

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

**BOMBEIROS MILITARES DE MINAS GERAIS: uma análise do prazer  
e sofrimento no trabalho**

Everson Soto Silva Brugnara

Belo Horizonte

2017

**Everson Soto Silva Brugnara**

**BOMBEIROS MILITARES DE MINAS GERAIS: uma análise do prazer  
e sofrimento no trabalho**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações.

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2017



Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda  
Centro Universitário Unihorizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO  
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **EVERSON SOTO SILVA BRUGNARA**

Matrícula: 770680

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA NAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **BOMBEIROS MILITARES DE MINAS GERAIS: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho.**

DATA: 15/02/2017

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório  
ORIENTADOR  
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Antonio Luiz Marques  
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Jefferson Lopes La Falce  
FUMEC

## DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e estratégia, de autoria de **Everson Soto Silva Brugnara**, sob a orientação do Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "**BOMBEIROS MILITARES DE MINAS GERAIS: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho**", contendo \_\_\_\_\_ páginas.

Dados da revisão:

- Aspectos linguísticos
- Aspectos textuais

Belo Horizonte, 26 de dezembro de 2016.

Prof.(a): Patrícia Rodrigues Tanuri Baptista

Assinatura: \_\_\_\_\_



## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pois sempre quando levanto meus olhos para a montanha é de lá que vem o meu auxílio.

Aos meus pais, Ari e Eliana, meus eternos mestres, que com simplicidade de ser me ensinaram os valores éticos da vida, que sempre se doaram por inteiro e renunciaram muitas vezes aos seus sonhos, para que eu pudesse realizar os meus.

À minha esposa, Karina, pelo companheirismo, dedicação, paciência e cumplicidade, por ter sido suporte e meu porto seguro em dias nebulosos.

Aos meus irmãos, Alysson, Davidson, Felipe e Izaura, e as minhas cunhadas, Shirlei e Maira, que sempre se mostraram como sendo incentivadores e torceram pelo meu sucesso.

Aos meus sobrinhos, Juninho, Gabriel, Clara, Miguel e Mateus, que compreenderam de forma madura meus momentos de ausência.

Ao meu orientador, o Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, pela educação e paciência na condução dos ensinamentos e orientações, que contribuíram de forma significativa para o meu amadurecimento e crescimento profissional.

Aos professores integrantes do curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, pelos ensinamentos, em especial, aos professores Fernando Coutinho e Luciano Zille, professores ímpares na forma de ensinar.

Aos funcionários da Faculdade Novos Horizontes, em especial à Wânia, cujo dinamismo sempre dá resposta e solução aos problemas que a ela são apontados.

Aos colegas de turma, pelo companheirismo e pelas discussões acadêmicas, em especial, aos meus amigos de curso, Ademir, Cintia, Marisnei, Janete e Junior, por serem ombros e ouvidos nos momentos de “turbulência”.

Às amigas Kátia Gontijo e Cristiane Maschio, pelo incentivo e por me oportunizarem o ingresso na docência do ensino superior.

Aos meus parentes e amigos, em especial, à tia Beth, por ter me ensinado a ler e escrever, à tia Tiza e ao Tio Coelho que sempre se mostraram como suportes na minha criação e na de meus irmãos e a “Vó” Arlete por ser um exemplo de vida.

Aos bombeiros militares, que se dispuseram a participar da pesquisa, em especial, ao Comandante do Terceiro Batalhão do Corpo de Bombeiros do Estado de Minas Gerais, por ter aberto as portas do batalhão e permitido a realização da pesquisa.

A todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização de mais uma conquista, e a quem eu nunca tive a chance de dizer “obrigado”!

O Animal satisfeito dorme.

Guimarães Rosa

## RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento de bombeiros militares que atuam na cidade de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais. O referencial teórico substanciou-se na psicodinâmica do trabalho, realizando-se uma pesquisa descritiva de caráter qualitativo. Foram entrevistados 10 (dez) bombeiros militares, lotados no Terceiro Batalhão do Corpo de Bombeiros Militares do Estado de Minas Gerais, localizado na Cidade de Belo Horizonte, ocupantes dos cargos de praças, aplicando-se a eles um roteiro de entrevista elaborado com base no referencial teórico. Para a análise e tratamento dos dados colhidos nas entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2004). Os resultados indicam que os bombeiros militares em estudo vivenciam no trabalho momentos de prazer e de sofrimento. Nessa direção, o sentido do trabalho foi revelado através da identificação com o trabalho, com a relevância da profissão e com o caráter assistencial, em um contexto marcado por um bom relacionamento entre os pares, diversidade de tarefas, inadequação dos instrumentos de trabalho e mau relacionamento com a chefia. As vivências de prazer fundamentam-se na realização profissional, vinculada ao sentimento de serem úteis e necessários à sociedade, no retorno financeiro, sedimentado na estabilidade financeira e no conforto material, proporcionados pela função pública e no retorno social, marcado pelo reconhecimento explícito da sociedade. Já as vivências de sofrimento baseiam-se na ambivalência de sentimentos, ancorada na existência de sentimentos antagônicos como vida e morte, emoção e frieza e o prescrito e o real do trabalho, na sobrecarga de trabalho, originada no fato de os bombeiros militares terem que se preparar continuamente tanto na esfera física quanto na emocional, na desvalorização por parte dos superiores, devido ao sentimento de tratamento desigual em relação aos profissionais que prestam serviço na esfera administrativa e no ritmo intenso de trabalho, uma vez que necessitam durante os plantões estarem sempre de prontidão, ficando suas necessidades básicas em segundo plano. As estratégias de defesa para lidar com o sofrimento no trabalho, utilizadas pelos entrevistados, são de cunho individual, firmadas na assimilação, no diálogo, na espiritualidade e no uso da técnica, por meio da utilização dos protocolos de treinamento, sendo essas as estratégias defensivas utilizadas com o objetivo de minimizar a percepção do sofrimento, dando ao bombeiro militar suporte ao utilizá-las como proteção.

**Palavras- chave:** Sentido do trabalho. Prazer. Sofrimento. Estratégias de defesa. Bombeiro Militar.



## ABSTRACT

This research aimed to describe and analyze the experiences of pleasure and suffering of military firefighters operating in the city of Belo Horizonte, in the State of Minas Gerais. The theoretical framework was substantiated in the psychodynamics work, and a qualitative descriptive research was carried out. Ten (10) military firefighters were interviewed in the Third Battalion of the Military Fire Brigade of the State of Minas Gerais, located in the city of Belo Horizonte, occupying the positions of volunteer firefighters, applying to them an interview script elaborated on the basis of the analysis and treatment of the data collected in the interviews, the content analysis technique of Bardin (2004) was used. The results indicate that the military firemen under study experienced moments of pleasure and suffering at work. In this direction, the meaning of the work was revealed through identification with work, with the relevance of the profession and with the assistance character, in a context marked by a good relationship between the peers, diversity of tasks, inadequacy of the instruments of work and bad Relationship with the manager. The experiences of pleasure are based on professional achievement, linked to the feeling of being useful and necessary to society, on financial return, regimented in financial stability and material comfort, provided by the public function and social return, marked by the explicit recognition of society. On the other hand, the experiences of suffering are based on the ambivalence of feelings, anchored in the existence of antagonistic feelings like life and death, emotion and coldness, and the prescribed and the real one of the work, in the work overload, originated in the fact that the military firemen have to to continually prepare both in the physical and emotional realms, in the devaluation by the superiors, due to the feeling of unequal treatment in relation to the professionals who render service in the administrative sphere and the intense rhythm of work, since they need during the shifts always being Their basic needs in the background. The defense strategies to deal with the suffering at work, used by the interviewees, are of an individual nature, based on assimilation, dialogue, spirituality and the use of technique, through the use of training protocols, these being the defensive strategies Used in order to minimize the perception of suffering, giving the military firefighter support to use them as protection.

**Keywords:** Sense of work. Pleasure. Suffering. Defense strategies. Firefighter. Military

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Estrutura Hierárquica do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais ..	20
Quadro 2 – Mecanismos de defesa comumente descritos na literatura .....	38
Quadro 3 - Pesquisas relacionadas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho de bombeiros militares. ....	40
Quadro 4 - Perfil demográfico e ocupacional dos bombeiros militares entrevistados .....	48
Quadro 5 - Categorias e subcategorias do conteúdo das entrevistas .....	49

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1 Objetivo geral .....	14
1.2 Objetivos específicos.....	14
1.3 Justificativa .....	14
<b>2. AMBIÊNCIA DA PESQUISA.....</b>	<b>17</b>
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
3.1 O trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo .....	22
3.2 Psicodinâmica do trabalho: prazer, sofrimento e estratégias defensivas ...	26
3.2.1 Prazer no trabalho .....	26
3.2.2 Sofrimento no trabalho .....	29
3.2.3 Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho .....	33
3.3 Pesquisas relacionadas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho de bombeiros militares .....	40
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>43</b>
4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa .....	43
4.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa.....	44
4.3 Coleta de dados .....	44
4.4 Tratamento dos dados.....	46
<b>5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
5.1 Caracterização do perfil dos pesquisados .....	48
5.2 Análise qualitativa: categorias e subcategorias .....	49
5.2.1 Sentido do trabalho .....	50
5.2.2 Contexto do trabalho .....	53
5.2.3 Prazer no trabalho .....	57
5.2.4 Sofrimento no trabalho .....	61
5.2.5 Estratégias para lidar com o sofrimento .....	66
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>75</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>83</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho promove uma função relevante no processo de formação da identidade do indivíduo como sujeito e auxilia na sua estruturação psíquica (OLIVEIRA; MENDES, 2014). O homem se torna sujeito por meio do trabalho, uma vez que este não se restringe somente à atividade produtiva, tampouco é apenas um modo de obtenção de sustento e manutenção da vida. A atividade laboral também é uma forma de inserção social (DEJOURS, 2004a; 2012; MARTINS; HONÓRIO, 2014; PRATA; HONÓRIO, 2014). Assim, é por meio do labor que se busca a compreensão da atividade concreta do ser humano, pois o trabalho serve como elo de interação do sujeito com o mundo (FREITAS, 2013).

Antunes (2004) afirma que o trabalho ocupa posição central na socialização do indivíduo. Nesse sentido, o trabalhador contempla diversos elementos que influenciam na formação da sua autoimagem por meio do trabalho, por exemplo, a socialização, elemento ligado à capacidade de assimilação de hábitos característicos do grupo social em que se está inserido; e a autodisciplina, elemento que influencia em sua capacidade de agir e tomar decisões. Esse processo de autoimagem pode decorrer com vivências tanto prazerosas quanto desprazerosas que o indivíduo experimenta no exercício de suas funções ocupacionais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014). As vivências são prazerosas quando a organização do trabalho permite ao trabalhador o desenvolvimento de sua autonomia, liberdade e criatividade, e quando os objetivos do trabalho são claros e são valorizados, possibilitando ao sujeito a chance de testar suas capacidades. São desprazerosas quando o profissional não se sente valorizado e reconhecido pelo que faz, quando não vê utilidade na tarefa que realiza, experimentando desgaste, aflição e desgosto em relação ao trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001). As vivências de prazer e sofrimento experimentadas no trabalho são elementos que fazem parte da agenda de estudos da Psicodinâmica do Trabalho.

Por meio da Psicodinâmica do Trabalho, é possível compreender como esse processo ocorre, pois ela permite a observação das vivências subjetivas de prazer e sofrimento,

bem como dos mecanismos de defesa e de mediação do sofrimento no trabalho desenvolvido pelos indivíduos por meio de uma análise psicossocial do trabalho (MENDES, 1995, 2007; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

Prazer e sofrimento, bem como suas vivências, formam um corpo único, sendo este constituído por três fatores: a valorização, o reconhecimento e o desgaste. Os dois primeiros fatores relacionam-se ao prazer, já o último ao sofrimento. Ou seja, quando o empregado tem o sentimento de que seu trabalho faz sentido, esse atributo tem ligação direta com o elemento valorização. Quando o empregado tem liberdade para expressar sua individualidade, esse sentimento pode conduzi-lo a ser aceito pelo seu trabalho e, conseqüentemente, ser reconhecido pelo que faz. Com relação ao sofrimento, este se exterioriza pelo que é experimentado quando o trabalhador não consegue equilibrar os seus desejos individuais com os objetivos organizacionais (MENDES; TAMAYO, 2001; MENDES, 2007; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

As vivências de prazer, portanto, constituem um mecanismo que possibilita a manutenção da saúde do trabalhador. Entretanto deve-se compreender que o sofrimento não se configura como sendo somente fonte de adoecimento no trabalho, ele também pode estimular o indivíduo na promoção de esforços, acarretando em crescimento emocional, promovendo, assim, a autoconfiança (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004; DEJOURS, 2004b; MENDES, 2007; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014). Nesse sentido, Dejours (2004b, p. 28), afirma que “é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo de si mesmo”. Assim, compreende-se que as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho dependem das condições nas quais o trabalho é realizado, ou seja, da natureza da tarefa, assim como do tipo de exigência que ela envolve (MENDES, 2007; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

Interessa a esta pesquisa investigar as vivências de prazer e sofrimento dos bombeiros militares do Estado de Minas Gerais, considerando que a categoria profissional vivencia aspectos de prazer associados à realização profissional

decorrentes do exercício profissional e de cuidar do bem-estar do indivíduo, bem como aspectos relacionados ao sofrimento, uma vez que lida constantemente com a dor, a angústia e a possibilidade iminente de morte das pessoas que atendem (SPODE; MERLO, 2006; FRUTOS, 2007; FRUTOS; VERCESI, 2008; LOPES, 2010).

Segundo Frutos e Vercesi (2008), o orgulho pelo trabalho, a realização pessoal, a existência de um sentimento de vocação, de utilidade para a sociedade, o sentimento de valorização e o reconhecimento obtidos através das ações realizadas no exercício da atividade profissional do bombeiro militar junto à sociedade são fontes de prazer no trabalho.

Entretanto Cardoso (2004) aponta que a dinâmica da organização do trabalho do bombeiro militar tem potencialidade para gerar fatores psicossociais de tensão, capazes de influenciar negativamente o estado psicológico do profissional, levando-o, inclusive, a um estado de desequilíbrio físico e psíquico. Especificamente, Spode e Merlo (2006) afirmam que a organização do trabalho imposta aos profissionais do Círculo Militar, no qual os bombeiros militares estão inseridos, é fator gerador de sofrimento, especialmente devido às pressões impostas pelos aparelhos disciplinares de vigilância e de controle, que criam divisões entre os trabalhadores, capazes de estabelecer barreiras para a formação do vínculo de confiança e de cooperação.

Enfim, conforme aponta Lopes (2010), a profissão bombeiro militar é dotada de grande reconhecimento social, contudo a autora pondera que os bombeiros têm como maior dever profissional salvar vidas, e que devido a isso o profissional, na maioria das vezes, sente-se na obrigação de incorporar a figura de herói, impossibilitando, assim, qualquer falha na profissão.

Tendo em vista as considerações até aqui delineadas, formula-se o seguinte problema de pesquisa: **como se configuram as vivências de prazer e sofrimento que os bombeiros militares experimentam no exercício de suas funções?**

## **1.1 Objetivo geral**

Descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento de bombeiros militares do Terceiro batalhão que atuam na cidade de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais.

## **1.2 Objetivos específicos**

- Descrever o sentido que o bombeiro militar atribui ao seu trabalho;
- Descrever o contexto de trabalho do bombeiro militar;
- Identificar as vivências de prazer no trabalho desses profissionais;
- Identificar as vivências de sofrimento no trabalho desses profissionais;
- Descrever as estratégias que os pesquisados utilizam para enfrentar as situações de pressão e de sofrimento originárias do trabalho que realizam.

## **1.3 Justificativa**

São três os pontos que justificam o desenvolvimento e a realização da presente dissertação: acadêmico, organizacional e social.

A pesquisa mostra-se relevante para a academia, pois contribui para a ampliação dos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho na realidade brasileira, uma vez que diversas pesquisas já realizadas no Brasil vêm utilizando a abordagem da psicodinâmica do trabalho, como as realizadas por Mendes (1995); Ferreira e Mendes (2001); Mendes e Tamayo (2001); Brant e Dias (2004); Brant e Minayo-Gomez (2004); Mendes (2007); Martins e Honório (2014); Oliveira e Mendes (2014).

Em busca de publicações realizadas no período de 2004 a 2016 para a efetivação desta pesquisa, verificou-se a escassez de publicações sobre o tema “Prazer e sofrimento de bombeiros militares”, relacionados à Psicodinâmica do Trabalho, sendo

encontrados dados e informações em somente duas fontes, nos estudos realizados por Frutos (2007) e Frutos e Vercesi (2008), sendo as buscas efetuadas nos seguintes bancos de dados: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

Frutos (2007) destaca que pesquisas relacionadas ao bem-estar do trabalhador têm sido objeto de interesse em diversos campos do conhecimento, e que há uma crescente preocupação com relação à saúde mental e trabalho. Assim, a pesquisa justifica-se, academicamente, pois possibilita a ampliação dos estudos sobre a saúde ocupacional do bombeiro militar, uma vez que a temática mostra-se relevante em diversos campos do conhecimento, como pode ser visto nos estudos desenvolvidos por Cardoso (2004); Baptista *et al.* (2005); Frutos, (2007); Frutos e Vercesi (2008); Toassi, (2008); Natividade (2009); Amato *et al.* (2010); Santos e Passo (2010).

A presente dissertação também se mostra relevante em termos organizacionais, pois, para o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, o fato de analisar a percepção dos membros ativos do seu quadro de pessoal em relação ao prazer e ao sofrimento no trabalho fornece informações sobre a situação dos profissionais pesquisados e as condições de trabalho em que se encontram. Com base nos resultados obtidos, os responsáveis pelo comando e direção do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais terão a possibilidade de fazer intervenções que favoreçam o prazer no trabalho, contribuindo para a melhoria no ambiente profissional e para a qualidade de vida desses profissionais.

A relevância social de pesquisar, estudar e compreender as relações de prazer e sofrimento no trabalho dos bombeiros se justifica devido ao fato de estarem esses profissionais diretamente ligados ao bem-estar da população, pois atuam preventivamente e emergencialmente em prol da vida (CARDOSO, 2004). Assim, a



investigação acerca de fatores relacionados à saúde ocupacional do profissional bombeiro militar deve ser considerada.

