

Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública

Thiele da Costa Müller Castro
Álvaro Roberto Crespo Merlo

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, RS, Brasil*

RESUMO

Este estudo teve como propósito de investigação a saúde mental no trabalho, focando no reconhecimento do trabalhador. O campo de pesquisa foi a Guarda Municipal de Porto Alegre – GMPA, mais especificamente o Grupamento Especial Motorizado – GEM. Os sujeitos, guardas municipais, são trabalhadores que têm como atividade a segurança urbana. A metodologia utilizada para a pesquisa foi a Psicodinâmica do Trabalho, que se propõe, através da escuta e da fala, saber sobre a organização do trabalho e a eficácia das estratégias, analisando a fala e escutando o sofrimento. Com este estudo foi possível apreender os aspectos subjetivos e objetivos do cotidiano do trabalho e as estratégias que constroem para serem reconhecidos pela população através dos serviços prestados.

Palavras-chave: reconhecimento; saúde do trabalhador; saúde mental; psicodinâmica do trabalho; Guarda Municipal.

ABSTRACT

Recognition and mental health in the activity of public safety

This study aims to research about the mental health in the work, the center of attention is the worker's acknowledgmen. The research field as the Guard Hall of Porto Alegre – GMP, more specifically the Special Motorized Reverse – GEM. The subjects, municipal guards, are workers who have the activity of urban safety. The methodology for the research was the psychodynamics at work which aims, through listening and speaking, to know about the organization of work and the effectiveness of the strategies, analyzing the speech and listening to the suffering. This study was possible to appreciate the objective and the subjective aspects of the daily work of these city police officers and strategies that they create to keep themselves as normal sufferers.

Keywords: acknowledgmen; worker's health; mental health; psychodynamics at work; Municipal Guard.

RESUMEN

El reconocimiento y la salud mental en la actividad de la seguridad pública

Este estudio apunta a temas de investigación relacionados con el trabajo y la salud mental, el objetivo de investigar las formas de reconocimiento de los guardias municipales. El campo de la investigación fue la Guarda Municipal de Porto Alegre – GMPA, específicamente la Agrupación Especial Motorizado – GEM. Los sujetos, guardias municipales, son los trabajadores que han participado en la seguridad urbana. La metodología de la investigación fue la Psicodinámica del trabajo, que pretende, a través de escuchar y hablar, los conocimientos sobre la organización del trabajo y la eficacia de las estrategias, analizar el discurso y la escucha de los sufrimientos. Este estudio fue posible apreciar los aspectos subjetivos y objetivos del trabajo diario y las estrategias que construyen a permanecer en un sufrimiento normal.

Palabras clave: reconocimiento; salud ocupacional; salud mental; psicodinámica del trabajo; Guardia Municipal.

INTRODUÇÃO

Este artigo fundamenta-se na importância da compreensão da dinâmica prazer, sofrimento psíquico e reconhecimento, encontrada nas relações de trabalho na Guarda Municipal de Porto Alegre (GMPA), mais especificamente no Grupamento Especial Motorizado (GEM) desta instituição, e o quanto esta reflete nos modos de reconhecimento no trabalho dos guardas municipais (gms). A relevância social para pensar neste tema se justifica a partir do pressuposto de que o trabalho ocupa lugar central na vida do sujeito, que constrói sua identidade no campo social a partir da relação que mantém com sua atividade laboral. Nesta relação, o reconhecimento, pelo outro, adquire suma importância na dinâmica identidade e prazer. Tal reconhecimento, que foi entendido por Dejours (1999) como algo que o sujeito busca em relação ao seu fazer e não ao seu ser, é um julgamento sobre a sua relação com o real, que se dá no trabalho.

