão, mesmo em meio a tantas possibilidades de sofrimento. Soma-se ao reconhecimento social, um outro mais específico, e talvez mais tangível e mensurável: o reconhecimento familiar. Os bombeiros foram taxativos ao afirmar que a família se orgulha da profissão escolhida, sendo que os mesmos são respeitados e admirados pelas esposas, filhos e demais familiares.

Assim, pode-se dizer que o bombeiro constrói representações muito peculiares sobre o significado de seu trabalho, o bem estar e o sofrimento no trabalho, com base em suas próprias vivências de prazer e sofrimento, originárias das interfaces entre os registros subjetivos de cada um e as características de organização do trabalho e também dos conhecimentos construídos em relação ao que se passa com seus companheiros de trabalho e com a sociedade de forma geral. Pode-se reforçar que a construção e modificações das representações sobre o significado do trabalho e bem estar no trabalho estão situadas nos contextos individuais, organizacionais e sociais em que ocorrem suas práticas.

Pode-se também perceber que os bombeiros reabsorvem a relação significado do trabalho e bem estar no dia a dia da Corporação, cristalizando esses significados e transplantando o que era apenas um símbolo para o nível do concreto, num contínuo processo de objetivação. As representações sobre saúde mental e trabalho no Corpo de Bombeiros são ancoradas no seu cotidiano e constituem-se em estruturas simbólicas que são construídas por meio de suas falas e expressões para orientar o enfrentamento do cotidiano de seu trabalho. Embora não sejam percebidas como formações ideológicas, observa-se que as representações dirigem e orientam o comportamento desses profissionais no trabalho. Fica evidenciado no discurso dos bombeiros que eles não apenas reproduzem o conhecimento sobre a relação significado do trabalho e bem estar, mas reconstróem esse conhecimento, (re)configurando-o, transformando situações e sentimentos que são diferentes, que são desconhecidos, em conceitos conhecidos que passam a orientar suas ações no cotidiano do seu trabalho.

A estreita relação entre significado do trabalho e bem estar foi representada de forma intensa nos discursos dos entrevistados. Embora a representação do sofrimento no trabalho tenha emergido das falas dos entrevistados, multifacetando-se em inúmeras categorias e apesar deste sofrimento ter sido representado como intenso, estafante e desencadeador de várias doenças, é simplesmente intrigante a forma como os bombeiros insistem em representar seu trabalho como 'maravilhoso', 'apaixonante' e 'gratificante', fortalecendo a idéia de que, conforme mencionado anteriormente, o significado atribuído ao trabalho em nível individual, organizacional e social seja o grande diferencial da profissão, ou seja, o fator que os leva a perseverar na carreira de bombeiro. De certa forma o peso carregado em função da imagem de herói a ser mantida, também é a força que impulsiona para a continuidade na profissão.

Sendo assim, a partir das representações sociais dos bombeiros sobre o seu trabalho e seu bem estar no trabalho, reafirma-se o pensamento de Codo (1998), baseado em Marx (1987) e Leontiev (1964), de que o trabalho é uma dupla relação de transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado, ou seja, de que um trabalho com significado é gerador de bem estar, podendo esta ser uma explicação para o fato de que muitas outras profissões, que apresentam situações de sofrimento tão ou mais intensas que o trabalho do bombeiro, podem ser abraçadas com entusiasmo por seus trabalhadores, em função do significado que possuem para os próprios trabalhadores e para a sociedade. Talvez esta constatação, realizada a partir das representações sociais dos bombeiros, possa justificar também a diferença entre a o estado de bem estar dos bombeiros e dos policiais militares, em virtude da forma como ambos atribuem significado ao seu trabalho e como este trabalho é representado socialmente, sendo este um aspecto merecedor de aprofundamentos por meio de futuras pesquisas.

É bom esclarecer que não se trata aqui de presumir que o indivíduo, seja resignado a viver no sofrimento, em função do bem estar obtido pelo significado de seu trabalho, isentando as organizações da necessidade de realizar intervenções na forma como o mesmo é organizado, mas sim, trata-se de perceber, que apesar das inúmeras situações de sofrimento que um trabalho possa representar, ainda poderá ser fonte de bem-estar, desde que faça sentido para aquele que o executa.