Esta dissertação está estruturada em 6 (seis) capítulos, incluindo esta introdução, em que se apresentam a contextualização do tema proposto, o problema de pesquisa, os objetivos (geral e específicos) e as justificativas. No segundo capítulo, descreve-se a ambiência da pesquisa. No terceiro capítulo, apresenta-se o referencial teórico, em que são discutidos os seguintes temas: o trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo e a psicodinâmica do trabalho, sendo este último tema dividido em três tópicos, a saber: prazer no trabalho; sofrimento no trabalho; e estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho. No quarto capítulo, especifica-se a metodologia de pesquisa. No quinto capítulo, é apresentada a descrição e a análise dos resultados, e, no sexto capítulo, formulam-se as considerações finais. Ao final, apresentam-se as referências utilizadas na pesquisa, o termo de esclarecimento e livre consentimento, e o roteiro de entrevista utilizado para levantamento dos dados.

## 2. AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Neste capítulo, descreve-se o contexto em que se inserem os bombeiros militares de Minas Gerais, objeto do presente estudo.

Em 1911, com a edição da lei estadual 557, foi autorizada a criação do serviço de bombeiro no Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 1911), contudo somente em 1913 o serviço de bombeiros efetivamente teve suas atividades de funcionamento iniciadas por meio da criação da Companhia de Bombeiros da Força Pública, através do Decreto 584 de 30 de agosto de 1912 (AQUINO; MARÇAL, 2013).

Segundo Aquino e Marçal (2013), em fevereiro do ano de 1913, a Cidade de Belo Horizonte se tornou o primeiro local do Estado de Minas Gerais a ter a prestação de serviços de bombeiro, sendo que os primeiros bombeiros foram retirados da Guarda Civil do Estado.

O primeiro batalhão de bombeiros foi criado em 1930 e houve o desligamento dos bombeiros do quadro de pessoal da Força Pública (AQUINO; MARÇAL, 2013). Em 1966, ocorreu a integração do Corpo de Bombeiros à Polícia Militar de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 1966).

No ano de 1999, por meio da emenda à Constituição do Estado de Minas Gerais, o Corpo de Bombeiros foi desvinculado da Polícia Militar, sendo neste ato legislativo atribuído ao Bombeiro Militar de Minas Gerais a competência de coordenar e executar ações de defesa civil, bem como as perícias de incêndio, estabelecimento de normas relativas à segurança e prevenção contra incêndios ou qualquer tipo de catástrofe (MINAS GERAIS, 1999a).

Atualmente, é de competência do Corpo de Bombeiros Militares do Estado de Minas Gerais prestar os serviços de atendimento aos chamados de ocorrências que envolvem casos de urgência e emergência, seja em ocorrências de incêndio ou qualquer envolvimento de pessoas em situação de risco em ambiente aquático,

confinamentos, ou mesmo em decorrência de trauma ou emergências clínicas; cadastro e recadastramento de pessoa física para o serviço de segurança contra incêndio e pânico de empresas especializadas em equipamentos e serviços contra incêndio e pânico; regularização de edificações e de eventos temporários; coordenação e controle de processos de segurança contra incêndio e pânico; cadastro de cães de grande porte; e ainda ministrar aulas de natação à população (MINAS GERAIS, 2015).

Para Aquino e Marçal (2013), o Corpo de Bombeiro de Minas Gerais é alicerçado nos valores ligados à hierarquia e disciplina; valorização da vida; responsabilidade social; integridade e honestidade; eficiência; transparência. Tem sua organização sob a autoridade superior do governador do Estado de Minas Gerais, estruturando-se em departamentos compostos por: Unidade de Direção Geral, Unidade de Direção Intermediária e Unidade de Execução e Apoio. Ainda, para fins operacionais, é vinculado à Secretaria de Estado de Defesa Social (MINAS GERAIS, 2015).

Conforme o art. 8º da lei complementar 54, de 13 de dezembro de 1999, as Unidades de Direção Geral encarregam-se do comando e da administração da Corporação. A unidade de Direção geral tem como incumbência:

I - o planejamento geral e a organização da Corporação, atendidas as necessidades de pessoal e material e os seus objetivos;

II - o acionamento, por meio de diretrizes e ordens, das unidades de apoio e das de execução, fiscalizando-as e coordenando-as.

As Unidades de Direção Intermediária respondem pela condução das unidades nas atividades operacionais, de pessoal e de material do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, de acordo com as diretrizes e ordens das Unidades de Direção Geral. Já as Unidades de Execução realizam as atividades operacionais e de apoio conforme as diretrizes estabelecidas pelas Unidades de Direção (MINAS GERAIS, 1999b).

Ressalta-se que as Unidades de Direção Geral compõem o Comando-Geral, compreendendo o Comando-Geral: o Gabinete do Comandante-Geral; o Estado-

Maior do Corpo de Bombeiros Militar. O Comandante-Geral será, por determinação legal, sempre um oficial do último posto do Quadro de Oficiais de Bombeiros Militar. Já o Chefe do Estado-Maior do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais é nomeado pelo Governador do Estado, mediante indicação do Comandante-Geral, acumulando as funções de Subcomandante da Corporação, sendo o substituto eventual do Comandante-Geral. Destaca-se ainda que o cargo de Chefe do Estado do Estado-Maior é privativo de Coronel que esteja na ativa do Quadro de Oficiais (MINAS GERAIS, 1999b).

As Unidades de Direção Intermediária são divididas em diretorias, sendo elas: Diretoria de Recursos Humanos; Diretoria de Contabilidade e Finança; Diretoria de Apoio Logístico; Diretoria de Ensino; Diretoria de Atividades Técnicas; Diretoria de Tecnologia e Sistemas; Diretoria de Assuntos Institucionais. Observa-se ainda que os cargos de diretor são privativos de coronéis da ativa pertencentes ao quadro de oficiais da Corporação (MINAS GERAIS, 2015).

Tanto as Unidades de Direção intermediária quanto os Comandos Operacionais de Bombeiros têm como responsabilidade a coordenação das atividades operacionais de competência do Corpo de Bombeiros Militar, em sua respectiva área de atuação. No Estado de Minas Gerais são 6 (seis) os Comandos Operacionais dos Bombeiros Militares, estando eles situados nas cidades de Belo Horizonte, Uberlândia, Juiz de Fora, Montes Claros, Governador Valadares e Poços de Caldas (MINAS GERAIS, 1999b).

Os Comandos Operacionais se articulam em todos os 853 municípios do Estado, por meio de suas unidades operacionais compostas por 12 batalhões, sendo que 5 (cinco) estão localizados na região Metropolitana de Belo Horizonte e os demais encontram-se no interior do Estado Mineiro: o Primeiro Batalhão de Bombeiros Militar - Belo Horizonte; o Segundo Batalhão de Bombeiros Militar – Contagem; Terceiro Batalhão de Bombeiros Militar - Belo Horizonte; Quarto Batalhão de Bombeiros Militar - Juiz de Fora; Quinto Batalhão de Bombeiros Militar – Uberlândia; Sexto Batalhão de Bombeiros Militar - Governador Valadares; Sétimo Batalhão de Bombeiros Militar -

Montes Claros; Oitavo Batalhão de Bombeiros Militar – Uberaba; Nono Batalhão de Bombeiros Militar – Varginha; Décimo Batalhão de Bombeiros Militar – Divinópolis; Batalhão de Operações Aéreas - Belo Horizonte; Batalhão de Emergências Ambientais e Resposta a Desastres - Belo Horizonte. Ainda dentre as Unidades Operacionais do Corpo de Bombeiros Mineiro, há o Centro de Operações de Bombeiros, a Companhia Independente de Barbacena e a Companhia Independente de Resgate (MINAS GERAIS, 2015).

No que diz respeito ao quadro de pessoal, o Corpo de Bombeiros Militar Mineiro também se organiza e se estrutura de forma hierárquica, uma vez que os Bombeiros Militares são compreendidos pela legislação nacional como uma força auxiliar e de reserva do Exército. A composição de seu quadro pessoal é apresentada por meio do Quadro 1 (MINAS GERAIS, 1969).

**Quadro 1-** Estrutura Hierárquica do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

OFICIAIS	PRAÇAS ESPECIAIS	PRAÇAS
Coronel;	Aspirante a Oficial;	Subtenente;
Tenente-Coronel;	Cadetes do último ano do Curso de Formação de Oficiais e Alunos do Curso de Habilitação de Oficiais;	1º Sargento;
Major;		2º Sargento;
Capitão;	Cadetes do Curso de Formação de Oficiais dos demais anos.	3º Sargento;
1º Tenente;		Cabo;
2º Tenente;		Soldado de 1ª Classe;
		Soldado de 2ª Classe

**Fonte:** dados da pesquisa.

O ingresso no quadro de pessoal do Corpo de Bombeiro Militar se dá por meio de aprovação em concurso público de provas e títulos, sendo que os cargos são privativos aos brasileiros que estejam quites com suas obrigações militares, possuam a idade mínima de 18 e máxima de 30 anos, com exceção do ingresso no quadro de oficiais do quadro da saúde que tem a idade máxima exigida de 35 anos.

O número de bombeiros militares efetivos é sempre determinado por lei, sendo que a última alteração legislativa no Estado de Minas Gerais foi no ano de 2014, quando foi sancionada a Lei 21.554/14. A TAB. 1 a seguir demonstra o número de efetivos fixados pela Lei 21.554 de 19 de dezembro de 2014 (MINAS GERAIS, 2014).

**Tabela 1** - Efetivo do Corpo de Bombeiros do Estado de Minas Gerais

Cargos	Efetivo
Oficiais.	560
Oficiais de Saúde.	63
Oficiais Especialistas.	7
Praças.	6.868

**Fonte:** dados da pesquisa.

Para o ingresso na carreira de oficial, também é exigida a aprovação em curso de formação de oficiais, em nível superior de graduação, promovido pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais. Os candidatos a oficial na área de saúde, além dessas exigências, devem possuir graduação específica na área de saúde a que concorrem. O quadro de oficial especialista é composto por candidatos que exercem funções específicas em determinada área de formação, por exemplo, engenheiro, músico, mecânico etc. Já para ingresso nos quadros de Praças do Corpo de Bombeiros Militar, exige-se, além da aprovação no concurso público, a aprovação em curso de formação promovido pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais. Tanto os Oficiais quanto os Praças atingem estabilidade no serviço público após três anos de efetivo serviço no cargo, mediante avaliação de desempenho individual (MINAS GERAIS, 1969).

O próximo capítulo trata do referencial teórico utilizado para a análise e a discussão dos resultados da pesquisa.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica utilizada no desenvolvimento da pesquisa. São apresentados os conteúdos relativos ao trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo e a psicodinâmica do trabalho, com foco no prazer e sofrimento no trabalho, e as estratégias adotadas para lidar com o sofrimento no trabalho.

#### **3.1 O trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo**

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), a centralidade do trabalho na vida do sujeito é formada por um complexo construto composto pela centralidade absoluta e relativa do trabalho. Explicam as autoras que a centralidade absoluta do trabalho é aquela capaz de medir o valor atribuído ao trabalho em relação às demais esferas da vida do sujeito (família, religião etc.), sendo possível assim identificar o quanto o trabalho é central para a formação da autoimagem. Já a centralidade relativa do trabalho é aquela em que é mensurado o valor da relação do trabalho com outros momentos importantes da vida do sujeito.

Morin (2001), Tolfo e Piccinini (2007) pontuam que fenômenos como a globalização dos mercados, o surgimento de novas tecnologias e a reestruturação produtiva contribuem para que o trabalho na pós-modernidade se situe em contexto de alterações das mais diversas ordens. Para Borges (1999), essas constantes transformações no contexto do trabalho têm potencialidade de alterar as concepções que se têm do trabalho, e o próprio sentido deste para o trabalhador. A autora identifica como sendo 6 (seis) as principais concepções formais do trabalho e destaca ainda a relação dessas concepções com a atribuição dada à centralidade do trabalho, são elas: a clássica, a capitalista tradicional, a marxista, a gerencialista, a de centralidade expressiva e a de centralidade externa.

A concepção clássica tem sua origem na filosofia clássica e no regime escravista, sendo que, ao trabalho, era conferida baixa centralidade, uma vez ser realizado sob coerção e força, competindo aos escravos executar as tarefas. As atividades de cunho

intelectual e as funções políticas não eram consideradas trabalho. Para a concepção clássica, o principal valor era o ócio, e o trabalho era visto como degradante, inferior, desgastante e árduo (BORGES, 1999).

Borges (1999) explica que, na Idade Média, a Igreja Católica influenciou o surgimento de contradições acerca da concepção do trabalho, uma vez que o catolicismo ao mesmo tempo em que exaltava o trabalho, também o usava como instrumento de punição do pecado. Essas contradições refletiram no surgimento de um movimento de transição com vistas a superar a concepção clássica, mas somente após o predomínio do regime de trabalho assalariado e a consolidação do livre contrato surge e se consolida a concepção capitalista tradicional. Tal concepção defende que o planejamento do trabalho deve ser separado da execução, ou seja, a execução do trabalho deve ser de forma padronizada, sistêmica e organizada. Para a concepção capitalista tradicional, o trabalho é visto como mercadoria e sua instrumentalidade é atribuída, ao sucesso econômico, conferindo-lhe essa concepção alta centralidade.

A concepção marxista se origina a partir da crítica à concepção capitalista tradicional. Sustenta a concepção marxista que, na sociedade capitalista, o trabalho é concebido como mercadoria, sendo executado de forma monótona, repetitiva e alienante. A concepção marxista atribui ao trabalho alta centralidade, uma vez que vê o trabalho como produto da própria condição humana, composto por conteúdo criativo, dignificante e mobilizador, caracterizado pelo controle coletivo e pela proteção do Estado (BORGES, 1999).

A concepção gerencialista tem sua origem atribuída à etapa oligopolista do capitalismo, pois o trabalho é compreendido como mercadoria, em uma associação estreita com o consumo, pobre de conteúdo, fragmentado, mecanizado e repetitivo. Borges (1999, p. 85) relata que “o gerencialismo, antes que uma nova concepção propriamente dita, é exatamente o movimento criador de uma nova concepção, a partir do capitalismo tradicional”. A concepção gerencialista inclina-se para a estabilidade no emprego, por meio do fomento de programas de benefícios e da promoção das



relações interpessoais. Comparada às concepções do capitalismo tradicional e marxista, é caracterizada pela baixa centralidade do trabalho (BORGES, 1999).

Segundo Borges (1999), na atualidade, diversos fatores, tais como a globalização de mercado, o surgimento de novas tecnologias, os novos modelos de gestão, potencializaram o surgimento de novas contradições no mundo do trabalho, e tais contradições criaram condições para o surgimento de novas concepções do trabalho, quais sejam: a centralidade expressiva e a centralidade externa.

A concepção de centralidade expressiva apontada por Borges (1999) é caracterizada por descrever o trabalho como sendo multiprocessual, verticalizado, sendo rico de conteúdo para alguns e empobrecido para a maioria, discriminante, instável, sistematizado e de elevada tecnologia no núcleo moderno da economia. Essa concepção confere ao trabalho elevada centralidade, pois endossa os valores do trabalho marxista, ou seja, preceitua que o trabalho deve expressar as características humanas, sendo digno e fonte de satisfação de necessidades básicas, deliberado e desafiante.

A última concepção apontada por Borges (1999) é a de centralidade externa, que teve sua origem concomitantemente com a concepção de centralidade expressiva, dessa forma, descreve o trabalho de forma muito parecida com a concepção de centralidade expressiva, defende o trabalho instrumental, igualitário, diferenciando-se de forma radical por ter como principal valor o prazer fora do trabalho, por meio do consumo ou do lazer. Com relação à concepção de trabalho baseada na centralidade externa, Antunes (2000) pondera ser tal concepção dualista, ao passo que idealiza uma vida de prazer fora do trabalho e um trabalho empobrecido de significado.

Borges (1999) identifica que, na realidade brasileira, as concepções clássica, capitalista tradicional e marxista estão presentes, mas em grupos minoritários e em casos isolados ou como forma de resquícios. A autora levanta a hipótese de que as influências mais fortes na realidade brasileira oscilam entre o gerencialismo, a centralidade expressiva e a centralidade externa.

Tolfo e Piccinini (2007, p. 38) ressaltam que para “alguns autores, como Offe (1989), o trabalho no capitalismo perdeu o seu papel associativo e a proteção política e, mais racionalizado e precarizado, deixou de se constituir na categoria sociológica chave”. Em contrapartida, autores como Antunes (2000; 2004) e Karam (2008) ratificam a centralidade do trabalho e sua importância para a sociedade, pois, para os autores, a ideologia neoliberal acaba encobrindo e marginalizando o trabalho da centralidade da vida dos indivíduos, como forma de encobrir a exploração e a dominação advindas, em grande medida, do sistema capitalista.

Antunes (2000) destaca que a dependência dos trabalhadores ao trabalho e ao capital como forma de garantir sua sobrevivência não caracteriza por si só a centralidade do trabalho na vida do sujeito, somente demonstra o processo de dominação, exploração e alienação. O autor compreende que o trabalho é instância de mediação das relações existentes entre o homem, a natureza e a sociedade, constituindo-se central tanto na esfera social, quanto nas esferas política e econômica. Nesse sentido, Karam (2008, p. 142) acentua que “o trabalho é o elemento comum a todos os integrantes de uma sociedade e, assim entendido, comporta uma dimensão psicopolítica estruturante”, ou seja, é por meio do trabalho que o sujeito sai dos domínios domésticos e conhece a esfera pública (ANTUNES, 2000).

Contribuindo com a discussão, recorre-se a Mendes (1995), quando a autora relata que o trabalho é parte integrante da condição humana, não sendo possível sua dissociação do ser humano. Para a autora, a atividade laborativa é essencial e inerente à condição do ser humano. Antunes (2000, p. 136) reforça esse entendimento ao afirmar que “o trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social”.

Conforme se extrai de Morin (2001) e Mendes (2007), o trabalho tem uma posição de destaque na sociedade, pois é por meio dele que se constitui a inclusão e a construção da identidade social, atuando e influenciando na vida do indivíduo como um todo, inclusive no que diz respeito à relação saúde-doença. Para Dejours (1998), Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014), é por meio do trabalho que o sujeito tem contato

com diversos elementos que influenciam na formação da sua autoimagem. Dessa forma, a compreensão da atividade concreta do ser humano se dá por meio do trabalho, uma vez que o trabalho serve como alavanca de interação do ser humano com o mundo (FREITAS, 2013).

