



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL
MESTRADO EM ESTUDOS FRONTEIRIÇOS

ISABELA FARIA BERNO

**SERVIDÃO VOLUNTÁRIA: RELATOS DE RESERVISTAS DA MARINHA NA
FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA**

CORUMBÁ - MS

2020

ISABELA FARIA BERNO

**SERVIDÃO VOLUNTÁRIA: RELATOS DE RESERVISTAS DA MARINHA NA
FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação - Mestrado em Estudos Fronteiriços, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Câmpus do Pantanal, como requisito final para obtenção do título de mestre.

Linha de pesquisa: Saúde e trabalho da população de fronteira

Orientadora: Prof.^a Dr^a Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

CORUMBÁ - MS

2020

ISABELA FARIA BERNO

**SERVIDÃO VOLUNTÁRIA: RELATOS DE RESERVISTAS DA MARINHA NA
FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado em Estudos
Fronteiriços da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal, como
requisito final para obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Vanessa Catherina Neumman Figueiredo
Orientadora

1^o avaliador: Prof.^a. Dr^a. Ana Magnólia Mendes
Universidade Federal de Brasília

2^o avaliador: Prof. Dr. Milton Augusto Mariani
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

Suplente: Prof.^a. Dr^a. Mara Aline dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

Dedico esta pesquisa a todos que vivenciam o trabalho, nas suas diversas formas, de maneira tão intensa que adoecem por ele.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por cuidar de mim, guiar meus caminhos e pela graça em realizar mais uma conquista em minha trajetória profissional e acadêmica.

Agradeço ao meu esposo, Victor, sem você eu não vivenciaria esse momento.

Obrigada por acolher minhas dúvidas, inseguranças e me apresentar sempre uma outra perspectiva de enxergar as adversidades, encontrando novas oportunidades e sonhos. Você é meu exemplo de dedicação e obstinação.

A minha avó Bernadete (in memorian), professora, e a primeira a plantar a semente do conhecimento em mim e fazer com que eu percebesse que pela educação e pelo estudo podemos ir mais longe.

A minha mãe por ser um exemplo de mulher, viúva, conseguiu por meio de seu trabalho criar, sustentar e educar meu irmão e a mim.

Aos colegas de turma, pelas trocas, apoio e amizade em todos os momentos dessa jornada, vocês foram refúgio e alegria.

Aos docentes do mestrado por nos ensinar a olhar de forma diferente para as fronteiras, sejam elas territoriais ou subjetivas. Por causa de vocês, eu sempre tentarei compreender a dinâmica complexa que envolve o imigrante.

Aos colegas laboratório de Saúde Mental do Trabalhador do CPAN/UFMS, cada troca com vocês foi um aprendizado.

À Leticiane, minha professora, amiga e confidente, sua ajuda foi fundamental.

Aos participantes da pesquisa por permitirem que eu fosse confidente de suas lembranças, alegrias, sofrimentos e prazeres vividos no trabalho.

Aos professores Dr^a Ana Magnólia Mendes e Dr Milton Augusto Mariani, pela disponibilidade em aceitarem participar da minha banca e contribuírem com seus conhecimentos.

Em especial, a minha orientadora, professora Dr^a Vanessa Catherina Neumann Figueiredo, por ser extremamente dedicada, presente, disponível, carinhosa e acolhedora. Suas supervisões foram leves e densas ao mesmo tempo, sua doçura e espevitamento são deliciosos de conviver. O amor que você coloca no seu trabalho é inspirador. Obrigada por me ensinar, acreditar em mim e trocar comigo seus conhecimentos. Sou eternamente grata a você!

BERNO, Isabela Faria. SOFRIMENTO NO TRABALHO DE RESERVISTAS DA MARINHA NA FRONTEIRA BRASIL – BOLÍVIA. 112p. 2020. Dissertação de Mestrado. (Curso de Pós-Graduação stricto sensu em nível de Mestrado em Estudos Fronteiriços, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Câmpus do Pantanal).

RESUMO

O trabalho ocupa um papel central na vida dos sujeitos, por ser constituidor de identidade e fonte de realização no campo social. Contudo, mesmo nas instituições públicas o modo de organização do trabalho influenciado por ideais neoliberais e pela busca de excelência tem conduzido os trabalhadores a se submeterem a valores e afazeres nem sempre coincidentes com seus projetos e convicções. No caso dos militares, devem se mostrar integrados e capazes, tendo de se adaptarem à região fronteira e cumprir com disciplina e respeito à hierarquia seu ofício, base institucional das Forças Armadas. Considerando que tal subserviência indica a impossibilidade de transformar o trabalho e ajustá-lo ao próprio desejo, esta pesquisa se propõe a compreender a relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico em militares reservistas da Marinha que atuaram na região da fronteira Brasil-Bolívia. Baseado na Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, este estudo qualitativo e exploratório usou um roteiro de entrevista semiestruturada que abrangeu pontos relativos à: Organização do Trabalho, Mobilização Subjetiva, Sofrimento, Defesas, Patologias e Percepções sobre a fronteira Brasil-Bolívia. Participaram do estudo sete reservistas, recrutados por meio da técnica bola de neve (*snow ball*), após a transcrição das entrevistas, os resultados foram submetidos à técnica de análise núcleo de sentido que buscou explorar os conteúdos verbalizados, identificando os temas recorrentes, e assim, nomeando-os e os definindo em categorias. Tendo em vista que os resultados encontrados não configuraram um sofrimento psíquico específico devido a localidade, região da fronteira Brasil-Bolívia. Mas sim, que ele está relacionado à forma de estruturação da organização do trabalho (rígida e sem liberdade), independente da região em que se trabalha, optou-se por dividir os resultados em dois aspectos, relativos à fronteira Brasil-Bolívia e relativos à organização do trabalho. O primeiro aspecto apresentou uma categoria (Fronteira Brasil-Bolívia) com dois elementos (movimentação e particularidades), o aspecto relacionado à organização do trabalho foi composto por quatro categorias: a primeira

categoria, organização do trabalho, com seis elementos (hierarquia, disciplina, rigidez, polivalência, normatizações e relações interpessoais); a segunda categoria, mobilização subjetiva, com dois elementos (criatividade e reconhecimento); a terceira categoria, sofrimentos e defesas, com cinco elementos (sofrimento por ingratidão, racionalização, virilidade, silêncio e álcool e tabaco) e a última categoria, adoecimentos e patologias, com seis elementos (doenças e acidentes no trabalho, estresse, suicídio, sobrecarga, violência e servidão voluntária). A pesquisa evidenciou que as estratégias defensivas, a longo prazo, não se mostraram efetivas na contenção do sofrimento, e acabaram por decorrer em adoecimentos e patologias sociais do trabalho (sobrecarga, violência e servidão voluntária). Dentre essas patologias, a servidão voluntária pareceu estar intrínseca a ocorrência das demais, visto que a estruturação dessa organização facilitaria aos sujeitos o desenvolvimento de uma aceitação dos valores organizacionais, sem questionamentos, o que acabaria por se transformar em uma postura subserviente e submissa, principalmente na classe de praça.

Palavras-chave: Marinha do Brasil; Fronteira; Psicodinâmica do trabalho.

BERNO, Isabela Faria. EL SUFRIMIENTO EN LA RESERVA MARINA TRABAJA EN LA FRONTERA BRASILEÑA - FRONTERA DE BOLIVIA. 112 p. 2020. Tesis de maestría. (Curso de posgrado Stricto Sensu en el Máster en Estudios Fronterizos, Universidad Federal de Mato Grosso do Sul - Campus Pantanal).

RESUMEN

El trabajo desempeña un papel central en la vida de los sujetos, ya que constituye una identidad y una fuente de realización en el campo social. Sin embargo, incluso en las instituciones públicas, la forma de organizar el trabajo influenciado por los ideales neoliberales y la búsqueda de la excelência ha llevado a los trabajadores a someterse a valores y tareas que no siempre coinciden con sus proyectos e creencias. Em el caso de los militares, deben mostrarse integrados y capaces, tener que adaptarse a la región fronteriza y cumplir con la disciplina y el respeto por su jerarquía, la base institucional de las Fuerzas Armadas. Teniendo en cuenta que tal subordinación indica la imposibilidad de transformar el trabajo y ajustarlo al propio deseo, esta investigación tiene como objetivo comprender la relación entre la organización del trabajo y el sufrimiento psíquico en los reservistas militares de la Armada que trabajaron en la región fronteriza entre Brasil y Bolivia. Basado em la Teoría de la Psicodinámica del Trabajo, este estudio cualitativo y exploratório utilizo un guión de entrevista semiestructurado que cubrió puntos relacionados com: Organización del trabajo, Movilización subjetiva, Sufrimiento, Defesas, Patologías y Percepciones en la frontera entre Brasil y Bolivia. Siete reservistas participaron en el estudio, reclutados a través de la técnica de bola de nieve, después de que se transcribieron las entrevistas, los resultados se enviaron a la técnica de análisis de sentido central que buscaba explorar el contenido verbalizado, identificar los temas recurrentes, nombrándolos y definiéndolos en categorías. Teniendo en cuenta que los resultados encontrados no constituyen angustia psicológica específica debido a la ubicación, región de la frontera entre Brasil y Bolivia. Pero más bien, que está relacionado con la forma de estructurar la organización del trabajo (rígida y sin libertad), independientemente de la región en la que se trabaja, se decidió dividir los resultados en dos aspectos, relacionados con la frontera entre Brasil y Bolivia y con la organización de trabajo. El primer aspecto presentaba una categoría (frontera Brasil-Bolivia) con dos elementos (movimiento y particularidades), el aspecto relacionado

con la organización del trabajo estaba compuesto por cuatro categorías: la primera categoría, organización del trabajo, con seis elementos (jerarquía, disciplina, rigidez, versatilidad, normas y relaciones interpersonales); la segunda categoría, movilización subjetiva, con dos elementos (creatividad y reconocimiento); la tercera categoría, sufrimiento y defensas, con cinco elementos (sufrimiento de ingratitud, racionalización, virilidad, silencio y alcohol y tabaco) y la última categoría, enfermedades y patologías, con seis elementos (enfermedades y accidentes en el trabajo, estrés, suicidio, sobrecarga, violencia y servidumbre voluntaria). La investigación mostró que las estrategias defensivas, a la larga, no fueron efectivas para contener el sufrimiento y terminaron en enfermedades y patologías sociales en el trabajo (sobrecarga, violencia y servidumbre voluntaria). Entre estas patologías, la servidumbre voluntaria parecía ser intrínseca a la ocurrencia de los demás, ya que la estructuración de esta organización facilitaría a los sujetos desarrollar una aceptación de los valores organizacionales, sin cuestionamientos, lo que eventualmente se convertiría en una postura subordinada y sumisa, principalmente en la clase cuadrada.

Palavras-chave: Marina Brasileña; Frontera; Psicodinámica del trabajo.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 -	22
Figura 02 -	46
Figura 03 -	66
Figura 04 -	67
Figura 05 -	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 -	47
Tabela 02 -	51
Tabela 03 -	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANS – ANÁLISE DO NÚCLEO DE SENTIDO

APDT – ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

COM1ºDN – COMANDO DO 1º DISTRITO NAVAL

COM6ºDN – COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL

CPAN – CÂMPUS PANTANAL

EB – EXÉRCITO BRASILEIRO

FAB – FORÇA AÉREA BRASILEIRA

LC – LEI COMPLEMENTAR

MB – MARINHA DO BRASIL

OM – ORGANIZAÇÕES MILITARES

PDT – PSICODINÂMICA DO TRABALHO

TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TCUSV – TERMO DE CONSENTIMENTO DE USO DO SOM E DA VOZ

UFMS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL

SUMÁRIO

SEÇÃO I -	15
1. INTRODUÇÃO -	15
SEÇÃO II -	20
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA -	20
2.1. AS FORÇAS ARMADAS NA FAIXA DE FRONTEIRA -	20
2.2. MARINHA BRASILEIRA E SUA ATUAÇÃO NO CENTRO-OESTE -	21
2.3. O TERRITÓRIO FRONTEIRIÇO BRASIL-BOLÍVIA -	26
2.4. A PSICODINÂMICA DO TRABALHO -	31
SEÇÃO III -	42
3. MATERIAIS, MÉTODO E PERCURSO DA PESQUISA -	42
3.1. DESENHO DO ESTUDO -	42
3.2. INSTRUMENTOS -	43
3.3. TÉCNICA DE AMOSTRAGEM E PARTICIPANTES DA PESQUISA -	45
3.4. LOCAL, PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA E CUIDADOS ÉTICOS -	48
3.5. ANÁLISE DOS DADOS -	49
SEÇÃO IV -	57
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO -	57
4.1. INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS -	57
- RELACIONADOS À FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA -	57
- RELACIONADOS À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO -	61
SEÇÃO V -	90
CONSIDERAÇÕES FINAIS -	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -	94
ANEXO A -	103

APÊNDICE 1 -	107
APÊNDICE 2 -	109
APÊNDICE 3 -	111

SEÇÃO I

1. INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um papel central na vida dos sujeitos, por ser constituidor de identidade e fonte de realização no campo social. Contudo, mesmo nas instituições públicas, o modo de organização do trabalho, influenciado por ideais neoliberais e pela busca de excelência, tem conduzido os trabalhadores a se submeterem a valores e afazeres nem sempre coincidentes com seus projetos e convicções.

No caso dos militares, devem se mostrar integrados e capazes, tendo muitas vezes de exercerem seu ofício em regiões adversas, como a fronteira Brasil-Bolívia. Pensar em como os militares são inseridos nesse contexto, sofrendo a influência de mecanismos sutis de controle, muitas vezes, utilizados pela organização para manter um ciclo de obediência e respeito aliado ao inerente desamparo humano que coloca o sujeito em uma busca incessante de reconhecimento, nem que seja pela via da submissão. Surge, então, o interesse em estudar como ocorre essa submissão a ordens que, mesmo quando contraditórias e/ou em desacordo com pensamentos e ideais, devem ser obedecidas e se exercer seu ofício em uma região na fronteira do país, como a fronteira Brasil-Bolívia, teria algum impacto diferente sobre o sofrimento psíquico no trabalho.

O trabalho do militar implica necessariamente em estar disponível e disposto a servir: à pátria, à sociedade e à instituição. Para isso, algumas diretrizes fundamentadas na lógica da defesa e soberania Nacional são estabelecidas: qualificação de altíssimo rendimento, motivação, dedicação exclusiva à atividade, disponibilidade de mobilidade geográfica, obediência às normas disciplinares e aos princípios hierárquicos que envolvem toda a vida profissional (MARINHA DO BRASIL, 2019a), além de prezar por valores como coragem, honra, hombridade, lealdade e liderança.

Acredita-se, portanto, que a experiência vivenciada em um ofício permeado por submissão e altamente hierarquizado, em que o trabalhador deve obedecer a um regimento extremamente rígido que o impossibilita de manifestar sua subjetividade, pode levar ao sofrimento patológico. A falta de liberdade por parte da organização do

trabalho em proporcionar que o sujeito coloque em prática ou seja reconhecido por seu saber-fazer compromete a identidade e pode afetar a saúde mental.

Toda essa disponibilidade exigida pode também correlacionar uma disponibilidade subjetiva em seguir os preceitos militares, uma vez que são submetidos ao discurso organizacional das Forças Armadas, têm sua palavra e identidade abstraída e captada, passando a adotar a ideologia e os projetos da instituição. O desejo de sujeição faz com que o sujeito cada vez mais anule seu discurso e propague o discurso imposto pela organização da qual ele “veste a farda”; em detrimento da identidade pessoal o que resta é a identidade funcional. O trabalhador doa-se, ainda que sob a pena de adoecer, por meio de sua alienação.

A exigência da disponibilidade importa na chance de mobilidade geográfica, implicando em movimentações para regiões desconhecidas, como a fronteira Brasil-Bolívia. A combinação desses fatores, obediência aos preceitos militares e movimentação para regiões desconhecidas, possibilitaria uma maior vulnerabilidade psíquica e com isso uma propensão em comprometimento da saúde mental do trabalhador.

No que tange à fronteira Brasil-Bolívia, a sua extensão de 3.423 km envolve quatro estados, estando delimitado o Mato Grosso do Sul pelos municípios brasileiros de Corumbá e Ladário, localizados no Pantanal Sul, e a Bolívia por Puerto Quijarro e Puerto Suarez (FIGUEIREDO; COSTA; PAULA, 2011). Por sua vez, as Forças Armadas que atuam na região são referentes ao Comando do 6º Distrito Naval (Marinha do Brasil) de Ladário, ao Comando da 18ª Brigada de Infantaria de Fronteira e ao 17º Batalhão de Fronteira (ambos do Exército Brasileiro) de Corumbá. Segundo Costa (2018, p.374), a região de Corumbá e Ladário no Mato Grosso do Sul após a Guerra do Paraguai mantém-se “como um importante polo das Forças Armadas (principalmente da Marinha e do Exército) que reifica cotidianamente a ideia da fronteira como limite e ‘zona de segurança nacional’, como uma região a ser tutelada pelas Forças Armadas”.

Ao pensar sobre as regiões de fronteira brasileira, permeia a visão de lugar perigoso, porta de entrada de mazelas e criminosos. O próprio Programa de Promoção do Desenvolvimento da Faixa de Fronteira caracteriza a região pela falta de desenvolvimento econômico, ausência estatal, dificuldades no acesso a bens e serviços públicos, ilegalidades, violência, inobservância de cidadania e falta de coesão

social. (BRASIL, 2005). As principais demandas que as regiões de fronteira possuem em relação à segurança é, de acordo com Andrade e Lima (2018, p.112), “o combate à criminalidade transnacional – o tráfico de pessoas, drogas e armas e o fluxo de recursos ilícitos. ”

Destacado os crimes transnacionais ou transfronteiriços nessas regiões, torna-se pertinente que as ações do governo se concentrem na soberania nacional e no desenvolvimento local; por esse motivo, a presença das Forças Armadas é justificada. Na atuação contra os crimes transfronteiriços na região de fronteira, o trabalho das Forças Armadas tem se pautado por ações tanto de segurança interna quanto externa, pelo fato desses crimes serem complexos. Normalmente, as ações têm caráter episódico, em áreas predeterminadas e por tempo limitado, porquanto, não existe impedimento legal para que elas sejam realizadas de forma permanente, desde que sejam na área da Faixa de Fronteira¹.

Na faixa de fronteira, a atuação do 6º Comando Naval (COM6ºDN) pauta-se por meio de ações preventivas e repressivas, tanto na faixa de fronteira terrestre quanto nas águas interiores, contra delitos transfronteiriços e ambientais, isolada ou em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, executando ações como: patrulhamento; revista de pessoas, de veículos terrestres, de embarcações e de aeronaves; e prisões em flagrante delito. (COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL, 2018a). Nesse sentido, tal trabalho envolve repressão, exercício da autoridade e do poder, paralelamente, ele também abrange a disponibilidade em servir à pátria, fato que coloca os militares da Marinha subordinados às normas de disciplina e respeito à autoridade, visto que são cobrados pela garantia da lei e da ordem, portanto, pela defesa da Nação.

Dejours e Abdoucheli (1994) caracterizam a organização do trabalho pela divisão dos homens, abrangendo as relações hierárquicas e de poder, e a definição das funções e responsabilidades. Para Mendes (2012), a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho podem ser caracterizados por: tipos de tarefas; divisão do trabalho; normas e regras; tempo e ritmos; exigências técnicas; relações com pares, chefias e clientes; estilo de gestão; responsabilidades e riscos. Como se pode observar, as práticas organizacionais são perpassadas por traços que oprimem o

¹ Faixa interna de 150 km de largura paralela à linha divisória terrestre do território nacional. (BORBA, 2013).

aparelho psíquico, essa arbitrariedade é, então, capaz de adoecer ou fazer emergir estratégias coletivas de defesa, de forma a possibilitar a continuidade do trabalho, mesmo em desacordo com sua subjetividade, tornando o sujeito um “[...] normopata, ou seja, alguém exageradamente adaptado às normas sociais, com pouco ou nenhum questionamento sobre a realidade [...]”. (VIEIRA *et al*, 2019, p.47-48).