Resta ainda dizer, que no aspecto da gestão de pessoas, Codo (1998) alerta que é tempo de prestar mais atenção nas condições psicossociais para o desenvolvimento da subjetividade no trabalho, pois o reconhecimento do circuito de construção de significados que este ou aquele trabalho produz e as rupturas que existam, é um poderoso instrumento de gestão, um dos poucos que pode prever um problema organizacional antes que ele ocorra, possibilitando reconhecer modos 'deslocados' de resolver o conflito, promovendo a reapropriação do significado do trabalho.

O fato é que os trabalhadores são portadores de um conhecimento gerado no seu dia-a-dia de trabalho que deve ser privilegiado, devendo ser o ponto de partida da luta pela saúde mental desses profissionais nos seus locais de trabalho. Novamente há que se reforçar que o encontro de mecanismos de reapropriação adequados não exime a responsabilidade de alterar as condições de trabalho, no sentido de eliminar as rupturas constatadas nas representações sociais dos bombeiros acerca de seu trabalho, ao contrário, trata-se, antes, de buscar formas de transformar o trabalho em mediador para a saúde.

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. Le management entre tradition et renouvellement. Montreal: Gaetan Morin, 1989.
- ALVES, M. Absenteísmo e sofrimento no trabalho In: SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos 2**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- ALVESSON, M. **Organization theory and technocratic consciousness: rationality, ideology and quality of work**. Berlim: W de Gruyter, 1987.
- _____.; DEETZ, S. Teoria Crítica e Abordagens Pós-Modernas para Estudos Organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. Cap. 8.
- ARENDT, H: **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
- ARNOLD, J., R.T.; COOPER, C.L. **Work psychology: understanding human behaviour in the workplace**. London: Pitman, 1991.
- AUSTIN, J. L. **How to do things with words**. London: Oxford University Press, 1970.
- AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo : Página Aberta, 1995.
- BASSO, I. Significado e sentido do trabalho docente. **Caderno CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, 1998.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editor, 2001.
- BERTERO, C. O. **Ensino e pesquisa em administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.
- BETIOL, M; TONELLI, M. A trama e o drama numa intervenção: análise sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. In: 25º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2001, Campinas. **Anais...** Campinas: 25º EnAnpad, 2001. CdRom.
- BITTNER, E. **Organizações policiais**. São Paulo: EDUSP. 2003.
- BOMBEIROS EMERGÊNCIA. **A estrela azul da vida**. Disponível em <www.bombeirosemergencia.com.br/estreladavida.htm>. Acesso em: 12.mar.2007.
- BORGES, L. H. Trabalho e Doença Mental: reconhecimento social do nexos trabalho e doença mental. In: SILVA, J. F. da; JARDIM, S. (Org.) **A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Te Corá, 1997.

BORGES, L. O.; ARGOLO, J. C. T. . Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes? In: CODO, W. (Org.). **Saúde Mental e Trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes , 2002, p.271-295.

_____.; YAMAMOTO, O. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** Porto Alegre: Artmed, 2004

BORSOI, I. C. F. Os sentidos do trabalho na construção civil: o esforço alegre, sem a alegria do esforço. In: JACQUES, M. G; CODO, W. (Org.) **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p.309-324.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.243 de 3 de jun de 1997. Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 3 jun. 1997.

_____. Decreto-lei nº 6.042 de 12 de fev. de 2007 - Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 fev 2007.

_____. Lei Federal nº 6.880 de 09 dez. 1980 – Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 11 dez 1980.

_____. Lei Federal nº 11.430 de 26 de dez. de 2006 – Dispõe sobre normas, reajuste, benefício previdenciário, seguridade social, caracterização, incapacidade, trabalho, identificação, acidente do trabalho, doença profissional, procedência, atividade profissional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 26 dez. 2006.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: MS, 2001.

_____. Ministério da Saúde. **Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho**. Portaria/MS nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Disponível em: < http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M2.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2006.

BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL. Disponível em <<http://www.brigadamilitar.rs.gov.br/bombeiros/hist-bra.html>> Acesso em: 22 fev 2007.

BULGACOV, S; BULGACOV, Y. L. M. A Construção Do Significado nas Organizações In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: Observatório da realidade Organizacional, 2002. Recife. **Anais...** Recife: PROPAD/UFPE ANPAD, 2002, CDROM.