Por fim, entendem Glina *et al.* (2001) que o trabalho é central na vida do indivíduo, uma vez que implica questões associadas à identidade do indivíduo, à identificação com o trabalho, ao envolvimento e ao compromisso com a função executada, enfim, ao valor que o trabalho ocupa na vida do indivíduo. A Psicodinâmica do Trabalho se mostra convergente a esses pontos, porque, como corrente teórica, procura analisar as condições reais associadas ao trabalho que podem levar à desestabilização entre a saúde mental e o trabalho.

### **3.2 Psicodinâmica do trabalho: prazer, sofrimento e estratégias defensivas**

A Psicodinâmica do Trabalho desenvolveu-se a partir dos referenciais teóricos da Psicopatologia do Trabalho, utilizada nos anos 1950-1960 como base para estudos sobre doenças mentais e síndromes adquiridas pelo trabalho, e a partir desta, Christophe Dejours, por volta de 1990, desenvolveu aquela disciplina científica, tendo origem na França (DEJOURS, 2011).

Apesar de a Psicodinâmica do Trabalho desenvolver-se a partir da Psicopatologia do Trabalho, Christophe Dejours constatou a necessidade de aprofundamento nos estudos, transformando a Psicodinâmica em uma disciplina autônoma, com seus próprios objetos, princípios, conceitos e métodos. O autor, então, dedicou especial atenção ao sofrimento do trabalho, analisando o sofrimento psíquico advindo das relações homem-trabalho, diante das mudanças cotidianas geradas no mundo do trabalho (MENDES, 2007).

Dejours (2011) observou uma “normalidade” no comportamento dos trabalhadores, percebendo que o sofrimento integrava naturalmente o trabalho, dedicando, a partir daí, especial atenção ao estudo desse comportamento. A visão de Dejours (1998)

referente à normalidade, envolve a luta individual e coletiva contra o sofrimento, resultando no combate à desestabilização psíquica criada pelas pressões do trabalho.

Para Moraes (2006), essa normalidade é expressa afetando a saúde mental do trabalhador, que tendo inibida sua criatividade, sente-se alienado, oprimido, inabilitado fisicamente frente ao ritmo de trabalho imposto acima de sua capacidade. A cobrança das organizações visando à produção, o exercício de pressão psicológica dessas organizações sobre os trabalhadores, obrigando-os a apresentar conduta diversa, tolhendo-lhes a subjetividade e submetendo-os aos valores do capital, seriam os motivos que levam o trabalhador ao prejuízo da saúde mental.

Para Dejours (2004a), a Psicodinâmica do Trabalho é um estudo científico que se destina a analisar a relação do sujeito com a organização do trabalho, que é quem determina o sofrimento mental, provocando no homem ações psíquicas específicas, fazendo surgir um sofrimento decorrente da controvérsia entre os desejos pessoais do trabalhador e os da organização que ignora seus desejos e expectativas (DEJOURS, 1998).

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014), a Psicodinâmica do Trabalho desenvolve uma análise psicossocial do trabalho, por meio da investigação da organização do próprio trabalho. Mendes e Tamayo (2001), Mendes (2007) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) afirmam que a Psicodinâmica do Trabalho busca a compreensão das vivências subjetivas de prazer e sofrimento no trabalho, assim como do processo de saúde/adoecimento e dos mecanismos de defesa e de mediação do sofrimento no trabalho desenvolvidos pelos indivíduos. Nesse sentido, Bueno e Macêdo (2012), Vilela, Garcia e Vieira (2013) sustentam que a Psicodinâmica do Trabalho mostra-se como uma abordagem científica capaz de estabelecer uma compreensão contemporânea das relações existentes entre a saúde mental e o trabalho.

Mendes (2007) afirma que a Psicodinâmica do Trabalho tem como objeto de estudo as relações dinâmicas existentes entre a organização do trabalho e os métodos de

subjetivação. Para a autora, esses métodos de subjetivação se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de enfrentamento e na mediação ao sofrimento ocasionada pelas contradições da organização do trabalho.

Na visão de Dejours (2011), a Psicodinâmica do trabalho tem como destino a coletividade de trabalho, sobrepondo esta aos procedimentos terapêuticos individuais, averiguando as ingerências do trabalho em que os trabalhadores são sujeitos. Dejours (2011) afirma ainda que a psicodinâmica do trabalho define, a partir de conceitos sociológicos, a organização taylorista, os conceitos ergonômicos que definem o espaço entre trabalho real e trabalho prescrito e as apreciações psicanalíticas, como a sublimação, a fim de compreender o papel do indivíduo no ambiente do trabalho como veículo de uma história única edificada desde sua origem. Outra colaboração de Dejours (2001) refere-se ao fato de que a Psicodinâmica do Trabalho é essencialmente uma clínica na qual o trabalho de campo é fundamental para a efetivação da busca do resultado. É através da ação dessa clínica do trabalho que se chegará à produção do conhecimento.

Segundo Dejours (1998), a pesquisa em Psicodinâmica do trabalho por meio da abordagem clínica mostra-se um processo interativo em que os próprios trabalhadores analisam suas vivências e os entrevistadores/pesquisadores sugerem hipóteses para discussão que busquem o entendimento dos aspectos subjetivos do trabalho, oriundos dessa discussão, concretizada em espaço aberto à análise. Através da Clínica do trabalho, obtém-se a facilitação da fala e da escuta do sofrimento originado da realidade concreta da organização do trabalho, possibilitando ao trabalhador a reconstrução de sua capacidade de refletir e também a criação de mecanismos com resultados positivos, de forma coletiva ou individual, viabilizadores de confronto entre situações provocadoras de sofrimento, levando à busca do prazer e, assim, da saúde no trabalho.

Brant e Minayo-Gomez (2004) entendem que um dos grandes méritos da psicodinâmica foi considerar que a significação do sofrimento exerce sentido na dimensão essencial de entendimento da relação saúde-trabalho, por meio da “escuta

do trabalhador”. Segundo Bueno e Macêdo (2012, p.307), a Psicodinâmica do Trabalho proporcionou “um novo olhar nas ciências do trabalho ao propor a criação de espaços de discussão onde o trabalhador pudesse expressar sua voz, seus sentimentos e as contradições do contexto do trabalho”. Nesse sentido, Barros e Mendes (2003) afirmam que, para a Psicodinâmica, o trabalhador é participante ativo no processo de construção da sua subjetividade, dessa forma, simultaneamente o homem transforma o trabalho e é transformado por ele.

Para Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015), um dos principais aportes da Psicodinâmica do Trabalho é a exposição dos efeitos gerados pela organização do trabalho na saúde mental do trabalhador, possibilitando a identificação desses efeitos quando estão ainda no campo pré-patológico, potencializando a promoção de ações preventivas capazes de interceder nos processos de saúde e doença mental no trabalho.

Segundo Facas, Silva e Araújo (2013) e Dejourns, Abdoucheli e Jayet (2014), o trabalhador confronta-se no trabalho com angústias existenciais, impostas pelas restrições geradas pela organização do trabalho, que poderão lhe ocasionar sofrimento. Contudo o ambiente de trabalho, segundo os autores, também é fonte de prazer, na medida em que permite ao indivíduo atualizar sua capacidade criativa e sublimatória. Dessa forma, a experiência psicossocial de prazer e sofrimento constrói o sentido do trabalho, trazendo, assim, equilíbrio psíquico ou adoecimento. Dessa forma, prazer e sofrimento são elementos centrais da Psicodinâmica do Trabalho para a observação dos processos de subjetivação e mobilização do indivíduo, estabelecendo o equilíbrio entre a saúde mental e a ocupacional. Esses elementos serão discutidos a seguir.

### **3.2.1 Prazer no trabalho**

Para Dejourns, Abdoucheli e Jayet (2014), o prazer é experimentado pelo trabalhador a partir do momento em que lhe é permitida liberdade e realização. Se houver adequação e liberdade por parte do trabalhador em relação ao trabalho, isso o direcionará ao prazer.

Mendes e Muller (2013, p. 289) explicam que “o termo Prazer provém do latim, derivado do verbo: *placere*, que significa agradar, parecer bem. Também está relacionado a *placare*, que significa “aquietar, acalmar”. Toledo e Guerra (2009) relatam que a concepção psíquica do prazer está ligada ao resultado do funcionamento equilibrado e harmonioso do ser humano, em seus aspectos gerais, sejam eles corporais ou psicológicos. Assim, o prazer é resultado da plena promoção do funcionamento pessoal, tendo sua origem na realização do potencial do indivíduo para o sentido, ou seja, é a expressão total de si mesmo, no sentido de poder o indivíduo realizar toda a sua capacidade e assim possibilitar o estabelecimento de relações satisfatórias com os outros e com toda a sociedade.

Para a Psicodinâmica, o equilíbrio psíquico está diretamente ligado ao prazer no trabalho, sendo este um dos elementos essenciais para esse equilíbrio. A escolha também é fator que influencia no prazer, pois pressupõe apoderamento da história de vida pelo indivíduo e do cenário em que as relações de trabalho se constituem. Sendo o ser humano dotado de história de vida, identidade, leva em seu currículo antecedentes, o que conduz esse indivíduo a determinar vias preferenciais de descarga psíquica referente à viabilidade de transportar para o trabalho traços pessoais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

Afirmam Mendes e Muller (2013, p. 290) que o prazer é “um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro”. Mendes (2011) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) ressaltam que o reconhecimento e a valorização são fatores que possibilitam que o trabalhador vivencie prazer no trabalho, assim, quando o trabalhador atribui ao seu trabalho sentido, percebe-se uma ligação direta com o elemento valorização. Quando no trabalho o trabalhador tem liberdade para expressar sua individualidade e se sentir aceito pelo seu trabalho, é possível identificar o elemento denominado como reconhecimento.

Afirma Mendes (2007) que o processo de atribuição de sentido construído baseando-se na relação do indivíduo com sua realidade do trabalho, expresso no pensar, sentir

e agir individuais ou coletivos, constitui fonte de vivência de prazer no trabalho, como também a autonomia - essa entendida como a possibilidade de alteração da prescrição da tarefa, adequando-a à necessidade real do trabalho, dando ao trabalhador controle de desenvolvimento da atividade -, o reconhecimento e a valorização.

O prazer mostra-se associado à valorização e ao reconhecimento pela organização do trabalho, devendo a atividade fazer sentido, tendo início, meio e fim. Valorização do trabalho é dar-lhe sentido e valor em si mesmo, apresentando-se visível para a organização e para a sociedade. O indivíduo sente-se reconhecido quando há sua aceitação e admiração no trabalho e ainda quando percebe liberdade de expressão na sua singularidade (MENDES, 2007).

Dejours (2012) e Lima (2013) compreendem que o reconhecimento e a valorização impactam de forma considerável na identidade do indivíduo, sendo o profissional autor do processo de construção da sua subjetividade no trabalho, pois, ao mesmo tempo em que transforma o trabalho é transformado por ele. Os autores defendem que o reconhecimento e a valorização são essenciais para formação da identidade do trabalhador, servindo como mecanismos de motivação para o trabalho, uma vez que fazem parte da fonte de prazer no trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) afirmam que, quando o trabalhador, no exercício sua atividade laboral, consegue ter êxito ao executar suas tarefas, obtém em troca o reconhecimento social pelo seu trabalho. Mendes (2011) sustenta que a dinâmica do reconhecimento do trabalho deve ser analisada por um prisma triangular, em que há uma ligação direta entre o trabalhador, seu engajamento na realização da tarefa e a qualidade do trabalho realizado.

Segnini (2010) e Lima (2013) ressaltam que a dinâmica do reconhecimento é o pilar do equilíbrio psíquico do trabalhador e esclarecem ainda que o reconhecimento é a retribuição que o sujeito traz ao trabalho, retribuição esta não apenas da ordem financeira, mas também da ordem simbólica. Lima (2013) acentua que essa



retribuição se revela em duas dimensões: a contribuição individual à organização do trabalho e a gratidão pela contribuição dos trabalhadores prestada à organização do trabalho.

Lima (2013, p. 351) ressalta ainda que “a retribuição não é gratuita uma vez que passa por provas rigorosas do trabalho realizado que dizem respeito aos julgamentos enunciados, especialmente pelos atores presentes na gestão do coletivo do trabalho”. Nesse raciocínio, Dejourns (2012) afirma que o reconhecimento passa por duas formas de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento estético.

Dejourns (2012) explica que o julgamento de utilidade é aquele proferido na linha vertical, ou seja, dado pelos superiores, subordinados e clientes. O julgamento estético, por sua vez, é dado pelos pares no nível horizontal, ou seja, a comunidade de pertença. Lancman e Uchida (2003, p 85) afirmam que “o julgamento dos pares é o mais severo e crítico. Ao passar pelo escrutínio deles e receber sua aprovação, o trabalhador sente-se retribuído e sai fortalecido desse processo”. Segundo Lima (2013), inicialmente o reconhecimento diz respeito ao trabalho em si, do fazer, em seguida tem como destinatário o registro do ser. Nesse sentido, há uma relação intrínseca entre o reconhecimento e o coletivo do trabalho, uma vez que o reconhecimento tem implicação direta no julgamento de outrem, sendo assim dependente da existência de um coletivo de trabalho (LIMA, 2013).

Também a interação social constitui fonte de prazer, dado o envolvimento de diferentes indivíduos na relação com determinada realidade, sendo capaz de proporcionar ao trabalhador sentimento de pertencimento (FERREIRA; MENDES, 2013). A interação social pode ser definida como a busca de relações sociais positivas no trabalho e também como a contribuição social positiva através do trabalho, perpassando pela avaliação do outro em relação ao trabalhador e ao trabalho desenvolvido por ele (PORTO, 2008).

Porém, segundo Mendes (2007, p. 51), “o prazer no trabalho não depende do “querer”, depende das condições nas quais o trabalho é realizado”. Para a autora, é possível

experimentar prazer no trabalho, mesmo em condições precárias, contudo, para que isso possa acontecer, a organização do trabalho deve oferecer condições ao trabalhador para que este desenvolva três ações, quais sejam: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação, pois essas três ações permitem ao sujeito interação e expansão da sua subjetividade.

A adequação da carga psíquica e, conseqüentemente, o melhor funcionamento do aparelho psíquico do indivíduo, advindos da articulação entre trabalho e necessidades e os desejos psicológicos do trabalhador, podem assinalar a vivência de prazer no trabalho (MENDES, 2007). Porém, além do prazer, o trabalho também pode ser gestor do sofrimento. Mendes (1999) afirma que pode o sofrimento ser o caminho para a busca do prazer, uma manifestação de que nem tudo está bem, possibilitando, assim, transformações e investigação de composição psíquica no trabalho, gerando resultados positivos para a organização.

### **3.2.2 Sofrimento no trabalho**

Experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança advindos de conflitos e contradições geradas de divergências entre os desejos e as necessidades do trabalhador *versus* determinado contexto de produção caracterizam o sofrimento (DEJOURS, 2007).

O desequilíbrio entre desejos individuais e objetivos organizacionais promove o aparecimento do sofrimento no trabalhador, que se vê limitado no desenvolvimento de seu potencial (MENDES, 2007). Ao contrário, se o trabalho for saudável e enriquecedor, oportuniza o trabalhador descarregar suas tensões e utilizar sua energia pulsional. Havendo desencontro nesse sentido, a tensão transforma-se em sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014).

Ferreira e Mendes (2001) defendem que o sofrimento não tem manifestação única, variando de indivíduo para indivíduo. Nessa perspectiva, Ferreira e Mendes (2001), Brant e Minayo-Gomez (2004) e Mendes e Silva (2006) consideram o sofrimento como

sendo uma experiência subjetiva, pertencente a cada indivíduo, que é influenciado pela coletividade e pela atividade desenvolvida no trabalho.

Segundo Mendes (2007), o sofrimento gerado pelo trabalho se dá, muitas vezes, quando o trabalho desempenhado não tem correspondência com os desejos e necessidades dos trabalhadores e não oferece ao indivíduo a possibilidade de obter pelo trabalho o reconhecimento, ocasionando o esvaziamento de significado. Ainda, segundo Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006), o sofrimento pode também se configurar quando o sujeito insiste em viver em um ambiente que não lhe é favorável.

Partindo do pressuposto do confronto entre desejos da organização do trabalho e os anseios do trabalhador, Dejourns (2004b) afirma a existência de um hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para o autor, o trabalho prescrito corresponde às recomendações, prescrições, processos, procedimentos, códigos, manuais estabelecidos pela organização do trabalho, ou seja, como o trabalho deve ser feito. Já o trabalho real mostra-se como o modo pelo qual o trabalhador ajusta a prescrição oriunda da organização do trabalho à realidade da execução do trabalho. Nessa perspectiva, sustenta o autor que “o trabalho, naquilo que ele tem de essencial, não pertence ao mundo visível” (DEJOURS, 2004b, p. 30).

Para melhor compreensão do trabalho prescrito e do trabalho real, é necessário caminhar pelos princípios que norteiam cada um: o primeiro é o *modus operandi* em que as atividades são organizadas e desenvolvidas. É a execução das tarefas sob as regras e objetivos determinados pela organização do trabalho. O trabalho real é a efetivação do trabalho propriamente dito, sendo necessária até a criatividade do indivíduo para a efetivação daquela tarefa. É a adaptação pelo trabalhador do trabalho prescrito à realidade que o cerca, utilizando sua capacidade, seus recursos e suas escolhas. Resumindo, o trabalho prescrito dita as normas, e o trabalho real transgredir as prescrições, uma vez que o trabalhador lança mão de improvisos diante de imprevistos, podendo, assim, definir o “trabalhar” como preencher lacunas entre o prescrito e o real, ressaltando-se que essa dualidade não se opõe, mas uma complementa a outra (DEJOURS, 2004b).

Dejours (2000) afirma que, quando a relação homem-organização do trabalho é bloqueada, vivencia-se o sofrimento, uma vez que o trabalhador imprime todos os esforços pessoais, ou seja, intelecto, psicossensórios-motores, psicoafetivo de aprendizagem e de adaptação e é impedido de mudar a tarefa, resultando no esgotamento dos meios de defesa quanto à possibilidade de conquista do alívio. A insatisfação produzida sem expectativa de diminuição assinala a vivência do sofrimento. Martins (2008), coadunando com o pensamento de Dejours (2000), afirma que divisão e padronização de tarefas, hierarquia autoritária, inibição na tomada de decisões, limitação na liberdade criativa, desprezo no uso da competência técnica e não reconhecimento são elementos que podem produzir sofrimento intrínseco à organização do trabalho.