No caso dos militares da marinha; além da submissão às normatizações ditadas para o trabalho naval (prontidão para cumprir missões em dias e horários variados, feriados e finais de semana, afastamento do meio social e familiar, e movimentações para diferentes organizações navais no território nacional), as condições físicas de trabalho dos marinheiros, ficando confinados por vários dias nos navios em locais apertados e abafados ou em treinamento em matos e rios, com ruídos, vibrações, passando frio e calor, são aspectos geradores de sofrimento (HALPERN; LEITE, 2014).

O trabalho pode apresentar consequências negativas para o sujeito, como também exercer um papel de operador para a saúde mental, dependendo do tipo de trabalho, das formas de organização do trabalho a que as pessoas são submetidas e da relação estabelecida entre o indivíduo e os elementos da organização do trabalho, (DEJOURS; DESSORS; DESRIEUX, 1993; DEJOURS, 2004a; 2004b). Ao não conseguir expressar sua subjetividade e ser limitado em seus projetos e desejos, o sofrimento do trabalhador tende a se tornar patológico, podendo se manifestar em adoecimentos e na servidão.

Tentar correlacionar esse cenário sob a ótica do referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) pode ajudar a responder questões como: existe sofrimento patogênico nos militares que atuam na fronteira Brasil-Bolívia? Há diferença nos trabalhos realizados nesse Distrito Naval, são diferentes de outros lugares? Quais recursos os militares que trabalham nesse comando naval utilizam como forma de defesa? O sofrimento mental já estaria tão comprometido ao ponto de se transformar em patologias sociais do trabalho?

Dessa maneira, adotando o referencial teórico-metodológico da PDT, esta pesquisa tem como **objetivo geral** compreender a relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico em militares reservistas da Marinha que atuam na região da fronteira Brasil-Bolívia. Para isso, são **objetivos específicos**: identificar junto aos profissionais da reserva o conhecimento prévio acerca da região da fronteira

Brasil-Bolívia, antes da movimentação; identificar as dificuldades na adaptação ao cotidiano fronteiriço e à nova rotina e contexto laboral; e analisar as estratégias e mecanismos de defesa, tanto individuais quanto coletivos, utilizados pelos participantes frente ao sofrimento no trabalho, bem como a ocorrência de patologias sociais - servidão voluntária, sobrecarga e violência - nesses profissionais.

SEÇÃO II

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. AS FORÇAS ARMADAS NA FAIXA DE FRONTEIRA

São vários os organismos de proteção, defesa do território, soberania nacional, segurança pública, controle fazendário e sanitário existentes na região fronteira (NUNES, 2018). De acordo com a Constituição Federal (CF) (BRASIL, 1988), os órgãos responsáveis pela segurança na faixa de fronteira são: Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica); Polícia Federal; Polícia Rodoviária Federal; unidades especializadas de fronteira dos respectivos estados fronteiriços; Receita Federal do Brasil; Agência de Vigilância Sanitária; Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e órgãos estaduais de defesa agropecuária.

Conforme o artigo 142 da CF (BRASIL, 1988), as Forças Armadas possuem como missão “à defesa da pátria, à garantia dos poderes constitucionais, e por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem”. Atualmente, sua atuação na zona fronteira sustenta-se na Lei Complementar (LC) nº 97 de 1999, que permite sua atuação na faixa de fronteira (BRASIL, 1999), sendo tal lei alterada em 2010 (LC nº 136) (BRASIL, 2010):

Art. 16-A. Cabe às Forças Armadas, além de outras ações pertinentes, também como atribuições subsidiárias, preservadas as competências exclusivas das polícias judiciárias, como as de: atuar, por meio de ações preventivas e repressivas, na faixa de fronteira terrestre, no mar e nas águas interiores, independentemente da posse, da propriedade, da finalidade ou de qualquer gravame que sobre ela recaia, contra delitos transfronteiriços e ambientais, isoladamente ou em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, executando, dentre outras, as ações de: I – patrulhamento; II – revista de pessoas, de veículos terrestres, de embarcações e de aeronaves; e III – prisões em flagrante delito. (BRASIL, 2010).

As Forças Armadas são divididas em: Exército Brasileiro (EB), Força Aérea Brasileira (FAB) e Marinha do Brasil (MB). Em relação às atribuições subsidiárias particulares, essas estão diretamente ligadas às suas vocações, ou seja, o EB é responsável pelas ações desenvolvidas na extensão terrestre; a FAB, pelas ações ligadas ao espaço aéreo; e a MB, pelas ações do Estado brasileiro nas águas brasileiras. Todavia, quanto ao cumprimento das atribuições subsidiárias gerais, uma Força singular não é impedida de atuar no ambiente de vocação originária da outra.

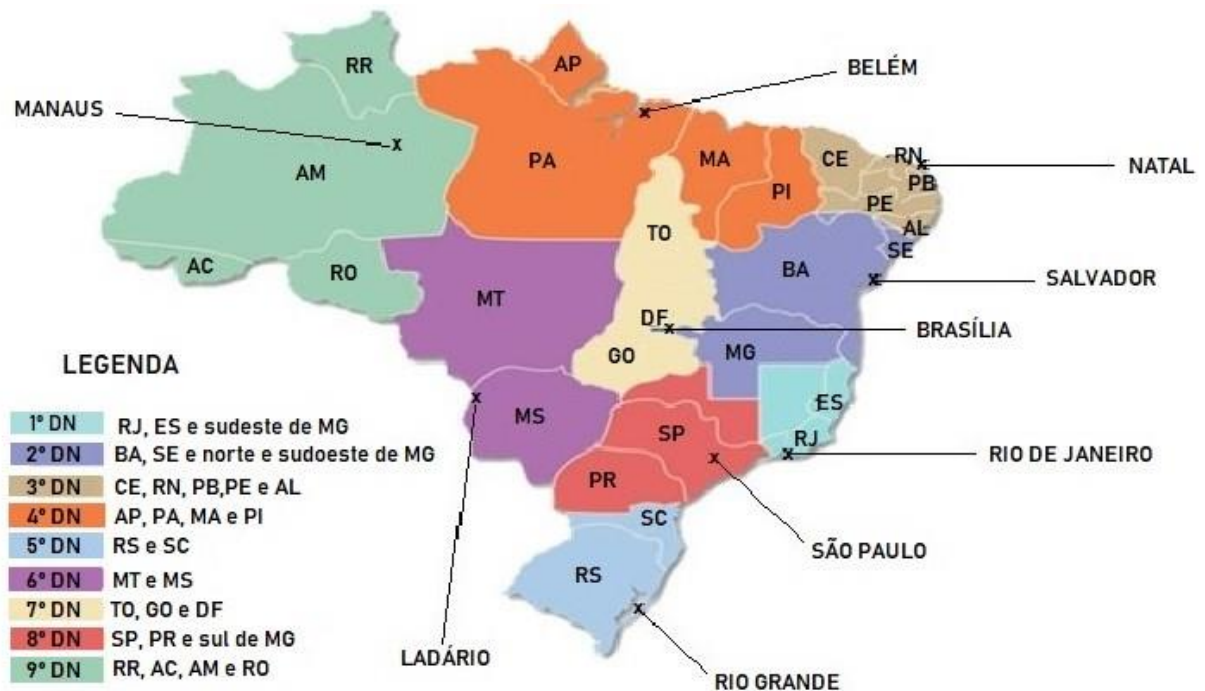
Presentemente, o contingente operacional brasileiro de segurança na faixa de fronteira consta de 87 organizações militares (OM) do exército, 14 OM da marinha e 38 OM da aeronáutica para cobrir um território com quase 17.000 km. Na faixa de fronteira oeste, o EB se faz presente com um efetivo de cerca de 60 mil militares, a FAB com 4.402 homens e a MB com, aproximadamente, 2 mil militares. (BRASIL, 2012a; NUNES, 2018)

Como se pode constatar, a extensão da fronteira brasileira é um desafio para a segurança nacional, apesar da relativa estabilidade nas relações internacionais estabelecidas com seus vizinhos e a baixa percepção de ameaças militares (com exceção à Venezuela, principalmente por causa do ordenamento político-econômico). De forma geral, a preocupação da segurança brasileira com os países sul-americanos está mais ligada às questões de segurança pública e criminalidade transnacional do que com ameaças militares tradicionais.

2.2. MARINHA BRASILEIRA E SUA ATUAÇÃO NO CENTRO-OESTE

A MB atualmente possui nove distritos navais, sendo eles: 1° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado no Rio de Janeiro - RJ; 2° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Salvador - BA; 3° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Natal - RN; 4° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Belém - PA; 5° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Rio Grande - RS; 6° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Ladário - MS; 7° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Brasília - DF; 8° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em São Paulo - SP e 9° Distrito Naval da Marinha do Brasil, localizado em Manaus - AM. Dos nove distritos, apenas três estão fora da região costeira (Brasília, Ladário e Manaus), ressaltando que eles incluem somente águas interiores (fluviais e lacustres) e destes três distritos, apenas dois em estados que fazem a divisa do país e somente um localizado na faixa de fronteira. (MARINHA DO BRASIL, 2019b).

Figura 01: Distritos Navais brasileiros e suas respectivas sedes.



Fonte: Marinha do Brasil, 2019b, com adaptação da autora.

Cada distrito naval é responsável pelas tarefas da Marinha do Brasil, em sua região de abrangência. Eles executam operações navais, aeronavais e de fuzileiros navais, controlam atividades relacionadas com a segurança da navegação marítima, coordenam e controlam as atividades de Patrulha Costeira, Inspeção Naval e Socorro e Salvamento Marítimo e realizam atividades de Assistência Cívico-Social às populações ribeirinhas, entre outras atividades específicas. (MARINHA DO BRASIL, 2019b).

O nascimento do município de Ladário está ligado à instalação do Arsenal da Marinha em 1873 e esse à Batalha Naval do Riachuelo, considerada uma Batalha Decisiva na Guerra da Tríplice (constituída por Brasil, Argentina e Uruguai) contra o Governo do Paraguai que impôs uma derrota ao inimigo e impediu seu acesso ao oceano Atlântico. A cidade de Corumbá foi ocupada pelos paraguaios durante a guerra da Tríplice Aliança ou Guerra do Paraguai (1864-1870) e após sua reconstrução teve origem em 1872 a construção do Arsenal de Marinha em Ladário, cidade vizinha a Corumbá, onde é inaugurado em 14 de março de 1873, originando o 6.º Distrito Naval da Marinha do Brasil. (COSTA, 2018; MARINHA DO BRASIL, 2018).

A localização da Marinha brasileira em Ladário - MS é totalmente estratégica

devido à importância do rio Paraguai, um dos principais rios da Bacia Platina. Ele nasce na região central de Mato Grosso, e desce, rumo ao sul para desaguar no rio Paraná e esse no oceano Atlântico. Quando chega ao Mato Grosso do Sul o rio Paraguai delimita fronteira com a Bolívia e corta os municípios de Corumbá e Ladário, mais abaixo ao sul também dá contorno à fronteira com o Paraguai. Por desaguar no rio Paraná ele teve fundamental importância na Batalha Naval do Riachuelo, ocorrida no rio Paraná em 1865. Segundo Costa (2018, p.374), a região de Corumbá e Ladário no Mato Grosso do Sul após a Guerra do Paraguai mantém-se “como um importante polo das Forças Armadas (principalmente da Marinha e do Exército) que reifica cotidianamente a ideia da fronteira como limite e ‘zona de segurança nacional’, como uma região a ser tutelada pelas Forças Armadas”.

Enquanto único comando localizado na faixa de fronteira, o 6º Distrito Naval da Marinha do Brasil possui várias missões específicas, tais como:

[...] IV. implementar e **fiscalizar** o cumprimento de leis e regulamentos nas águas interiores, atuando, quando necessário, **em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo Federal, Estadual ou Municipal**; VII. **controlar** a movimentação de meios navais, nacionais e estrangeiros, em trânsito; VIII. **cooperar** com os órgãos federais, quando determinado, na **repressão** aos delitos de repercussão nacional ou internacional, quanto ao uso do mar, águas interiores e de áreas portuárias, na forma de **apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução**. XI. atuar, por meio de ações **preventivas e repressivas**, na faixa de fronteira terrestre e nas águas interiores, independentemente da posse, da propriedade, da finalidade ou de qualquer gravame que sobre ela recaia, contra delitos transfronteiriços e ambientais, isoladamente ou em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, executando, dentre outras, as ações de: a) **patrulhamento**; b) **revista** de pessoas, de veículos terrestres, de embarcações e de aeronaves; e c) **prisões** em flagrante delito. XIII. **concorrer para a garantia da lei e da ordem**, conforme determinado, atuando de forma isolada ou em cooperação com as demais Forças Armadas. (Grifo nosso). (COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL, 2018a).

O Com6ºDN é composto pelas seguintes OM (COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL, 2018b):

- Base Fluvial de Ladário: promove apoio logístico, no âmbito do Com6ºDN, tanto às OM terrestres, como aos Navios sediados ou em trânsito, sendo responsável pela execução de atividades industriais de manutenção e reparos navais;

- Comando da Flotilha de Mato Grosso: executa operações ribeirinhas, exerce patrulha fluvial, coopera em ações de inspeção naval, efetua socorro em salvamentos fluviais e presta assistência cívico-social às populações ribeirinhas;

- Grupamento de Fuzileiros Navais de Ladário: unidade de combate para emprego em operações ribeirinhas e Segurança do Complexo Naval de Ladário, realiza também, atividades subsidiárias, referentes à formação Militar Naval dos recrutas e conduz o projeto Segundo Tempo Forças no Esporte;
- Serviço de Sinalização Náutica do Oeste: promove a segurança da navegação;
- Centro de Intendência da Marinha em Ladário: executa atividades gerenciais de abastecimento e exerce a centralização da obtenção, da execução financeira e do pagamento das OM apoiadas;
- Capitania Fluvial do Pantanal: realiza cursos do Ensino Profissional Marítimo, controla a habilitação fluvial e de pescadores, realiza a parte de recursos humanos (avaliação, capacitação e treinamento);
- Hospital Naval de Ladário: presta assistência médico-hospitalar e odontológica aos militares e seus dependentes;
- 4º Esquadrão de Helicópteros de Emprego Geral: cumpre tarefas de esclarecimento, busca e salvamento, evacuação aero médica e transporte de pessoal e material, além das missões operativas.

Além das rotinas de cada OM na região da fronteira Brasil-Bolívia, funcionam dentro do Com6ºDN: o hotel de trânsito, para hospedagem de militares e seus dependentes; Núcleo de Assistência Social, com atendimento psicossocial para os militares e seus dependentes; Serviço de recrutamento distrital, encarregado do alistamento obrigatório na região; Capelania Naval; Ouvidoria e o posto local de identificação da Marinha, responsável pela emissão de carteiras de identificação militares. O Com6ºDN ainda é responsável por comandar a operação Ágata na região, em parceria com os órgãos responsáveis pela segurança da faixa de fronteira mencionados anteriormente. A operação Ágata faz parte do Programa de Proteção Integrada de Fronteiras do Governo Federal; instituído por meio do decreto nº 8.903 de 16 de novembro de 2016 alterado em algumas partes pelo decreto nº 9.818 de 3 de junho de 2019; criado com intuito de prevenir e reprimir ações criminosas na divisa do Brasil com os países da América do Sul (BRASIL, 2016; 2019a). Durante essa operação, os militares das Forças Armadas (MB, EB e FAB) executam missões táticas com intuito de coibir os crimes transfronteiriços, as ações englobam desde a vigilância

do espaço aéreo até operações de patrulha e inspeção nos principais rios e estradas que dão acesso ao país. (BRASIL, 2019b).

Outra operação realizada pelo Com6ºDN é a Celeiro, em sua quarta edição. Diferentemente da operação Ágata, de caráter nacional, a Celeiro é regionalizada, ocorre exclusivamente em águas que dividem o território brasileiro do boliviano, e atua em atividades como: patrulha e inspeção naval, treinamento (como simulação de invasão e infiltração territorial), controle de ilícitos transfronteiriços, levantamento hidrográfico e prestação de serviços de saúde na área ribeirinha desse local. (GONZAGA, 2019; DEFESANET, 2019; BARRETO, 2017).

Embora o complexo naval seja composto por várias OM e possibilite diversas oportunidades, alocações e realidades de trabalho. Cabe ser interrogado se, em todas essas possibilidades de atuação, o militar restringe-se ao que é preestabelecido institucionalmente.

O respeito à hierarquia e às normas propicia um ambiente rígido em que a linha tênue entre subordinação e subserviência é colocada em ameaça e pode ocasionar o excesso de autoridade sobre os subordinados. Torna-se, então, importante se pensar para além do predeterminado, lançar o olhar para o que está nas entrelinhas destas normatizações e suas implicações nas relações e rotinas estabelecidas diariamente entre superior e subordinado. (RIGOTTI; FERRARI, 2013).

A grande questão é que o Abuso de Poder ocorre de forma cotidiana e sutil, sem que haja maior ostensividade na ação assediadora. Apesar dos movimentos eticistas contemporâneos, bem como os dispositivos legais como da Legítima Defesa e do Contraditório, é contumaz a ação assediadora de comandantes contra subordinados. Tal realidade conduz ao nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores de coluna, embriaguez, etc., conduzindo a estresses prolongados que promovem o afastamento e reforma de militares por problemas psicológicos. (GRECO, 2012, p. 63 apud RIGOTTI; FERRARI, 2013, p.43).

A submissão ao discurso organizacional militar pressupõe em ter sua palavra e identidade abstraída e captada, passando o trabalhador a adotar a ideologia e os projetos da organização. Os estudos de Brito e Pereira (1996) e de Rigotti e Ferrari (2013) corroboram com esse pensamento ao afirmarem que durante o curso de formação os recrutas são submetidos à cultura militar, havendo a introdução dos valores e da ética militar por meio dos rituais de socialização, com objetivo de moldar, preparar física e psicologicamente os ingressantes para as adversidades e riscos inerente à carreira militar; é nesse momento que “ocorre de forma simultânea a perda

de parte da identidade civil e a aquisição da identidade militar.” (BRITO; PEREIRA, 1996, p.161). Ao adquirir a identidade militar esse sujeito torna-se vulnerável a esse mecanismo de submissão que é embutido de forma não-nítida, por pequenos mecanismos psicológicos, muitas vezes manipulados em discursos subentendidos, no não-dito, na possibilidade da excelência, na busca de metas e cumprimento de prazos, na prontidão para disponibilidade ao trabalho a qualquer hora em função do comprometimento e lealdade em servir à Pátria sob pena de sacrifício da própria vida, realizado em juramento. Já que na estrutura militar não cabe espaço para questionamentos, é imperativo que uma ordem seja cumprida e o silêncio seja o único companheiro daquele militar.

Desta forma, é possível inferir que o trabalho dos militares da Marinha, na região da fronteira Brasil-Bolívia, como em outras localidades, é permeado por características como: poder, autoridade, patriotismo, pressão, controle, responsabilidade, lealdade, cobrança, perigo, tensão, risco e subserviência.