CAMELO, S. H. H; ANGERAMI, E. L. S. Sintomas de Estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, 2004, p. 14-21.

CAPPELLE, M.C. A.; CRAMER, L.; PAULA NETO, A. Relações de gênero na polícia: a construção das representações sociais do masculino e do feminino em uma organização militar. In: XXV ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Campinas, 2001. **Anais...** Campinas, 2001, CDROM.

CARDOSO, L. A. **Influências dos Fatores Organizacionais no Estresse de Profissionais Bombeiros**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2004.

CHANLAT, A; Prefácio In: CHANLAT, J. F. (Org.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996, v.1, p.17-20..

CHANLAT, J. F. **La production sociale de la maladie**. Tese de doutoramento. Montreal: Université du Montreal, 1985.

_____. Por uma Antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.) **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996, v.1 p. 21-45 .

_____. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Org) **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p.118-128.

_____. Prefácio In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas. 2001, p.19-21.

_____. **Ciências Sociais e Management: reconciliando o econômico e o social**. São Paulo: Atlas, 2000.

CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social**. 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.

CODO, W. Trabalho e Identidade. In: CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994a, p.115-123.

_____. A magia do trabalho. In: CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994b, p.97-114.

_____. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: CODO, W. ; ANDRADE, J; TAMAYO, A. (Org.). **Trabalho, organização e cultura**. Brasília: Cooperativa de Autores Associados, 1998, p.21-47.

_____. O sujeito trabalhador apesar de seu trabalho? Um exame dos escritos de Cristophe Dejours. **Saúde Mental e trabalho**, v.1, n.1, p.43-55, ago. 2000.

_____. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.) **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p.173-192.

_____.; SORATTO, L.; VASQUEZ-MENEZES, I.; Saúde Mental e Trabalho In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** Porto Alegre: Artmed, 2004, p.276-299.

COOPER, C.L.; COOPER, R.D.; EAKER, L.H. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1988.

_____.; SLOAN, S.J.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. Great Britain: Thorbay Press, 1988.

_____.; TRAVERS, C.J. **Teachers under pressure: stress in profession**. England: Routledge, 1996.

COMANDO DO CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ – CCB/PMPR. **Histórico e Estrutura**. Disponível em < www.bombeiros.pr.gov.br > Acesso em: 20 jan 2007.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – CBMERJ. **Fatos Históricos**. Boletins da SEDEC nº 40 a 45. Disponível em < <http://br.groups.yahoo.com/group/bombeiro/messages/1901?viscount=100> > Acesso em: 20 fev 2007.

COSTA, M.; ACCIOLY JR, H.; OLIVEIRA, J.; MAIA, E. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Rev Panam Salud Publica**, v.21, n.4, p.217-222, 2007.

COSTA, S.G.; MAZZILLI, C. P. Programas de demissões voluntárias: uma Alternativa ao Sofrimento do Servidor Público? **Revista Eletrônica da Administração da UFRS**, Porto Alegre, v.7, n.5, 23 ed., 2001.

CRUZ, M.; BARBOSA, A. Uma abordagem organizacional na segurança pública: notas para discussão. In: XXV ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2002, Recife. **Anais...** Recife: Observatório da Realidade Organizacional : PROPAD/UFPE ANPAD, 2002. CDROM.

_____.; ALMEIDA, A. Violência, Teoria Institucional e Organizações Policiais In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2002, Recife. **Anais** Recife: Observatório da Realidade Organizacional : PROPAD/UFPE ANPAD, 2002, 1 CDROM.

D'ACRI, V. Trabalho e Saúde na Indústria Têxtil do Amianto. **Revista São Paulo em Perspectiva**. Saúde do Trabalhador, v.17, n.2, 2003.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas. 2001.

DAVIDSON, J. C.; CADWELL . **Journal for the Scientific Study of Religion**. v.33, n.2, p135, jun. 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1988.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações In: CHANLAT, J. (Coord.) **O Indivíduo na Organização**: Dimensões Esquecidas, 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996, v.1, p. 149-173..