A questão da defasagem existente entre trabalho real e trabalho prescrito, inúmeras vezes discutida por Dejours (1992, 1999, 2004), conduz a uma problematização de como se sentem os profissionais que trabalham com a questão da segurança. Ainda, de como é o reconhecimento do trabalho destes profissionais, já que em suas falas encontra-se o sentimento de não ter um trabalho concreto, pois o trabalho diário não aparece. O autor traz a ideia de o trabalho não poder ser pensado separadamente do social, pois o trabalho é constituidor da identidade do sujeito. Desta forma, pensar o trabalho dentro de um contexto social, onde a criminalidade e a violência se tornam cada vez mais banalizadas, como se fossem algo normal e corriqueiro, é um tema relevante para discutir neste momento. Para tal discussão é indispensável considerarmos a saúde do trabalhador.

Baierle (2007) pesquisou as estratégias desenvolvidas pelos gms para dar conta do sofrimento gerado nas relações de trabalho. A autora fez um estudo que teve como foco o grupo de servidores que se encontrava mais exposto às mudanças que estavam ocorrendo na instituição, assumindo funções de maior visibilidade e risco. Foi a partir deste estudo que surge a questão de poder pensar sobre o reconhecimento desta categoria de trabalhadores.

SAÚDE DO TRABALHADOR E RECONHECIMENTO NO TRABALHO

A discussão sobre trabalho é algo que perpassa todas as pessoas em todas as situações de vida. O trabalho é visto pelos autores que foram utilizados para sustentar

teoricamente esta pesquisa e pela pesquisadora como algo central na vida dos sujeitos. Daí a importância da discussão e de uma produção sobre este aspecto tão presente e constituidor de subjetividades.

Para pensar o trabalho, parte-se do pressuposto de que este é algo que deve ser entendido juntamente com o social e em seu contexto. Para Mendes e Wunsch (2007, p. 154), “a saúde e o trabalho estão permeados pelas grandes transformações societárias e suas contradições contemporâneas, relacionadas fundamentalmente aos processos de gestão e organização do trabalho, viabilizados em especial pelas novas tecnologias, impactando na saúde dos trabalhadores”.

Esta pesquisa tem como base conceitual, para pensar a saúde do trabalhador, a teoria dejouriana da Psicodinâmica do Trabalho. Quando Dejours (2004, p. 71) refere a importância do trabalhador ser reconhecido em seu trabalho leva em consideração a contribuição:

E, antes mesmo de qualquer retribuição stricto sensu, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um ‘simplex executante’ condenado à obediência e à passividade. Na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as consequências são graves para a saúde mental [...]

A retribuição esperada pelo trabalhador é um reconhecimento de natureza simbólica, que pode ser pensada em duas dimensões: no sentido de constatação ou no sentido de gratidão. Esta primeira vem falar da contribuição individual para com a organização do trabalho, espera-se que as chefias percebam o quanto o trabalho prescrito é falho e que as atividades apenas são executadas porque existe um trabalhador, com sua inteligência prática, disposto a executar o trabalho. A segunda será uma gratidão destinada aos trabalhadores em relação à contribuição destes para a organização.

Para que haja o reconhecimento é necessária uma reconstrução dos julgamentos acerca do trabalho realizado, isto é, será destinado ao trabalho feito, e não à pessoa enquanto sujeito. O que não quer dizer que não interferirá nas expectativas subjetivas do profissional, pois esta retribuição simbólica reflete na realização de si mesmo. Pode-se falar em dois tipos de julgamento: o de utilidade, que dá conta da linha vertical na organização do trabalho através dos níveis hierárquicos (chefes e até mesmo clientes ou público alvo), o que segundo Dejours (2004, p. 186) “é um julgamento sobre a utilidade social, econômica ou

técnica do trabalho feito pelo sujeito”; e o de estética, que virá de uma linha horizontal, ou seja, dos colegas de equipe, entre os pares.