Nesse seguimento, os efeitos insalutíferos resultantes das más condições de trabalho conseguem exaurir os esforços do trabalhador, levando o sofrimento causado pela organização do trabalho a criar uma fragilização somática que gera bloqueio nos esforços imprimidos pelo trabalhador (RODRIGUES; GASPARINI, 1992).

Na visão de Dejours (2011), o sofrimento pode gerar um processo de alienação advindo do trabalho e sua organização, gerado por uma crise psicopatológica que influencia e compromete a identidade do indivíduo, o que o leva à alienação caracterizada pela extinção dos sinais de resistência diante de uma situação ou processo. Essa alienação existe em três formas, quais sejam; a mental, que ocorre com a perda da relação do indivíduo com a realidade e com o outro, apresentada pela solidão; cultural, ocorre no campo da ilusão, quando o indivíduo reconhece o outro, porém distanciando-se do real; social, em que o indivíduo estabelece uma relação com o mundo real do trabalho, mas não reconhece o outro, criando passividade e processos patogênicos.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) afirmam que o sofrimento se manifesta através de sentimentos, tais como: angústia, desprazer, tensão, agressividade e fadiga. Mendes e Silva (2006) compreendem que o sofrimento também se manifesta por meio dos sentimentos de insegurança, medo, ansiedade, solidão, desgaste, depreciação e

ineficácia, provenientes do conflito entre a carência de gratificação e a limitação em satisfazê-la, criadas pelas restrições da organização do trabalho.

Moraes (2013b) e Vasconcelos (2013) apontam que o sofrimento no trabalho pode tomar diferentes destinos podendo o sofrimento se tornar criativo, atuando como agente mobilizador para impulsionar mudanças em busca de uma resolução que beneficie a organização do trabalho e contribua para a realização pessoal do trabalhador, subvertendo o sofrimento em prazer. O sofrimento também pode se tornar patogênico quando não é possível o processo de mobilização subjetiva e se esgotam as estratégias defensivas, ocasionando de forma permanente a vivência de sofrimento, que desencadeia o adoecimento.

Portanto, diante das diferentes reações individuais do trabalhador frente às situações que lhe causam sofrimento, o indivíduo usa estratégias defensivas de modo a evitar os desencantos decorrentes do trabalho ou transformá-los em fonte de prazer, o que facilita a adaptação desse indivíduo às pressões sofridas no exercício de suas funções (FERREIRA, 2013). Esse assunto é tratado na próxima seção teórica.

### **3.2.3 Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho**

Frente ao sofrimento no trabalho, os trabalhadores utilizam diferentes estratégias defensivas. Explicam Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) que trabalhadores se utilizam dessas estratégias defensivas de enfrentamento ao sofrimento como forma de evitarem o adoecimento e ainda darem conta de desempenharem suas tarefas e corresponderem às expectativas da organização. Os autores ainda afirmam que a utilização dessas estratégias ameniza o sofrimento do trabalhador e propicia a manutenção psíquica.

Para Moraes (2013a; 2013c), as estratégias de defesa são formas simbólicas de anúncio de perigos reais relacionados principalmente às condições de trabalho, tendo um impacto considerável sobre o comportamento dos trabalhadores. Moraes (2013a)

ainda destaca que as estratégias de defesa permitem, na maioria dos casos, que o trabalhador suporte o sofrimento do trabalho.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014), Ferreira e Mendes (2001) e Barros e Mendes (2003), os mecanismos de estratégias defensivas de enfrentamento do sofrimento podem ser individuais e coletivos. As estratégias de defesa buscam a transformação do contexto de produção por meio da redução do “custo humano”. Explica Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) que as estratégias de cunho individual carecem da presença física do objeto, que se encontra interiorizado e, via de regra, se vale da utilização da negação como fuga da realidade do trabalho. Entretanto as de natureza coletiva caracterizam-se pela presença de condições externas, tendo sustentação no consenso de um determinado grupo.

No que diz respeito às estratégias de defesa de cunho coletivo, Mendes (2007) explica que estas funcionam como uma espécie de conluio entre os membros do grupo, que formulam “acordos”, de forma inconsciente, e se comprometem em mantê-los. A autora sustenta que, caso haja algum indivíduo que se recuse à sujeição dos arranjos coletivos, este será excluído em nome do equilíbrio do grupo.

Mendes (2007) chama a atenção para o fato de as estratégias de defesa variarem conforme a situação do trabalho, caracterizando-se, muitas vezes, por meio de resignação, desânimo, apatia, cinismo, desprezo ao outro. Moraes (2013a) ainda destaca três tipos de estratégias defensivas denominadas: defesa protetora, fundada na racionalização, ou seja, relacionada ao “sentir compensatório”, em que o trabalhador tenta enganar a si mesmo, alegando, às vezes, ser “os ossos do ofício”; defesa adaptativa, que tem fundamento na negação, atuando através da negação do sofrimento por meio da submissão aos discursos organizacionais. Nessa o trabalhador ignora o sofrimento, aceitando-o como determinação organizacional que deve ser cumprida; e a defesa explorativa, que também tem fundamento na negação, contudo funciona por meio do sofrimento e da defesa. Nesse tipo de defesa, o trabalhador entrega-se totalmente aos objetivos organizacionais de forma a anular o sofrimento em prol da produção exacerbada.

Lancman e Uchida (2003, p 82) afirmam que, para evitar a manifestação do sofrimento, os indivíduos “buscam ativamente se proteger e se defender. Lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos”.

Segundo Cançado e Sant’Anna (2013), o trabalhador, frente às cobranças excessivas de resultado e de metas de desempenho, utiliza diferentes mecanismos de defesa para atenuar as angústias ocasionadas na organização do trabalho, conforme pode ser visto no Quadro 2.

**Quadro 2** – mecanismos de defesa comumente descritos na literatura

Anulação	Utilização de palavras ou comportamentos que visam negar ou corrigir simbolicamente pensamentos, sentimentos ou atos considerados inaceitáveis.
Atuação	Expressão de um desejo ou impulso inconsciente por meio da ação, evitando tomar consciência de um afeto subjacente.
Denegação	Recusa a reconhecer como seu um pensamento ou um desejo que foi anteriormente expresso conscientemente.
Deslocamento	Transferência da expressão de uma emoção associada a uma situação particular para outra situação, na qual a emoção pode ser expressa sem risco.
Formação reativa	Transformação de um comportamento, pensamento ou sentimento inaceitáveis por outros, que lhe são diametralmente opostos.
Idealização	Atribuição a si – ou ao outro – de qualidades positivas exageradas.
Intellectualização	Emprego excessivo de pensamentos abstratos ou generalizações para controlar ou minimizar sentimentos embaraçosos.
Introjeção	Passagem, de modo fantasmático, de fora para dentro, de objetos e qualidades inerentes a esses objetos.
Negação	O indivíduo evita a percepção de algum aspecto doloroso da realidade, negando dados sensoriais; a negação abole a realidade externa.
Projeção	O indivíduo atribui ao outro, pessoa ou coisa, qualidades, sentidos, desejos que ele desdenha ou recusa em si.
Racionalização	Apresentação de explicações racionais em uma tentativa de justificar atitudes, crenças, ou comportamentos que podem, de outro modo, ser inaceitáveis.
Recalque	O indivíduo expulsa da consciência desejos, pensamentos ou experiências penosas.
Recusa da realidade	O indivíduo recusa a reconhecer como reais certos aspectos exteriores dolorosos, ou certas experiências subjetivas dolorosas que, no entanto, são patentes para outro.
Regressão	Volta a um estágio anterior de desenvolvimento para encarar um conflito.

**Fonte:** Cançado e Sant’Anna (2013, p. 251/252).

Segundo Cançado e Sant’Anna (2013, p. 252), “os mecanismos de defesa, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, constituem uma das formas de estratégias

de defesa, que se manifestam em níveis inconscientes”. Moraes (2013a; 2013c) chama a atenção para o fato de que os mecanismos de defesa e as estratégias defensivas possuem conceitos distintos, pois, enquanto os mecanismos de defesa funcionam como meio de proteção do ego que tem origem em conflitos intrapsíquicos, as estratégias de defesa atuam de forma a amenizar a percepção do sofrimento oriundo do trabalho. Nesse sentido, Cañado e Sant’Anna (2013, p. 252) destacam que, “embora os mecanismos de defesa possam se constituir em estratégias de defesa, eles não são sinônimos”

Moraes (2013a; 2013c) alerta para o fato de que, embora as estratégias de defesas deem ao trabalhador a possibilidade de suportar o real do trabalho frente às tarefas prescritas, existe nelas uma ambivalência, pois, embora promovam a proteção do psiquismo e evitem a descompensação, possuem uma dimensão de alienação, uma vez que não promovem mudanças na organização do trabalho. Esse autor salienta que:

[...] há o risco de que as estratégias de defesa construam um ciclo que, no longo prazo, conduza à elaboração de estratégias defensivas, que apresentam risco de alienação (MORAES, 2013a, p. 155).

Para Martins e Mendes (2012), é paradoxal a utilização de estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas, pois estas servem, segundo os autores, como verdadeiras “armadilhas psicológicas”, ao passo que não dão ao sujeito a oportunidade de emancipação, funcionando somente como “analgésicos” que auxiliam na tolerância ao sofrimento no trabalho, ocasionando, assim, possibilidade de adoecimento. Ainda, Silva e Mendes (2012) ressaltam que as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento, bem como a mobilização subjetiva possibilitam ao sujeito a transubstanciação do sofrimento em prazer.



### 3.3 Pesquisas relacionadas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho de bombeiros militares

O Quadro 3, de forma complementar, apresenta pesquisas relacionadas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho de bombeiros militares, demonstrando, assim, que o tema é uma realidade e está cada vez mais presente na literatura.

As pesquisas foram realizadas em abril de 2016 nos seguintes bancos de dados: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

Para a realização da busca por pesquisas relacionadas à saúde ocupacional no trabalho de bombeiros militares, foram utilizadas, de forma combinada, as seguintes palavras-chave: bombeiro militar, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho, mecanismos de defesa, estratégias de defesa, psicodinâmica do trabalho, precarização do trabalho, condições de trabalho, resiliência, processo de trabalho, satisfação no trabalho.

O Quadro 3 está organizado conforme os seguintes dados: referência e ano da publicação, objetivos gerais, metodologia utilizada e principais resultados.

**Quadro 3** - Pesquisas relacionadas à saúde ocupacional de bombeiros militares.

(Continua)

AUTOR/ANO	OBJETIVO GERAL	METODOLOGIA	RESULTADOS
CARDOSO (2004)	Identificar, por meio da percepção dos bombeiros, os principais fatores organizacionais associados ao estresse profissional, nas suas atividades de trabalho.	Pesquisa qualitativa e quantitativa	Os resultados mostraram que 55,31 % dos bombeiros com estresse eram profissionais com a idade média de 37,7 anos e com tempo médio de serviço de 16 anos. A análise do conteúdo informacional reportado pelos bombeiros participantes dos cinco grupos-alvo destacou o fator das relações de trabalho, a sobrecarga de serviço, a qualificação profissional e a falta de um suporte psicológico como os principais

(Continua)

			fatores associados ao estresse profissional.
BAPTISTA <i>et al.</i> (2005)	Correlacionar sintomatologia depressiva, <i>burnout</i> e qualidade de vida em 101 bombeiros de uma região do interior de São Paulo.	Pesquisa quantitativa	Os resultados demonstraram correlações negativas entre depressão e todas as dimensões de qualidade de vida e correlações positivas entre depressão e as escalas de exaustão emocional e despersonalização de <i>burnout</i> .
FRUTOS (2007)	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.	Estudo descritivo, com abordagem qualitativa.	Os resultados demonstraram 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.
FRUTOS e VERCESI (2008)	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.	Estudo descritivo, com abordagem qualitativa.	Os resultados evidenciaram 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 e pelo reconhecimento social e familiar da profissão, confirmando que um trabalho com significado é gerador de bem-estar e apesar das situações de sofrimento que possa representar, ainda poderá ser fonte de bem-estar, desde que faça sentido para aquele que o executa.
TOASSI, (2008).	Compreender os sentidos que os bombeiros da cidade de Rio do Sul atribuem ao seu trabalho.	Pesquisa qualitativa.	Os resultados evidenciaram que para os bombeiros militares o trabalho não é visto somente como uma forma de prover sua sobrevivência e da sua família, mas também como uma maneira de obter reconhecimento e autorrealização.
NATIVIDADE, (2009).	Descrever e analisar a identidade profissional do Bombeiro Militar da região da grande Florianópolis.	Pesquisa quantitativa e qualitativa.	Concluiu-se que o trabalho é um fator constituinte da identidade do sujeito. Ainda evidenciou-se que os sujeitos pesquisados sentem-se realizados profissionalmente.
AMATO <i>et al.</i> (2010)	Avaliar os indicadores de saúde mental dos bombeiros e os fatores que a influenciam, destacando as diferenças entre as mulheres e os homens.	Pesquisa qualitativa e quantitativa	Conclui-se que as influências de aspectos do trabalho, do indivíduo e de sua vida social contribuem para a saúde mental de bombeiros, de forma não hierárquica e complexa.

			(Conclusão)
SANTOS e PASSO (2010).	Descrever e avaliar a associação entre estresse e a Síndrome de Burnout em enfermeiros bombeiros atuantes em UPAs.	Pesquisa quantitativa	Foi constatada a associação entre a exposição às dimensões do estresse e a presença da Síndrome de Burnout, onde 58,6% dos enfermeiros/bombeiros encontravam-se dentro da alta exigência no trabalho e com indicativo da síndrome.

**Fonte:** dados da pesquisa.

Analisando o Quadro 3, verifica-se que há interesse de pesquisadores em estudar a relações de prazer e sofrimento, bem como as estratégias de enfrentamento relacionadas ao trabalho do bombeiro militar. Assim, de certa forma, a presente pesquisa mostra-se válida, uma vez que poderá contribuir com outros estudos relacionados às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, reforçando a importância e a necessidade de se discutir tal temática. Ainda foi possível observar que, em relação à abordagem metodológica, há o predomínio de pesquisas qualitativas, com a utilização do método de estudo de caso em sua maioria. Esses procedimentos foram respeitados na condução da pesquisa relatada nesta dissertação.

O próximo capítulo aborda a metodologia utilizada no desenvolvimento e na realização da pesquisa.

## **4 METODOLOGIA**

Este capítulo dedica-se a expor os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento da pesquisa. Esses procedimentos incluem o tipo, a abordagem e o método de pesquisa; a unidade de análise e os sujeitos de pesquisa; a coleta de dados e a análise dos dados.

### **4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa**

A pesquisa é do tipo descritiva, uma vez que essa tipologia visa a expor as características e variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo, podendo ainda estabelecer correspondências entre as variáveis definindo sua natureza (BARROS; LEHFELD, 2000; GIL, 2006; VERGARA, 2007). O fenômeno descrito diz respeito às vivências de prazer e sofrimento experimentadas por bombeiros militares que atuam na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais.

Para alcançar seus objetivos, a pesquisa valeu-se de uma abordagem qualitativa, uma vez que esse tipo de abordagem metodológica preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade sobre o objeto investigado (GIL, 2006; LAKATOS; MARCONI, 2011), que, no caso, diz respeito às vivências de prazer e sofrimento de bombeiros militares. Ressalta-se que o aprofundamento do fenômeno deu-se pelo levantamento de dados por meio de entrevistas semiestruturadas.

A opção pelo método de pesquisa recaiu sobre o “estudo de caso”, destacando-se que ele concerne no estudo de um caso particular representativo de um conjunto de particularidades (BARROS; LEHFELD, 2000; SEVERINO, 2007) que, no caso desta pesquisa, refere-se à psicodinâmica do trabalho de bombeiros militares do Terceiro batalhão localizado na cidade de Belo Horizonte.

## 4.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa

Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999) preconizam que, para que se defina a unidade de análise, necessário se faz determinar o que se interessa precipuamente, seja uma instituição, uma organização, um grupo ou diversos subgrupos de determinados indivíduos de uma comunidade. Assim, a pesquisa teve como unidade de análise o Terceiro Batalhão do Corpo de Bombeiros Militares do Estado de Minas Gerais, localizado na Cidade de Belo Horizonte, sendo os sujeitos da pesquisa os bombeiros militares ocupantes dos cargos de praças. Esse grupo foi escolhido pelo critério de acessibilidade.

Foram entrevistados 10 (dez) bombeiros militares, dimensionados, *a priori*, sendo estes escolhidos de forma aleatória, tendo como base a disponibilidade destes no Batalhão. Após a realização das 10 (dez) entrevistas, foram suprimidos novos sujeitos na coleta dos dados, pois foi considerada pelo pesquisador a saturação dos dados, verificada pela redundância e repetição das informações fornecidas.

Para o critério de saturação, foram levadas em conta as considerações propostas por Thiry-Cherques (2009, p. 20) que afirma: “a saturação designa o momento em que o acréscimo de dados e informações em uma pesquisa não altera a compreensão do fenômeno estudado”. Ainda com relação à saturação, Thiry-Cherques (2009, p. 24) considera que “a saturação ocorre, geralmente, até a 12<sup>a</sup> entrevista, e que os elementos básicos de metatemas aparecem até a 6<sup>a</sup> entrevista”. O autor constata que as categorias saturam quando equivalem a 1/3 das observações, momento em que se deve estreitar o foco a partir da terceira observação.

## 4.3 Coleta de dados

Entende-se que as especificidades do trabalho realizado pelos bombeiros militares envolvem elementos tanto objetivos como subjetivos, tornando-se imprescindível lançar mão de uma abordagem metodológica via entrevista para que os objetivos propostos pela pesquisa fossem alcançados.

Cervo, Silva e Bervian (2007) chamam a atenção para o fato de que a técnica de entrevista não é uma simples conversa, mas sim uma interlocução orientada, com objetivo definido, ou seja, coleta de dados da pesquisa por meio de um roteiro de questões. Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) afirmam que o mais indicado para falar sobre os processos e as condições a que é submetido nas situações de trabalho é o próprio trabalhador. Portanto, essa condição foi respeitada no levantamento de dados. Gil (1999, p. 120) acrescenta que a técnica de pesquisa chamada de entrevista é aquela na qual “o entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada”.