2.3. O TERRITÓRIO FRONTEIRIÇO BRASIL-BOLÍVIA

Para grande parte da população brasileira, a região da fronteira do país é algo ainda desconhecido. Muitas vezes, a realidade projetada ressalta a fronteira no sentido de limite territorial, “o limite jurídico do território é uma abstração, gerada e sustentada pela ação institucional no sentido de controle efetivo do Estado territorial”. (MACHADO, 2000, p. 09). A região passa a ser restrita ao território, uma demarcação, uma linha pontilhada necessariamente imposta como divisa. A partir disso, quaisquer referências a ela são permeadas por insegurança, medo e risco, uma vez que tanto a mídia quanto os órgãos do Estado reproduzem a ideia das fronteiras brasileiras serem locais perigosos devido ao fluxo migratório, locais com alto índice de roubo, passagem de mercadorias clandestinas, homicídios e tráfico de drogas, por conseguinte, abrigo para criminosos.

De acordo com as autoridades bolivianas, nos últimos anos, a zona de fronteira com o Brasil se transformou em refúgio para criminosos dos dois países. Corroborando com essa afirmação, em 2009, cerca de 700 brasileiros processados por crimes como homicídio, roubo de veículos e tráfico de drogas viviam na cidade fronteira de San Matías. Mesmo tendo conhecimento da situação, as autoridades do Brasil e da Bolívia possuem dificuldades de combater o problema devido à grande extensão da fronteira

e à insuficiência de homens e veículos (VASQUES, 2009 apud CARNEIRO FILHO, 2015, p.11).

Embora esse pensamento não seja completamente incorreto, visto que as fronteiras são espaços de convergência entre políticas de segurança nacional (manutenção da soberania do Estado Nação por interações), defesa pública (executada pelas Forças Armadas) e segurança pública (realizada pelas forças policiais), constituindo-se em pontos de atenção à criminalidade transnacional e à soberania nacional (ANDRADE; LIMA, 2018), elas não são compostas única e exclusivamente por esses atributos.

A perda do sentido profundo a respeito de limite ou de fronteira em toda sua complexidade resulta da recorrência a um modelo fortemente solicitado pelo poder público, que é o mapa. A representação da fronteira finalmente é metonímica, o que significa dizer que a parte do todo que se impõe ao espírito ao ser manipulada pelo Estado aparece como negativa, na medida em que a função de controle pode se revelar por meio de interdições. (RAFFESTIN, 2005, p. 13).

Raffestin (1993) define espaço como não sendo sinônimo e muito menos equivalente a território. Para ele, o espaço é anterior ao território, “[...] de certa forma, “dado”, como se fosse uma matéria-prima. Preexistente a qualquer ação”. (RAFFESTIN, 1993, p.144). Enquanto o território ocorre a partir da ação de apropriação, tanto concreta como abstrata (por meio de representações), de um sujeito sobre o espaço, consistindo no local em que ocorrem trocas sociais, conflitos, colaborações e solidariedades, resultado das relações construídas na convivência multicultural.

Portanto, o militar movimentado, ao chegar à região fronteira, projeta sobre o espaço sua energia, informação e adaptação às necessidades daquela comunidade e às particularidades locais da organização de trabalho, territorializando o local. E ao territorializar o espaço, ele também territorializa a si mesmo, adaptando-se à cultura e aos hábitos daquele lugar com o histórico que carrega consigo, realizando os processos de des-territorialização e re-territorialização, tal qual faz com o território.

Por mais que a questão da segurança, inerente à profissão, faça com que se pense nesses profissionais como destemidos e impermeáveis a qualquer tipo de ameaça e fraqueza, o estabelecimento na região desperta também a noção exacerbada de patriotismo, servidão à segurança e à pátria, colocando mais carga em cima desse profissional e exigindo toda uma readaptação pessoal que pode contribuir

para que fragilidades internas emergjam, dificultando que o sofrimento proveniente do trabalho seja ressignificado, fazendo com que o sofrimento patogênico possa também ser interpretado como outra territorialidade a que o sujeito tenha de lidar.

Torna-se, então, importante refletir sobre o modo de inserção desse militar ao cotidiano da fronteira, seu novo local de trabalho e qual sentido ele dará ao sofrimento vivenciado, visto que:

Sua relação com o novo morador se manifesta dialeticamente como territorialidade nova e cultura nova, que interferem reciprocamente, mudando-se paralelamente territorialidade e cultura; e mudando o homem. Quando essa síntese é percebida, o processo de alienação vai cedendo ao processo de integração e de entendimento, e o indivíduo recupera a parte do seu ser que parecia perdida. (SANTOS, 2006, p. 223).

A fronteira Brasil-Bolívia é composta pela conurbação entre as cidades brasileiras Corumbá- Ladário e as cidades bolivianas Puerto Quijarro-Puerto Suarez. Devido ao distanciamento dos centros administrativo e financeiro nacionais (Campo Grande e Santo Cruz de La Sierra), as cidades com menos recursos dessa conurbação buscam em Corumbá, maior centro entre as quatro cidades, bens e serviços de que não dispõem, o que propicia um ambiente de maior contato entre brasileiros e bolivianos. Esse contato entre as populações é ambivalente, pois em alguns momentos promove uma integração e convivência harmônica e em outros momentos há conflitos e pré-conceitos culturais.

As relações fronteiriças oportunizam um contato frequente entre a população brasileira e boliviana, conseqüentemente, tal feito estende-se também para a vivência cotidiana dos militares da Marinha. A participação deles ocorre diretamente, ao levarem atendimento de saúde, por meio do Navio de Assistência Hospitalar “Tenente Maximiano”, para moradores das regiões lindeiras à hidrovia do rio Paraguai (COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL, 2019a), independente da nacionalidade. Ou quando são solicitados para darem apoio em alguma operação ou evento, como por exemplo o tradicional Banho de São João, nas águas do Rio Paraguai, reunindo tanto brasileiros quanto bolivianos. (COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL, 2019b).

Embora haja interação pacífica e harmônica, os militares também compartilham do sentimento dúbio em relação aos imigrantes, estrangeiros e cidadãos fronteiriços; visto que o nativismo², tão presente na cultura militar, é colocado em xeque a partir da

² “Tendência radical, xenófoba de nacionalismo[...].” (GERTZ, 1998, p.57).

presença desse estrangeiro. Ao ter tem como obrigação reafirmar sua lealdade à Pátria, seja pela cerimônia de culto à bandeira e proteção à soberania territorial, o militar também precisa estar atento ao risco representado pela população boliviana, pois também incide sobre ela a imagem de perigo para o território brasileiro.

Em relação aos conflitos, pode-se destacar um pré-conceito disfarçado de nacionalismo, produzido na população brasileira sob a forma pensamentos e discursos de modo a diferenciar as duas populações, atribuindo características pejorativas à população boliviana e enaltecendo a população brasileira.

[...] observamos, a partir de pesquisas anteriores, um conjunto de representações negativas e discursos preconceituosos sobre os bolivianos na fronteira, em Corumbá, que os apresenta como “sujos”, “enfermos”, “perigosos”, “preguiçosos” etc., assim como a Bolívia é representada como uma terra “sem lei”, “sem ordem”, “pobre”, “atrasada”, “governada por um índio”, como se estivesse num degrau inferior da escala evolutiva e “civilizatória” em relação ao Brasil. (COSTA, 2018, p. 376).

Outros conflitos produzidos têm impacto direto sobre a gestão do território, como o uso do serviço de saúde brasileiro pela população fronteiriça porque na Bolívia o serviço de saúde ofertado pelo governo não é gratuito em todos os níveis de complexidade, mas apenas aos grupos de gestante, crianças até cinco anos e idosos. (FERREIRA; MARIANI; BRATICEVIC, 2015). Diferentemente, no lado brasileiro o Sistema Único de Saúde é gratuito para toda a população em todos os níveis de complexidade, pois é baseado nos princípios da equidade, universalidade e integralidade. (BRASIL, 1990). Dentro do âmbito da saúde vários conflitos são observados, sendo outro problema o livre trânsito dos animais na fronteira. A liberdade de circulação acarreta a transmissão do vírus da raiva, uma vez nas cidades bolivianas não se possui um sistema padronizado de combate à raiva, diferentemente do Brasil. (SILVA; AMETLLA; JULIANO, 2015).

Como se observou, o território fronteiriço seria composto justamente por todas essas singularidades que a convivência entre as populações proporciona.

[...] a determinação e defesa dos limites de uma possessão ou de um Estado se encontram no domínio da alta política ou da alta diplomacia, as fronteiras pertencem ao domínio dos povos. (MACHADO, 2000, p. 07).

Diante dessa afirmação, percebe-se que somente os limites do território são conhecidos e assim, debatidos e pesquisados. Já implicações subjetivas e as consequências desse trabalho para a saúde mental dos militares que trabalham nessa

região permanecem como obscuras e invisíveis. Pensando que o sujeito é composto tanto por seu contexto, suas atividades quanto por seus comportamentos, atitudes e subjetividade, pode-se afirmar que tudo está intrinsecamente relacionado. Essa opinião encontra respaldo ao ser corroborada tanto por Bueno e Macêdo (2012, p.311) ao afirmarem que “O trabalho não é constituído somente da atividade, mas de várias outras dimensões como a cultural e a social: trabalhar é viver junto.”, quanto por Dejours (1996) ao dizer que o “homem concreto” seria o componente vivo, afetivo, reativo e sofredor do trabalhador, uma vez que essas partes também constituem a subjetividade e não podem ser negligenciadas da análise entre o sujeito e seu trabalho.

Compondo um pequeno conjunto de metáforas geográficas, “limite” parece combinar com “fronteira” e com “zona fronteira” [Borderland]. Mas esses últimos termos não implicam linhas nítidas e sim regiões, nas quais uma coisa gradualmente se transforma em outra, onde há indistinção, ambiguidade e incerteza. (HANNERZ, 1997, p. 20).

A fronteira, como foi demonstrado, seria então onde ocorrem as interações, os laços e os afetos. É aquilo que o homem vivencia em seu cotidiano, nas trocas, nos relacionamentos, inclusive, entre os sujeitos pertencentes aos dois países do limite territorial. Nesse ponto pode ser estabelecido um paralelo com o que Nogueira (2007) compreende por fronteira, baseado em referenciais subjetivos, ele desenvolve os conceitos de fronteira percebida e fronteira vivida. Aquela seria construída por meio das percepções que a população não residente da fronteira possui sobre essa região. Como já mencionado anteriormente, essa visão é fortemente influenciada pelo Estado e pela mídia, possui forte cunho depreciativo e é permeada por estereótipos e desconfiança. Por ser essa visão que destaca o limite territorial e conseqüentemente a segurança nacional, ela é exigida pelas Forças Armadas no trabalho dos militares que atuam na região.

Já a fronteira vivida seria a visão apropriada por aqueles residentes dessas áreas, ela faz referência ao sujeito e ao lugar, passando pela formação da identificação com o local, conforme afirma Nogueira (2007, p.33), “identidade territorial cuja manifestação empírica é a própria experiência de habitar este lugar”.

Essa definição de fronteira coloca ênfase na compreensão que os habitantes daquela região têm dela, nos relacionamentos produzidos entre seus colegas e até mesmo com a população do país vizinho, sendo também vivenciada pelo militar ao

residir e se inserir nesse contexto. Ela seria a territorialização, a des-territorialização e a re-territorialização, o sentimento de pertencimento ocorrido com o cotidiano, nos mais variados aspectos que ele engloba. “Ser da fronteira, assim, pode se constituir numa identidade territorial que é construída a partir da vivência neste lugar” (NOGUEIRA, 2007, p.33).

Em espaços conurbados ou semiconurbados, como é o caso de Corumbá e Ladário (no Brasil) e Puerto Quijarro e Puerto Suárez (na Bolívia), a fronteira é vivida como um espaço contínuo de tráfego de pessoas, mercadorias, conhecimentos e tradições, ou seja, são coletividades que se vinculam pela linha divisória entre os países. (COSTA, 2013, p.152).

A partir do estabelecimento dos militares que vivem na fronteira Brasil-Bolívia, mais restritamente à conurbação entre as cidades de Corumbá-Ladário e Puerto Quijarro-Puerto Suarez, em um espaço extremamente rico e diversificado, mas também atravessado por estereótipos, estigmas, preconceitos e conflitos, pode-se considerar que eles vivenciam uma ambiguidade em relação a qual visão de fronteira escolher, aquela exigida pelo trabalho que o ensina a pensar na segurança nacional em primeiro lugar e a olhar o imigrante como ameaça, fronteira percebida, ou a que ele vivencia em seu cotidiano, território de comunicação, trocas culturais, miscigenação e de estreitamento de laço, fronteira vivida.

Refletir e interrogar se o espaço fronteiriço exerceria influência sobre as territorialidades, sofrimento psíquico e organização do trabalho, que o militar da marinha experimenta em seu ofício é significativo para esta pesquisa e também para a Psicologia, visto que quase não há estudos sobre esses assuntos.

2.4. A PSICODINÂMICA DO TRABALHO (PDT)

Esta parte tem como objetivo apresentar brevemente os aspectos que proporcionaram o desenvolvimento da abordagem e a construção da conceitualização atual utilizada pela PDT, sendo esta exposição primordial para o entendimento do percurso teórico metodológico adotado dentro deste estudo.

A PDT, teoria criada por Cristophe Dejours, surgiu a partir de 1980 e teve sua origem nos estudos da psicopatologia do trabalho; essa emergiu na França entre os anos de 1950 e 1960, tendo como precursores do seu desenvolvimento Begoin, Fernandez-Zoila, Le Guillant, Sidovan e Veil. (BUENO; MACEDO, 2012). O estudo

desses pesquisadores buscava identificar doenças mentais específicas e correlacionadas às situações de trabalho. De acordo com Carrasqueira e Barbarini (2010), Dejours criou uma teoria própria e original com o avançar de suas pesquisas e ao incorporar conceitos oriundos da ergonomia, da sociologia e da psicanálise.

Original, pois, diferentemente dos outros pesquisadores, Dejours confere ao trabalho o lugar de centralidade na vida do sujeito, para ele não há descontinuidade entre o funcionamento psíquico no trabalho e fora dele. Devido ao papel central que possui para o sujeito, o trabalho torna-se o principal determinante de vivências de prazer-sofrimento, essas vivências são decorrentes das relações dinâmicas estabelecidas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação ocorridos no sujeito. (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010). Dejours denomina a psicodinâmica do trabalho como:

Análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho ou ainda, como a análise psicodinâmica dos processos intra e intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho. (BUENO; MACEDO, 2012, p. 308).

Para a PDT, a origem da doença mental é prioritariamente psicogênica, isto é, constituída pelas relações objetais, instauradas nos primeiros anos de vida, e por fatores psicossociais existentes no momento. A Psicanálise demonstra que a determinação psíquica é anterior à entrada do sujeito no mundo do trabalho, pode-se, portanto, constatar que há uma causalidade psíquica movida pela dinâmica do desejo e das identificações, essas dizem respeito ao inconsciente. (NASSIF, 2005). Nassif (2005) ainda pontua que as doenças mentais não seriam causadas pelo trabalho, mas sim desencadeadas por ele, já que há uma determinação psíquica anterior ao ingresso do sujeito no mundo do trabalho. Por esse motivo, a PDT procura conhecer o significado que aquele trabalho possui para o trabalhador, ou seja, qual o seu sentido frente aos valores, expectativas e trajetória existencial que cada um possui.

A partir da década de 1990, Dejours muda seu foco de estudo, das patologias relacionadas ao trabalho para o estudo da normalidade. Para ele era intrigante os trabalhadores conseguirem manter certo grau de equilíbrio e não apresentarem os transtornos psíquicos esperados frente às condições adversas de trabalho a que são submetidos. (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

O trabalho teria então essa dupla característica, poderia ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas poderia, também,

constituir um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. Essa segunda hipótese está atrelada a um trabalho que permita ao indivíduo aliar suas necessidades físicas e o desejo em executar a tarefa. (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

De acordo com Dejours, Dessors e Desriaux (1993, p.98) “a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida - é também uma forma de inserção social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados”. O trabalho define não somente o que a pessoa faz para viver, ele é responsável por ocupar pelo menos um terço do dia do sujeito, pelo convívio entre as pessoas, por questionar a capacidade de pensar e executar atividades, fonte de interesse e prazer, mas também de cansaço, sendo um fator de desenvolvimento para o homem. Areosa (2013) comenta sobre essa multiplicidade de sentidos do trabalho, mas destaca que seu papel fundamental está na formação de identidades, tanto individuais quanto coletivas, e ressalta a ambivalência que o trabalho suscita entre o prazer e o sofrimento produzido. A forma como a PDT aborda essa dualidade traz um olhar novo acerca do impacto do trabalho sobre a saúde mental do sujeito.

O fato de o homem viver em constante movimento acarreta como consequência em nada ser definido e predeterminado, portanto, “a saúde não é um estado, mas um objetivo que se remaneja sem cessar. Não é alguma coisa que se tem ou não se tem, mas que se tenta conquistar e que se defende como a liberdade”. (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993, p.104). Essa afirmativa aponta principalmente para a inovação do olhar sobre o conceito de trabalho, e remove qualquer forma de visualizá-lo com neutralidade. De acordo com Ferreira e Mendes (2001), o trabalho relaciona sujeitos diferentes em interação com determinada realidade, o que ocasiona a produção de significações psíquicas e de (re) construção de relações sociais. Por esse motivo, o contexto pode exercer influências multideterminadas, tanto positivas como negativas.

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, **saber-fazer**, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). (Grifo do autor) (DEJOURS, 2004b, p.28).

Em contrapartida, a organização do trabalho se constitui pela divisão das tarefas, alguns indivíduos definem por outros o trabalho a ser executado, o modo

operatório e os ritmos a seguir. Ela é também constituída pela divisão dos homens, por meio do dispositivo da hierarquia, da supervisão e do comando que definem e codificam as relações de trabalho. (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993). No sentido de compreender essa dimensão, interessa à PDT analisar as diferenças entre trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito é designado como tarefa e se constitui pela forma como a entidade empregadora planeja e organiza o modo de realização do trabalho (tarefas a cumprir, ritmo, regras, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos para cada função, tipo de máquinas utilizadas, etc.), é como o trabalho deve ser feito. Já o trabalho real é denominado como atividade, é como o trabalho é realizado na prática, considerando as limitações humanas, erros, contenção de despesas, crises econômicas, surpresas, falhas e imprevistos. O labor como é imaginado é bastante diferente da forma com que é realizado, pois o trabalho prescrito não consegue prever todas as circunstâncias, dificuldades e obstáculos impostos pelo real do trabalho. “O real do trabalho sempre se manifesta afetivamente para o sujeito, aí se estabelece uma relação primordial de sofrimento, experimentada pelo sujeito, corporificada. Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real”. (DEJOURS, 2004b, p.27). O real do trabalho surge como uma resistência aos procedimentos, uma forma de seu fracasso, nesse momento sentimentos como irritação, decepção e impotência emergem, convocando o sujeito de maneira afetiva. Portanto, os trabalhadores nunca conseguem cumprir na íntegra o modelo desenhado pela organização, mesmo querendo. (DEJOURS, 2004b).

A atividade expressa uma modalidade de comportamento do sujeito que tende a ser estruturada sob a forma de estratégias e modos operatórios para responder às exigências físicas, cognitivas e psíquicas inerentes às tarefas e às condições de trabalho disponibilizadas pela organização. (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 95).

A maneira como o trabalho é executado permite perceber se a atividade é significativa ou não, por meio do sentido particular que cada sujeito dá a ela, sendo a partir da construção deste sentido específico que emergem vivências de prazer e de sofrimento. O prazer-sofrimento é estudado pela PDT a partir dos conceitos de sofrimento patogênico e sofrimento criativo experimentados pelos trabalhadores. O sofrimento patogênico é associado à divisão e à padronização das tarefas, quando a potencialidade técnica e a criatividade são subutilizadas, quando a organização do trabalho é composta por valores como: rigidez hierárquica, altamente burocratizada,

ingerências nas ordens, centralidade das decisões, pouca perspectiva de crescimento profissional, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento. O sofrimento seria ocasionado pela relação que o trabalho estabelece com a autoimagem do trabalhador. Já que situações de medo, tédio, incoerência entre o conteúdo da tarefa e as aspirações dos trabalhadores, desestruturação das relações psicoafetivas com os colegas, despersonalização com relação ao produto, frustrações e adormecimento intelectual desencadeariam o sofrimento que seria refletido em sintomas como ansiedade e insatisfação. (FERREIRA; MENDES, 2001).