_____. **A violência invisível**. Caros Amigos, São Paulo: Casa Amarela, n.26. 1999, p.16-17.

_____. **A banalização da injustiça social**. 3.ed. São Paulo: Editora FVG, 2000.

_____.; ABDOUCHELI,E.; JAYET,C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DORAY, B. Da produção à subjetividade: referências para uma dialética das formas. In: SILVEIRA, P.; DORAY, B. (Orgs.) **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Vértice, 1989, p.77-108.

DUFOUR, M.; CHANLAT, A. **La rupture entre l'entreprise et les hommes** - Le point de vue des sciences de la vie. Montreal: Amérique, 1985.

ETZIONI, A. Análise comparativa das organizações complexas. São Paulo: EDUSP, 1974.

FARR, R.M. Representações sociais: a teoria e sua história. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1995, p.31-59.

FERNANDES, J.; FERREIRA, S.; ALBERGARIA, A.; CONCEIÇÃO, F. Saúde mental e trabalho feminino: imagens e representações de enfermeiras. **Revista Latino-Americana Enfermagem**, v.10, n.2, março-abril, 2002, p. 199-206.

FERREIRA, L. A. A.; TOMEI, P. A. Downsizing e Estresse: Um estudo de Caso. In: Encontro de Estudos Organizacionais, Atibaia, 2004. **Anais...** ENEO 2004, CD-ROM.

FLECK, M. P. A. BORGES ZN, BOLOGNESI G, ROCHA NS. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v.21, n.1, 1999.

FOSSÁ, M. I.; FIGHERA, J. A comunicação e a Díade Prazer e Sofrimento no Contexto Organizacional. In: 28º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 28º EnAnpad, 2004. CdRom.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. 5.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

_____. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões.** 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

GARCIA, A. M.; GLINA, D. O papel dos comportamentos apoiadores do supervisor na proteção ao estresse ocupacional de operadores de teleatendimento de uma central localizada em Salvador – BA. In: Encontro de Estudos Organizacionais, Atibaia, 2004. **Anais... ENEO 2004**, CD-ROM.

GEERZ, C. **A Interpretação das Culturas.** Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

_____. **Local Knowledge** New York: Basic Books, 1983

GODOI, C. Perspectivas da análise do discurso nos estudos organizacionais. In: GODOI, C; MELLO, R; SILVA, A. (Org). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais** – paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006, p.375-401.

_____.; MATTOS, P. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C.; MELLO, R.; SILVA, A. (Org). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais** – paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006, p.301-323.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo: Perspectiva. 1974.

_____. **Manicômios, prisões e conventos.** 6 ed. São Paulo: Perspectiva. 1999.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

GOURLART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Org). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos:** estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRAEFF, B. **O policial militar em tempos de mudança:** ethos, conflitos e solidariedades na Polícia Militar do Estado de São Paulo. 2006. Dissertação de Mestrado em Antropologia Social - Universidade de Brasília (UNB), Brasília.

GUARESCHI, N. M.F. Pesquisa em psicologia social: de onde viemos e para onde vamos. In: GUARESCHI, N.; BRUSCHI, M.E. (Org.) **Psicologia social nos estudos culturais: perspectivas e desafios para uma nova psicologia social.** Petrópolis: Vozes, 2003, p. 119 – 130.

GUARESCHI, P A.; GRISCI, C. L. I. **A fala do trabalhador.** Petrópolis: Vozes, 1993.

_____. **Sociologia crítica: alternativas de mudança.** 38.ed., Porto Alegre: Mundo Jovem, 1996.

_____. (Org.) **Os construtores da informação.** Petrópolis: Vozes, 2000.

_____.; JOVCHELOVITCH, S. Introdução. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. Petrópolis, Vozes, 1995, p.17-25.

_____.; VERONESE, M. V. (Org.). **Psicologia social e cotidiano**: representações sociais em ação. Petrópolis: Vozes, 2007.

HABERMAS, J. **Teoria de la acción comunicativa**. Madrid: Alfaguara, 1988.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G.R. Motivation thorough the design of work: tes ot a theory. **Organizational Behavior and Humana Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

HAGUETTE, M. T. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1992.

HANDY, C. **The age of unreason**. Londres: Business Book, 1991.

HARPAZ, I. Cross-national comparasion of religious conviction and the meaning of work. **Cross-natural Research**, v.32, n.2, p.143, 1998.