As entrevistas apresentam questões pertinentes aos objetivos definidos na presente pesquisa, tendo como base o roteiro alicerçado em perguntas elaboradas a partir do conteúdo pertencente ao referencial teórico. Assim, as questões versaram sobre o sentido que o trabalho ocupa para o entrevistado, tendo em vista o lugar, a significação, o compromisso e o envolvimento com as funções que executa no exercício de sua profissão. Além disso, as entrevistas levantaram dados sobre o prazer e o sofrimento decorrentes do trabalho realizado pelos bombeiros militares entrevistados e as estratégias de defesa que utilizam para lidar com as questões ocupacionais que lhes causam pressão e os fazem sofrer. O roteiro de entrevista encontra-se no Apêndice A.

As entrevistas foram realizadas individualmente, no interior das Companhias e Pelotões subordinados ao Terceiro Batalhão de Bombeiros Militar de Belo Horizonte/MG, ou seja, no local de trabalho onde os entrevistados estão lotados. Ressalta-se que foi colhida, de cada entrevistado, uma autorização para gravação de áudio e termo de livre consentimento, pois os depoimentos foram gravados digitalmente para que não corresse o risco de se perder os detalhes que certamente fizeram parte dos depoimentos colhidos com os entrevistados.

#### 4.4 Tratamento dos dados

Para a análise e tratamento dos dados colhidos nas entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Bardin (2004) aponta que os métodos de análise de conteúdo compreendem três categorias: análise temática, formal e estrutural. A análise temática busca revelar as representações sociais da mensagem, tendo como ponto de partida o exame de certos elementos de configuração do discurso. A análise formal tendencia ao entendimento das formas e o desenvolvimento do discurso. Já a análise estrutural busca flagrar os aspectos implícitos do discurso. Assim, levando em consideração os objetivos da pesquisa, optou-se pela utilização da análise temática.

A análise temática procura fazer com que o conteúdo geral dos elementos que compõem o discurso dos entrevistados seja examinado a partir da frequência com que determinados temas sejam extraídos dos depoimentos, recorrendo-se à teoria elaborada para a pesquisa a fim de sustentar esse procedimento. Para a concretização desse caminho metodológico, categorias poderão ser definidas *a posteriori*. No caso desta pesquisa, as categorias foram definidas *a priori*, a saber: sentido do trabalho, contexto do trabalho, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho e estratégias defensivas. É importante acrescentar que se definindo dessa forma o procedimento de análise, subcategorias emergiram do discurso dos entrevistados para tornar a análise mais específica.

Para Bauer (2000), há duas dimensões principais utilizadas para a reconstrução das representações nas etapas de análise de conteúdo, que são: a sintática, que emerge dos signos e suas inter-relações, em que se busca descrever os meios de expressão e fluência, considerando a frequência de palavras e vocabulários utilizados; e a semântica, que tem como núcleo as relações entre signos e seu significado de senso comum, interessando-se pelo que é dito em um texto, pelos temas e pelas valorações. Na presente pesquisa, utilizou-se a dimensão sintática, nas categorias de análise que foram definidas e citadas anteriormente.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente passaram por um processo de transcrição, agrupadas de acordo com as categorias. Através desse sistema de categorias, foram determinados os aspectos a serem filtrados do material (SILVA, 2013).

Na sequência, fez-se a redução do material por meio de condensação de maneira a ficar apenas os conteúdos mais relevantes relacionados às categorias (SILVA, 2013). Após esse procedimento, emergiram subcategorias que se destacaram por frequência superior a cinco entrevistados, utilizando-se critérios de repetição e relevância para interpretação do conteúdo das entrevistas (FRANCO, 2008). Apresentam-se essas subcategorias no Quadro 5, exposto no capítulo a seguir.

Por fim, exemplificaram-se as categorias e subcategorias de análise com trechos extraídos das falas transcritas. Após conferir e analisar parcialmente o material, constatada a impossibilidade de novas categorias, estas foram revistas dando início à interpretação e avaliação do material (SILVA, 2013). Destaca-se ainda que os dados da pesquisa foram tratados na sua totalidade, ressaltando que os entrevistados não são identificados em seus depoimentos.



## 5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se a descrição e a análise dos dados da pesquisa. Inicialmente, explicita-se o perfil demográfico e ocupacional dos bombeiros militares pesquisados. Na sequência, examinam-se as categorias: sentido do trabalho, contexto do trabalho, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho e estratégias defensivas. Em seguida, analisam-se as subcategorias que emergiram após a realização e análise das entrevistas.

### 5.1 Caracterização do perfil dos pesquisados

O perfil demográfico e ocupacional dos bombeiros militares entrevistados é apresentado no Quadro 4:

**Quadro 4** - Perfil demográfico e ocupacional dos bombeiros militares entrevistados

Profissional	Sexo	Idade	Estado civil	Escolaridade	Tempo na profissão	Área de atuação	Grau hierárquico	Tempo de serviço na função
B1	Masculino	43 anos	Casado	Ensino Médio	22 anos	Operacional	Terceiro Sargento	15 anos
B2	Masculino	44 anos	Casado	Ensino Médio	24 anos	Operacional	Terceiro Sargento	1 ano
B3	Masculino	29 anos	Casado	Superior	2 anos	Operacional	Soldado	2 anos
B4	Masculino	41 anos	Casado	Ensino Médio	18 anos	Operacional	Cabo	7 anos
B5	Masculino	43 anos	Casado	Ensino Médio	22 anos	Operacional	Primeiro Sargento	3 anos
B6	Masculino	44 anos	Casado	Superior	23 anos	Operacional	Primeiro Sargento	4 anos
B7	Masculino	26 anos	Solteiro	Ensino Médio	6 anos	Operacional	Primeiro Sargento	2 anos
B8	Masculino	37 anos	Casado	Superior	17 anos	Administrativo	Cabo	4 anos
B9	Masculino	44 anos	Divorciado	Ensino Médio	24 anos	Administrativo	Terceiro Sargento	9 anos
B10	Masculino	48 anos	Casado	Ensino Médio	27 anos	Administrativo	Terceiro Sargento	4 anos

Fonte: dados da pesquisa

O Quadro 4 sinaliza que todos os entrevistados são do sexo masculino, sendo estes em sua maioria casados, majoritariamente pertencentes à área operacional, com o grau de escolaridade variando entre Ensino Médio e Superior, sendo predominante entre eles o Ensino Médio. Dentre os 10 (dez) entrevistados, 4 (Quatro) têm patente de Terceiro Sargento, 3 (três) têm grau hierárquico de Primeiro Sargento, 2 (dois) são Cabos e 1(um) é Soldado. A maioria dos entrevistados trabalha há 22 (vinte e dois) anos ou mais na profissão, atuando há 4 (quatro) anos na mesma patente.

## 5.2 Análise qualitativa: categorias e subcategorias

Para a análise dos resultados, foram definidas cinco categorias *a priori*: sentido do trabalho, contexto do trabalho, prazer no trabalho, sofrimento no trabalho e estratégias defensivas. As subcategorias emergiram do discurso dos bombeiros militares entrevistados, usando-se o critério de repetição e frequência superior a cinco respondentes. As categorias de análise e as subcategorias são apresentadas no Quadro 5.

**Quadro 5** - Categorias e subcategorias do conteúdo das entrevistas

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>
<b>SENTIDO DO TRABALHO</b>	Identificação com a profissão
	Relevância da profissão
	Exercício assistencial
<b>CONTEXTO DO TRABALHO</b>	Relacionamento com os pares
	Diversidade de tarefas
	Equipamentos de trabalho
	Relacionamento com a chefia
<b>PRAZER NO TRABALHO</b>	Realização profissional
	Liberdade de expressão
	Retorno financeiro
	Retorno social
<b>SOFRIMENTO NO TRABALHO</b>	Ambivalência de sentimentos
	Sobrecarga no trabalho
	Valorização no trabalho
	Ritmo de trabalho
<b>ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS</b>	Uso da técnica
	Diálogo
	Assimilação
	Espiritualidade

Fonte: dados da pesquisa

Para melhor compreensão, a análise de cada uma das categorias está disposta de forma detalhada a seguir, levando-se em conta as subcategorias atinentes.

### 5.2.1 Sentido do trabalho

A análise dos depoimentos dos bombeiros militares revelou que os principais aspectos que caracterizam o sentido do trabalho associam-se a: identificação com a profissão, relevância da profissão e exercício assistencial.

Na subcategoria atinente à identificação com a profissão, foi possível evidenciar, por meio dos relatos, que há uma identificação positiva dos profissionais investigados com o trabalho, na medida em que estes assimilam bem o trabalho que desenvolvem, declarando fazer algo de que gostam, expressando livremente apreço ao trabalho, e ainda declaram ter escolhido voluntariamente a profissão, conforme se observa nos depoimentos a seguir:

Olha, eu amo a profissão que eu escolhi, então, é, como se diz, eu sei diferenciar a família e o meu trabalho, mas eu gosto muito do que eu faço e me engrandeço muito porque eu acho muito gratificante a minha profissão (B2).

Na verdade eu, eu sempre tive vontade de ser militar. E acabei tendo a oportunidade de ser militar pelo corpo de bombeiros e não conhecia muito da atividade de bombeiro militar até entrar para a corporação. Depois que eu entrei na corporação, comecei a conhecer a atividade mais profundamente e me identificar com alguns setores, até me apaixonar de fato pela profissão (B7).

Eu acho que o trabalho de bombeiro militar é mais vocação do que profissão. Então a partir do momento que a gente consegue alcançar esse objetivo, a gente se sente realizado (B8).

Muito. Foi que eu falei, quando eu entrei era o que eu queria, foi a opção que eu fiz. Eu acho que quando a gente faz a opção, tem que ter compromisso com o resultado (B10).

Nos relatos colhidos, verifica-se a existência de sentimento de satisfação e prazer na execução das tarefas, bem como a crença de serem “vocacionados” ao ofício, o que revela existir um processo consciente de autoidentificação com o trabalho. Os depoimentos vão ao encontro do pensamento de Dejours (1998), Dejours, Abdoucheli

e Jayet (2014) que ressaltam que o sentido dado ao trabalho pelo indivíduo favorece a edificação da sua identidade pessoal. Além disso, tais depoimentos ainda confirmam os estudos feitos por Natividade (2009) que considerou que o trabalho para o profissional do círculo militar é fator constituinte da sua identidade. Ainda, Dejourn, Abdoucheli e Jayet (2014) sustentam que o trabalho impacta em questões relacionadas à identidade do indivíduo e, assim, a sua identificação positiva com o trabalho proporciona, na maioria das vezes, meios de descarga mais harmônicos às necessidades do indivíduo.

No que tange à subcategoria relevância da profissão, a análise dos dados permitiu verificar que há entre os bombeiros militares sentimento de influência positiva da profissão nas demais esferas da vida, uma vez que sentem satisfação pelo reconhecimento social, sendo vistos como elementos fundamentais para a sociedade. Seguem declarações de entrevistados:

Olha, eu gosto muito do meu trabalho, me deixa muito satisfeito e em relação à vida social traz um reconhecimento, que é gratificante para a gente, tanto família quanto os demais ambientes de convivência. A nossa profissão é muito bem reconhecida [...] a profissão de bombeiro ela é muito bem vista pela sociedade, então é até um reflexo positivo na vida social (B7).

É de muita importância. Eu creio que um complementa o outro, não tem como falar em paz espiritual ou social se não desenvolver um bom trabalho que é a parte de bombeiro militar [...] Eu creio que o lado profissional, ele está muito ligado à satisfação, [...] eu acho que é um pilar para os outros segmentos da vida pessoal também (B8).

O sentimento positivo revelado pelos entrevistados relativo à influência do trabalho nas demais esferas da vida está associado ao reconhecimento social dado à profissão, o que coaduna com o entendimento de Antunes (2000), Hernandez e Macedo (2008). Os autores explicam que o trabalho não se reduz somente à dependência econômica, pois o trabalho dá ao trabalhador a possibilidade de construir sua identidade social, tornando-o reconhecido perante seus pares na sociedade, identificando-o como indivíduo, sendo o trabalho a instância de mediação da relação homem *versus* sociedade.

De acordo com Morin (2001) e Mendes (2007), o trabalho exerce influência na vida do indivíduo como um todo, uma vez que é por meio do trabalho que se concretiza a inclusão e a identidade social. Mendes (1995) entende ser impossível a dissociação do indivíduo do trabalho, uma vez que compreende ser o trabalho parte integrante da condição humana.

Quanto à análise da subcategoria exercício assistencial, restou evidenciado que há, entre os entrevistados, de forma geral, a concepção de ser a profissão do bombeiro militar fundamental para a sociedade, uma vez que os bombeiros militares atribuem valor e significado ao trabalho executado, investindo, assim, todo o seu potencial, na medida em que entendem estar este ligado diretamente ao cuidado do outro. Essa concepção pode ser observada nos relatos a seguir:

O sentido do meu trabalho é principalmente salvar vidas, e atuar na prevenção de algum desastre, algum possível acidente, e mais, salvar e resgatar pessoas, animais. [...] O trabalho é de extrema importância, porque é prestado à sociedade, né? Então a sociedade realmente precisa muito do bombeiro e é muito gratificante fazer isso pela população (B3).

O sentido de ser Bombeiro, a primeira coisa é ajudar o próximo né, que a gente sempre, sempre ajuda (B4).

Ah, o sentido do meu trabalho é atender a população sempre da melhor forma possível (B5).

É dar resposta para a população nos momentos de dificuldade, de acidentes, incêndios e outros sinistros diversos aí. [...] É um trabalho gratificante apesar das dificuldades encontradas, é um trabalho gratificante que deixa a gente bem com a resposta que a gente dá para a população (B7).

O sentido do nosso trabalho é ajudar a quem precisa e ter a satisfação no que faz (B10).

Os bombeiros militares entrevistados consideram ser o seu trabalho significativo e fundamental para as pessoas e para a sociedade, pois exercem um ofício assistencial, uma vez que relacionam a relevância e o sentido do trabalho ao fato de terem como dever primordial a preservação da vida, seja no resgate de pessoas e animais que se encontram em situação de perigo, seja na prevenção de desastres e acidentes. Verifica-se nos relatos que os entrevistados expressam sentimento de gratificação na

realização do trabalho, estabelecendo uma relação prazerosa com o trabalho, o que, de acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014), é fator fundamental para a manutenção e equilíbrio da saúde do trabalhador.

Ressalta-se, inclusive, que, na avaliação de Ferreira e Mendes (2001), atribuir valor à tarefa e sentir prazer ao executá-la faz com que o trabalhador tome consciência de sua individualidade, proporcionando ao indivíduo satisfação e gratificação.

### **5.2.2 Contexto do trabalho**

Os depoimentos dos profissionais entrevistados enunciaram que o contexto do trabalho do bombeiro militar evidencia o bom relacionamento entre pares, a diversidade de tarefa, o fato de serem os equipamentos de trabalho inadequados e de existir um mau relacionamento com a chefia.

No que se refere à subcategoria pertinente ao relacionamento entre os pares, os depoimentos colhidos revelaram existir um bom relacionamento. Os entrevistados são unívocos ao atribuir o motivo da boa convivência entre os pares ao fato de ser o trabalho do bombeiro militar coletivo e executado em equipe. Inclusive, revela-se nos depoimentos a necessidade da existência de uma relação de confiança, como afirmaram os seguintes depoimentos:

Olha, o meu trabalho é um ambiente bom, de boa convivência, onde a gente passa aqui na mesma equipe 24 horas de plantão, sofrendo junto e tendo as alegrias juntos aqui [...] eu tenho outra família aqui no quartel, então que a gente sofre junto, diverte junto e no tocante ao serviço a gente tem um entrosamento para conseguir resolver os problemas, que a sociedade necessita. [...] Eu acho que é de suma importância que a equipe esteja preparada, bem entrosada, porque tem ocorrências aí, que cada um militar depende do outro, tanto para executar o serviço, quanto para segurança de quem está executando, porque não só o militar que está lá envolvido na ocorrência que é importante, mas sim o que também está na segurança é importante, então é necessário haver o entrosamento da equipe aí, para que se possa desempenhar um papel bem, e voltar todo mundo em segurança para o batalhão, com a missão cumprida (B2).

Ah, é bastante positiva a união aqui do pessoal. Bombeiro é um serviço coletivo, então a gente tem que estar sempre em sintonia, sempre antenado com as ideias uns dos outros. Sempre bem treinado, bombeiro tem frações

de segundos para tomar uma decisão. Então a gente trabalha nesse esquema aí de estar bem antenado aí nas ideias, né? e diversificação de pensamento e bem treinado para executar o serviço (B6).

A minha companhia é uma companhia relativamente pequena, nós somos hoje 20 militares e um completa o outro, uma função completa a outra. É de suma importância estar juntos no dia a dia, na colaboração porque uma função depende da outra, é em cadeia (B8).

Constata-se pelos relatos que o trabalho dos bombeiros militares é essencialmente realizado em equipe, por meio da cooperação e confiança de todos os envolvidos na tarefa. Verifica-se, ainda, nos relatos, uma afirmação no sentido de terem no ambiente de trabalho “outra família”, afirmação esta que conduz ao entendimento de que a boa convivência entre os pares vai além da inevitabilidade de se trabalhar em equipe, pois os relatos explicitam também a existência de laços de confiança com o outro. Também apresentam-se como uma extensão familiar ao sofrerem juntos, se divertirem juntos, manterem uma sintonia e atenção aos pensamentos de seus pares.

Ghizoni (2013) afirma que, para que haja cooperação no trabalho, é necessário existir relações subjetivas de cumplicidade entre os trabalhadores. Entende a autora que a cooperação não pode ser prescrita, nem mesmo entendida como produto reflexo da organização do trabalho, ela está atrelada à inteligência prática e à mobilização subjetiva, uma vez que se constitui de um arranjo coordenado com vistas à construção de um fruto comum baseado na confiança. Nessa direção, afirmam Lancman e Uchida (2003, p.84) que “para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva”.

Com relação à subcategoria diversidade de tarefas, verifica-se nos depoimentos que o contexto do trabalho exige do profissional bombeiro militar um regime de trabalho polivalente devido à inexistência de rotina, característica da profissão que é marcada por novidades, variedade de tarefas, convívio contínuo com o inesperado. Esses fatores estão evidenciados nas falas dos entrevistados, conforme se segue:

É um serviço que não tem rotina, cada dia uma coisa nova, nunca você sabe o que te espera. [...] O contexto aqui é bem diversificado, tem vários tipos de ocorrência que te ajuda a raciocinar, você ficar mais esperto, ter um raciocínio mais rápido para poder desenrolar qualquer situação. [...] Quando você sai

para o atendimento de qualquer tipo de ocorrência, você chegou, você executou a missão que foi determinada, isso aí já te deixa bastante satisfeito (B5).