Na contemporaneidade, o sofrimento pode ser decorrente da mecanização das tarefas, da imposição à cultura organizacional, das pressões e imperativos realizados pela organização do trabalho, pela pressão da ideologia neoliberal (*just in time*). Toda essa concepção de organização do trabalho implica em um rearranjo do trabalhador à sua forma de exercer o trabalho, pois precisa, pela necessidade financeira, fazer atividades que não fazia antes, possuir um diferencial, fazer a mais, como pensado justamente na teoria da mais valia e nas implicações marxistas a ela atrelada.

Já o conceito de sofrimento criativo está intimamente relacionado ao conceito de sublimação advindo da psicanálise, esse é um mecanismo de defesa contra as pulsões (energias/impulsos psíquicos negativos), transformando em algo positivo e socialmente valorizado. (FREUD, 1929). Desta maneira, o sofrimento criativo seria a capacidade do trabalhador em sublimar o sofrimento experienciado, transformando-o em fonte de prazer e realização. Ele é favorável à saúde pois possibilita a concretização de aspirações, ideias, utilizando a imaginação e a criatividade. Geralmente, isso é possível quando a organização do trabalho é flexível, com relações baseadas em cooperação, confiança, solidariedade e proporciona liberdade para que o trabalhador possa organizar e adaptar seu ofício de acordo com o que lhe convém. O trabalho passa então a ser visto como realização de uma tarefa importante para a organização e para a sociedade, proporcionando orgulho e admiração pelo que se faz, valorização, reconhecimento da chefia e dos colegas. (FERREIRA; MENDES, 2001).

O sofrimento é, também, um ponto de partida. Nesta experiência se concentra a subjetividade. O sofrimento se torna um ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele. O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento

e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. (DEJOURS, 2004b, p.28).

Para tanto, a dualidade representada pelo sofrimento está implicada no enigma de como alguns trabalhadores conseguem manter a sanidade mental, transformando o sofrimento e preservando o equilíbrio psíquico, enquanto outros, em determinadas situações, decorrente da organização do trabalho e de questões intrapsíquicas, adoecem. A forma como os trabalhadores lidam com esse sofrimento está nas estratégias, tanto individuais quanto coletivas, utilizadas para se defenderem. As estratégias defensivas são necessárias para a adaptação às pressões organizacionais e para a continuação do trabalho, pois minimizam a percepção das cobranças, evitando a loucura e dessa forma contribuem para uma relação subjetiva estável com a organização do trabalho. (NASSIF, 2005).

As estratégias (individuais e/ou coletivas) são utilizadas pelos trabalhadores para se protegerem do sofrimento gerado no mundo laboral, um meio para suportar e manter a aparente normalidade do seu funcionamento psíquico.

As estratégias defensivas, também, chamadas estratégias de defesa, podem ser definidas como recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho; funcionam através da recusa da percepção daquilo que nos faz sofrer. Essa eufemização do sofrimento fornece uma proteção ao psiquismo, que torna possível aos trabalhadores permanecer no plano da normalidade, a fim de continuar trabalhando. (MORAES, 2013, p.153).

A diferença entre um “mecanismo individual de defesa e uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico de termo)” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p.128-129), ele perdura ainda que sem a presença física de outros, ao passo que a estratégia coletiva de defesa não se sustenta senão por um consenso, dependendo de condições externas. As estratégias defensivas coletivas são mecanismos que levam a vicissitudes e tentam diminuir a percepção sobre a realidade que faz sofrer. Esse procedimento é puramente mental, pois não muda a realidade imposta pela organização do trabalho, e sim se adapta a ela. (MENDES; COSTA; BARROS, 2003).

[...] definição de defesa como modos de agir individuais ou coletivos manifestos por meio de mecanismos de negação e/ou controle do contexto de trabalho causador de conflitos e contradições que geram custo humano e sofrimento psíquico. Estes mecanismos caracterizam-se pela negação, que representa a negação do sofrimento alheio e do seu próprio sofrimento quando a expressão desse sofrimento é constrangedora ou quando ocasiona

uma dificuldade subjetiva; e pelo excessivo controle, que representa a minimização dos sentimentos de ansiedade, medo e insegurança, na maioria das vezes negado pelo coletivo do trabalho. (MENDES; COSTA; BARROS, 2003, p.60-61).

Embora os mecanismos de defesas individuais coexistem com as estratégias coletivas, as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores são, em sua maioria, coletivas e não individuais, pois quando o trabalhador se afasta da situação que gerou o sofrimento elas desaparecem. Constituindo, portanto, em uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores, para lutarem juntos contra o sofrimento no trabalho, uma vez que cada grupo de trabalhadores possui seus métodos específicos.

Dejours apud Oliveira e Mendes (2014) categoriza especificamente as estratégias de defesa em: defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração. As de proteção fazem alusão à maneira de pensar e ao modo de agir para se proteger do sofrimento decorrente do trabalho e utiliza como mecanismos: a negação, a racionalização e/ou a evitação. O sujeito torna-se apartado da origem do sofrimento, e conseqüentemente, ocorre uma intensificação do sofrimento que pode levar ao adoecimento. Enquanto as de adaptação e de exploração relacionam-se com a resignação do trabalhador aos desejos de produção da organização, ele se submete a comportamentos inconscientes para atender à demanda de produção e ao funcionamento da organização do trabalho. (OLIVEIRA; MENDES, 2014). Como se pode constatar, as estratégias defensivas também possuem um caráter não salutar, pois acabam por anestesiarem o sofrimento, promovendo a aceitação e a tolerância do sofrimento, acarretando na paralisia do trabalhador frente ao fracasso do real. Ao não permitirem a ressignificação do sofrimento, as estratégias defensivas utilizadas da negação e da racionalização mantêm o sofrimento como patogênico, portanto elas falham na produção da saúde, e assim, pode levá-los ao adoecimento. (MARTINS; MENDES, 2012). A ressignificação do sofrimento compreende construir alternativas favoráveis para lidar com os indutores de sofrimentos. Essa opção é mais difícil e complexa de realizar, visto que necessita do trabalhador capacidade para encarar o sofrimento, analisar suas causas e buscar soluções, para que uma visão crítica da realidade possa ser concretizada, e assim, buscar soluções benignas para os sofrimentos laborais. (SANTIAGO, 2013).

Negando o sofrimento os trabalhadores impedem a sua elaboração e, negando a realidade e a transformação, direcionam sua energia na manutenção da mesmice. Não questionam, não desenvolvem uma visão crítica, apenas reproduzem a realidade, evitando assim a mudança e barrando as possibilidades emancipatórias na construção de suas identidades. (SANTIAGO; 2013, p.16)

Conforme Medeiros, Martins e Mendes (2017) alguns trabalhadores, como os de atividades que incluem grandes riscos – trabalhadores da indústria da construção civil, química, nuclear, pesca, aviação e Forças Armadas, normalmente elaboram estratégias coletivas de defesa, tais como banalização do risco, exaltação e negação do perigo e a virilidade. Como afirma:

[...]virilización del cuerpo subjetivo, que consiste básicamente en un trabajo de des-sensibilización del cuerpo, de una separación del pensamiento de su base corporal sensible y un posicionamiento jerárquico del pensamiento por sobre la sensibilidad (e incluso la sensorialidad) del cuerpo. Decimos que la virilización del cuerpo subjetivo emerge y tanto estrategia defensiva que protege la identidad de los varones trabajadores investigados en al menos dos direcciones: primero, ante el sufrimiento psíquico y/o las amenazas de desequilibrios psicológicos a raíz del enfrentamiento entre sujetos y organización del trabajo y, segundo, ante el riesgo siempre presente de debacle de la identidad masculina, o bien, de su identificación con el poder y las lógicas de la dominación masculina. (PASTOR, 2019, p.61).³

Outros estudos apontam também para o emprego de estratégias como o uso do álcool (HALPERN; LEITE, 2012; 2013; 2014; 2015; 2016) e do silêncio (MENDES, 2018).

Independentemente da propensão para desenvolver o alcoolismo em termos familiares, genéticos ou psicológicos, constata-se que a MB e seus **trabalhos marinhairos** ajudam o sujeito a procurar o álcool para aliviar as tensões provenientes do ambiente laboral. (Grifo do autor) (HALPERN; LEITE, 2015, p.371).

[...] modos que têm aparecido vinculados aos imperativos do supereu e ao trauma, especialmente causados pela violência moral, como as ofensas, humilhações e constrangimentos praticados pelos chefes e colegas, na maior parte das vezes, tão intensos que paralisam o sujeito, sendo sua única saída suportar a dor que lhe causa sofrimento e calar-se frente à mortificação do seu trabalho vivo. (MENDES, 2018, p. 59).

³ Tradução nossa: virilização do corpo subjetivo, que consiste basicamente em um trabalho de (des) sensibilização do corpo, uma separação do pensamento de sua base corporal sensível e um posicionamento hierárquico do pensamento sobre a sensibilidade (e até mesmo a sensorial) do corpo. Dizemos que a virilização do corpo subjetivo emerge em uma estratégia defensiva que protege a identidade dos trabalhadores investigados em pelo menos duas direções: primeiro, diante do sofrimento psíquico e/ou ameaças de desequilíbrios psicológicos devido ao confronto entre sujeitos e organização do trabalho e, em segundo lugar, diante do risco sempre presente de desastre de identidade masculina ou de sua identificação com o poder e a lógica da dominação masculina.

No momento em que o trabalhador fica preso ao uso das estratégias defensivas ele se torna robotizado, desempenha suas atividades conforme o desejo da organização do trabalho, contudo, não consegue questionar e pensar a respeito dos seus atos, resigna-se diante do sofrimento. A aplicação em excesso das estratégias defensivas leva ao processo de alienação, que ao longo do tempo deixa o sujeito predisposto à aceitação das banalizações no ambiente de trabalho, a admitir práticas contrárias aos valores éticos e que infringem sofrimento ao outro, passando a consentir a banalização do mal e das injustiças. (MENDES, 1995a; 1995b; 2007a). O contexto da organização de trabalho - flexibilização das relações de trabalho, precarização das relações, contradições das regras e controles, pressão constante, competição exacerbada – aliado ao sofrimento patológico faz com que se torne propício o aparecimento das patologias sociais.

Quando se instala o processo de anestesia e atinge o coletivo de trabalho, considera-se que os comportamentos no trabalho passam por uma modificação denominada patologias sociais e, com isso, são desencadeadas as patologias do trabalho e o processo de adoecimento. (MENDES, 2007a, p.54)

Baseada nos estudos em que Dejours verifica a origem de algumas patologias sociais no uso desenfreado das estratégias defensivas, Mendes (2007a, p.55) propõe “a existência de três patologias sociais relacionadas ao trabalho: da sobrecarga, da servidão voluntária e da violência”. A patologia da violência é relacionada à agressividade contra si mesmo, os outros e a organização, alguns exemplos podem ser: atos de vandalismo, sabotagem, assédio moral e suicídio e se manifesta quando as relações subjetivas com o trabalho se deterioraram, tornando o trabalho sem sentido. Já a sobrecarga é decorrente de um volume de trabalho além da capacidade do trabalhador, é reforçada pela expectativa de reconhecimento. Enquanto a servidão voluntária se estabelece das necessidades de emprego e de conforto, é permeada pela ideologia da excelência e do desempenho.

O termo servidão voluntária é utilizado recentemente dentro da teoria da psicodinâmica do trabalho. É um conceito da filosofia criado por La Boétie, no século XVI, ao apresentar suas ideias sobre liberdade, tirania, as características do tirano e a condição de servidão colocada pelo próprio homem a esse poder minoritário. Este conceito e os paradoxos nos quais ele implica são bastante atuais para se pensar o

enfraquecimento subjetivo no contexto laboral das Forças Armadas. (LA BOÉTIE, 2009 [1549]).

Segundo Carrasqueira e Barbarini (2010, p.15) “a servidão voluntária está relacionada à pós-modernidade e ao projeto neoliberal, sendo vinculada à necessidade de emprego e conforto na vida”. Podendo surgir em uma organização do trabalho em que as relações profissionais são valorizadas como estratégia para crescer na empresa, devido à cultura do desempenho e não pela solidariedade, confiança e coletivo de trabalho, instituindo assim a convivência estratégica. As relações com os gestores são estabelecidas pelo conformismo, o trabalhador passa a apresentar uma postura que demonstra o quanto ele é adaptado, integrado e eficaz. Ocorrendo uma submissão sem protestos, levando à aceitação da organização do trabalho que se aproveita da vulnerabilidade do trabalhador para explorar sua produtividade, fundamentando e atendendo aos preceitos da cultura do desempenho (MENDES, 2007a).

Os trabalhadores se submetem a esse discurso organizacional do projeto neoliberal, seja pela sobrevivência, pela busca de reconhecimento, auto realização profissional e financeira, tendo sua palavra e sua identidade abstraída e captada, passando a adotar a ideologia e os projetos da organização. O desejo de sujeição faz com que o trabalhador cada vez mais anule seu discurso e propague o discurso imposto pela organização da qual ele “veste a camisa”, em detrimento da identidade pessoal o que resta é a identidade funcional. Todo esse mecanismo de submissão é embutido de forma não-nítida, são pequenos mecanismos psicológicos, muitas vezes manipulados em discursos subentendidos, no não-dito, na possibilidade da excelência, na busca de metas, na prontidão para disponibilidade ao trabalho a qualquer hora em prol de reconhecimento e desenvolvimento na instituição. Como é afirmado:

Dessa forma o controle do sujeito se torna cada vez mais sutil, sem negar a presença de outras formas de controle, como o ideológico e o físico, mas a gestão do afetivo acaba por ocupar lugar privilegiado nas relações de dominação nas organizações na sociedade contemporânea. Vale ressaltar que o gerencialismo atual é aperfeiçoado sentido de se valorizar não apenas a dimensão organizacional, mas de coordenar o funcionamento psíquico do sujeito. (CALGARO; SIQUEIRA, 2011, p.116).

Desta forma, a partir da contribuição teórica da PDT é possível uma compreensão contemporânea acerca da vivência subjetiva, do sofrimento, do prazer

e das estratégias defensivas utilizadas no trabalho pelo militar reservista da Marinha na fronteira Brasil-Bolívia. Levando em conta que os estudos no país com essa população específica, militares que trabalham na fronteira do país, são escassos, e que a própria servidão à hierarquia e à disciplina são fatores que podem comprometer o levantamento dos dados, já que ser combativo e não aparentar fragilidade é uma das exigências psicológicas para fazer parte das Forças Armadas, este estudo pode suscitar em dados sobre a saúde mental de militares que trabalharam na região fronteira e indicar a importância de um olhar mais atento da instituição na construção de simbologias que afetam a subjetividade.

SEÇÃO III

3. MATERIAIS, MÉTODO E PERCURSO DA PESQUISA

3.1. DESENHO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo de cunho qualitativo e exploratório, mais apropriado para o estudo da subjetividade e congruente com o referencial teórico-metodológico adotado. A PDT busca entender e identificar a relação da intersubjetividade entre sujeito e organização do trabalho. Com esse pensamento, esta pesquisa de campo pretende estudar as vivências, lembranças pessoais e coletivas do trabalho a partir das experiências transmitidas e elaboradas por meio do discurso dos participantes. A capacidade de recordar e falar permite o acesso às memórias e lembranças que, a partir desse processo, podem ser transformadas e vivenciadas por uma nova perspectiva, modificando os próprios acontecimentos vividos. (RIES, 1988 *apud* SCHMIDT; MAHFOUD, 1993).

De acordo com Schmidt e Mahfoud (1993), apesar de a memória ser individual, ela é constituída em grupo, na medida em que o sujeito é inserido e habitado por grupos de referência com os quais criou laços, compartilhou pensamentos e ideias e se identificou. O grupo de referência se presentifica no momento em que o sujeito tem a possibilidade de retomar os pensamentos e experiências próprias daquele grupo, já que as lembranças são acompanhadas do conteúdo afetivo presente nas relações sociais estabelecidas na época, o que permite uma identificação com o pensamento e as práticas cotidianas do grupo no passado. Ainda para os autores, a técnica de entrevista para investigação de memórias torna-se apropriada por se tratar da verbalização de lembranças, e possibilita retomar o que foi vivenciado por meio da reflexão. (SCHMIDT; MAHFOUD, 1993).

Esta elaboração tem uma qualidade, uma especificidade e uma riqueza próprias da situação de entrevista. Isto permite rebater a crítica de que a entrevista é um instrumento limitado por promover uma situação artificial, uma vez que justamente a ruptura de uma situação corriqueira promove uma certa percepção e uma certa elaboração da experiência cotidiana, dificilmente captáveis apenas através de observações etnográficas. (SCHMIDT; MAHFOUD, 1993, p. 296).

Conforme Minayo e Sanches (1993, p.245), o uso da técnica de entrevistas é oportuno, pois “o material primordial da investigação qualitativa é a palavra que expressa a fala cotidiana, seja nas relações afetivas e técnicas, seja nos discursos intelectuais, burocráticos e políticos.”. Ribeiro (2008) também aponta sobre a importância da técnica da entrevista nas pesquisas de cunho qualitativo, como se pode observar:

A técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistados. (RIBEIRO, 2008 p.141).

Portanto, a escolha pela técnica de entrevista para a coleta de informações, no caso dessa pesquisa, justifica-se tanto por investigar memórias quanto por se debruçar sobre as experiências laborais que repercutem em atitudes, sentimentos e valores vividos pelos militares.

3.2. INSTRUMENTOS

Com o objetivo de amparar a entrevista, optou-se por um roteiro semiestruturado (APÊNDICE 1), em que as questões foram formuladas com o propósito de permitir liberdade e espontaneidade aos participantes para discorrerem acerca do tempo em que trabalharam como militares da ativa.

Esse roteiro se estruturou em quatro eixos para tentar:

1. delinear o perfil sociodemográfico, profissional, educacional/formação dos militares;
2. obter informações sobre a movimentação dos militares para a fronteira Brasil-Bolívia, verificar quais informações os militares possuíam sobre esse local e se a movimentação teve impacto sob eles e suas famílias;
3. averiguar como se davam as relações sociais com chefias e outros trabalhadores, como era a rotina de trabalho na região comparada com as de outras OM trabalhadas, compreender como ocorria o reconhecimento da identidade profissional de militar no contexto da fronteira Brasil-Bolívia; e

4. identificar as estratégias defensivas e mecanismo de defesa usado frente aos sentimentos engendrados e ao sofrimento patogênico.

A escolha por esses quatro eixos teve como inspiração a Análise da Psicodinâmica do Trabalho (APDT), que é uma etapa da Análise Clínica do Trabalho⁴. A APDT consiste na estruturação das transcrições das sessões em eixos de análise. (MENDES, 2012). No caso do roteiro da pesquisa, ele foi composto a partir dos eixos propostos pela APDT (Organização do Trabalho prescrito e o real do trabalho, Mobilização Subjetiva e Sofrimento, defesas e patologia) e acrescentado mais um eixo que aborda a questão da fronteira Brasil-Bolívia; denominado como pessoal, as perguntas desse eixo pensadas em temas que teriam relevância para a investigação, como a fronteira, movimentação, adaptação ao local e escolha em trabalhar nas Forças Armadas.