O julgamento de estética subdivide-se em dois níveis, sendo o primeiro necessário para alcançar o segundo. No primeiro será julgada a qualidade do trabalho, implicando o respeito por todas as normas. Este é um julgamento muito severo e exigente, por vir dos pares que são quem mais sabe sobre aquele tipo de trabalho. Quando o julgamento é proferido se reconhece o saber-fazer do sujeito e este se sente pertencendo à classe, ao coletivo de trabalhadores. No segundo nível o que é reconhecido é a originalidade do trabalho, o que faz com que o produto daquele sujeito não seja igual a nenhum outro, mesmo seguindo todas as normas. Este nível de julgamento implica a identidade do sujeito.

O trabalho, por ser algo fundamental para o sujeito, é investido pelas pessoas através da possibilidade da construção de sua identidade no social, que em uma sequência ontológica vem logo a seguir do reconhecimento do fazer. A identidade não pode ser construída fora do social, em espaço privado, sendo através da sublimação que o sujeito busca executar uma atividade socialmente valorizada. De acordo com Dejours (1999) é importante construir a identidade em dois campos: no erótico e no social. Para a construção da identidade no campo social o sujeito precisa ter uma relação com o real, que no caso se dá no trabalho.

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO COMO METODOLOGIA

A Psicodinâmica do Trabalho se pauta em uma pesquisa-ação, e por suas características se intitula clínica do trabalho. Clínica porque todo o trabalho se dá no campo, pois a intervenção se dá em situações concretas de trabalho. Não tem como objetivo a cura, mas a compreensão das relações de trabalho, transformação das relações subjetivas envolvidas em sua prática. Com bases psicanalíticas se prioriza a escuta e não a simples observação, essa escuta se dará no coletivo de trabalhadores através da reflexão dos modos de trabalhar, que gera reapropriação e mobilização, com posterior elaboração de novas formas de relações no/com o trabalho.

A clínica do trabalho, conforme pensado por Dejours, entende o sujeito constituído de conflitos intrapsíquicos e pela relação com o outro. Sendo assim, o reconhecimento, pelo outro, é capaz de transformar o sofrimento Em Prazer No Trabalho (Bendassolli e Soboll, orgs., 2011). Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho sempre será tomado como eixo central da estruturação do sujeito.

Através da escuta e da fala sabe-se sobre a organização do trabalho, sobre a eficácia das estratégias, analisa-se a fala e se escuta o sofrimento. A análise pressupõe ação, que permite aos trabalhadores resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, reconstruir a organização deste, desenvolvendo estratégias individuais e coletivas em busca de saúde e prazer. A palavra é a única via de acesso à realidade do trabalhador, é através dela que se chega à inteligibilidade, entretanto, não se pode tomá-la como tradução da realidade subjetiva já que não estão no consciente os fatos que o pesquisador pretende levantar. Segundo Dejours (2004) a palavra é meio de perloraboração, meio de pensar na realidade vivida.

A Psicodinâmica do Trabalho utiliza-se da técnica da interpretação, enquadrando-se, conforme Dejours (2004), na epistemologia das ciências histórico-hermenêuticas. A interpretação seria desnudar o sofrimento e a dimensão subjetiva da exploração referente à organização do trabalho. A interpretação deve passar pela sensibilidade dos pesquisadores, pela percepção que lhes permite formular, verbalizar e expressar.

Dejours e Abdoucheli (2007) trazem que o método da Psicodinâmica do Trabalho desenvolve-se em três tempos: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita, e a restituição. Segue a descrição destas etapas, pois este trabalho usa o método *stricto sensu*.

Na pré-pesquisa, teve-se acesso a documentos, ao local de trabalho, aos setores, à história da organização, e realizaram-se entrevistas individuais com Comandante, Subcomandante, Coordenador de Planejamento e Chefe do GEM. A intenção foi reunir informações úteis para posterior interpretação das falas sobre os processos, mudanças e organização do trabalho. Dejours (1992) usa a expressão representação em imagens para explicar o interesse nas condições ambientais nesta etapa de aproximação entre pesquisador e o local de trabalho em que os trabalhadores se inserem.