A gente executa várias funções aqui na área de salvamento, na área de socorro, resgate, vistorias. A gente que trabalha na rua, a gente não tem função definida. Então tudo que pintar aí a gente faz, é como dizem o bombeiro é o amigo certo nas horas incertas (B6).

A multiplicidade de tarefas e a ausência de rotina, inerentes ao ofício dos bombeiros militares, faz com que estes se sintam constantemente desafiados e estimulados. Os relatos colhidos nas entrevistas evidenciaram, no contexto do trabalho, esses fatores como sendo positivos no trabalho do bombeiro militar. Essas considerações são reforçadas pelo entendimento de Toledo e Guerra (2009) quando afirmam que o prazer está diretamente ligado ao resultado do pleno desenvolvimento do funcionamento pessoal, que tem sua origem na realização do potencial do indivíduo, isto é, no sentido de poder o indivíduo empreender sua capacidade de forma plena. Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) consideram que o trabalho com possibilidade de expressão total do ser é fator fundamental para a promoção da saúde do trabalhador.

No que diz respeito aos equipamentos de trabalho utilizados pelos bombeiros militares, os depoimentos colhidos demonstram serem estes inadequados devido ao fato de não serem apropriados às condições de saúde, serem escassos e ainda não passarem por manutenção periódica. Seguem declarações de três entrevistados a respeito:

Olha, eu não acho adequado as condições de saúde, de infraestrutura, que são né, não tem uma água é, limpa e sadia para beber, ou seja, muitas vezes faltam bebedouros, e que com filtros ou esse tipo de coisa assim, limpos né, que dão as condições boas para os militares de saúde, realmente os nossos colchões não são adequados, são muito velhos e, e realmente isso atrapalha muito na qualidade do pouco de sono que a gente tem, e algumas condições precárias com relação a, aos eletrodomésticos que ficam aqui, as geladeiras, esse tipo de coisa, que não são tão adequados quanto se é merecido (B3).

Uma área que eu sou bem crítico é a área de corte de árvores. Eu acho que bombeiro deveria adquirir mais equipamentos para corte de árvores né? São escadas né, que possa colocar homens em cima das árvores e não a subida braçal né, como o pessoal faz muito hoje, com uso de cordas. Então, deveria ter mais escadas, e maquinário com cerdas elétricas para facilitar o serviço com corte de árvores (B6).



Nós temos problemas com manutenção de viaturas. Às vezes por um motivo ou outro a gente não consegue disponibilizar a quantidade de viaturas que gostaria (B7).

Com base nos depoimentos colhidos, pode-se deduzir que a inadequação dos equipamentos de trabalho se apresenta como limitações impostas pela organização do trabalho, limitações estas, segundo Mendes (2007), capazes de originar sofrimento no trabalho caso o indivíduo não fortaleça a sua capacidade de lidar com a realidade do contexto e com as limitações do trabalho. Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) consideram que a organização do trabalho estabelece elementos relativos às condições de trabalho e ao seu exercício, que atuam como estruturantes psíquicos. Nesse sentido, Mendes (2007) afirma que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho não dependem do “querer”, mas sim das condições de trabalho.

Referente ao contexto do trabalho, os relatos evidenciaram ainda a existência de mau relacionamento dos bombeiros com a chefia, verificando-se nos relatos que há entre os bombeiros militares a sensação de não serem reconhecidos e valorizados pelos seus superiores devido ao fato de não identificarem nos chefes o espírito de liderança. Essa desvalorização e/ou ausência de reconhecimento, como também a não identificação do espírito de lideranças pelas chefias podem acarretar para o trabalhador a experimentação do sofrimento no trabalho, o que se evidencia nas falas que se seguem:

Olha, assim de surpresa assim, é meio complicado a gente falar. [...] desmotivação pelo sistema, como a forma é conduzida, não só eu, mas essa insatisfação ela é aí dentro de toda a tropa que a gente vê, por alguns caprichos, digamos assim. [...] Olha, desvalorizado ou não reconhecido eu acho que não seria uma expressão apropriada para eu estar usando. Eu acho que eu deveria ser mais reconhecido. [...] Porque no nosso meio, o pessoal administrativo é mais valorizado nesse ponto porque eles estão mais próximos do comando, são mais vistos do que a gente (B9).

Depende muito da chefia, às vezes, há diferença entre chefe e líder. Às vezes você tem chefe e não tem líder e às vezes tem líder, mas não tem chefe, depende muito da liderança. Acho que primeira você tem que ser líder para depois ser chefe [...] Desvalorizado? Não sei. Durante a minha carreira isso acontece com algumas pessoas, depende muito de quem está à frente do serviço. Mas o reconhecimento vem com o tempo, a gente tem que conquistar esse reconhecimento (B10).

Pelos depoimentos, os entrevistados parecem demonstrar que existe uma valorização maior relativamente ao pessoal administrativo, sendo os do setor operacional menos reconhecidos do que aqueles, talvez por estarem estes em menor contato com as chefias/líderes, e que juntamente com isso, a ausência do espírito de liderança leva a pouca valorização e pouco reconhecimento dos serviços prestados pelo pessoal do setor operacional. Lado outro, o bom relacionamento mantido com os pares, pautado pela confiança, pelo trabalho em equipe e pela sintonia e diversificação de pensamentos, servem de incentivo para o exercício das atividades com esmero.

Para Segnini (2010) e Lima (2013), a dinâmica do reconhecimento é o pilar do equilíbrio psíquico do trabalhador, e o reconhecimento é a retribuição que o sujeito traz ao trabalho, sendo essa retribuição não apenas da ordem financeira, mas também da ordem simbólica. Explicam Dejours (2012) e Lima (2013) que o reconhecimento passa por dois tipos de julgamento: o julgamento estético, feito pelos pares, e o julgamento de utilidade, que é aquele proferido na linha vertical, ou seja, dado pelos superiores. Nesse sentido, Lima (2013) esclarece que o reconhecimento relaciona-se inicialmente com o trabalho em si, em seguida, tem como destinatário o registro do ser, reforçando que isso parece ocorrer quando se trata apenas do julgamento estético originado da relação que o bombeiro militar mantém com os seus pares.

### **5.2.3 Prazer no trabalho**

A análise dos depoimentos dos bombeiros militares de Minas Gerais revelou que as principais vivências de prazer no trabalho estão ligadas à realização profissional, à liberdade de expressão e aos retornos financeiro e social.

Com relação à realização profissional, a análise dos dados dessa subcategoria permitiu verificar, por meio dos depoimentos colhidos, que os bombeiros militares têm a sensação de serem úteis e necessários, considerando o trabalho que executam fundamental para as pessoas e a sociedade, como se observa nas falas que se seguem:

Eu me sinto realizado, e torno a dizer que é um trabalho muito gratificante. É um trabalho muito benéfico, não só para mim, mas também como para todos aqueles que precisam do Bombeiro Militar (B3).

Quando você sai para o atendimento de qualquer tipo de ocorrência, você chegou você executou a missão que foi determinada, isso aí já te deixa bastante satisfeito (B5).

Atendimento de uma ocorrência, por mais simples que seja, por exemplo, salvar a vida de um animal, que é uma ocorrência rotineira, que a gente atende com certa frequência, já é uma atividade prazerosa. Isso aí quando se eleva para a vida de uma pessoa então, não tem como nem descrever o prazer que isso representa para nós. [...] o trabalho, pela própria natureza da profissão é bem gratificante, é bem reconhecido pela população. A gente trabalha para ajudar as pessoas. Então acaba que qualquer coisa que a gente faz para ajudar alguém a gente acaba sendo reconhecido (B7).

A satisfação pessoal ela é maior do que a própria remuneração. Porque você se sente satisfeito sabendo que aquilo que você faz realmente é importante para a sociedade (B8).

Os relatos traduzem que os bombeiros militares encontram satisfação e gratificação na realização do seu trabalho, e esses sentimentos têm ligação direta com o fato de compreenderem ser a profissão do bombeiro de utilidade pública e de interesse social, ou seja, a profissão do bombeiro militar, na visão dos entrevistados, mostra-se importante para a sociedade, daí provém o sentimento de serem úteis e necessários. Os depoimentos acima confirmam os resultados das pesquisas efetivadas por Toassi (2008) e Natividade (2009).

Silva (2007) afirma que o sentimento de utilidade profissional é o pilar no desenvolvimento pessoal e dá ao indivíduo a possibilidade de encontrar propósito e sentido no trabalho, estabelecendo, assim, uma relação de prazer com o trabalho. Segundo Mendes (2007), o prazer é vivenciado no trabalho pelo indivíduo quando este se sente útil e produtivo, sendo essa percepção associada à noção de valorização e de reconhecimento. Nessa direção, Hernandes e Macedo (2008) afirmam que ser reconhecido perante a sociedade pelo trabalho que executa é um estruturante psíquico para o trabalhador.

Com relação à liberdade de expressão, os relatos colhidos nas entrevistas demonstram haver o sentimento de essa liberdade ser contida, reduzida, limitada à

liberdade de manifestação no trabalho do bombeiro militar, devido à própria organização e hierarquização do círculo militar em que estão inseridos, como se verifica nos relatos seguintes:

É um pouco restrito se expressar, né? Dentro do militarismo a gente tem que ter um pouquinho de cautela com relação a isso. Com relação à parte profissional, no ambiente de trabalho, a gente sempre abre espaços para discutir qual que é a melhor decisão a ser tomada, às vezes até depois do “briefing”. Então é um pouquinho restrito essa parte (B1).

Algumas vezes sim, outras não. Muitas vezes a gente não consegue falar o que a gente pensa, uma vez que a gente tem que seguir a hierarquia, então, é, muitas vezes, o pessoal tem que ficar mais calado (B3).

Me sinto livre, porém tudo deve ser feito com devido respeito que o militarismo exige, e observando a conveniência. Não é tudo que a gente pensa que a gente deve falar com qualquer pessoa (B7).

Não muito porque o regime militar ele ainda é um regime um pouco arcaico, não te dá tanta liberdade. Mas dentro do possível, sim (B8).

A liberdade de expressão no trabalho está associada à possibilidade de se manifestar, sem restrições, o pensar, o falar e o agir relativos à *práxis* profissional, além de expressar sua individualidade (FERREIRA; MENDES, 2001). Nesse diapasão, Mendes e Silva (2006) apontam que a liberdade de expressão no trabalho mostra-se como sendo indicador de prazer ou de sofrimento no trabalho. Os relatos evidenciaram que a organização do trabalho do bombeiro militar restringe a liberdade de manifestação, dessa forma, os entrevistados estão propensos a vivenciar sofrimento no trabalho devido a essa particularidade.

No tocante à subcategoria retorno financeiro, os entrevistados revelaram ser este satisfatório e sentir que a estabilidade financeira da profissão proporciona a eles e a suas famílias certo conforto material. Esse sentimento é percebido a partir das falas dos entrevistados, conforme se segue:

Dando o retorno que a sociedade precisa, e pelo fato de ser funcionário público, é a sociedade é que mantém a minha família, de acordo com o meu salário. [...] o trabalho permite que eu tenha uma vida social satisfatória, que eu consiga ter minha família, manter meus filhos em uma boa escola, ele me

permite que eu divirta aos meus dias de folga, me permite que eu realize meus sonhos (B2).

Eu consegui ter o meu apartamento, consegui ter meu carro, consegui ter um plano de carreira para sempre estar melhorando, e estar sempre almejando e conquistando coisas novas aí, então assim, é, a gente sempre tem o sonho, e a gente consegue através desses objetivos que a gente planta, e o Bombeiro tem me ajudado nesse ponto (B3).

Financeiramente o retorno é positivo, eu avalio como satisfatório o nosso salário, as nossas recompensas, plano de saúde entre outras garantias. Claro que também podem melhorar, mas eu avalio como satisfatórias (B7).

Os relatos evidenciam que o retorno financeiro se relaciona à vivência de prazer no trabalho do bombeiro militar, na medida em que eles sentem que é por meio do ofício que suprem suas necessidades e de suas famílias, levando ao bombeiro militar uma relação de prazer com o trabalho. Evidencia-se também nos relatos a experimentação de prazer ao se trabalhar dada a oportunidade de conquistar sonhos e realizações através do trabalho. Ainda, de forma subliminar demonstram que a estabilidade do emprego é também uma forma de incentivo, vez que não temem a ameaça do desemprego súbito. Na perspectiva de Mendes (2011), permeia o processo de reconhecimento no trabalho assalariado a lógica econômica, que se divide em lógica ocupacional e profissional, sendo a primeira referente ao processo de reconhecimento atado à compensação material, à remuneração em numerário, ou seja, salário, e a segunda, o compensatório vem de forma moral pela sensação de ser respeitado pelo coletivo de trabalho, através do estabelecimento de relação de cooperação, fidúcia e benevolência.

Na subcategoria pertinente ao retorno social, os bombeiros militares afirmam que se sentem valorizados e reconhecidos. O fato de receberem agradecimentos posteriores da sociedade a suas atuações e também de ser a marca de suas atividades salvar vidas, ajudar o próximo leva os bombeiros militares a esse sentimento de valorização e reconhecimento. Esse sentimento é demonstrado a partir da observação dos entrevistados, conforme relatos que se seguem:

O meu reconhecimento vem da sociedade e, vou falar um fato que aconteceu, que acontece no nosso cotidiano, às vezes, a gente sai para um salvamento, e a pessoa é hospitalizada e daí certo tempo essa pessoa ganha alta, e ela

chega aqui no batalhão para nos agradecer, forma-se as guarnições que trabalharam no resgate e essa pessoa agradece, perante a tropa. Isso pra mim já é tudo (B2).

Ah, o serviço de bombeiro ele é salvar vidas, ajudar o próximo, é contribuir com a sociedade. Então isso aí a gente tem uma alta, uma alta avaliação da sociedade. Isso aí já fala por si só. [...] Bombeiro é um serviço que trabalha muito em rua. Então todo o serviço, 60%, 70% do serviço que você faz, multidões ficam em volta observando o serviço dos bombeiros. Então quando você encontra com a pessoa “ah, eu vi você ali em tal lugar, fazendo o serviço”. Então é um serviço que a gente destaca pela visão em geral, né? Então está muito na mídia. [...] me sinto, 100% realizado (B6).

Gernet e Dejours (2011) ressaltam que o reconhecimento é fator estruturante e fundamental para a saúde, servindo inclusive de propulsor para a maioria dos trabalhadores se esforçarem no trabalho, fazendo com que estes deem o seu melhor. Nessa direção, Dejours (2012) afirma que o reconhecimento desempenha função expressiva na mobilização do sujeito no sentido de sua realização. Lancman e Uchida (2003) consideram que o reconhecimento profissional é fonte de prazer no trabalho, pois o indivíduo passa a ser percebido pelo que faz, dando ao sujeito possibilidade de construir sua identidade e conferir significado ao trabalho. Dejours (2012) destaca a importância do reconhecimento no trabalho, uma vez que este dá ao trabalhador a possibilidade de transformar o sofrimento em prazer, razão pela qual atribui ao reconhecimento fator fundamental na promoção do equilíbrio e da saúde.

#### **5.2.4 Sofrimento no trabalho**

Após a análise das entrevistas, ficaram evidenciados nesta categoria os seguintes elementos: ambivalência de sentimentos, sobrecarga de trabalho, valorização no trabalho e ritmo de trabalho.

No que concerne à ambivalência de sentimentos, observou-se, pelos relatos colhidos, que há uma ambiguidade de sentimentos na execução do trabalho do bombeiro militar, pois lidam com sentimentos positivos e negativos e vivenciam situações cotidianas de risco iminente de morte, tendo como dever institucional a preservação da vida, devendo controlar as emoções, às vezes, com frieza. Constata-se nos relatos que há dificuldade de alinhamento dos procedimentos do dia a dia aos manuais

estabelecidos pela organização do trabalho, ou seja, verifica-se que há um hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Por vezes, o trabalho prescrito determina uma regra de conduta e o trabalho real exige outros procedimentos, haja vista que se trata de salvar vidas em tempo real. Essa peculiaridade da profissão traz ao trabalhador sentimentos negativos de angústia, impotência e tristeza, como se verifica nos relatos a seguir:

O que pode me causar sofrimento é o fato da gente chegar numa ocorrência é, com todo vigor para efetuar o salvamento, e nesse meio tempo a gente não ter nada a fazer a não ser esperar perícia e rabeção. [...] eu vou falar de anos atrás, isso em 1994. Um veículo capotou aqui no anel rodoviário, e uma senhora grávida de 7 meses teve a cabeça esmagada, e nós chegamos e constatamos que o feto estava vivo. O que fazer na hora? A gente não tinha equipamento para efetuar o procedimento de cesariana no local, aí teve uma frustração, porque a senhora já estava com a cabeça esmagada, já estava morta, a atitude foi jogar na viatura e correr para o hospital, no Hospital João 23 foi feita a Cesária de imediato, mas aí já não teve tempo mais de salvar o feto. Aí então foram, faleceram a mãe e a criança (B2).

A gente vê muita cena triste né? O dia a dia nosso é de conviver com problemas. Então, se a gente saiu com a viatura para atender alguma ocorrência é porque alguém tem dificuldade. Então a gente vai acabar vendo cena triste, cena desagradável, perda de vidas, de materiais. Então tem que ter um certo equilíbrio para lidar com esse tipo de situação. [...] Eu não me recordo de uma situação específica agora, mas é claro que no dia a dia as ocorrências são muito dinâmicas, não tem como alinhar todos os procedimentos a tudo que está nos manuais. A gente tenta aproximar ao máximo, tenta dar a resposta conforme nos manuais. Porém, sempre alguma coisa ou outra acaba saindo do fora do que foi planejado (B7).

Realmente quando você se depara com o desespero de um parente que está lá no local de uma possível vítima, né? Você tem que se policiar, ter uma destreza e uma frieza, porque isso aí não é repassado para a gente aí em curso nenhum, isso aí você adquire realmente é na experiência ao longo dos anos, e com a vivência, troca de experiências (B9).

Quando o trabalhador é constantemente colocado a agir sobre o imprevisível e inesperado, haverá ambivalência de sentimentos, uma vez que o trabalho apresenta imprevistos que estarão muitas das vezes distantes do desejo do indivíduo. Dessa ambivalência, emergem estratégias defensivas de enfrentamento ao sofrimento, que são responsáveis pela manutenção da saúde.