A partir desse roteiro, da submissão e da aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humano da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, por meio do CAAE 20301319.9.0000.0021 (ANEXO A), procedeu-se a parte de campo da pesquisa, realizada pela aplicação da entrevista individual e semiestruturada (APÊNDICE 1) nos participantes militares reservistas voluntários. Esse tipo de entrevista é assim denominado pois o entrevistador possui clareza em seus objetivos e qual tipo de informação é necessária para atingi-los, além de como os dados devem ser obtidos (perguntas sugeridas ou padronizadas), quando ou em que sequência, em quais condições devem ser investigados (relevância) e como deve ser considerado (utilização de critérios de avaliação). (TAVARES, 2007). Além de estar mais próximo de captar o caráter multidimensional, peculiar e diversificado dos significados que o sujeito pode atribuir a uma experiência. Segundo Tavares (2007, p. 49), esse tipo de entrevista “aumenta a confiabilidade ou fidedignidade da informação obtida”. Conforme afirma Duarte (2004), as entrevistas são fundamentais quando se almeja mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam bastante explícitos.

⁴ Técnica utilizada para organizar o material coletado nas sessões coletivas que prioriza a qualidade e o significado dos discursos. (MENDES, 2012).

[...] tomar depoimentos como fonte de investigação implica extrair daquilo que é subjetivo e pessoal neles o que nos permite pensar a dimensão coletiva, isto é, que nos permite compreender a lógica das relações que se estabelecem (estabeleceram) no interior dos grupos sociais dos quais o entrevistado participa (participou), em um determinado tempo e lugar. (DUARTE, 2004, p.219).

As entrevistas foram aplicadas individualmente e áudio-gravadas, para tentar responder aos objetivos da pesquisa de: investigar a percepção dos entrevistados sobre seu contexto laboral, identificar as estratégias defensivas individuais e coletivas utilizadas, verificar a percepção de vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao viver e trabalhar em uma região fronteira, além de como ocorreu a adaptação ao cotidiano fronteiro.

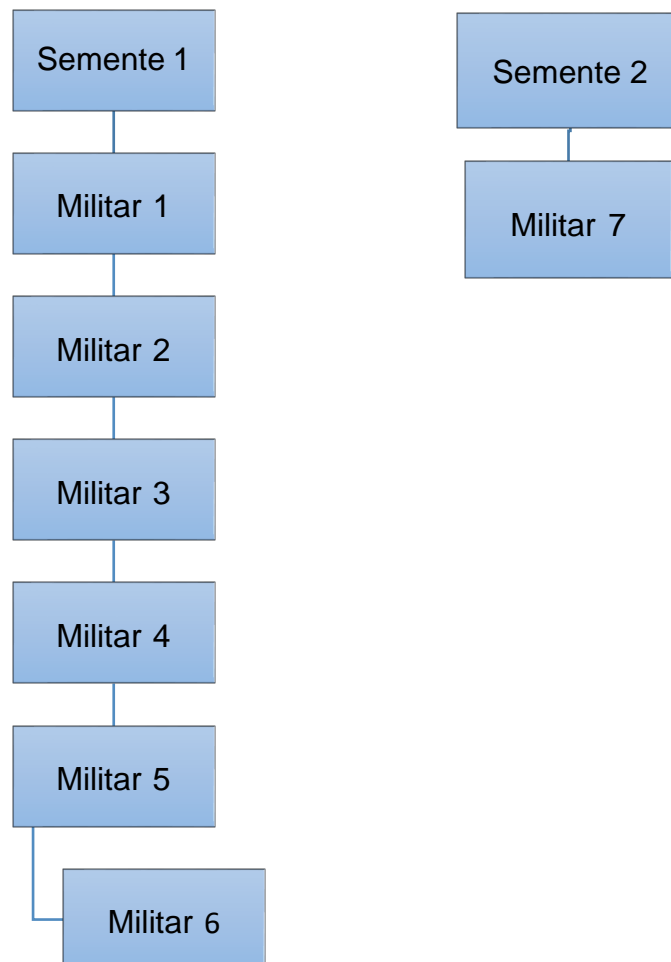
3.3. TÉCNICA DE AMOSTRAGEM E PARTICIPANTES DA PESQUISA

O estudo foi realizado por meio de uma amostragem não probabilística por conveniência, no qual militares que durante a vida laboral exerceram suas atividades no 6º Distrito Naval, na fronteira Brasil-Bolívia, assim como em outros distritos da Marinha e atualmente se encontram na reserva remunerada, foram convidados a participar de forma voluntária, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE 2) e do Termo de Consentimento de uso do som e da voz (TCUSV) (APÊNDICE 3)

Os sujeitos foram recrutados e selecionados por meio da técnica metodológica Bola de Neve (*snow ball*); ela é constituída por cadeias de referências, são acionados “informantes chaves” - nomeados como sementes – com objetivo de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente, até que o objetivo seja alcançado, ficando os conteúdos dos novos participantes repetitivos. A utilização dessa metodologia justifica-se uma vez que essa técnica é útil no estudo de populações difíceis de serem acessadas ou estudadas. (VINUTO, 2014). Nesse sentido, por ser a Marinha uma instituição rígida, e devido à escassez, no país, de estudos com militares das Forças Armadas, sobretudo dessa população que se encontra na faixa de fronteira, pode-se considerar esses sujeitos como um grupo de difícil acesso.

Assim, a dinâmica para a execução da amostragem em bola de neve da pesquisa foi organizada da seguinte forma: como ação inicial buscou-se informantes-chaves, referências pessoais da pesquisadora, sementes 1 e 2, para encontrarem pessoas que preenchessem os requisitos dos critérios de inclusão da pesquisa, dentro da população geral. Essas sementes foram necessárias já que uma amostra probabilística inicial seria impraticável e assim elas foram fundamentais para iniciar os contatos e a tatear o grupo a ser investigado. Posteriormente, solicitou-se que as pessoas indicadas pelas sementes, militares da reserva remunerada, caso soubessem e pudessem, sugerissem novos contatos com as características almejadas, a partir da própria rede pessoal. Conseqüentemente, o quadro de amostragem cresceu até os conteúdos ficarem repetitivos, saturando a amostra, e o número de participantes suficientes para a condução da pesquisa. Conforme ilustração abaixo:

Figura 02: Organograma das sementes e suas indicações.



Fonte: Produzido pela autora para ilustrar a amostragem.

A escolha por militares na reserva se deu pela dificuldade em acessar os militares na ativa, devido ao ambiente militar ser altamente rígido, regrado, fechado e pelo fato das entrevistas ocorrerem dentro da instituição, o que poderia inibir os sujeitos.

De acordo o artigo 3º § 1º letra b da lei nº 6.880 (BRASIL, 1980), Estatuto dos Militares, os militares na inatividade são definidos como:

- I - os da reserva remunerada, quando pertençam à reserva das Forças Armadas e percebam remuneração da União, **porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação ou mobilização**; e
- II - os reformados, quando, tendo passado por uma das situações anteriores estejam **dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa**, mas continuem a perceber remuneração da União.
- III - os da reserva remunerada, e, excepcionalmente, os reformados, executado tarefa por tempo certo, segundo regulamentação para cada Força Armada. (Grifo nosso) (BRASIL, 1980).

Como é possível perceber, os militares que constituem a reserva remunerada (grupo escolhido para participar da pesquisa) ainda podem retornar para ativa, portanto, a ressignificação do sofrimento vivenciado na época de atividade profissional pode ajudá-los, caso esse retorno ocorra.

Todos os 7 entrevistados eram homens, tal fator corrobora com o imaginário social de que o ambiente das Forças Armadas é composto em sua maioria pelo sexo masculino. Todos os participantes entraram na MB por meio do serviço obrigatório e “engajaram”. A idade dos entrevistados variou entre 55 e 95 anos, 6 deles declararam ser casados e um viúvo. O tempo de permanência como militar da ativa variou entre 29 e 33 anos, e todos serviram em algum momento da carreira profissional no COM6ºDN, sendo que após terem pedido “baixa”, quatro militares encontram-se inativos ou em trabalhos voluntários, dois trabalham de forma remunerada em outras atividades e apenas um retornou para trabalhar na MB no COM6ºDN após ter ido para a reserva sob a forma de contrato de trabalho.

Tabela 01: Dados socioeconômicos e ocupacionais de militares reservistas participantes da pesquisa

Nome	Idade	Tempo total de MB	Tempo de fronteira	Última função

Bento	64	26 anos	4 anos	Escrevente – fuzileiro
Escobar	65	29 anos	0	Escrevente – fuzileiro
Brás	67	33 anos	7 anos	Gestor interno de pelotões – fuzileiro
Simão	62	27 anos	2 anos	Cozinheiro – armada
Estácio	66	30 anos	5 anos	Detalhista – fuzileiro
Jacó	95	Aposentado por invalidez	-	Motorista – fuzileiro
Rubião	55	28 anos	7 anos	Escrevente – fuzileiro

Fonte: Produzido pela autora a partir dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas.

É de suma importância ressaltar que os nomes acima descritos de maneira alguma são os nomes originais dos participantes; trata-se de nomes fictícios, criados pela pesquisadora para que houvesse facilidade na hora de identificar falas e discutir os resultados.

3.4. LOCAL, PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA ENTREVISTA E CUIDADOS ÉTICOS

Os participantes foram convidados a participar de forma voluntária, mediante assinatura do TCLE (APÊNDICE 2) e do TCUSV (APÊNDICE 3) atendendo à resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012b) que trata de pesquisas e testes em seres humanos. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humano da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal, sendo aprovada pelo número CAAE 20301319.9.0000.0021 (ANEXO A).

O período que compreendeu as entrevistas foi de dois meses (janeiro e fevereiro de 2020). O local onde ocorreram as entrevistas foi o laboratório de Saúde Mental do Trabalhador do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1, ambiente com mínimo de ruídos, com conforto, sigilo e privacidade, distante do antigo ambiente de trabalho, para que os militares não se sentissem constrangidos em seus relatos; além de ser central, entre as cidades de Corumbá e Ladário, para que facilitasse o deslocamento

para os participantes residente das duas cidades; a data e o horário foi acordado com cada participante *a priori*, via “*WhatsApp*”, após o participante que o indicasse fornecesse o contato pessoal. Cada entrevista durou em média 1 hora e 30 minutos, tendo sido todas elas gravadas com aceitação prévia e assinatura no TCLE (APÊNDICE 2) e TCUSV (APÊNDICE 3), e utilizou-se um aparelho gravador para posterior transcrição e análise. Foi esclarecido que durante as gravações houvesse o cuidado das duas partes para que não fosse dito nenhum nome específico de qualquer sujeito, para que não houvesse nenhuma forma de identificação.

3.5. ANÁLISE DOS DADOS

Após a aplicação e gravação, as entrevistas individuais foram transcritas na íntegra, e posteriormente submetidas à análise, os resultados foram apreciados com base na técnica de Análise do Núcleo de Sentido (ANS), desenvolvida por Mendes (2007b). A ANS se baseia na análise de conteúdo categorial de Bardin (2004) e privilegia os aspectos reais e simbólicos da interação do sujeito com o seu contexto de trabalho, por meio da leitura das transcrições e exploração dos conteúdos verbalizados, identifica-se os temas recorrentes, nomeando-os e definindo-os. Ao priorizar a escuta e buscar meios de compreender a lógica do sujeito entrevistado, o pesquisador consegue direcionar a entrevista para o levantamento de dados referente à organização do trabalho, subjetivações de prazer e sofrimento, estratégias defensivas etc. (MENDES, 2007b).

É por meio da palavra que o pesquisador tem acesso aos conteúdos latentes; é por meio da análise das contradições, incoerências e mecanismos de defesa expressos no discurso, que é possível a verificação da dinâmica de prazer-sofrimento em relação ao contexto de trabalho, das mediações, da saúde dos processos de subjetivação antecedentes. (MENDES, 2007b, p. 85).

A análise realizada por esta pesquisa priorizou os aspectos reais e simbólicos utilizados pelos sujeitos em sua interação com o contexto de trabalho vivido na época em que exerciam suas funções. Os temas foram categorizados com base em sua recorrência, extraídos das verbalizações dos trabalhadores, de acordo com as semelhanças semânticas, e assim categorizados. Essa técnica possibilitou identificar o conteúdo propriamente dito, considerando a materialidade linguística por meio das condições empíricas do texto, e assim, as categorias para interpretação foram

estabelecidas. Além dos conteúdos manifestos e recorrentes, a ANS também permitiu o acesso aos conteúdos latentes, psicológicos e contradições, o que foi de grande importância para a compreensão e análise da relação entre os participantes e o contexto laboral.

Cabe ressaltar que em cada núcleo de sentido formado, os critérios de fidedignidade, homogeneidade, detalhamento, pertinência e exclusividade foram levados em consideração, além dos critérios relacionados levarem em conta o fato das vivências analisadas serem provenientes das lembranças dos participantes. Assim, a descrição dos núcleos foi exercida pelas verbalizações dos próprios participantes, que proporcionaram aspectos simbólicos e reais recursivos no processo de interação já experienciado no trabalho, os quais contribuíram para as categorizações de uma análise mais detalhada.

Considerando o objetivo geral desse estudo, compreensão da relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico em militares reservistas da Marinha que atuaram na região da fronteira Brasil-Bolívia, e os objetivos específicos (identificação do conhecimento prévio acerca da região da fronteira Brasil-Bolívia antes da movimentação junto aos militares; identificação das dificuldades na adaptação ao cotidiano fronteiriço e à nova rotina e contexto laboral; análise das estratégias e mecanismos de defesa, tanto individuais quanto coletivos, utilizados pelos participantes frente ao sofrimento no trabalho, e a ocorrência de patologias sociais - servidão voluntária, sobrecarga e violência - nesses profissionais), que se buscou entender o sentido do trabalho militar na região da fronteira Brasil-Bolívia para aos participantes. Pode-se depreender também que a pesquisa contribuiu para o repensar sobre significados ainda ocultos para os próprios trabalhadores, proporcionando uma nova interpretação do trabalho desenvolvido.

Seguindo as premissas até aqui explanadas, os dados obtidos e sua análise foram organizados em duas tabelas, a primeira (Tabela 02) com aspectos relativos à fronteira Brasil-Bolívia, organizada em uma categoria, com dois elementos junto aos respectivos núcleos de sentido. A segunda (Tabela 03) com aspectos relativos à organização do trabalho, contendo quatro categorias, cada uma delas com elementos e núcleos de sentido que desencadearam e nortearam a interpretação e discussão dos dados, conforme ilustram as tabelas abaixo.

Tabela 02: Tabela que contém os aspectos relativos à Fronteira Brasil-Bolívia.

Categoria	Elementos	Núcleos de Sentido
Fronteira Brasil-Bolívia	Movimentação	<ul style="list-style-type: none"> - “Pra mim foi normal... Não teve nada demais... Bom que ganha tempo... Em 3 anos ganha 1 ano.” - “Eu queria vir pra cá... É diferente quando você vai involuntariamente.” - “Não conseguia vir pra cá... Tentei algumas vezes, mas não conseguia... Era difícil por causa da especialidade, só tinha uma ou duas vagas pra cá.” - “Solicitei pra vir pra cá... Levei 2 anos.”
	Particularidades	<ul style="list-style-type: none"> - “Aqui está sempre preparado para a trabalhar em conjunto com exército que implica ações pro país fronteiriço por ser instável.” - “Exercício aqui é muito puxado... No jacarezinho aqui, come até cobra, nem rede de campanha não leva, dorme no chão e exercício o dia todo. O treinamento aqui é mais difícil que no Rio... Lá é simulação do ambiente... Aqui, o cara entra no rio de verdade, lá é piscina... O calor aqui também contribui muito pra dificuldade.” - “A diferença é que aqui é nível fluvial... Rio (1º distrito) é o mais abrangente e marítimo... 7º distrito é voltado para segurança de autoridades.” - “Têm diferenças entre servir na fronteira e na faixa litorânea... Nas fronteiras têm riscos, contrabando...” - “Estranhei embarcar em navio pequeno (de rio)... Parece que não anda... É bom pra trabalhar porque é pouca gente.... Quando viaja era sufocante... Porque parece que nunca chega”.

Fonte: Produzido pela autora a partir dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas.

Tabela 03: Tabela que contém os aspectos relativos à Organização do trabalho.

Categorias	Elementos	Núcleos de sentido
Organização do Trabalho	Hierarquia	<ul style="list-style-type: none"> - “Na hora de instrução tem que ouvir o que o mais antigo tem a dizer...” - “Você não pode negar de fazer uma ordem para o mais antigo, mas desde que ela não seja absurda...” - “Tem o que manda e tem o que obedece...” - “Praça é praça e oficial é oficial...” - “Você não tem como ser almirante sem saber nada... Quando ele chega nesse posto ele sabe tudo sobre Forças Armadas.” - “Eu entrei na porta errada... de praça... e não na certa de oficial... que você pode ir a almirante.”