HELOANI, J. R.; Corpo e Trabalho: instrumento ou destino? **Psicologia Hospitalar**. São Paulo, v.3, n.2, p.1-18, ago.2005.

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

IBÁÑEZ, T. Construcionismo Y Psicología. **Revista Interamericana de Psicología**. v.28, n.1, p. 105-123, 1993.

_____. Constructing a representation or representing a construction? **Theory & psychology**, v. 4, n.3, p. 363-381, 1994.

JACQUES, M. G. “Doença dos nervos”: uma expressão da relação entre saúde/doença mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde Mental e trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002, p.98-111.

_____. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**. Rio Grande do Sul, v.15, n.1, p. 97-116, Jan/Jun 2003.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica Laborem Exercens**: O trabalho humano. 12 ed. São Paulo: Paulinas, 2003.

JODELET, D. La Representacion: fenómenos, concepto y teoria. In: MOSCOVICI, Serge (Org.) **Psicología Social**. Barcelona: Paidós, 1984. p.469-494.

_____. **Les representations sociales**. Paris: Presses Universitaires de France, 1989.

JOVCHELOVITCH, S. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. Petrópolis, Vozes, 1995, p.63-88.

KOVÁCS, I. **As metamorfoses do emprego**: ilusões e problemas da sociedade da informação. Oeiras: Celta, 2002.

LANE, S. T. M. **O que é Psicologia Social** São Paulo: Brasiliense, 1981.

_____. Usos e abusos do conceito de representação social. In: **O conhecimento no cotidiano**. As representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1993. cap. 3, p. 58-72.

_____.; CODO, W. (Org). **Psicologia social**: o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 1984.

_____.; SAWAIA, B. (Org.) **Novas veredas em psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

LE GUILLANT, L. **Quelle psychiatrie pour notre temps?** Travaux et écrits de Louis Lê Guillant. Org de Groupe de Recherche Louis Lê Guillant. Toulouse: Éres, 1984.

LEME, M. A. V. S. O impacto da teoria das Representações Sociais. In: SPINK, M. J. **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense, 1993. Parte I, cap. 2, p. 46-57.

LEONTIEV, A. Aparecimento da consciência humana. In: LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do Psiquismo**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1964.

LIMA, M. W. Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. **Revista de Administração de empresas – RAE**, São Paulo, v. 34. n.3, p.115-124, 1994.

LIMA, M. I. A. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde Mental e trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002, p.50-81.

LIMA JR, J.; ÉSTHER, A. Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v.41, n.3, p.20-30, jul /set 2001.

LIMA, C.; VIEIRA, A. Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para a compreensão do significado do trabalho. In: 29º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: 29º EnAnpad, 2005. CdRom.

LIPP, M. N. **Como Enfrentar o Stress**. Campinas : Icone, 1990.

_____. Documento de Pesquisa do Instituto de Combate ao Stress. Campinas, 1995.

_____. Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

_____. (Org.). **Pesquisas sobre estresse no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. 2 ed. Campinas: Papyrus, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, C. **Identidade ameaçada**: uma interpretação etnográfica dos bombeiros do Distrito Federal. Monografia em Ciências Sociais com habilitação em Antropologia. Universidade de Brasília, 2003.

MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. Livro Primeiro. Trad. Reginaldo Sant'Anna. v. 1, 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil – DIFEL, 1987.

MASLACH, C; JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, n.2, p. 99-113, 1981.

MATOS, A. G. **A gestão pública e o comportamento do servidor**. Relatório Final de Pesquisa CNPq. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 1994.

MAY, T. **Pesquisa social**: questões, métodos, técnicas. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MAZZILI, C.; CUNHA, E. Gestão do medo e psicodinâmica do trabalho. In: 3º Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, 2004, Atibaia. **Anais...** Atibaia: 3º EnEO, 2004. CdRom.

MELO, M. C. Estratégias do(s) empregado(s) no cotidiano das relações de trabalho: a construção de processos de auto-regulação In: DAVEL, E.; VASCONCELLOS, J. (Org.) **“Recursos Humanos” e Subjetividade** 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p.158-174.