Os relatos apontam que a dinamicidade do trabalho do ofício do bombeiro militar faz com que haja uma lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, isto é, os

procedimentos prescritos nos manuais de conduta nem sempre respondem à realidade do trabalho, o que faz com que os profissionais tenham sempre que promover ajustes entre o trabalho prescrito e o real, o que vai ao encontro das pesquisas realizadas por Souza, Velloso e Oliveira (2012) e Dal Forno e Macedo (2016).

Quanto à sobrecarga no trabalho, os relatos evidenciaram que esta se dá tanto no âmbito emocional quanto no físico, o que pode ser comprovado nos depoimentos a seguir:

Vamos colocar a seguinte situação, por exemplo, igual esse ano, desde o início do ano, fora escala normal de serviço, eu participei de uma reciclagem de salvamento aquático, uma reciclagem de mergulho, agora um curso também de atendimento tático, um treinamento na Cruz Vermelha, um curso de técnicas de mobilização e ainda deve ter mais alguma coisa nesse período, fora a escala normal de serviço, então, às vezes, a gente se sente um pouco sobrecarregado, sim (B1).

Na maioria das vezes, a gente tem que se superar e trabalhar bastante o emocional, a parte física a gente trabalha, de acordo com o próprio trabalho, é extra. A gente tem que se preparar fisicamente, e o emocional se preparando constantemente, porque o nível de sobrecarga é muito grande (B3).

Às vezes, a gente é levado ao extremo né, fisicamente e psicologicamente [...] a gente sente mais cansaço, mais físico assim, entendeu?! É muito difícil eu chegar em casa assim com a cabeça meio ruim, mas é mais o cansaço físico mesmo (B4).

Claro que em determinadas circunstâncias exige muito, tanto de equilíbrio emocional quanto do esforço físico. Mas não avalio como uma sobrecarga que ultrapasse os nossos limites não. Até porque a gente tem que se manter em constante treinamento para dar conta do serviço. A natureza do serviço é essa, não tem como mudar isso (B7).

Os relatos evidenciam que o trabalho dos bombeiros militares impõe sobrecarga ao trabalhador, na medida em que exige deste preparação contínua. Tal imposição oriunda da organização do trabalho pode prejudicar o equilíbrio dos desejos individuais do trabalhador com os objetivos organizacionais, o que pode acarretar a experimentação de sofrimento no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001).

Mendes (2007) afirma que o sofrimento no trabalho é agravado quando a organização do trabalho impõe sobrecarga (física e/ou emocional) ao trabalhador que ultrapassa



as capacidades do indivíduo, o que pode ocasionar problemas físicos e emocionais, gerando, por conseguinte, efeitos prejudiciais nas relações interpessoais, bem como no rendimento do trabalhador, uma vez que pode tornar o trabalhador menos produtivo. Verifica-se pelos relatos que, além da escala normal do serviço, o bombeiro militar sujeita-se a adequar-se a constantes treinamentos e atualizações de técnicas profissionais, de forma sequencial e contínua, não lhe permitindo descanso além da escala de trabalho, sendo-lhe exigido, pela função que exerce, forte controle da emoção e preparação física continuada, sentindo-se sobrecarregado diante das imposições do trabalho que ultrapassam suas capacidades.

Com relação à subcategoria valorização no trabalho, a análise dos dados permitiu verificar que os entrevistados, em sua maioria, já se sentiram desvalorizados por líderes/chefes. Seguem os depoimentos que ilustram essa consideração:

Já me senti desvalorizado é, mas isso é irrelevante, porque cada um de nós a gente tem que saber que a gente está desempenhando o melhor papel para aquela função, mas realmente a gente se sente um pouquinho chateado, mas já aconteceu (B3).

No nosso meio, o pessoal administrativo é mais valorizado nesse ponto porque eles estão mais próximos do comando, são mais vistos né, do que a gente (B5).

Já me senti desvalorizado, talvez uma ocorrência ou outra que poderia ter merecido uma visibilidade maior (B7).

Verifica-se, nos relatos dos bombeiros militares entrevistados, sentimento de serem os bombeiros ligados à área administrativa mais valorizados e reconhecidos do que os que atuam na área operacional. A sensação de existência de distinção de tratamento entre os profissionais causa aos profissionais sentimento de injustiça e faz com que estes sintam desvalorização.

Segundo Mendes (1995), o sentimento de desvalorização pode ocasionar no indivíduo sentimento de injustiça capaz de gerar desgaste no trabalho, influenciando diretamente na sua saúde física e psicológica. Ferreira e Mendes (2001) definem desvalorização como sendo a sentimento de inaptidão e de inutilidade do trabalhador

diante de questões relativas ao trabalho. Segundo os autores, o sofrimento é vivenciado no trabalho na medida em que o trabalhador não se sente reconhecido e valorizado pelo que faz.

Com relação à subcategoria ritmo do trabalho, os depoimentos evidenciaram ser característica do trabalho do bombeiro militar o ritmo intenso e acelerado, conforme mostram os relatos:

É intenso, é intenso, é muito puxado, porque no batalhão que a gente trabalha, o volume de ocorrências é muito grande, às vezes, na hora de folga, a gente tem que estar procurando alguns, se inteirar de alguns recursos técnicos, a gente tem que estar procurando, é, treinar, a gente tem que estar bem fisicamente, a gente tem que estar com a capacidade técnica atualizada, então eu acho um trabalho muito intenso (B1).

Como se diz, o ritmo do meu trabalho. Isso no momento das ocorrências, a gente tem que pensar rápido e agir rápido com, entendeu? É bem acentuado o ritmo. É bem acentuado (B2).

O ritmo do trabalho do bombeiro em si é uma jornada de 24 horas, com descanso de 72. Nessas 24 horas a gente entra de prontidão, pronto para qualquer tipo de emergência. Não temos horário de almoçar, de jantar, a hora que der a ocorrência a gente tem que estar sempre pronto. Então, banho, alimentação, isso aí fica em segundo plano quando a gente tem que atender o chamado de alguém aí (B6).

De acordo com os relatos dos entrevistados, verifica-se que o ritmo acelerado relega as necessidades básicas do bombeiro militar ao segundo plano, uma vez que devem estar sempre prontos para atender ao chamado. Mendes (1995) entende que o ritmo acelerado do trabalho traz graves prejuízos à saúde do trabalhador. Para Mendes (2007), a imposição de um ritmo intenso de trabalho agrava os riscos de sofrimento físico e mental, pois a imposição de tal ritmo exige do trabalhador, na maioria das vezes, esforço superior às suas possibilidades. Desse modo, os entrevistados estão predispostos a vivenciar sofrimento no trabalho motivado pela organização do trabalho que impõe ao ofício do bombeiro militar um ritmo acelerado.

### 5.2.5 Estratégias para lidar com o sofrimento

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) definem estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho como sendo recursos (conscientes ou inconscientes) pelos quais o indivíduo busca modificar, transformar e amenizar a compreensão da realidade que o faz sofrer. Os relatos colhidos nos depoimentos evidenciam, nesta categoria, as seguintes estratégias: assimilação, espiritualidade, diálogo e uso da técnica.

No que diz respeito à assimilação, os relatos enunciaram que alguns trabalhadores buscam assimilar como naturais os eventos do trabalho que podem conduzi-los ao sofrimento, buscando com isso se desligar de emoções e experimentação vividas no trabalho e durante a execução do trabalho, conforme se verifica nos relatos que se seguem:

Olha, de forma natural, na hora você sente, mas depois você tem aquele pensamento que a vida continua, que tem outras pessoas necessitando de você, e que você não pode se deixar abater por essa ocorrência, você tem outras pessoas precisando, e a vida continua (B2).

Olha, devido ao tempo de serviço, eu sinceramente já me acostumei um pouco com esse tipo de situação. É claro que uma situação ou outra a gente fica um pouco comoído na hora da ocorrência, mas eu já aprendi a lidar com isso fora da ocorrência. Depois que atendeu a ocorrência, passou o plantão, eu não tenho o hábito de ficar lembrando daquilo, ficar remoendo aquela situação. Até porque a gente trabalha com situação de sofrimento, se a gente for levar para casa cada sofrimento, de cada pessoa que a gente atende, é um peso muito grande. Então eu não costumo levar isso para depois da ocorrência não. A ocorrência encerrou ali e para mim é bola para frente, e vamos atender a próxima (B7).

A necessidade de permanência no trabalho, acumulada com o enfraquecimento oriundo da precarização da organização do trabalho, impõe aos trabalhadores a adoção de estratégias de enfrentamento e regulação ao sofrimento (MENDES, 2007). Verifica-se nos relatos que os bombeiros militares buscam assimilar como naturais fatos que poderiam conduzi-los ao sofrimento, utilizam, para tanto este procedimento

como estratégia de regulação. Tal estratégia denota que o bombeiro parece negar a realidade causadora do sofrimento.

Segundo Cançado e Sant'Anna (2013), os mecanismos de defesa que têm como base a negação são utilizados pelo sujeito como forma de evitar a percepção de aspectos dolorosos da realidade, de modo que buscam com isso negar a realidade externa. Nesse sentido, afirma Mendes (2007), que os mecanismos de defesa permitem aos trabalhadores resistirem ao sofrimento no trabalho, contudo, enfatiza a autora, os mecanismos de defesa, quando se esgotam, podem conduzir o indivíduo a potenciais chances de adoecimento.

No que diz respeito à espiritualidade, essa subcategoria retrata que os entrevistados buscam no campo espiritual conforto, meios e modos de controlar as emoções, como se verifica nos relatos que se seguem:

A parte espiritual ajuda a gente entender às vezes certas coisas que às vezes não tem muita explicação em uma condição mais normal. [...] Bom, o jeito de lidar com o sofrimento dos outros é sempre chato. Pelo menos eu não fico feliz em ver ninguém em situação de sofrimento (B5).

Acho que o desempenho no seu trabalho influencia tanto socialmente como espiritualmente. [...] Eu lido muito pelo lado espiritual, eu acredito que tendo o lado espiritual bom, as coisas fluem melhor. Então a gente não deixa que nada externo venha influenciar (B10).

Pode-se identificar na fala dos entrevistados que a espiritualidade é um fator importante para a aceitação e deslocamento da situação vivenciada, diminuindo os riscos de afetar diretamente as emoções em determinada situação. Mendes (2007) afirma que o uso das estratégias reguladoras tem como finalidade minimizar a percepção do sofrimento, possibilitando a utilização dessas estratégias como meio protetor.

Em relação à subcategoria diálogo, constatou-se que os entrevistados buscam com amigos e familiares, por meio da fala e da escuta, abreviar o sofrimento, conforme se observa nos relatos que se seguem:

Olha, muitas vezes a gente conversa com os companheiros de trabalho nosso né, principalmente aqueles da mesma graduação, porque aí cada um dá um apoio para o outro, quando acontece um tipo de situação desse jeito, e a meu entendimento, eu tenho que, se a pessoa não me valoriza, é porque realmente ela, ela deve estar no pior dia dela, ou ela realmente tem aquele jeito dela mesmo, mas a minha opinião é que eu estou aqui para desempenhar o melhor trabalho, e independente de elogio ou não eu vou fazer isso com êxito (B3).

Em casa mesmo você tenta, você tenta reverter isso, no âmbito da sua família, conversando (B4).

Observa-se que, pelos relatos dos entrevistados, estes utilizam o diálogo como meio de defesa ao sofrimento vivenciado no trabalho, buscando na fala e na escuta meios de ressignificar o sofrimento experimentado. Dejours (2012) enfatiza que, embora as estratégias de defesa sejam necessárias para que o trabalhador se adapte às pressões do trabalho, essas também podem agir como armadilha anestesiando o indivíduo contra aquilo que lhe causa sofrimento.

Em se tratando do uso da técnica, essa subcategoria revelou, pelos relatos dos entrevistados, que estes buscam anular o sentimento de sofrimento no trabalho sob o argumento de se aterem às técnicas e manuais.

Olha, eu lido da seguinte forma, primeiro eu me prendo ao protocolo e à técnica né, eu tento ser profissional, é uma maneira de bloquear esse sofrimento, e segundo, é esse, é eu tentar fazer o melhor de mim dentro do que, do que, o conhecimento que a gente tem, para eu poder ficar, ficar, é, em paz né, ou procurar essa tranquilidade, porque nem sempre, mesmo quando eu disse anteriormente, nem sempre você utilizar de todos os recursos, o fim do resultado não está na nossa mão né, mesmo você usando todos os recursos técnicos, às vezes o resultado não é satisfatório, e às vezes na maioria das vezes, é essa situação que é, que é um pouco frustrante, então eu procuro fazer o melhor de mim dentro dos recursos técnicos pra eu poder ficar mais tranquilo (B1).

Então a forma que eu tenho de lidar com isso é pensar positivamente e continuar fazendo da mesma forma, ou até melhor para satisfação pessoal mesmo, sem esperar reconhecimento por que este às vezes não vem (B8).

Na realidade a gente não segue aí um cronograma que é específico para poder lidar com esse tipo de situação. [...] vou falar não há uma coisa que nunca foi passado, ou ensinado durante os cursos que eu já fiz pela corporação (B9).

Verifica-se, por meio dos relatos dos entrevistados, que estes atribuem ao uso da técnica possíveis limitações impostas pela organização do trabalho que os levam ao fracasso, racionalizando, por meio de apresentação de explicações técnicas, possíveis desajustes no resultado do trabalho executado. Para Dejours (1998), o uso de estratégias defensivas possibilita ao trabalhador enfrentar o sofrimento, preservando, assim, o equilíbrio psíquico. Contudo, segundo Mendes (2007), as estratégias de defesa quando são da ordem individual tendenciam a surtir efeito momentâneo e se exaure no decorrer do tempo, aumentando, assim, a possibilidade de adoecimento no trabalho.

Sintetizando os resultados da pesquisa, os dados colhidos indicam que os bombeiros militares entrevistados conferem sentido ao trabalho, uma vez que o assimilam, bem, identificam-se positivamente com o trabalho, revelando que este exerce influência positiva nas demais esferas da vida devido ao reconhecimento social advindo da profissão. Expressam ser a profissão relevante à sociedade, dando ao ofício que executam significado.

No que diz respeito ao contexto do trabalho do bombeiro militar, foi possível verificar o bom relacionamento entre os pares, devido ao fato de existir entre eles a necessidade de uma relação de confiança na execução das tarefas que são caracterizadas pelo trabalho em equipe. Ainda a diversidade de tarefas associada à ausência de rotina, é tida pelos entrevistados como fator capaz de possibilitar o desenvolvimento profissional e pessoal. Em relação aos equipamentos utilizados no trabalho, estes foram apresentados como limitadores impostos pela organização do trabalho. Além disso, foi evidenciada a existência de mau relacionamento entre os entrevistados e a chefia, devido à falta de reconhecimento pelos superiores hierárquicos.

Os indicadores associados à vivência de prazer no trabalho estão relacionados à sensação de serem úteis e necessários à sociedade. O retorno financeiro é visto pelos entrevistados como fator compensatório, uma vez que dá a eles estabilidade financeira e conforto material. O retorno social expressa vivência de prazer no trabalho

dos bombeiros militares, pois estes se sentem valorizados e reconhecidos pela sociedade.

As vivências de sofrimento no trabalho são percebidas pelos entrevistados quando estes declaram existir ambivalência de sentimentos na execução do trabalho, uma vez que o ofício é caracterizado pelo imprevisível e inesperado, contato com a vida e com a morte, mistura de sentimentos, por exemplo, emoção e frieza. A sobrecarga originada pelo trabalho do bombeiro militar é atribuída pelos entrevistados ao fato de terem que se preparar continuamente tanto na esfera física quanto na emocional. Percebe-se, nas falas dos entrevistados, sentimento de desvalorização ou tratamento desigual em relação aos profissionais que prestam serviço na esfera administrativa. O ritmo do trabalho acelerado mostra-se como sendo fonte de sofrimento no trabalho dos bombeiros militares, uma vez que necessitam durante os plantões estar sempre de prontidão, ficando suas necessidades básicas em segundo plano.

Para lidar com o sofrimento originado pelo trabalho, os bombeiros militares fazem uso de estratégias de regulação firmadas na assimilação, no diálogo, na espiritualidade e no uso da técnica, o que demonstra que utilizam estratégias defensivas mais de cunho individual, significando dizer que podem aliviar momentaneamente as causas do sofrimento. Todavia, por não serem coletivas, não se mostram capazes de alterar a fonte de origem do sofrimento, ou seja, a forma como o trabalho do bombeiro militar está organizado.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa relatada nesta dissertação destinou-se a descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento de bombeiros militares que atuam na cidade de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais, tendo como base a abordagem da psicodinâmica do trabalho. Para tal, foi realizada pesquisa do tipo descritiva, focalizando no contexto de trabalho em que atuam os bombeiros militares, buscando descrever o sentido que estes atribuem ao seu trabalho, identificando as vivências de prazer e sofrimento experimentadas na execução de suas funções laborativas e as estratégias defensivas utilizadas por eles para lidar com o sofrimento no trabalho. A abordagem da pesquisa foi do tipo qualitativa, visando à compreensão da dinâmica de trabalho dos bombeiros militares no exercício de seu ofício.

A pesquisa foi composta por dez (10) bombeiros militares ocupantes dos cargos de praças, escolhidos pelo critério de acessibilidade, sendo a unidade de análise o Terceiro Batalhão do Corpo de Bombeiros Militares do Estado de Minas Gerais, localizado na Cidade de Belo Horizonte. Os dados foram colhidos por meio de entrevista semiestruturada e tratados por meio da análise de conteúdo. As categorias de análise foram definidas, *a priori*, tendo como referência os objetivos desta pesquisa, congruentes a: sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer e de sofrimento no trabalho e estratégias defensivas para lidar com o sofrimento no trabalho.

Pertinente ao sentido do trabalho, evidenciou-se que os bombeiros militares apresentam identidade positiva com o trabalho, expondo a influência positiva que o trabalho exerce nas demais esferas da vida, fruto do reconhecimento social oriundo da profissão. Além disso, expressam a relevância da profissão para a sociedade, dando significado ao trabalho que executam.

Em relação ao contexto do trabalho, evidenciou-se existir entre os pares bom relacionamento. Os bombeiros militares reconhecem existir entre os profissionais necessidade de uma relação de confiança e cumplicidade para o bom



desenvolvimento de suas tarefas e que esse fato se dá por ser o trabalho do bombeiro militar executado em equipe. Ainda descreveram ser o trabalho marcado pela diversidade de tarefas e caracterizado pela falta de rotina. Os equipamentos empregados no trabalho foram mostrados como sendo limitadores determinados pela organização do trabalho. E, por fim, ficou evidenciado ainda existir entre os bombeiros militares mau relacionamento com a chefia, sendo esse fato atribuído à ausência de reconhecimento oriundo dos superiores hierárquicos, que deixam transparecer a preferência pelo pessoal do administrativo.