	Disciplina	<p>- “O imediato (capitão de fragata) da base me colocou pra ser mestre das máquinas dos oficiais... Não tinha opção... Tinha que executar... A gente tá aí para isso (silêncio)... obedecer.”</p> <p>- “Como já tinha servido almirante, achei que fossem me colocar pra servir o almirante aqui. Quando cheguei fui para navio... Já estava cansado... Passei por 5 navios no Rio... Mas obedeci...”</p> <p>- “Na Marinha eu aprendi que primeiro você aprende a obedecer e depois a mandar, ao subir na carreira...”</p> <p>- “No início é difícil... Porque todo mundo manda em você... Aí quando você vai a cabo pelo menos você tem uma esquadra... Aí já manda em três, depois cursa pra sargento e vai melhorando, vai aprendendo a mandar... Tem seus defeitos, tem um jogo psicológico...”</p> <p>- “Graças a Deus, fui bem mandado...”</p>
	Rigidez	<p>- “Eu acho que as normas eram muito rígidas... Se for ver, elas até eram anticonstitucionais [...] Por exemplo, um comandante tem autorização para mandar prender e colocar em um cubículo por 5 dias... Eu acho que um comandante não deveria ter esse poder de prender uma pessoa porque ela cometeu um erro, ele não cometeu um crime... Faltar o serviço, não é um crime, é uma contravenção...”</p> <p>- “Os treinamentos eram muito rígidos... Os iniciantes são muito exigidos, principalmente o fuzileiro naval... Serve também como teste, ou gosta ou vai embora.”</p> <p>- “Mas os fuzileiros navais são muito rigorosos [...] Quando atrasava o serviço aplicavam exercícios como punição, por exemplo fazer flexões [...] Eu tive uma formação rigorosa como fuzileiro e até costume passar para meu filho que se ele tivesse uma formação como a minha...”</p> <p>- “Tentar mudar as coisas é difícil... As ideias podem ser boas, mas inovar é difícil porque é preestabelecido...”</p> <p>- “Nosso regulamento não permite você expor seu ponto de vista...[...]”</p>
	Polivalência	<p>- “Eu me organizava dentro dessas 4 funções... Nunca me estressei... Quando você não se organiza, você se perde, e tem prazo né. Às vezes na minha casa ficava planejando a organização do trabalho.”</p> <p>- “Fiz um outro curso pela Marinha e passei a trabalhar nos dois setores administrativo e operativo, acumulava 2, 3 funções (silêncio)... trabalhei muito.”</p> <p>- “Tudo tem que ser executado... Como militar somos preparados para executar tudo... Há riscos...”</p> <p>- “Eu era cantineiro... Ele disse que ia falar com o imediato pra eu dar aula para os recrutas de matemática... E eu disse que não podia, pois, minha esposa estava grávida e eu precisava ajudar ela e que o meu imediato já estava ciente... E ele disse que não, que eu tinha que dar a aula... Eu pensei: - meu curso de matemática não tinha nada a ver com a Marinha, eu que busquei fora, não foi um curso de Marinha, então eles não podiam me obrigar... A MB não me pagava para dar aula...”</p> <p>- “Todos tínhamos que efetuar com o máximo de perfeição possível... Missão dada missão cumprida, não existia não conseguir fazer.”</p>
	Normatizações	<p>- “Na Marinha tem que dar um jeito... Pede material de um de outro e o serviço sai... Depois a gente ia encaixar nas normas... Fazer os papéis de empréstimo de material e informar o comandante.”</p> <p>- “A gente precisa dar um jeito... A missão precisa ser cumprida... Vai buscando em outros setores até concluir a tarefa.”</p>

	<p>Relações Interpessoais</p>	<p>- “[...] nos primeiros anos você vê um distanciamento muito grande... O comandante lá em cima dando ordem e os comandados lá embaixo.”</p> <p>- “Eu pedia um sargento junto comigo pra ter com quem reveza e ele dizia que não era preciso... Que ele sempre buscava um lombo que ele pudesse chicotear, se tivesse mais de um ele não sabia em quem ele podia chicotear, dizendo em forma de brincadeira...”</p> <p>- “O fuzileiro naval tem sempre que se safar... Eu já vi um fuzileiro querer agredir um comandante por causa dessa frase... Ele ouviu e disse para o comandante vai se safar você seu filho da p...”</p>
<p>Mobilização Subjetiva</p>	<p>Criatividade</p>	<p>- “Tinha que ter criatividade... Porque as coisas tinham que ter solução... Eu não podia realizar sem a ordem dele... Eu apresentava a solução e precisava deles acatarem...”</p> <p>- “Para cada função que eu ia buscava o regimento que regulava ela e criava como se fosse um “burrinho” pra mim e ficava mais fácil pra tirar as minhas dúvidas [...] um comandante (capitão de corveta) pediu pra eu fazer um documento... Eu fiz o certo e tive que engavetar, porque ele mandou eu fazer do jeito que ele queria... Eu fiz a minuta e falei pra ele assinar, quando foi pro comandante (chefe dele) perguntou quem tinha feito, mandou me chamar... Eu levei o que eu tinha feito e o que meu chefe tinha mandado...tive que achar um jeito de falar com meu chefe...”</p> <p>- “Às vezes a MB tá errada... Mas está escrito assim... não tem muito o que fazer... Muitas vezes eu passei a colocar a referência... O artigo atrás do documento pra ele consultar e eu evitar atrito e ele assinava com mais segurança...”</p>
	<p>Reconhecimento</p>	<p>- “Quando o comandante me chamou na frente da tripulação toda para me elogiar... Ser reconhecido... Nunca pensei que ele fosse fazer isso... Me chamar na frente de todos... Dizer que eu enquanto sargento desempenhei bem minhas funções... Que eu era um exemplo... Me elevou bastante.”</p> <p>- “Como prêmio eu fui para Antártica... Era para reabastecer, ficamos 6 horas lá... Pelo caminho fomos conhecendo os países... São coisas boas... Entre outras viagens que você faz... E reconhecimento, às vezes... Como em formatura ser elogiado, lembrado pelo chefe.”</p> <p>- “Tive na minha CR... Nesse trabalho de vacinação de cachorro... A prefeitura de Ladário mandou documento nos elogiando... Porque é difícil ter elogio... E eu tive.”</p> <p>- “Quando é indicado para algum curso extra... Ganhar o que você acha que mereceu...”</p>

Sofrimento e defesas	Sofrimento por ingratidão	<p>- “O acidente foi o que me deixou mais insatisfeito... [...]Fui processado pela MB de negligência e imperícia... Eu não era relaxado, entregava o carro todo arrumado sempre... No ano de 1957 fui absolvido e consegui reformar...”</p> <p>- “Na área militar, muitas vezes quem recebe o elogio é o comandante... Mas eles agradecem e reconhecem o seu esforço, a maioria deles. ”</p> <p>- “Na Marinha enquanto você está fazendo, está tudo bem... Se você adoeceu deixam você lá largado (silêncio)... Minha mulher que brigou com o imediato lá... Disse a ele que eu só servia para trabalhar e que quando adoeci ninguém foi lá me ver... No outro dia o comandante foi lá me visitar (silêncio) ...”</p> <p>- “Como fuzileiro eu acho que no nível de praça... O interstício não é o mesmo da marinha de gola... O interstício de 3º sargento pra 2º sargento é de 5 anos, enquanto o deles é de 4 anos... Isso é um fator de insatisfação... A MB é a mesma... As matérias são as mesmas... Quando você chega no último posto da carreira demorou cerca de 3 anos a mais... Sendo militares da mesma turma... Turma depois da sua te ultrapassa por causa disso...”</p> <p>- “[...] levei 20 anos pra cursar pra sargento aí no dia seguinte que era a formatura que eu iria colocar 3 divisas no braço ao invés de duas, passei esse tempo todo como cabo sem saber nada?... Por causa de 3 pedaços de pano eu vou passar a saber de tudo?... É por isso que tem gente que vai preso, porque não aguenta a pressão... Esse jogo psicológico... Eu era um merda antes?...”</p> <p>- “A única coisa foi a promoção (silêncio)... Única mágoa que eu tenho da MB até hoje... Meus colegas da minha turma foram a suboficiais antes de mim... Passei 11 anos como 2º sargento, quase 6 anos a mais, quebrou a hierarquia... Vê outros que cursaram comigo ser promovido na frente, senti como se tivesse na geladeira, porque a promoção de suboficial demorou tanto.”</p> <p>- “No meu tempo, até por ter menos gente era mais difícil ter reconhecimento e promoção... Eu levei 15 anos para ser sargento... Passava nas provas antes disso... Só que enquanto para a infantaria tinham 50 vagas, pra escrevente tinha 3... Muita gente com nota menor que a minha cursava antes de mim.”</p>
	Racionalização	<p>- “Não podia fazer nada diferente, porque tinha que seguir as regras. ”</p> <p>- “Espírito de querer cumprir o que é determinado... Aqui mesmo, por exemplo, está na hora do almoço e estou em alguma atividade... Eu só almoço após acabar o que estou fazendo... Fica aquela ideia fixa de terminar as coisas...”</p> <p>- “[...] colocava na cabeça: não errar, pra não ser punido... Procurando seguir as normas que a MB quer”</p>
	Virilidade	<p>- “Mas os fuzileiros navais são muito rigorosos, acho que hoje isso é menos... Quando atrasava o serviço aplicavam exercícios como punição, por exemplo fazer flexões...”</p> <p>- “Nunca reclamei não, porque você tem que saber o que você quer... Quando precisava pegar duro ficava até mais tarde, mas quando passava tínhamos nossas regalias também. ”</p> <p>- “Bati a pistola na mesa e disse que ele teria de me ouvir... Disse que estava de dispensa e dava o serviço enquanto outros não... Aí ele me trocou... Às vezes, não é insubordinação, mas você tem que colocar aquilo que é justo. ”</p> <p>- “[...] sempre gostei de desafio... Quando me mandavam para alguma missão confiavam em mim porque tinha essa capacidade de desenvolver e cumprir a missão... Nunca fiquei magoado de me mandarem para alguma missão, porque eu era capaz de cumprir, sempre transmiti confiança.”</p>

	Silêncio	<p>- “Quando fui para reserva eles não queriam, mas eu já não aguentava mais... Quando o navio levantava eu já mareava... É porque eles não viam... Eu não deixava transparecer... Tenho muitos dias de mar... Mesmo ficando mareado... É um sacrifício e tanto... Falo com a mulher que paguei todos os meus pecados... Passei muito sufoco... Mulher não sabe disso...”</p> <p>- “Tem que controlar as emoções, disfarçar... Porque na minha época, víamos coisa que não devia ser feita, daquela maneira... Via gente ser chamada atenção e punida na frente das outras... Eu me sentia até revoltado por dentro... E pensava por que não chamava a pessoa separado... Mas eu disfarçava para não receber o mesmo tipo de tratamento.”</p>
	Álcool e tabaco	<p>- “Devido o serviço eu passei a fumar mais... Lidar com dinheiro é muita responsabilidade... Depois que parei de trabalhar eu parei... Eu relaxava no cigarro... Ou comemorava fumando um cigarro...”</p> <p>- “Muito colega meu se tornou alcoólatra... O cara aprende a beber lá... Fuzileiro fica no mato... Pega frio, tem que tomar álcool e fumar... Como fica lá no vento no frio assim?”</p>
Adoecimentos e patologias	Doenças e acidentes no trabalho	<p>- “Tive pneumonia. Porque dormia em local insalubre, o alojamento... E me deu pneumonia... Eu vi colegas morrerem, mutilado (silêncio)... acidente de granada...”</p> <p>- “Estava dirigindo um carro, Truck, com 6 rodas [...]Estava de serviço e fui à Corumbá, à noite, estava chovendo, o asfalto era muito ruim, cheio de buraco, o carro bateu no buraco, o carro subiu e rolou o barranco (silêncio)... Fiquei desacordado... Fiquei 6 meses internado no hospital geral da Marinha (RJ) tive que fazer cirurgias... Perdi parte do braço direito, um pedaço do cotovelo e o rádio, o cúbico conseguiu salvar.”</p> <p>- “O que desenvolvi foi hipertensão... Mas controlo... Eu desenvolvi isso quando estava em Brasília... Não sei se tem a ver... Eu acho que o trabalho influenciou... Porque em alguns momentos acelerava meu coração.”</p>
	Estresse	<p>- “No navio eu era cozinheiro, mestre d’armas, fiel, gestor de caixa de economia e responsável pelo municiação... 5 funções em uma pessoa... Fui parar no hospital com estresse (silêncio)... Aí viram que eu estava muito estressado e diminuíram... Fiquei como cozinheiro e gestor de caixa de economia [...] Me deu colite... Eu tive uma diarreia brava de estresse e o médico me receitou antibiótico... E não pode tomar com barriga vazia... Deu ferida no estômago... Fiquei uns 15 dias internado... O médico disse que se voltasse a ter não era estresse, mas não voltou... Comprovou que foi o estresse pelas 5 funções acumuladas e o oficial ainda ficava me apertando...”</p> <p>- “A empresa entregou, eu assinei aí a empresa usa a mesma nota e o mesmo pedido em outro local e nós que éramos culpados?... Aí eles concordaram e acabou a sindicância... Mas passar por isso foi muito estressante...”</p>
	Suicídio	<p>- “Teve colegas meus que até quiseram se matar (silêncio)... Se jogar no mar porque era viagem longa, ainda bem que viram e pegaram ele... Tudo de desespero... Ficar confinado... As pessoas ficam estressadas e irritadas...”</p> <p>- “No rio onde eu servia, no comando da divisão anfíbia, ele suicidou no estacionamento, que problema ele estaria vivendo? Ninguém pode julgar, a cabeça foi fraca naquele momento, a gente passa por momentos emocionais difíceis.”</p>
	Sobrecarga	<p>- “Por causa do serviço... Você via que não tinha gente suficiente... Grupamento supria necessidade da gola... marujo... Gola não dava serviço externo... Sentia que era sobrecarregado devido à falta de pessoal. ”</p>

		<p>- “Os últimos cargos que tive ocupei 3, 4 funções... Aí comandante pedia pra assumir mais coisas... Por isso eu pedi pra sair... Porque estava muito sobrecarregado...”</p> <p>- “Nas Forças Armadas não tem hora extra... Isso é uma das coisas que a gente questiona... Principalmente a praça... Quem dá serviço noturno... Eu dei também... Praticamente são 3 dias de rotina normal (7h às 17h) e um de serviço (24 h), quando você vai contabilizar 35 anos de trabalho, você praticamente tirou 10 anos de serviço...”</p>
	Violência	<p>- “A hierarquia permite que alguns abusem... Tem gente que trata os outros iguais lixos.”</p> <p>- “Tive um comandante que me mandou calar a boca e eu disse que ia representar contra ele, que isso não era termo militar... Eu já tinha mais de 10 anos, não aceitei... Nunca deixei ninguém pisar em mim... Tem que saber exercer a autoridade...”</p> <p>- “Quando você vai embora tem que fazer exames e demorou para chegar meus exames... Aí um capitão de corveta cismou que eu estava mentindo que não tinha pedido pra ir para casa, tinha falado pra ficar atoa... Quase me prenderam... Deu um problema no meu eletro e tiveram que fazer uma junta médica e não resolvia e me mandaram para um especialista no Hospital Marcílio Dias, no Rio de Janeiro.”</p> <p>- “Eu achei uma injustiça, estava de férias e alguém faz algo e me punem...”</p> <p>- “Entrei e falei pro comandante: - “Estou preso? Está pegando”... Quando sentei jogaram a luz em mim... Pedi pra tirar e disseram que eu era arrogante... Eu disse que não, que eu tratava as pessoas do mesmo jeito que elas me tratavam...”</p>
	Servidão Voluntária	<p>- “O oficial estuda e determina... A praça cabe fazer do início ao fim da carreira, ele não tem folga... Ele tem que fazer...”</p> <p>- “Fiz funções que não queria, mas a Marinha manda e acabou... [...] Não tinha escolha, era pegar ou largar...”</p> <p>- “Na Marinha não tem hora extra e nem greve, tem que sempre estar disponível...”</p> <p>- “A Marinha mandou uma esquadra para ficar rodando em volta para não deixar nenhum navio estrangeiro entrar... Ficamos em Florianópolis... Era solteiro na época... Então não tinha preocupação se morresse.... Todo mundo com medo (silêncio)... Inclusive eu... Porque guerra é guerra... Um torpedeiro dava um tiro tremia tudo...”</p> <p>- “Quando a bomba caiu em Hiroshima... A tropa da lancha, quando a guerra acabou no pacífico... Soltamos foguetes... Porque íamos morrer lá todos... Éramos patriotas demais, mas militar é para isso.”</p>

Fonte: Produzido pela autora a partir dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas.

SEÇÃO IV

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção é feita a explanação e discussão dos dados obtidos nas entrevistas, os quais foram identificados aos aspectos ligados à fronteira, à organização do trabalho, à mobilização subjetiva, ao sofrimento e defesas e ao adoecimentos e patologias gerados em relação à época em que os militares estavam na ativa e exerceram suas atividades laborais, incluindo o período em que trabalharam no Com6ºDN.

Ao longo de toda a discussão apresentada, a interpretação dos dados estará respaldada nas reflexões apresentadas nas seções anteriores, as quais discutem e apresentam o histórico da Marinha brasileira na fronteira Brasil-Bolívia, as particularidades desse território e suas possíveis implicações sobre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico dos militares que atuaram nessa região e os conceitos que norteiam a psicodinâmica do trabalho.

4.1. INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os resultados encontrados não configuraram um sofrimento psíquico específico devido a localidade, região da fronteira Brasil-Bolívia. Mas sim, que o sofrimento psíquico está relacionado à forma de estruturação da organização do trabalho (rígida e sem liberdade para que o trabalhador consiga ressignificar o sofrimento), independente da região em que se trabalha. O que corrobora com o referencial teórico-metodológico da PDT que estuda o papel preponderante que a organização do trabalho exerce sob o sofrimento mental devido a relação que ela possui com o sujeito. (DEJORUS, 2004b).

Contudo, aspectos importantes que abordam o contexto militar e a região fronteiriça merecem destaque, pois apontam as particularidades do trabalho nesse local. Por esse motivo preferiu-se dividir os resultados e as discussões em: aspectos relativos à fronteira Brasil- Bolívia e aspectos relativos à organização do trabalho.

- RELACIONADOS À FRONTEIRA BRASIL-BOLÍVIA

Os aspectos relacionados à fronteira Brasil-Bolívia foram agrupados em uma tabela separada, tabela 2, com uma categoria, fronteira Brasil-Bolívia e dois elementos: movimentação e particularidades.

Categoria – Fronteira Brasil-Bolívia

Ao compararem com o distrito sede da Marinha no Brasil (1º Distrito Naval, Rio de Janeiro), o 6º Distrito Naval apresenta menor número quantitativo de unidades e de militares, o que apresenta impacto na rotina diária laboral, como uma escala de serviço mais apertada, entretanto, os militares participantes foram categóricos ao afirmarem que o trabalho em si não diverge, pois, as normas são as mesmas em todos os distritos navais, como eles mesmos disseram, “ a Marinha é uma só”. Diante disso, e das experiências relatadas durante a entrevista terem abordado a vida laboral como um todo, com relatos que foram vividos em vários distritos e sedes navais, buscou-se destacar elementos que retratam a singularidade da região fronteira em estudo.

Elementos encontrados:

- Movimentação
- Particularidades

Falas que representam a categoria:

- Movimentação:

- *“Pra mim foi normal... Não teve nada demais... Bom que ganha tempo... Em 3 anos ganha 1 ano.” (Simão)*
- *“Eu queria vir pra cá... É diferente quando você vai involuntariamente.” (Simão)*
- *“Não conseguia vir pra cá... Tentei algumas vezes, mas não conseguia... Era difícil por causa da especialidade, só tinha uma ou duas vagas pra cá.” (Escobar)*
- *“Solicitei pra vir pra cá... Levei 2 anos.” (Brás)*

- Particularidades:

- *“Aqui está sempre preparado para a trabalhar em conjunto com exército que implica ações pro país fronteiro por ser instável.” (Rubião)*
- *“Exercício aqui é muito puxado... No jacarezinho aqui, come até cobra, nem rede de campanha não leva, dorme no chão e exercício o dia todo. O treinamento aqui é mais difícil que no Rio... Lá é simulação do ambiente... Aqui, o cara entra no rio de verdade, lá é piscina... O calor aqui também contribui muito pra dificuldade.” (Jacó)*
- *“A diferença é que aqui é nível fluvial... Rio (1º distrito) é o mais abrangente e marítimo... 7º distrito é voltado para segurança de autoridades.” (Rubião)*
- *“Têm diferenças entre servir na fronteira e na faixa litorânea... Nas fronteiras têm riscos, contrabando...” (Brás)*
- *“Estranhei embarcar em navio pequeno (de rio)... Parece que não anda... É bom pra trabalhar porque é pouca gente.... Quando viaja era sufocante... Porque parece que nunca chega”. (Simão)*

Discussão:

De acordo com a tabela 1, a categoria tempo total de MB é composta pelos anos trabalhados acrescidos de 1/3 do tempo em que eles realizaram suas atividades em regiões consideradas como área alfa, caso da cidade de Ladário, região da fronteira Brasil-Bolívia. Isso ocorre devido à gratificação de localidade especial, a gratificação possui basicamente dois benefícios: uma gratificação pecuniária mensal e um acréscimo no cômputo dos anos de serviço exercido nesses locais, as localidades classificadas como Categoria “A” ou área alfa além da gratificação financeira mensal de 20% do salário, a cada dois anos, consecutivos ou não, de efetivo serviço, há um acréscimo de 1/3 no tempo, isto é, a cada dois anos, aumentam oito meses na contagem dos anos de serviço. (BRASIL, 2006). Como ilustra a tabela 1 na categoria tempo de fronteira, cinco militares participantes da pesquisa se beneficiaram da gratificação de localidade especial e acrescentaram tempo de serviço ao tempo total de MB e assim puderam ir para a reserva remunerada mais cedo, além

de no caso de alguns com a patente superior, de suboficial. Esse fato torna a cidade atrativa para alguns militares como apontam as falas dos participantes de acordo com a tabela 02.

Ainda de acordo com a tabela 01, os únicos participantes que não acumularam o tempo de gratificação de localidade especial foram: Jacó que devido ao acidente ficou incapaz para exercer suas atividades laborais, e Escobar que, de acordo com seu relato, (*“Não conseguia vir pra cá... Tentei algumas vezes, mas não conseguia... Era difícil por causa da especialidade, só tinha uma ou duas vagas pra cá.”*) trabalhou pouco tempo na região fronteira, apesar das tentativas de movimentação, sua especialidade não possuía muitas vagas na região, como ilustra sua fala na tabela 02.