MENDES, A. L. A.; MORAES, L.F.R. Situação de trabalho e estresse ocupacional: um estudo de caso com os motoristas de transporte urbano por ônibus. In: 25º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2001, Campinas. **Anais...** Campinas: 25º EnAnpad, 2001. CdRom.

MERTON, R.K. Estrutura burocrática e personalidade. In: CAMPOS, E. (Org.). **Sociologia da Burocracia**. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 23.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

_____. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1995, p.89-111.

MORAES, L.F.R., PEREIRA, L.; LOPES, H.; ROCHA, D.; FERREIRA, S.; PORTES, P. Estresse e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais In: 24º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: 24º EnAnpad, 2000. CdRom.

MORIN, E. L'efficacité organisationnelle et sens du travail In: PAUCHAUNT, T. (Org.) **La quête du sens: gerer nos organizations pour la snaté des personnes**,

de nos sociétés et de la nature. Quebec: Editions de l'organisation, 1996, p. 257-286.

_____. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 41, n.3, p. 8-19, jul/set 2001.

_____; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In: 27º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: 27º EnAnpad, 2003. CdRom.

MOSCOVICI, S. **La psychanalyse, son image et son public.** Paris: Presses Universitaires de France, 1961.

_____. **La psychanalyse, son image et son public.** 10 ed. Paris: Presses Universitaires de France, 1976.

_____. Notes towards a description of Social Representations. **European Journal of Social Psychology.** 1988, p. 211-150.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

MOURÃO, L.; ANDRADE, J. Significado do Trabalho: Caminhos Percorridos e Sinalização de Tendências . In: 25º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2001, Campinas. **Anais...** Campinas: 25º EnAnpad, 2001. CdRom.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working.** New York : Academic Press, 1987.

NASSIF, V. M. J.; MARASEA, D.C.C. O uso de estratégias na gestão de pessoas para prevenção do estresse negativo no ambiente de trabalho, sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho. In: 1º Encontro de Estudos em Estratégias, 2003, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 1º 3Es, 2003. CdRom.

OLIVEIRA, S.; PICCININI, V.; FONTOURA, D.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do Trabalho. In: 28º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 28º EnAnpad, 2004. CdRom.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da classificação internacional das doenças (CID-10):** descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Tradução de Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PAGÉS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações.** São Paulo: Atlas, 1993.

PAIVA, G. J. Representação social da religião em docentes-pesquisadores universitários. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 10, n.2, p. 227-239 , 1999.

PAIVA, K.C.M.; DEUSDEDIT JR. M.; SILVA, M. A. L.; VALENÇA, M.C.A; Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no ambiente acadêmico: comparando

professores de instituições pública, privada e confessional. In: 26º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: 26º EnAnpad, 2002. CdRom.

PARANÁ. Decreto-lei nº 9.060 de 1 de dezembro de 1949. Regulamento Interno de Serviços Gerais da Polícia Militar do Estado do Paraná - RISG. **Diário Oficial**, Curitiba, 1. dez.1949.

_____. Lei Estadual nº 1943 de 23 Jun. 1954 – Código da Polícia Militar do Estado do Paraná. **Diário Oficial**, Curitiba, 23 jun 1954.

PINTO, R. J. M. **Trabalho e identidade**: o eu faço construindo o eu sou. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social - Programa de Pós Graduação em Psicologia Social da Universidade de Brasília, UNB, Brasília – DF, 2000.

RIBEIRO, L.; CRUZ, M.; BATITUCCI, E. Relação Indivíduo e Instituição Total: o caso de uma organização policial. In: 3º Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, 2004, Atibaia. **Anais...** Atibaia: 3º EnEO, 2004. CdRom.

RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Pearson Education, 2001.

ROVANI, A. Transtornos Mentais **Folha de São Paulo**, São Paulo, 11 fev 2007. Caderno Empregos, p. F1.

SÁ, C. Representações Sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M. J. P. (Org.), **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense, 1993, p.19-45.

SAMPAIO, J. R. As três faces da Psicologia do Trabalho In: SAMPAIO, J. R. (org) **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SAMPAIO, J.J.; MESSIAS, E.L. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M.G.; CODO, W. (Org.) **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 143-172.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. P. (Org.), **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense, 1993, p. 188-211.