A pesquisa propriamente dita consistiu em reunir um grupo de trabalhadores com a intenção de falar sobre o trabalho. É nesta etapa que ocorreram as discussões grupais com o propósito de desencadear reflexões e a verbalização dos trabalhadores. Ao todo foram feitos 12 encontros, em horário e local de trabalho, com duração de, aproximadamente, 1 hora cada, participando em média 10 guardas municipais, de um grupo que conta, ao todo, com 20 guardas. O número estimado de participantes, por encontro, justifica-se pela escala de trabalho montada a partir das regras de carga horária e hora-extra estabelecidas pela Secretaria da instituição.

Por saberem dos objetivos da pesquisa, os gms falaram livremente sobre seu trabalho e a forma que se organizavam para cumpri-lo. Preocupou-se em instigar que as discussões não fossem superficiais,

como se fossem notícias, mas que eles se envolvessem nos temas que eles próprios traziam para o debate. No início, muitos contaram como iniciaram na GM, falaram sobre as expectativas individuais e, a partir disso, foram passando para experiências e situações que eram mais coletivas do grupamento.

Na restituição realizou-se a validação do material obtido e das interpretações feitas. A análise do material foi feita a partir das fundamentações teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, levando em conta as particularidades da organização do trabalho e a subjetividade dos trabalhadores envolvidos, procurando identificar as formas de reconhecimento no trabalho cotidiano dos gms.

Montou-se um relatório de pesquisa que foi apresentado aos guardas, para que procedessem à leitura crítica do material produzido, podendo concordar ou discordar dos levantamentos feitos. Este momento teve a duração de dois encontros, sendo os próprios gms que o validaram. A validação não se deu apenas no final da pesquisa, mas também no decorrer da mesma, pois um dos alicerces para a sua continuidade é que as interpretações feitas, quando de forma assertiva, desencadeiem novas discussões, materiais novos, e aprofundamento no debate das questões trazidas pelo grupo.

O GRUPO PESQUISADO DA GUARDA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE: O GRUPAMENTO ESPECIAL MOTORIZADO

A GM e o GEM inserem-se na prefeitura por meio da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana (SMDHSU), a qual tem como objetivo coordenar e fiscalizar ações e programas voltados aos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de setores historicamente excluídos e discriminados, estabelecendo políticas de prevenção à violência. Criada em dezembro do ano de 2002, representa um avanço para o trato das políticas de Direitos Humanos, incluindo a segurança pública, com a incumbência de discussão e definição de diretrizes para o Plano Municipal de Segurança Urbana (site da SMDHSU).

Um dos setores desta secretaria é a Segurança Urbana, responsável pelo estabelecimento do Plano Municipal de Segurança Urbana, pelos Fóruns Regionais de Segurança Urbana - Sistema de Proteção Social e pela Qualificação da Guarda Municipal. Enfim, pelas políticas de segurança e pela prevenção à violência. Tem como principais atribuições, conforme incisos VIII a XII do artigo 2º da Lei nº 9.056/2002 (Porto Alegre, 2002), promover a participação da sociedade para a

construção de uma segurança pública comunitária, identificar e diagnosticar causas e consequências da violência urbana e intermediar, com o poder público, as demandas das comunidades como forma de contribuir para a solução do problema da insegurança coletiva.

A GMPA, por sua vez, foi criada em 3 de novembro de 1892, pelo intendente de Porto Alegre Alfredo Augusto de Azevedo, pelo Ato nº 6. No decorrer do tempo a instituição foi passando por importantes transformações que fazem parte da história da GM e do município. Desta data até hoje, a GM já foi vinculada à Brigada Militar e à Polícia Administrativa do Município.

Conforme o site da SMDHSU, hoje a Guarda Municipal atende a todos os órgãos da prefeitura, promovendo a segurança do patrimônio público municipal (bens, serviços e instalações). Isso envolve a proteção aos bens móveis e imóveis, a garantia do desempenho das funções dos servidores e a garantia da oferta de serviços aos usuários e implica na participação nas decisões de assuntos pertinentes à segurança do município e na elaboração de projetos em sua área de competência.