A maioria dos participantes da pesquisa (seis) eram originários da região fronteira, Brasil-Bolívia, apenas um não era originário das cidades de Corumbá e Ladário, porém ele declarou durante a entrevista que durante a boa parte de sua vida profissional exerceu suas atividades em regiões de fronteira, como se pode observar na tabela 1 pelos anos acumulados de exercício profissional nessas áreas, além de ter escolhido viver na região da fronteira Brasil-Bolívia por considerar que nesse local ele e sua família possuem uma qualidade de vida melhor. Diante de tais fatos, pode-se concluir que os participantes da pesquisa já tinham conhecimento prévio sobre a região e não encontraram dificuldades para se adaptarem à cultura e aos hábitos locais, o que inclui a presença a população boliviana e de imigrantes em sua rotina, e assim, o processo de territorialização, des-territorialização e re-territorialização foi mais fácil de ser realizado.

A pesquisa não evidenciou a imaginada ambiguidade entre as percepções subjetivas de fronteira percebida e fronteira vivida que seriam experienciadas pelos militares participantes da pesquisa, nem as dificuldades em se ajustarem à cultura fronteira. O participante Brás inclusive relatou que foi difícil conseguir sua movimentação para a região, como é possível verificar na fala: *“Solicitei pra vir pra cá... Levei 2 anos.”*, o que descontrói a ideia de que a fronteira Brasil-Bolívia seria um local inóspito e perigoso esses fatos desmistificam as hipóteses levantadas inicialmente e podem ser explicados devido a maior parte dos participantes serem oriundos da fronteira Brasil-Bolívia.

Em relação à nova rotina e contexto laboral, parece que esses aspectos tiveram maior impacto na adaptação, visto que as particularidades da região foram apontadas pelos participantes como diferenciais quando comparadas aos outros Distritos Navais que eles já atuaram. Como aspectos singulares do trabalho exercido no 6º Distrito Naval, eles apontaram: a necessidade de integração entre as Forças Armadas presentes na região, Marinha e Exército, pois essas muitas vezes exercem missões conjuntas no patrulhamento e segurança Nacional; a questão do tráfico e contrabando que coloca as fronteiras como porta de entrada dessas substâncias; os treinamentos exercidos na região seriam mais “puxado” que no Rio de Janeiro devido ao fato do ambiente físico não ser uma simulação e sim a selva em sua realidade, portanto fatores como calor, mato e rio, tornam a experiência mais difícil; as diferenças do navio marítimo para o navio fluvial; enquanto que Rubião explanou as particularidades de cada distrito naval que ele já trabalhou. Essa última afirmativa corrobora com os achados da pesquisa de que apesar da Marinha brasileira ser uma e suas regras e normas valerem para todas suas unidades, os locais carregam particularidades que de certa forma atravessam o trabalho, seja como um atrativo ou como dificultador.

- RELACIONADOS À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Os aspectos relacionados à organização do trabalho foram agrupados em outra tabela, tabela 03, com quatro categorias: a primeira categoria, organização do trabalho, possui seis elementos (hierarquia, disciplina, rigidez, polivalência, normatizações e relações interpessoais); a segunda categoria, mobilização subjetiva, dois elementos (criatividade e reconhecimento); a terceira categoria, sofrimentos e defesas, cinco elementos (sofrimento por ingratidão, racionalização, virilidade, silêncio e álcool e tabaco) e a última categoria, adoecimentos e patologias, seis elementos (doenças e acidentes no trabalho, estresse, suicídio, sobrecarga, violência e servidão voluntária).

Categoria 1 – Organização do Trabalho

As verbalizações dos participantes apontaram a presença de uma estrutura hierárquica altamente rígida, exigindo uma submissão às ordens impetradas pelos

superiores. A existência dessa divisão hierárquica tem impacto direto nas relações interpessoais estabelecidas, principalmente entre oficiais e praças. A pesquisa mostrou também a exigência de uma postura multifuncional, como demonstra o discurso de ter de cumprir a “missão”, fazendo com que os militares se colocassem em uma posição de atender sempre ao que era demandado. Isso acarreta outras consequências como: obediência absoluta às normas e aos regulamentos militares e a colocação desses trabalhadores em riscos considerados inerentes à profissão.

Perpassando todos esses aspectos, ainda é possível verificar uma lacuna entre o que era prescrito e o trabalho real, mesmo não sendo falada abertamente, há diversos momentos em que isso escapa, ao dizerem que tinham de executar tudo e com isso acabavam dando “um jeitinho”, contrariando o discurso de que tudo na Marinha é normatizado.

Cabe salientar que mesmo sendo um órgão público, a MB é atravessada por elementos constituintes da estrutura neocapitalista, como: pressão por resultados, individualismo, hierarquização, rigidez, polivalência e comprometimento nas relações sociais. O fato de não visar ao lucro diretamente não a isenta de ter de responder o investimento e dinheiro público que lhe são feitos.

Elementos encontrados:

- Hierarquia
- Disciplina
- Rigidez
- Polivalência
- Normatizações
- Relações Interpessoais

Falas que representam a categoria:

- Hierarquia:

- *“Na hora de instrução tem que ouvir o que o mais antigo tem a dizer...” (Estácio)*

- *“Você não pode negar de fazer uma ordem para o mais antigo, mas desde que ela não seja absurda...” (Escobar)*
- *“Tem o que manda e tem o que obedece...” (Simão)*
- *“Praça é praça e oficial é oficial...” (Bento)*
- *“Você não tem como ser almirante sem saber nada... Quando ele chega nesse posto ele sabe tudo sobre Forças Armadas.” (Brás)*
- *“Eu entrei na porta errada... de praça... e não na certa de oficial... que você pode ir a almirante” (Escobar)*

- Disciplina:

- *“O imediato (capitão de fragata) da base me colocou pra ser mestre das máquinas dos oficiais... Não tinha opção... Tinha que executar... A gente tá aí para isso (silêncio)... obedecer.” (Simão)*
- *“Como já tinha servido almirante, achei que fossem me colocar pra servir o almirante aqui. Quando cheguei fui para navio... Já estava cansado... Passei por 5 navios no Rio... Mas obedeci...” (Simão)*
- *“Na Marinha eu aprendi que primeiro você aprende a obedecer e depois a mandar, ao subir na carreira...” (Escobar)*
- *“No início é difícil... Porque todo mundo manda em você... Aí quando você vai a cabo pelo menos você tem uma esquadra... Aí já manda em 3, depois cursa pra sargento e vai melhorando, vai aprendendo a mandar... Tem seus defeitos, tem um jogo psicológico...”*
- *“Graças a Deus, fui bem-mandado...” (Bento)*

- Rigidez:

- *“Eu acho que as normas eram muito rígidas... Se for ver, elas até eram anticonstitucionais [...] Por exemplo, um comandante tem autorização para mandar prender e colocar em um cubículo por 5 dias... Eu acho que um comandante não deveria ter esse poder de prender uma pessoa porque ela cometeu um erro, ele não cometeu um crime... Faltar o serviço, não é um crime, é uma contravenção...” (Brás)*

- “Os treinamentos eram muito rígidos... Os iniciantes são muito exigidos, principalmente o fuzileiro naval... Serve também como teste, ou gosta ou vai embora.” (Brás)
- “Mas os fuzileiros navais são muito rigorosos [...] Quando atrasava o serviço aplicavam exercícios como punição, por exemplo fazer flexões [...] Eu tive uma formação rigorosa como fuzileiro e até costume passar para meu filho que se ele tivesse uma formação como a minha...” (Rubião)
- “Tentar mudar as coisas é difícil... As ideias podem ser boas, mas inovar é difícil porque é preestabelecido...” (Bento)
- “Nosso regulamento não permite você expor seu ponto de vista...[...].” (Rubião)

- Polivalência:

- “Eu me organizava dentro dessas 4 funções... Nunca me estressei... Quando você não se organiza, você se perde, e tem prazo né. Às vezes na minha casa ficava planejando a organização do trabalho.” (Estácio)
- “Fiz um outro curso pela Marinha e passei a trabalhar nos dois setores administrativo e operativo, acumulava 2,3 funções (silêncio)... trabalhei muito.” (Brás)
- “Tudo tem que ser executado... Como militar somos preparados para executar tudo... Há riscos...” (Rubião)
- “Eu era cantineiro... Ele disse que ia falar com o imediato pra eu dar aula para os recrutas de matemática... E eu disse que não podia, pois, minha esposa estava grávida e eu precisava ajudar ela e que o meu imediato já estava ciente... E ele disse que não, que eu tinha que dar a aula... Eu pensei: - meu curso de matemática não tinha nada a ver com a Marinha, eu que busquei fora, não foi um curso de Marinha, então eles não podiam me obrigar... A MB não me pagava para dar aula...” (Estácio)
- “Todos tínhamos que efetuar com o máximo de perfeição possível... Missão dada missão cumprida, não existia não conseguir fazer.” (Escobar)

- Normatizações:

- *“Na Marinha tem que dar um jeito... Pede material de um de outro e o serviço sai... Depois a gente ia encaixar nas normas... Fazer os papéis de empréstimo de material e informar o comandante.” (Bento)*
- *“A gente precisa dar um jeito... A missão precisa ser cumprida... Vai buscando em outros setores até concluir a tarefa.” (Rubião)*

- Relações Interpessoais:

- *“[...] nos primeiros anos você vê um distanciamento muito grande... O comandante lá em cima dando ordem e os comandados lá embaixo.” (Brás)*
- *“Eu pedia um sargento junto comigo pra ter com quem reveza e ele dizia que não era preciso... Que ele sempre buscava um lombo que ele pudesse chicotear, se tivesse mais de um ele não sabia em quem ele podia chicotear, dizendo em forma de brincadeira...” (Escobar)*
- *“O fuzileiro naval tem sempre que se safar... Eu já vi um fuzileiro querer agredir um comandante por causa dessa frase... Ele ouviu e disse para o comandante vai se safar você seu filho da p...” (Escobar)*

Discussão:

A pesquisa ratificou o que a literatura (FRANÇA; GOMES, 2015; LIMA, 2011; MARTINS; KUHN, 2013) já aponta sobre a persuasão que os cursos de formação exercem sobre o ingressante ao serviço militar. A entrada dos rapazes à MB pode ocorrer de duas formas: provas de concurso para cursar a escola naval, prosseguindo à carreira militar na classe de oficiais, e a outra por meio do serviço obrigatório aos 18 anos, na classe de praças. Em ambas formas, os jovens participam de cursos de formação e têm contato direto às regras e normas que se baseiam nos princípios militares, hierarquia e disciplina. Esses princípios estão presentes em toda a estrutura organizacional da MB, e a forma como são transmitidos a rapazes ainda em desenvolvimento trazem reflexos tanto para as dinâmicas laborais estabelecidas como para a vida pessoal de cada um.

Figura 03: Rosa das virtudes, presente no livreto “Nossa Voga”, com os valores ensinados nos cursos militares.



Fonte: Marinha do Brasil, 2020b.

O regulamento disciplinar da MB possui nos artigos 2º e 3º as normatizações desses pilares, como se pode observar:

Art. 2º – Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

Parágrafo único – A disciplina militar manifesta-se basicamente pela:

- obediência pronta às ordens do superior;
- utilização total das energias em prol do serviço;
- correção de atitudes; e
- cooperação espontânea em benefício da disciplina coletiva e da eficiência da instituição.

Art. 3º – Hierarquia Militar é a **ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura militar. A ordenação se faz por postos ou graduações**; dentro de um mesmo posto ou graduação, se faz pela antiguidade no posto ou na graduação.

Parágrafo único – O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. (Grifo nosso). (BRASIL, 1983).

Como aponta o decreto, exige-se uma postura servil, proativa, respeitando o sequenciamento hierárquico. Tais obrigações comprometem grande parte da subjetividade, pois impedem que a individualidade e a singularidade possam se manifestar.

O fato da estrutura hierárquica nessa organização ser ordenada por postos ou graduações, equivale a dizer que há duas classes dentro dessa hierarquia, oficiais e

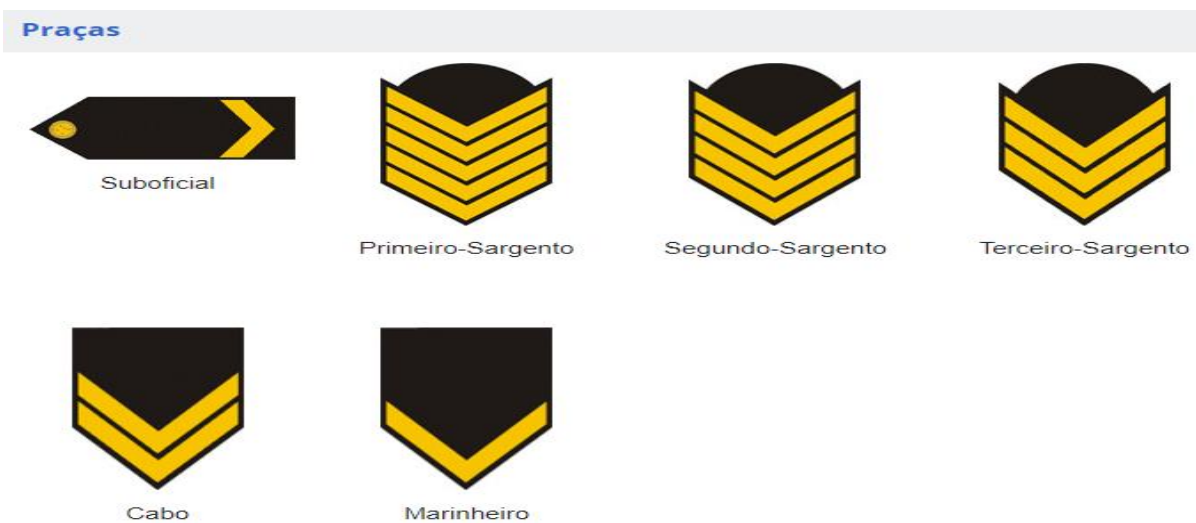
praças respectivamente, dentro de cada uma dessas classes há os círculos de convivência e dentro de cada círculo níveis de responsabilidade e qualificações profissionais. No quadro de oficiais o militar inicia sua carreira no posto de segundo-tenente e no quadro de praças o militar gradua inicialmente como marinheiro. Como ilustram as figuras:

Figura 04: Quadro de oficiais da Marinha brasileira.



Fonte: Marinha do Brasil, 2020a.

Figura 05: Quadro de praças da Marinha brasileira.



Fonte: Marinha do Brasil, 2020a.

Cabe destacar que os Guardas-Marinha, os Aspirantes-a-Oficial e os alunos de órgãos específicos de formação de militares são denominados praças especiais. Os Guardas-Marinha também irão fazer parte da Oficialidade, contudo, com restrições inerentes à sua situação de Praças Especiais. (MARINHA DO BRASIL, 2020a). Essa distinção é realizada devido à condição dos alunos da escola naval que durante a carreira poderão tornar-se oficiais e ascender até o círculo de oficiais gerais. Enquanto o jovem do serviço militar obrigatório encontra como possibilidade de maior grau hierárquico a patente de suboficial, para conseguir ir à classe de oficiais ele precisa prestar concurso.

Todos esses requisitos precisam ser explicados, uma vez que a pesquisa contou com voluntários da classe de praças oriundos do serviço obrigatório e isso está diretamente relacionado às percepções e falas dos participantes, pois suas verbalizações realçam que a eles somente é aceitável obedecer por terem ingressado no serviço militar como praças, cabendo aos oficiais a função de mandar. Perante as falas dos participantes, constata-se uma posição de sujeição ligada ao lugar profissional que impede a expressão e deriva em baixa autoestima e sentimento de inferioridade, visto que suas falas remetem uma impossibilidade de exprimir-se, ocasionando um sentimento de inferioridade para além da pirâmide hierárquica estabelecida, como um sentimento de menor valor quando comparado aos oficiais.

Tais achados encontram ressonância dentro da PDT, quando Dejours e Abdoucheli (1994) apud Lancman e Uchida (2003) afirmam que em uma organização hierarquizada do tipo piramidal quanto mais alta a ocupação na hierarquia, maior é a possibilidade de expressão e imposição dos desejos de quem ocupa os postos de chefia, podendo manifestar sua subjetividade, enquanto que aqueles com nível hierárquico mais baixo, menor é a possibilidade de expressão da subjetividade.

Como consequência disso, as relações interpessoais estabelecidas no trabalho são bastante afetadas, porque materializam aquilo que inconscientemente já se sabe, a existência de uma classe inferiorizada, aquela que não pode questionar, que fica à mercê de ordens. Alguns discursos demonstraram que o exercício do poder é realizado em tom de ironia e brincadeiras, como a fala do oficial que não poderia solicitar um ajudante para a praça, pois ele não saberia qual “lombo chicotear”. O sentimento de inferioridade e servidão pode ser observado nas falas que remetem a quem manda, oficial, e a quem obedece, praça.

Outro efeito da estrutura submissa imposta por essa organização do trabalho é a polivalência. A pesquisa apontou que os militares entrevistados realizam múltiplas tarefas, tanto da parte operativa quanto administrativa, e algumas vezes são cobrados a executar funções por cursos realizados fora das Forças Armadas, como mostrou o depoimento de Estácio sobre ser cobrado a dar aulas de matemática. Pode-se concluir também que essa premissa organizacional se transforma em uma exigência pessoal, pois as falas antecipam uma justificativa de que apesar da cobrança dos superiores eles conseguiam “dar conta do recado”, mesmo sendo necessário em alguns momentos burlar as normas para depois tentar encaixar as ações executadas dentro das regras.

O elemento rigidez perpassa toda sua categoria, organização do trabalho, e teve ênfase quando os participantes verbalizaram sobre a não possibilidade em exteriorizar seus pensamentos. Como mostra a tabela 02 no elemento rigidez, houve uma fala, do participante Brás, demonstrando maior capacidade de questionamento sobre as implicações desse elemento na rotina laboral, dando inclusive um exemplo sobre a forma como a rigidez é utilizada por alguns comandantes para extrapolar sua autoridade. Paradoxalmente, o mesmo participante em outro momento da pesquisa demonstrou certa concordância com as características de rigidez da organização ao afirmar que esse elemento serviria como uma peneira para selecionar os que estão aptos ao serviço militar. O participante Rubião ao exteriorizar que devido a formação rigorosa que teve na MB interiorizou de tal forma essa característica que a utiliza no âmbito doméstico, na criação do filho.

A rigidez nas normatizações apresenta seu maior grau de manifestação quando os militares exprimem o sentimento de medo que vivenciaram nos momentos de maior exigência profissional, os riscos profissionais. Os discursos demonstram certa conformidade com a possibilidade de morte, visto ela ser uma exigência da profissão, como se visualiza no estatuto dos militares ao tratar sobre as manifestações essenciais do valor militar, artigo 27, inciso I: “o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida”. (BRASIL, 1980).

A pesquisa conseguiu verificar que a forma de estruturação da MB é permeada por características que limitam a expressividade dos militares, os elementos que representam seus pilares, como relatado pelos participantes, mostraram-se

contraditórios, pois promoviam uma diferenciação entre as classes (oficiais x praças) que acentuava ainda mais a posição de submissão da classe de praças.

Desta forma, cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, o qual pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador. Esta definição depende dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo. (MENDES, 1995a, p.36).