No que diz respeito às vivências de prazer, verificou-se que estas estão vinculadas à sensação de os bombeiros militares se sentirem úteis e essenciais à sociedade. Ainda foi possível constatar que o retorno financeiro é visto pelos bombeiros militares como fator compensador, diante da estabilidade financeira e do conforto material proporcionados pela profissão. O reconhecimento social apresenta-se também como vivência de prazer no trabalho dos bombeiros militares, uma vez que estes se sentem valorizados pela sociedade.

No que se refere às vivências de sofrimento no trabalho, constatou-se que os bombeiros militares consideram existir no trabalho ambivalência de sentimentos, pelo fato de ser o dia a dia profissional repleto de imprevistos. Ainda julgaram ter no trabalho sobrecarga física e emocional, atribuída ao fato de que os bombeiros militares têm como dever militar a preparação constante e contínua. Ainda se evidenciou nas falas dos bombeiros militares a existência de sentimento negativo ligado ao fato de perceberem existir tratamento privilegiado aos bombeiros que atuam na esfera administrativa. Com relação ao ritmo de trabalho, este revelou-se sendo intenso e acelerado, mostrando-se como sendo limitador dos desejos individuais, pois constatou-se que, muitas das vezes, as necessidades básicas dos profissionais devem ficar relegadas a segundo plano.

Evidenciou-se que os bombeiros militares fazem uso de estratégias de regulação, como forma de lidarem com o sofrimento originado pelo trabalho, sendo estas firmadas na assimilação, no diálogo, na espiritualidade e no uso da técnica, o que

demonstra que utilizam estratégias defensivas de cunho individual, pois estas não têm a capacidade de mudar significativamente a organização do trabalho.

Tendo como base um apanhado geral dos resultados obtidos, verificou-se que os bombeiros militares em estudo experimentam diariamente no trabalho vivências de prazer e de sofrimento. Com relação às vivências de prazer, sobressaíram-se: realização profissional, retorno financeiro e retorno social. Quanto às vivências de sofrimento, destacaram-se: ambivalência de sentimentos, sobrecarga de trabalho, desvalorização no trabalho e ritmo de trabalho. Contudo cabe ressaltar que, em todos os relatos dos bombeiros militares entrevistados, percebeu-se que, apesar das questões que os levam ao sofrimento, estes se sentem realizados no seu íntimo, chegando a sentirem orgulho da profissão. Quanto às estratégias defensivas utilizadas pelos bombeiros militares, estas são majoritariamente de cunho individual firmadas na assimilação, no diálogo, na espiritualidade e no uso da técnica.

Diante dessas considerações, cabe ressaltar que, de modo geral, o Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais, precisamente o comandante do Terceiro Batalhão, demonstrou interesse pela pesquisa, sendo a entrada e o acesso do pesquisador facilitados no interior do batalhão, inclusive disponibilizando sala específica para a realização das entrevistas.

Esta pesquisa contribuiu de maneira acadêmica para a ampliação dos estudos e conhecimentos relativos ao prazer e sofrimento dos bombeiros militares na realidade brasileira. Serviu ainda como aporte e subsídios aos estudos ancorados na psicodinâmica do trabalho, uma vez que diversas pesquisas já realizadas no Brasil vêm utilizando a abordagem.

O estudo também contribuiu em termos organizacionais, pois, ao se analisar a percepção dos membros ativos do quadro de pessoal do Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais, em relação às suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho, foram constatadas informações sobre a situação desses profissionais, possibilitando aos responsáveis pelo comando e direção do Corpo de Bombeiros Militar de Minas

Gerais, com base nos resultados obtidos, a adoção de políticas que favoreçam o prazer no trabalho, de modo a contribuir para a melhoria do ambiente profissional e da qualidade de vida desses profissionais. Os depoimentos dos entrevistados demonstram a necessidade de que a organização caminhe na direção de mudança de conceitos quanto à atenção na relação saúde/trabalho dos bombeiros militares, atendendo às necessidades dos trabalhadores inclusive no campo emocional e físico, promovendo, assim, o incentivo à realização profissional através do reconhecimento e da valorização desses profissionais.

Observou-se também a necessidade de maior diálogo entre trabalhadores, chefias e comandos no sentido de possibilitar a facilitação de convivência, visto que o comedimento para dar respostas dentro do grau hierárquico pode estar associado a incompreensão, injustiça e medo de retaliação.

Há de se reconhecer que a função do bombeiro militar é de relevância para a sociedade, e que a valorização de suas atividades, via de regra, de risco, o incentivará a ser cada vez mais útil a essa sociedade.

Como em toda pesquisa, este estudo possui suas limitações, evidenciando-se na presente pesquisa como fator limitador o fato de as respostas dadas pelos entrevistados serem mais objetivas e ponderadas, acreditando-se que isso decorra da natureza militar do trabalho que requer dos profissionais comedimento na forma de se expressarem perante a sociedade.

Assim, sugere-se, para pesquisas futuras, dar continuidade aos estudos qualitativos que corroborem os elementos teóricos ligados à psicodinâmica do trabalho, de modo a possibilitar a investigação de outros sujeitos de pesquisa ligados ao círculo militar com cargos hierárquicos superiores.

## REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thomson, 1999.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho** - Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

AMATO, T. C.; PAVIN, T.; MARTINS, L. F.; RONZANI, T. M.; Batista, A. Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 103-118, 2010.

AQUINO, W. A. S. D.; MARÇAL, M. M. **Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais**: 100 anos de história e reflexão 1911-2011. Belo Horizonte: Rona Editora, 2013.

BAPTISTA, M. N.; MORAIS, P. R.; CARMO, N. D.; SOUZA, G. D.; CUNHA, A. F. D. Avaliação de depressão, síndrome de burnout e qualidade de vida em bombeiros. **Psicologia Argumento**, v. 23, n. 42, p. 47-54, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: 70, 2004.

BARROS, N. M. G. C. **Riscos de adoecimento no trabalho**: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital regional mato-grossense. 2012, 162 p. Dissertação (Mestrado em administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2012.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para a iniciação científica. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 8, n. 1, p. 63-70, jan./jun. 2003.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BRANT, L. C.; DIAS, E. C. Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 942-949, jul./ago. 2004.

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

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CANÇADO, V. L.; SANT'ANNA, A. S. Identidade. Mecanismo de Defesa. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 249-254.

CARDOSO, L. A. **Influência dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros**. 2004. 122 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2004.

CERVO, A. L.; SILVA, R. D.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 6. ed. [S.l.]: Pearson Education - Br, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. A banalização da injustiça social. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, C. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Cristophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004a. Cap. 3, p. 127-139.

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

DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho na Pós-Modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo15, 2007. p. 13-25.

DEJOURS, C. Trajetória teórico conceitual. In: LANCMAM, S., ZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 47-194

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, p. 363-371, jul./set. 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. 15. reimpr. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FACAS, E. P.; SILVA, L. M. D.; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 461-465.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 343-350.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, jun. 2001.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Liber Livro, 2008.

FREITAS, L. G. Centralidade do trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 77-81.

FRUTOS, F. P. P. **Vivenciando o bem estar, enfrentando o sofrimento: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado de seu trabalho**. 2007. 255 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá, Londrina, Paraná. 2007.

FRUTOS, F. P. P.; VERCESI, C. Vivenciando o bem estar, enfrentando o sofrimento: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado do seu trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: F. B. P.; L.A.P., S. **Clínica do trabalho**. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2011. p. 61-70.

GHIZONI, L. D. Cooperação. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 99-102.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa** –. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 4, p. 803-814, 2015.

GLINA, D. M. R; ROCHA, L. E; BATISTA, M. L; MENDONÇA, M.G. V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática Mental health and work: a discussion of the connection between work. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 17, n. 3, p. 607-616, 2001.

HERNANDES, J. C.; MACÊDO, K. B. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, v. 1, n. 1, p. 7-19, 2008.

KARAM, H. Centralidade do trabalho e saúde mental Pública. In: MENDES, A. M. **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 139-152.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351 -355.

LOPES, V. R. **O papel do suporte social no trabalho e da resiliência no aparecimento de burnout: um estudo com bombeiros militares**. 2010. 204 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Uberlândia, Minas Gerais. 2010.

MARTINS, J. T. **Prazer e sofrimento no trabalho do enfermeiro em Unidades de Terapia Intensiva: estratégias defensivas**. 2008. 199 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma Instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 79-95. 2014.

MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Espaço Coletivo de Discussão: A Clínica Psicodinâmica do Trabalho como Ação de Resistência. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 171-184, mai./ago. 2012.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista de Psicologia, Ciência e Profissão**. Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. 112 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. **Trabalho e saúde - O Sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 13-25.

MENDES, A. M. Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, Á. R. C. **Trabalho e sofrimento: prática clínica e política**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 65-80.

MENDES, A. M.; DUARTE, F. S. Mobilização Subjetiva. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 259-262.

MENDES, A. M.; MULLER, T. C. Prazer no trabalho.. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-292.

MENDES, A. M.; SILVA, R. R. Prazer e sofrimento dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**, v. 11, n. 1, p. 103-112, jan./jun. 2006.

MENDES, A. M.; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.



MERLO, Á. R. C. Processo de Globalização, sofrimento psíquico e atenção à saúde mental no trabalho. In: MENDES, A. M.; MORAIS, R. D. D.; MERLO, Á. R. C. **Trabalho e sofrimento: prática clínica e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 177-184.

MINAS GERAIS. Lei nº 557, de 31 de agosto de 1911. **Lex:** Fixa a força pública para o exercício de 1912 e consigna outras providências, 1911.

MINAS GERAIS. Lei nº 4234, de 25 de agosto de 1966. **Lex:** Dispõe sobre a reintegração do corpo de Bombeiros na Polícia Militar do Estado e contém outras providências, 1966.

MINAS GERAIS. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. **Lex:** o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. 1969.

MINAS GERAIS. Constituição (1989) Emenda Constitucional n. 39. **Lex:** Altera a redação dos arts. 39, 61, 66, 90, 106, 110, 111, 136, 137, 142 e 143 da Constituição do Estado, acrescenta dispositivos ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências, 1999a.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 54, de 13 de dezembro de 1999. **Lex:** Dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG, 1999b.

MINAS GERAIS. Lei nº 21.554, de 19 de dezembro de 2014. **Lex:** Altera o anexo I e II lei estadual, fixação, efetivos militares, (PMMG), Corpo de Bombeiros Militar, referência, especificação, quantitativo, quadro de distribuição, pessoal militar. 2014.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, 2015. **Unidades do Corpo de Bombeiros**. 2015.

MORAES, G. T. B. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR. 2006. 83 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2006.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 153-157.

MORAES, R. D. Sofrimento Criativo e Patogênico. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b. p. 415-419.

MORAES, R. D. Estratégia de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. D. **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013c. p. 175-186.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE- Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

NATIVIDADE, M. R. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 3, p. 411-420, 2009.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuição da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**. Ribeirão Preto, v. 22, p. 389-399, 2014.

PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamentos no trabalho. In: TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes (Org.). **Valores humanos & gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac., p. 173-188, 2008.

PRATA, M. M. F.; HONÓRIO, L. C. Riscos de Adoecimento no Trabalho: a Percepção dos Gerentes de um Banco Privado Brasileiro. **Revista Gestão Organizacional**., v. 7, n. 1, p. 31-42, 2014.

RODRIGUES, P. F.; ÁLVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. São Paulo, ano 4, n. 7, p. 1-8, nov. 2006.

RODRIGUES, A. L.; GASPARINI, A. C. L. F. Perspectiva psicossocial em Psicossomática: via estresse e trabalho. In: MELLO FILHO, J. **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992. Cap.10, p. 93-107.

SANTOS, P. G; PASSOS, J. P. O estresse e a síndrome de burnout em enfermeiros bombeiros atuantes em unidades de pronto-atendimento (UPAS). **Revista de Pesquisa: Cuidado e Fundamental**, v. 2, n. 4, p. 671-675, out./dez., 2010.

SEGNINI, M. P. **Sofrimento e prazer no trabalho artístico em dança**. 2010. 171 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de São Paulo, São Paulo. 2010

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez editora, 2007.

SILVA, R. R O trabalho de líderes religiosos em organizações protestantes neopentecostal e tradicional. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 283-301.

SILVA, M. C. **A Síndrome de Burnout e o trabalho de professores de uma escola pública mineira do ensino fundamental**. 2013. 109 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

SILVA, M. C. D. S. Q. D.; MENDES, A. M. A Prática em clínica psicodinâmica do trabalho como estratégia de promoção da saúde. **Tempus Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. 195-207, 2012.

SPODE, C. B; MERLO, Á. R. C. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 19, n. 3, p. 362-370, 2006.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Pmkt**, v. 3, p.20-28, out. 2009

TOASSI, A. J. **Heróis de fumaça**: um estudo sobre os sentidos do trabalho para profissionais bombeiros. 2008. 184 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2008.

TOLEDO, D. A. C.; GUERRA, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: Encontro da Associação de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 33, 2009, São Paulo. **Anais...**, São Paulo: ANPAD, 2009.

TOLFO, S. R; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência Prática, In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 237-242

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas , 2007.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.

## APÊNDICE A - Instrumento de Coleta de Dados

### Seção I - Dados demográficos e ocupacionais

Assinale, quando preciso, as questões abaixo com um “X”.

1. Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Estado civil:

( ) Solteiro(a) ( ) Separado(a) ( ) Viúvo(a)

( ) Casado(a) ( ) Divorciado(a) ( ) Outros

4. Qual é seu grau de escolaridade?

( ) Ensino Fundamental;

( ) Ensino Médio;

( ) Superior.

( ) Pós-graduação.

5. Tempo de serviço no Bombeiro Militar de Minas Gerais: \_\_\_\_\_

6. Patente: \_\_\_\_\_

7. Área de atuação:

( ) operacional ( ) administrativa

7.1 - Tempo de serviço na função atual \_\_\_\_\_

## **Seção II - Roteiro de entrevista**

### **a) Centralidade na vida do indivíduo**

- 1) Para você, qual é o sentido do seu trabalho?
- 2) Você se identifica com o seu trabalho? Por quê?
- 3) Em relação às demais esferas da vida (social, familiar, espiritual), que importância tem o seu trabalho? Fale-me um pouco.
- 4) Por que você escolheu a profissão de bombeiro militar? Fale-me um pouco.
- 5) Você acredita que a sua escolha profissional influencia em sua vida familiar e social? Em caso positivo, como?

### **b) Contexto do trabalho**

- 1) Fale-me um pouco sobre as suas funções e o contexto (ambiente) em que você exerce o seu trabalho.
- 2) Que elementos do ambiente de trabalho você considera adequados para a realização da sua função?
- 3) Que elementos você não considera adequados para a realização das suas funções?
- 4) No que diz respeito ao trabalho em equipe, qual a importância dos seus pares (colegas de trabalho) para o sucesso da tarefa designada?

### **c) Prazer no trabalho**

- 1) No seu trabalho você identifica alguma situação que lhe dá prazer? Fale-me um pouco.
- 2) De um ponto de vista pessoal, o que o seu trabalho permite que você construa na sua vida?
- 3) Você se sente livre para expressar suas opiniões no seu trabalho perante seus superiores e os seus demais colegas?

4) No cumprimento do seu trabalho você se sente reconhecido? Fale-me um pouco sobre isso.

5) Você se sente realizado com o que faz? Por quê? Fale-me um pouco.

#### **d) Sofrimento no trabalho**

1) No seu trabalho você identifica alguma situação que lhe causa sofrimento? Em caso positivo, poderia me dar algum exemplo?

2) Fale-me um pouco sobre o ritmo do seu trabalho?

3) Você considera, em algum momento, que o trabalho do bombeiro militar impõe sobrecarga capaz de ultrapassar sua capacidade, seja ela emocional ou física? Por quê?

4) No seu dia a dia, há momentos em que sente fadiga, angústia, desmotivação, pensamento de desistência, ou algum outro sentimento negativo? Caso afirmativo, como você consegue superar esses sentimentos?

5) No exercício da sua atividade profissional, ocorre já ocorreu alguma situação inesperada que fugiu ao protocolo de serviço? Em caso positivo, como você reagiu? Ainda, caso isso ocorra com frequência poderia me dar exemplos.

6) Você já se sentiu desvalorizado ou não foi reconhecido pelo trabalho que fez? Em caso positivo, poderia descrever seus sentimentos naquele momento?

#### **e) Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho.**

1) Quando você se depara com uma situação que pode lhe trazer sofrimento no trabalho, como você lida com isso? Dê exemplos.

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Eu, Everson Soto Silva Brugnara, aluno do curso de mestrado da Faculdade Novos Horizontes, estou desenvolvendo uma pesquisa, orientada pelo Professor Doutor Luiz Carlos Honório, que tem por objetivo analisar as manifestações de prazer e sofrimento dos Bombeiros Militares do Estado de Minas Gerais.

Para que os nossos propósitos possam ser alcançados, convido você a participar desta pesquisa. O procedimento adotado para a coleta de dados será por meio de uma entrevista semiestruturada. Os depoimentos dos participantes do levantamento dos dados, com a sua autorização prévia, serão gravados, transcritos e ficarão em poder do pesquisador. Informo-lhe, ainda, que os dados obtidos serão mantidos em sigilo, assim como a sua privacidade e a garantia de anonimato, ressaltando-se que os resultados da pesquisa serão utilizados apenas para fins científicos. Deve ser ressaltado que os dados colhidos serão destruídos ao término de cinco anos.

Comunico-lhe ainda que o processo de levantamento dos dados não implicará despesas decorrentes de sua participação na pesquisa. Você tem a liberdade de se recusar a participar ou de retirar o seu consentimento em qualquer momento ou fase do estudo.

Eu,..... RG número..... fui orientado(a) sobre o estudo e afirmo meu consentimento em participar da atividade proposta pelo(a) pesquisador(a) e autorizo a gravação da entrevista.

Belo Horizonte ..... de .....de 2016.

Ass. do entrevistado .....

Ass. do pesquisador .....

Pesquisador responsável: .....

Endereço: .....

Bairro: .....

Belo Horizonte – Minas Gerais

CEP: .....

Telefone: .....