O material de trabalho que os guardas utilizam é a arma de fogo, o bastão PR-24, algemas e rádio transceptor portátil. O cargo ao qual prestaram concurso público é guarda municipal, e acabam executando muitas funções diferenciadas, como patrulheiro, motorista, operador da Central de Operações da Guarda Municipal (COGM), plantão de área, guarda de setor, comandante, sub-comandante, fiscais e chefes de equipes operacionais.

Atualmente, conta com 563 agentes, dentre os quais, 150 possuem porte de arma e que garante a segurança patrimonial de 340 prédios públicos e monitora 227 locais através de sistema de alarmes. Os servidores públicos municipais são regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre – Lei Complementar nº. 133, de 31 de dezembro de 1985 (Porto Alegre, 1985) e pelo Plano de Carreira dos Funcionários Públicos da Administração centralizada do Município – Lei Complementar nº. 6.309, de 28 de dezembro de 1988 (Porto Alegre, 1988).

A instituição, por participar mais da vida da comunidade já é uma referência na garantia dos serviços da Prefeitura. Tendo como foco de ação o projeto Vizinhança Segura, desenvolve ações nas unidades de saúde, abrigos e escolas municipais, além de promover a segurança das autoridades municipais, das praças e dos jardins. A SMDHSU de Porto Alegre destaca que, neste programa, a segurança e a cidadania recebem atenção especial nas comunidades, sendo através dele que o GEM diz estar mais próximo à

comunidade. É a possibilidade de um trabalho que, realmente, traga o reconhecimento dos guardas por eles próprios e pela comunidade. A Guarda é uma corporação uniformizada, porém sem caráter militar. Seus servidores são admitidos através de concurso público, cujos critérios básicos são: escolaridade de 6ª série, Carteira Nacional de Habilitação para dirigir automóvel, idade acima de dezoito anos, aprovação em prova escrita (português, matemática e legislação) e em teste de aptidão física. Também é realizada avaliação psicológica, que não tem caráter eliminatório.

O GEM foi criado em abril de 2007. Hoje o grupo conta com 20 guardas, sendo um grupo bastante valorizado, pois tem uma atuação diferenciada e operacional. Pela característica do serviço executado, o grupamento possui 17 motocicletas e 3 viaturas. Mesmo não sendo previsto em legislação o patrulhamento ostensivo pelas GMs, pois estes não têm poder de polícia, os gms do GEM sempre saem para o patrulhamento, que é feito em duplas.

A carga horária prevista é 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, mas isso acaba não acontecendo, pois os gms cumprem muitas horas extras pela falta de efetivo. A previsão é a chegada de mais vinte guardas municipais para o grupo, através do concurso realizado em 2008. Com isso acredita-se que o trabalho se tornará mais efetivo.

Os sujeitos da pesquisa foram trabalhadores que atuam no GEM, na Guarda Municipal de Porto Alegre. Os trabalhadores, em sua maioria, com idade entre 28 e 40 anos, dezenove homens e uma mulher. O tempo de serviço varia de acordo com os anos em que saíram concursos e houve convocação dos aprovados. Dez gms possuem 7 anos de trabalho na GM, seis tem quatro anos, dois tem dezenove anos de experiência e 2 com dezesseis anos de GMPA. Em relação à escolaridade, a maioria tem ensino médio completo, sendo que 2 deles estão cursando ensino superior e outros dois já concluíram.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os assuntos discutidos durante a pesquisa foram divididos em três grandes temas: cotidiano do trabalho no GEM; estratégias defensivas elaboradas por estes trabalhadores para dar conta, com saúde, da organização do trabalho; reconhecimento no trabalho. Esta divisão ocorreu com o intuito de melhor organizar o material, todavia, eles se interrelacionam entre si.