_____. Organização do processo de trabalho e saúde: a importância do controle dos trabalhadores sobre o trabalho. In: SINTRATEL, CEP/FSP/USP. **Trabalho e saúde dos trabalhadores em telemarketing**. São Paulo: Século Comunicação Integrada, 2001, p. 27-34.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciênc. saúde coletiva.**, Rio de Janeiro, v.10, n.4, 2005.

SAWAIA, B.B. Representação e ideologia: o encontro desfeitorizador. In: SPINK, M. J. (Org.) **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo. Brasiliense, 1993, p73-84.

SELEÇÕES READER'S DIGEST **Pesquisa Ibope**: As profissões com mais credibilidade no Brasil. Set. 2006.

SELIGMANN-SILVA, E. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI, V.; STEINER, H.; SILVA, M. (Org.) **Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental no Brasil**. São Paulo: Editora Traço, 1986, p. 54-132.

_____. Saúde mental e trabalho. In: TUNDIS, S. A.; COSTA N. R. (Org.). **Cidadania e loucura - políticas de saúde mental no Brasil**. 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1990, p. 217-288

_____. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ: Cortez, 1994.

_____. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, R. (Org.) **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995, p.287-310.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

SOBOLL, L. A face oculta da Síndrome do Burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: 26º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: 26º EnAnpad, 2002. CdRom.

SOUZA, P.; SALDANHA, A.N.K.; ICHIKAWA, E. Teoria crítica na administração. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v.11, n.3, p.1-9, 2004.

SOUZA-FILHO, E. A. Análise das representações sociais. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento do cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1993, p. 109-148..

SOUZA, L.; SUNDERMANN, J.; ALMEIDA, K.; TEIXEIRA, K. Estratégias defensivas contra o estresse em trabalhadores da indústria pirotécnica mineira: razão e sensibilidade no ambiente organizacional ameaçador à integridade humana. In: 31º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 31º EnAnpad, 2007. CdRom.

SPINK, M. J. O conceito de Representação Social na abordagem psicossocial. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.9, n.3, p. 300-308, jul/set. 1993.

_____. (Org.) **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez, 1999.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; DA PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. Estudos SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advanced and empirical testes in 20 countries. In: ZANNA, M.

(Org.). **Advances in experimental social psychology**. Orlando: Academic Press, 1992, p. 1-65.

_____.; SHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos.

Psicologia: Teoria e Pesquisa, v.9, n.2., p. 328-346, 1993.

_____. Hierarquia dos valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.10, n.2, p.269-285, 1994.

_____. A. Prioridades Axiológicas, Atividade Física e Estresse Ocupacional. In: **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.5, n.3, set-dez., 2001.

_____. A. Exaustão emocional no trabalho. **Revista de Administração (USP)**, São Paulo, v.37, n.2, p.26-37, abr/jun 2002.

_____.; PASCHOAL, T.. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n.1, p.45-52, jan/abr, 2004.

TAVARES, D. **O Sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial do contexto do trabalho em um tribunal judiciário federal. Dissertação de Mestrado Departamento de Saúde Ambiental. Universidade de São Paulo. São Paulo: 2003.

TAYLOR, S. J.; BOGDAN, R. **Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource**. 3 ed. Canada: John Wiley & Sons Inc., 1998.

TITTONI, J. Saúde Mental. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho e tecnologia**: Dicionário Crítico. Petrópolis: Vozes, 1997, p.215-219.

_____. Saúde mental e trabalho: conquistas, impasses, devires... ou a vida em produção. In: GLINA, D.; ROCHA, L. (Org.) **Saúde mental no trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: VK, 2000, p.272-94.

THIRY-CHERQUES, Hermano R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TÔRRES, O. L. S. Introdução In: CHANLAT, J. (Coord.) **O Indivíduo na Organização**: Dimensões Esquecidas, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996, v.1, p.15-16.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Os paradoxos entre a Saúde Mental no Trabalho e as Estratégias Organizacionais de Promoção de Saúde do Trabalhador: Um Estudo de Caso. In: 31º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 31º EnAnpad, 2007. CdRom.

VELOSO, H.; PIMENTA, M. Fontes de pressão e as novas configurações do trabalho. In: 28º Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 28º EnAnpad, 2002. CdRom.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VERONESE, M. V. . **Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho.** Coimbra: Centro de Estudos Sociais-Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2003. Paper.