A importância em saber sobre o cotidiano do trabalho justifica-se por ser um dos eixos fundamentais na teoria dejouriana (Dejours, 1986, 1992, 1999). Conhecer a organização do trabalho é o primeiro

passo para pensar na forma com que os trabalhadores lidam com o prazer e o sofrimento no trabalho. As questões mais abordadas foram sobre o tornar-se guarda e a formação, perpassando conceitos como a criatividade, inteligência astuciosa, trabalho real e prescrito, identidade e reconhecimento. Há muitas críticas referentes a formação oferecida, relatam que não podem sair aplicando teoria na rua. Falam sobre a ideia de que muitos estão ali por querer ser guarda, por querer trabalhar com segurança, enquanto outros apenas ocupam este cargo como um trampolim. Há a discussão sobre ser funcionário público e a estabilidade que um concurso público proporciona.

Ser servidor público tem suas vantagens e desvantagens. Percebe-se isso quando o grupo traz para o debate a precariedade no trabalho, tanto em relação aos materiais quanto em relação à rede que não funciona. Essa rede seria outros profissionais, de outros departamentos, que deveriam dar apoio em determinadas situações em que não se configura função a ser executada pelos gms. Esbarra-se, então, na falta de prescrição para o trabalho do guarda municipal. Como já dito, os guardas têm como função cuidar dos bens, serviços e instalações municipais, todavia faltam normativas do próprio município para esta atuação. A ausência de plano de carreira e o comando são questões que aparecem nesta pesquisa de forma frequente, demonstrando a preocupação dos gms com o tema. Não existindo um plano de carreira, o cargo de comandante é ocupado através de indicação política, no entanto o grupo fala sobre a necessidade do cargo ser ocupado por alguém que tenha conhecimento sobre a GM e traga discussões pertinentes para a sustentação da instituição, tendo visão administrativa para criar um plano de carreira dentro da GM.

A relação que estabelecem com outros grupos da GM também chama à atenção, a forma como se relacionam no dia-a-dia de trabalho e como são vistas as funções dos diferentes grupos, faz surgir debates sobre os riscos inerentes à função e a responsabilização pela vida, pois ao assumirem funções diferenciadas, acabam expondo-se mais aos riscos e tendo que conviver mais com situações de perigo.

Trabalhar é também suportar o sofrimento, entendido como inerente a ele. Para suportar esse sofrimento os trabalhadores constroem estratégias defensivas individuais e coletivas. Conforme Dejours (2008), o trabalhar provoca uma série de sofrimento em decorrência de constrangimentos sociais, de dominação, de injustiça, desprezo, humilhação, exigências, entre outros.

O medo, assunto um tanto quanto enigmático nas discussões com os trabalhadores, revela uma série de

desconfortos quando vira pauta de discussão. O medo é visto pelos gms de diversas formas, como defesa, agindo positivamente, e como algo ruim, quando ele faz com que o trabalhador “cole as placas”.

A virilidade e a técnica também são questões que geram muitas discussões. A virilidade é negada pelos gms, já que também negam o medo. Pelo fato de a virilidade ser uma estratégia coletiva construída para enfrentar o medo, a negação de ambas mostra que os trabalhadores não estão dispostos a mexer nelas. A estratégia para negar tanto o medo quanto a virilidade é recorrer à técnica.

O espaço de fala e o coletivo são vistos como construções que realmente contribuem para a saúde mental no trabalho. Tomadas como estratégias defensivas para que consigam realizar o trabalho, unem-se à cooperação quando percebem que a forma de executarem bem seu trabalho é utilizando-se destas estratégias. O tipo de atividade desenvolvida e os tipos de situações que vivenciam diariamente fazem com que sejam guardas municipais em tempo integral. Ser agente de segurança pública e conhecer técnicas de vigia faz com que não descansem em nenhum momento. Essa é uma discussão que leva a debates sobre saúde, prazer, sofrimento, família e descanso.

Os gms usam da burla para conseguir dar conta do trabalho. Se forem seguir o que as normativas trazem sobre sua função, percebem que elas não são suficientes. Desta forma inovam, criam possibilidades de ações e esta mobilização da inteligência implica em transgressões, que são vistas como burla.

O reconhecimento é algo essencial para que se consiga desenvolver o trabalho e permanecer em normalidade diante da organização deste. Percebe-se que no GEM a questão do reconhecimento é muito discutida, e encontra-se toda uma construção fantasmática em cima desta. O trabalho dos gms é justamente fazer não aparecer coisas inconvenientes na sociedade, o que faz com que o trabalho seja diferenciado, pois não se constrói um trabalho visível dia após dia, mas sim, o trabalho reinicia dia após dia.

Na fala dos gms percebe-se que eles sentem falta de indicadores de produção. Como eles mesmos dizem, se trabalhassem com tijolos iriam os empilhando e, no final do dia, teriam um resultado palpável. O tijolo é um exemplo que usam para falar que a produção deles não é algo visível. Dizem que o pedreiro trabalha com tijolos e inicia o dia empilhando-os e, na hora de ir embora, construiu uma parede. Já os gms não, não trabalham com materiais concretos e com resultados palpáveis, o que dificulta o reconhecimento do próprio trabalho. Para falar sobre este tema subdividi-o em quatro palavras chave de interpretação. Na primeira,

serviço diferenciado, transcorrem-se discussões que foram evidenciando a forma como o grupamento diferencia-se do restante da GM pela atuação que construíram ao longo do tempo.

A expressão usada por um dos guardas: “Só se espreme laranja que sai suco”, ilustra como eles se sentem quando solicitados a fazer os mais diversos tipos de atividade. A partir do serviço diferenciado aparecem questões referentes à identidade que o grupo construiu através de sua atuação. Quando falam que não são reconhecidos e, mesmo assim, são cobrados, percebe-se que estão descontentes e que, com a falta da valorização do trabalho que executam, não têm porque se esforçarem para fazer mais. No entanto, no decorrer da pesquisa, esta ideia vai se modificando e alguns afirmam que, para serem reconhecidos, devem fazer, devem ser notados, e que, se estão cobrando cada vez mais deste grupo, é porque estão valorizando seu trabalho.

Segundo Dejours (2004), a identidade é fundamental para a saúde mental. Sendo o trabalho uma das vias para construção desta, o GEM construiu sua identidade enquanto grupamento, conquistando um lugar na GM e na segurança pública. Através de sua atuação distinguiu-se dos outros órgãos de segurança, criando uma identidade própria.

Postura e uniforme também são marcas do reconhecimento. Por investirem, com recursos próprios, em seu fardamento investem em uma imagem que, diante da população, faz a diferença no seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse em realizar a pesquisa com os guardas municipais foi sendo construído pela aproximação com o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho e com os projetos que estavam em andamento. O próprio grupo do GEM trouxe suas inquietações, que se transformaram em questões para esta pesquisa.

O GEM é um grupamento que já conhecia a metodologia utilizada, que teve facilidade em falar sobre a organização do trabalho mesmo sem ser muito provocado. Tendo a pesquisa surgido pela demanda do próprio grupo, a recepção das pesquisadoras foi tranquila.

Nesta pesquisa percebeu-se que os gms criam possibilidades de reconhecimento, tanto pela população quanto pela própria secretaria e colegas de trabalho. Investindo em uniformes, postura e serviço diferenciados, constroem uma identidade para o grupo, que os deixam unidos enquanto coletivo, cooperando mais e criando estratégias de saúde no trabalho. Eles sentem-se fazendo um trabalho importante para os

cidadãos e para a instituição. Quando se reconhecem como a “cara da Guarda”, mostram-se motivados para continuarem a executar o serviço de segurança que oferecem.