VIEIRA, A. Cultura, poder e identidade nas organizações. **Revista da FEAD- Minas**, Belo Horizonte v.1, n.1, p.61-75, Jan/jun 2004.

VIGOTSKY, L.S. **Mind in society.** Cambridge: Harvard University Press, 1978.

VOLPI, V. Trabalho, Subjetividade e Participação na Sociedade Pós-Industrial In: LANER, A. S.; CRUZ JUNIOR, J. B. (Org.). **Repensando as organizações:** da formação à participação. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004, p.433-454.

WEBER, M. **Os fundamentos da organização burocrática:** uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, E. (Org.). Sociologia da Burocracia. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

WAGNER, W. Descrição, explicação e método na pesquisa das representações sociais. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais.** Petrópolis, Vozes: 1995, p.149-185.

WITTGENSTEIN, L. **Investigações filosóficas.** São Paulo: Nova Cultural, 1989.

WOLFE, A. The moral meaning of work. **Journal of Socio-Economics**, v.26, n.6, p.559, 1997.

WOOD, T. Jr. Nota Técnica: Frutas Maduras em um Supermercado de Idéias Mofadas. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de Estudos Organizacionais.** São Paulo: Atlas, 1999, v.1, p.267-271.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPA



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ – UEM
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA – UEL
Centros de Ciências Sociais Aplicadas
Departamentos de Administração



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não será penalizado(a) de forma alguma. Em caso de dúvida você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina pelo telefone (043) 3371 4417 e Fax (043) 3371 4207.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: **Enfrentando o Sofrimento, Vivenciando o Bem Estar: Análise da Representação Social do Bombeiro sobre o Significado de seu Trabalho**

Pesquisador Responsável : **FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS**

Telefone para contato (inclusive ligações a cobrar): (43) 3347-6120

- ◆ A pesquisa tem como objetivo principal : Compreender como as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho os orientam no enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho.
- Os dados serão coletados por meio de entrevistas não estruturadas com auxílio de um gravador, visando garantir a qualidade e a fidelidade das transcrições das falas dos entrevistados, ficando posteriormente disponíveis para a consulta e conferência dos mesmos.
- ◆ A pesquisa não oferece riscos, prejuízos ou desconforto aos sujeitos entrevistados, sendo que os mesmos podem interromper sua participação em qualquer momento desde a coleta até as análises dos dados.
- ◆ A participação na pesquisa oferece uma oportunidade para que os entrevistados expressem suas opiniões, de forma a contribuir para os estudos relativos à profissão de bombeiro e de certa forma, promover o conhecimento a respeito da mesma, incentivando a reflexão das questões relacionadas à mesma no meio acadêmico.
- ◆ A coleta de dados será realizada no mês de junho de 2007, sendo que fica assegurado o sigilo das informações fornecidas. Reitera-se ainda que não há nenhuma obrigação de cunho militar que obrigue o convidado a participar da pesquisa, sendo que fica assegurado o direito de não-participação a qualquer momento.

FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS

◆ CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG/ CPF/ n.º de prontuário/ n.º de matrícula _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo _____, como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador FLÁVIA PELLISSARI POMIN FRUTOS sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, bem como me foi garantido o sigilo das informações por mim concedidas. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve à qualquer penalidade.

Londrina, ___/___/___.

Nome e Assinatura do sujeito ou responsável: _____

ANEXOS

ANEXO A - CANÇÃO DO SOLDADO DO FOGO

Chegam as horas caladas da noite
E o bombeiro atento a velar,
Pelo sono da bela cidade,
Que só nele está a confiar.
Se alerta em seu posto ver fogo
Ou alguém que o venha chamar,
Sem a perda de um só minuto
Seu dever no serviço é alarmar.

Todos correm a gritar
FOGO, FOGO
É preciso então não temer
Compreendemos a nossa missão
Não importa lutar ou morrer

Não há esse que tema o trabalho
Para o honra salvar o dever,
Em ataque de esguicho nas mãos,
Contra o fogo lutar sem temer,
Se é na água, no fogo ou na terra,
O Bombeiro só tem que lutar
E também pela nação querida
Sua vida não teme arriscar.

Todos correm a gritar...

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)