Por se sentirem bem investindo na profissão suas vidas são atravessadas pelo trabalho. Muitas vezes abdicam da convivência familiar e de se comportar como alguém alheio à segurança, quando fora do horário de trabalho, por já terem internalizado o modo de agir de gm, reproduzindo as ações do cotidiano do trabalho em outros espaços, estando sempre atentos ao que passa em sua volta.

Este grupo apresenta como característica uma distinção em seu trabalho, pois se propõem a um serviço diferenciado de segurança. Os gms do GEM não estão fixos em setores, mas circulando pela cidade com motocicletas e viaturas e executando ronda em alguns pontos estratégicos da cidade. Acredito que a GMPA oferece à população um trabalho bem planejado de segurança urbana, intervindo positivamente na qualidade de vida dos cidadãos.

Em um mundo repleto de inseguranças, os gms referem que ser agente de segurança é uma profissão reconhecida, pois a população precisa desse serviço mais do que em outros tempos. Mesmo ouvindo reclamações pela falta de segurança, acreditam que a grande maioria dos cidadãos reconhece seu trabalho, recebendo, até mesmo, aplausos ao executarem ações eficazes.

O grupo de pesquisa, do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, foi de fundamental importância para a realização deste estudo, mesmo já tendo realizado pesquisas mais de uma vez na GM verificasse como ainda existem questões a serem trabalhadas nesta instituição. Por saber que o sofrimento é mediado pelas estratégias defensivas, que protegem os trabalhadores contra as adversidades do trabalho, entendendo que a pesquisa sobre o reconhecimento deve atingir outros grupamentos da GM, não só os que estão tendo maior visibilidade, mas também os trabalhadores que continuam executando antigas tarefas, propondo-se sempre espaços de discussão.

REFERÊNCIAS

Baierle, T. (2007) Ser Segurança em Tempos de Insegurança: Sofrimento Psíquico e Prazer no Trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) –

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Bendassolli, P.F. & Soboll, L.A.P., (Orgs.). (2011). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1986) Por um novo conceito de saúde. *Revista de Saúde ocupacional*, 14(54).

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Dejours, C. (2004). In: Lancman, S. & Sznelwar, L.I. (Orgs.). *Christophe Dejours – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo.

Dejours, C. (2008). Avaliação: uma problemática hesitante. In Sznelwar, I. L.; Masci, F.L. (Orgs.). *Trabalho, tecnologia e organização*. São Paulo: Blucher.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (2007). Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Mendes, J. & Wunsch, D.S. (2007). Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [São Paulo], 32(115), pp. 153-163.

Porto Alegre. *Lei nº 9.056*, de 27 de dezembro de 2002. Cria a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana, o Conselho Municipal de Justiça e Segurança e Fóruns Regionais e Justiça e Segurança; extingue cargos em comissão constantes nas Leis nºs 6.203 e 6.310, de 1988, respectivamente os planos de carreira do DMAE e DEMHAB; cria cargos em comissão e funções gratificadas na administração centralizada e dá outras providências.

Porto Alegre. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. *Lei Complementar nº 133*, de 31 de dezembro de 1985. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Atualizada até maio de 2001.

Porto Alegre. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Secretaria Municipal de Administração. *Lei nº 6.309*. Atualizada até outubro de 2001. Estabelece o Plano de Carreira dos Funcionários da Administração Centralizada do Município; dispõe sobre o Plano de Pagamento e dá outras providências.

Recebido em: 18-10-2010. Aceito em: 12-05-2011.

Autores:

Thiele da Costa Müller Castro – Psicóloga, Mestre em Psicologia Social e Institucional pela UFRGS.

Álvaro Roberto Crespo Merlo – Médico do Trabalho Professor Associado III da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, atua na Faculdade de Medicina, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS e é Professor Médico-Assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. <merlo@ufrgs.br>.

Enviar correspondência para:

Thiele da Costa Müller Castro
SQS 412, Bloco J, apto 304 – Asa Sul
CEP 70278-100, Brasília, DF, Brasil
E-mail: <thielemuller@msn.com>