Portanto, os achados da pesquisa confirmaram que o trabalho no Com6ºDN é atravessado por características como: rigidez, hierarquia, disciplina, polivalência, riscos, normatizações e comprometimento das relações sociais no contexto laboral. Esses elementos acabam por trazer prejuízo à saúde mental dos militares como se pode verificar posteriormente, os impactos, tanto indiretos quanto diretos, sob o psiquismo podem ser vistos nas categorias sofrimento e defesas, e adoecimentos e patologias.

Categoria 2 – Mobilização Subjetiva

Por ser complexo e dinâmico, o trabalho possibilita ao sujeito vivenciar sofrimento e prazer. A mobilização subjetiva corresponde à maneira com que o trabalhador interpretou e ressignificou as vivências de prazer e sofrimento, por meio da inteligência prática, de recursos próprios e de sua capacidade inventiva, mobilizando-se a partir do surgimento de situações imprevistas. (BUENO; MACÊDO, 2012).

No processo de mobilização subjetiva, o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para se contrapor a uma racionalidade subjetiva específica gerada na situação de trabalho. Essa dinâmica se apoia no processo de contribuição-retribuição. (MENDES, 1995a, p.37).

Mesmo sendo singular e particular, pois envolve o sentido que o trabalho adquire para cada um, a dinâmica contribuição-retribuição simbólica está atrelada ao reconhecimento do trabalhador pelos seus pares e hierarquia, e depende de dois elementos: da ressonância simbólica e do espaço público de discussão coletiva. A ressonância simbólica seria a capacidade do indivíduo de manejar entre desejos inconscientes que possui em relação ao seu labor e os objetivos da produção, enquanto o espaço público de discussão coletiva é formado pelos próprios

trabalhadores, quando compartilham momentos de cooperação e confiança, promovendo o reconhecimento do saber alheio. (MENDES, 1995a; NASCIMENTO; MUNIZ, 2017).

O que a pesquisa conseguiu encontrar de prazer e transformação do sofrimento psíquico em um sofrimento criativo diz respeito à utilização da inventividade e da reconhecimento que viabilizam a capacidade da ressonância cognitiva, já o espaço público de discussão coletiva não foi relatado, acredita-se que os elementos da organização do trabalho possam interferir na criação deste ambiente.

Elementos encontrados:

- Criatividade
- Reconhecimento

Falas que representam a categoria:

- Criatividade:

- *“Tinha que ter criatividade... Porque as coisas tinham que ter solução... Eu não podia realizar sem a ordem dele... Eu apresentava a solução e precisava deles acatarem...” (Estácio)*
- *“Para cada função que eu ia buscava o regimento que regulava ela e criava como se fosse um “burrinho” pra mim e ficava mais fácil pra tirar as minhas dúvidas [...] um comandante (capitão de corveta) pediu pra eu fazer um documento... Eu fiz o certo e tive que engavetar, porque ele mandou eu fazer do jeito que ele queria... Eu fiz a minuta e falei pra ele assinar, quando foi pro comandante (chefe dele) perguntou quem tinha feito, mandou me chamar... Eu levei o que eu tinha feito e o que meu chefe tinha mandado...tive que achar um jeito de falar com meu chefe...” (Bento)*
- *Às vezes a MB tá errada... Mas está escrito assim... não tem muito o que fazer... Muitas vezes eu passei a colocar a referência... O artigo atrás do documento pra ele consultar e eu evitar atrito e ele assinava com mais segurança...” (Escobar)*

- Reconhecimento:

- *“Quando o comandante me chamou na frente da tripulação toda para me elogiar... Ser reconhecido... Nunca pensei que ele fosse fazer isso... Me chamar na frente de todos... Dizer que eu enquanto sargento desempenhei bem minhas funções... Que eu era um exemplo... Me elevou bastante.” (Simão)*
- *“Como prêmio eu fui para antártica... Era para reabastecer, ficamos 6 horas lá... Pelo caminho fomos conhecendo os países... São coisas boas... Entre outras viagens que você faz... E reconhecimento, às vezes... Como em formatura ser elogiado, lembrado pelo chefe.” (Rubião)*
- *“Tive na minha CR... Nesse trabalho de vacinação de cachorro... A prefeitura de Ladário mandou documento nos elogiando.... Porque é difícil ter elogio... E eu tive.” (Estácio)*
- *“Quando é indicado para algum curso extra... Ganhar o que você acha que mereceu...” (Rubião)*

Discussão:

A utilização da inventividade foi limitada e circunscrita à rigidez institucional; porquanto não houve uma transformação do trabalho com intuito de ressignificá-lo via criatividade, mas sim colaborar para a manutenção da estrutura organizacional, e não ser penalizado, cumprindo com o determinado pela chefia, em uma busca de ser reconhecido dentro dos pilares institucional, hierarquia e disciplina. A necessidade de atender o que os superiores determinavam, parece fazer com que os militares entrassem em conflito entre as regras que na prática se mostravam contraditórias, e nesse momento a forma encontrada como saída ocorreria pela negociação e pelo diálogo com os superiores, a exemplo do militar que teve de manejar entre seu chefe direto e o comandante geral, outro utilizou de instrumentos para defender e reafirmar o que eles tinham de seguir como norma, a exemplo do militar que criou o “burrinho”.

Como já debatido na fundamentação teórica, o trabalhador busca, por meio de seu ofício, reconhecimento, valorização, sucesso e identidade social para conseguir dar ao seu sofrimento algum sentido e transformá-lo em prazer. O reconhecimento

ocorre pela via do julgamento do outro, não diretamente sobre a pessoa, mas por meio da forma de se fazer e pela qualidade do trabalho realizado, conquanto, o reconhecimento também pode se inscrever no nível da personalidade do trabalhador ao ser estruturante para a saúde mental, e estar relacionado ao equilíbrio emocional e afetivo do sujeito (DEJOURS, 2012; AREOSA, 2018). O reconhecimento possui duas dimensões: uma que é realizada pela hierarquia, a de utilidade, e responde ao desejo de ser útil; a outra, é julgada com base em critérios estéticos pelos pares, esta atende ao sentimento de pertencimento a um coletivo de trabalho. “O reconhecimento pela mediação do outro e pela inscrição do sujeito numa história coletiva permite a passagem do sofrimento, inerente ao confronto com o real, ao prazer, uma vez que dá sentido a este confronto.” (BENDASSOLLI, 2012, p. 42).

[...] o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida efetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo. (MENDES, 2007c, p. 44).

Na pesquisa, o reconhecimento apareceu nos discursos dos entrevistados sob a forma de visibilidade do trabalho, reconhecimento de utilidade, ao mencionarem o reconhecimento direto pelo chefe ao trabalho prestado quando o participante relata sua ida à Antártica a trabalho e também quando foi indicado para realizar algum curso de atualização. O reconhecimento julgado pelos colegas de trabalho não foi apontado; acredita-se que mais uma vez a forma de estruturação da organização, o valor da hierarquia, foi responsável para que somente o reconhecimento do chefe tivesse peso.

Atenta-se que, de acordo com Bueno e Macêdo (2012), a mobilização subjetiva permitiria analisar a transformação coletiva do sofrimento em prazer e promoveria um espaço público de discussão. Contudo, os elementos encontrados por essa pesquisa, não conseguiu verificar essa transformação nos militares participantes, acredita que as características da organização do trabalho estão estreitamente relacionadas com essa impossibilidade de ressignificação do sofrimento.

Categoria 3 – Sofrimentos e defesas

A estruturação da organização do trabalho desde o taylorismo e o fordismo⁵ é expressa por imposições e restrições, enquanto o funcionamento psíquico do trabalhador necessita da liberdade para expressar seus desejos inconscientes. (MENDES, 1995a). Esse movimento caracteriza um embate de forças, desencadeando a variável prazer-sofrimento no trabalho. De acordo com Morrone e Mendes (2003, p.99-100), esta variável “é entendida como vivências psíquicas, fruto da relação que o trabalhador estabelece com seu trabalho”, engloba desejos, planos, expectativas e sonhos dos trabalhadores e a organização do trabalho, formando um todo que se mistura.

[...] o sofrimento é caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades. Estas são de origem inconsciente e estão relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelados muitas vezes ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida. (MENDES, 1995a, p.35).

O sofrimento surge, então, como o não atendimento do sujeito as suas necessidades justamente por vivenciar no contexto laboral condições contrárias. Para Dejours (1996), o sofrimento pode ser tanto criativo como patogênico. O sofrimento criativo permite que o sujeito modifique seu sofrimento em algo favorável a ele mesmo. Para isto, o sujeito precisa encontrar certa liberdade na organização do trabalho, caso ele não encontre essa flexibilidade ocorre o sofrimento patogênico e nesse caso, o sujeito passa a enxergar seu trabalho somente como necessidade de sobrevivência, atravessada pela frustração e fadiga. Para suportar essa realidade ele utiliza estratégias defensivas para conseguir viver o contexto de trabalho, em uma tentativa de minimizar a impressão de sua realidade que causa o sofrimento. (MENDES, 1995a, 1995b).

Elementos encontrados:

- Sofrimento por ingratidão
- Racionalização
- Virilidade

⁵ Modelos de organização do trabalho que após a Segunda Revolução Industrial consolidaram o capitalismo, por meio de uma organização do trabalho rígida, visando à especialização das tarefas e da racionalização da produção. (MENDES, 1995a).

- Silêncio
- Álcool e Tabaco

Falas que representam a categoria:

- Sofrimento por ingratidão:

- *“O acidente foi o que me deixou mais insatisfeito... [...]Fui processado pela MB de negligência e imperícia... Eu não era relaxado, entregava o carro todo arrumado sempre... Em 1957 fui absolvido e consegui reformar...” (Jacó)*
- *“Como fuzileiro eu acho que no nível de praça... O interstício não é o mesmo da marinha de gola... O interstício de 3º sargento pra 2º sargento é de 5 anos, enquanto o deles é de 4 anos... Isso é um fator de insatisfação... A MB é a mesma... As matérias são as mesmas... Quando você chega no último posto da carreira demorou certa de 3 anos a mais... Sendo militares da mesma turma... Turma depois da sua te ultrapassa por causa disso...” (Rubião)*
- *“[...] levei 20 anos pra cursar pra sargento aí no dia seguinte que era a formatura que eu iria colocar 3 divisas no braço ao invés de duas, passei esse tempo todo como cabo sem saber nada?... Por causa de 3 pedaços de pano eu vou passar a saber de tudo?... É por isso que tem gente que vai preso, porque não aguenta a pressão... Esse jogo psicológico... Eu era um merda antes?...” (Escobar)*
- *“Na área militar, muitas vezes quem recebe o elogio é o comandante... Mas eles agradecem e reconhecem o seu esforço, a maioria deles. ” (Bento)*
- *“A única coisa foi a promoção (silêncio)... Única mágoa que eu tenho da MB até hoje... Meus colegas da minha turma foram a suboficiais antes de mim... Passei 11 anos como 2º sargento, quase 6 anos a mais, quebrou a hierarquia... Vê outros que cursaram comigo ser promovido na frente, senti como se tivesse na geladeira, porque a promoção de suboficial demorou tanto.” (Simão)*
- *“No meu tempo, até por ter menos gente era mais difícil ter reconhecimento e promoção... Eu levei 15 anos para ser sargento... Passava nas provas antes disso... Só que enquanto para a infantaria tinham 50 vagas pra escrevente tinha 3... Muita gente com nota menor que a minha cursava antes de mim.” (Escobar)*

- *“Na Marinha enquanto você está fazendo, está tudo bem... Se você adoeceu deixam você lá largado (silêncio)... Minha mulher que brigou com o imediato lá... Disse a ele que eu só servia para trabalhar e que quando adoeci ninguém foi lá me ver... No outro dia o comandante foi lá me visitar (silêncio)...” (Simão)*

- Racionalização:

- *“Não podia fazer nada diferente, porque tinha que seguir as regras.” (Jacó)*
- *“Espírito de querer cumprir o que é determinado... Aqui mesmo, por exemplo, está na hora do almoço e estou em alguma atividade... Eu só almoço após acabar o que estou fazendo... Fica aquela ideia fixa de terminar as coisas...” (Rubião)*
- *“[...] colocava na cabeça: não errar, pra não ser punido... Procurando seguir as normas que a MB quer⁶.” (Simão)*

- Virilidade:

- *“Mas os fuzileiros navais são muito rigorosos, acho que hoje isso é menos... Quando atrasava o serviço aplicavam exercícios como punição, por exemplo fazer flexões...” (Rubião)*
- *“Nunca reclamei não, porque você tem que saber o que você quer... Quando precisava pegar duro ficava até mais tarde, mas quando passava tínhamos nossas regalias também.” (Bento)*
- *“Bati a pistola na mesa e disse que ele teria de me ouvir... Disse que estava de dispensa e dava o serviço enquanto outros não... Aí ele me trocou... Às vezes, não é insubordinação, mas você tem que colocar aquilo que é justo.” (Rubião)*
- *“[...] sempre gostei de desafio... Quando me mandavam para alguma missão confiavam em mim porque tinha essa capacidade de desenvolver e cumprir a missão... Nunca fiquei magoado de me mandarem para alguma missão, porque eu era capaz de cumprir, sempre transmiti confiança.” (Estácio)*

- Silêncio:

⁶ Verbo utilizado no presente do indicativo por um militar hoje na reserva remunerada.

- *“Quando fui para reserva eles não queriam, mas eu já não aguentava mais... Quando o navio levantava eu já mareava... É porque eles não viam... Eu não deixava transparecer... Tenho muitos dias de mar... Mesmo ficando mareado... É um sacrifício e tanto... Falo com a mulher que paguei todos os meus pecados... Passei muito sufoco... Mulher não sabe disso...” (Simão)*
- *“Tem que controlar as emoções, disfarçar... Porque na minha época, víamos coisa que não devia ser feita, daquela maneira... Via gente ser chamada atenção e punida na frente das outras... Eu me sentia até revoltado por dentro... E pensava por que não chamava a pessoa separado... Mas eu disfarçava para não receber o mesmo tipo de tratamento.” (Estácio)*

- Álcool e tabaco:

- *“Devido o serviço eu passei a fumar mais... Lidar com dinheiro é muita responsabilidade... Depois que parei de trabalhar eu parei.... Eu relaxava no cigarro... Ou comemorava fumando um cigarro...” (Bento)*
- *“Muito colega meu se tornou alcoólatra... O cara aprende a beber lá... Fuzileiro fica no mato... Pega frio, tem que tomar álcool e fumar... Como fica lá no vento no frio assim?” (Jacó)*

Discussão:

O sofrimento expresso pelos participantes foi muito expressivo para o sentimento de ingratidão. A maior parte deles relatou uma mágoa pela dificuldade em conseguir promoção na carreira, e conseqüentemente ascender na carreira militar, trazendo implicações para a elevação na hierarquia, como a passagem da patente, aumento salarial e diversificação de algumas funções realizadas. Esse conflito retorna a questão da distinção entre praças e oficiais, e também a diferenciação entre áreas dentro da própria Marinha, como armada (marinheiros que trabalham em navios) e fuzileiros (corresponde a infantaria, marinheiros que ficam em terra), visto que, de acordo com uma fala do participante Rubião, o tempo para promoção na carreira dos sargentos da armada, chamados por ele de marinha de gola, quando comparado aos

sargentos fuzileiros é menor, portanto aqueles teriam uma ascensão mais rápida que estes.

Alguns militares queixaram que mesmo tendo ingressado antes na MB, outros colegas, com entrada posterior da deles, ascenderam primeiro na carreira, esse fato foi relatado como injustiça por quebrar a hierarquia, um dos pilares dessa organização. Um participante justificou a dificuldade de promoção pela distribuição desigual de vagas nos diferentes quadros profissionais. Outro questionou o próprio processo de ascensão, visto que para ele o acréscimo de “mais um pedaço de pano” no uniforme não era pré-requisito para aptidão e conhecimento técnico.

Esses elementos estão bastante atrelados ao reconhecimento, vivido no contexto laboral nas suas diversas formas, promoção, elogio, expectativa, adoecimento pelo excesso de trabalho e acidente de trabalho, esse demonstrado no discurso de Jacó, ao relatar todo seu sofrimento com o acidente, que além de o deixar impossibilitado para o trabalho ainda corria o risco de não conseguir a aposentadoria por invalidez e o valor integral do salário, caso fosse constatado, no processo instaurado pela MB, uma falha em sua conduta profissional.

Cabe ressaltar que quando Simão relata sua experiência ao ser internado, quem precisou “brigar” por ele foi sua esposa. A dificuldade em expressar seu sofrimento demonstra certa falta de esperança em ser reconhecido, pois quando se viu desamparado precisou da intervenção de uma pessoa externa a organização do trabalho para dar voz a seu sofrimento, tamanha era sua angústia e dor.

Os trabalhadores que se recusam a fazer *greve de zelo*, aqueles que são pró-ativos na cooperação com a organização do trabalho, esperam que esta atitude possa ser compensada. Anseiam que o seu contributo tenha uma retribuição, não somente uma recompensa material – indiscutivelmente importante, mas não a mais importante segundo as palavras de Dejours – acima de tudo esperam uma retribuição simbólica, cujo expoente máximo é o reconhecimento. Quando isso não acontece, provavelmente irá gerar sofrimento. (AREOSA, 2017b apud AREOSA, 2018, p.84).

A partir do momento em que os trabalhadores, seja por restrição de personalidade ou pelas características impostas à organização do trabalho, não encontram alternativas para empregar o processo de mobilização subjetiva o sofrimento e as defesas são as respostas subjetivas encontradas. (MENDES, 1995a).

Em relação às defesas psíquicas, elas são, para a PDT, a solução encontrada para o trabalhador se proteger, e assim, obter uma maneira de suportar o sofrimento

produzido pelo trabalho e manter uma ilusória normalidade para continuar executando o trabalho. As estratégias defensivas são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Na pesquisa foram encontradas as seguintes estratégias defensivas: racionalização, virilidade, silêncio e uso do álcool e tabaco.

Por meio da racionalização, o trabalhador consegue atenuar a angústia, o medo e a insegurança vivenciados no trabalho, para isso, ele precisa adotar comportamentos de apatia, de resignação, de indiferença, de passividade ou de conformidade (MENDES, 1995b).

A utilização da racionalização parece ser utilizada para rememorar os pilares militares apreendidos e impor ordens a subjetividade para que ela continue contida e resignada, seus efeitos são visualizados nas rotinas familiares, a exemplo do participante que diz ter uma ideia fixa em querer terminar as atividades iniciadas, e a longo prazo, pois após mais de 10 anos da ida para a reserva alguns discursos são utilizados com verbo no presente do indicativo.

A forma como os discursos se estruturam remete à ideia de imposições vindas de si mesmo, ecos que insistem no pensamento, uma vez que os discursos trazem expressões, como: “ideias fixas” e “colocar na cabeça”, pode-se pensar com isso a influência exercida do supereu⁷ sob o psiquismo diante do medo de errar e ser punido, como uma forma para aplacar a angústia e a insegurança.

Outra estratégia defensiva utilizada para se esconder a insegurança e a fragilidade é a virilidade. Para além da virilidade corporal, manifestada por corpos atléticos e fortes que também ocorre no meio militar, verifica-se uma virilidade subjetiva, no exemplo do militar que encarava as ordens como desafio e que se era pedido a ele é porque transmitia confiança para cumprir a “missão”. A característica de transparecer confiança implica em retidão moral, lealdade, competência, forte para não esmorecer, todos esses aspectos subjetivos. Esses adjetivos também perpassam a ideia de virilidade atrelada à masculinidade, constituindo-se em proteção contra a transparência de fraquezas.

A virilidade está intrinsecamente ligada aos cursos de formação, em como os militares internalizaram o discurso organizacional, e ao imaginário social de quais

⁷ O superego é considerado uma instância psíquica, herdeira do complexo de Édipo, que se articula à subjetividade humana por meio dos sentimentos geradores de culpa, moralidade, dever e ideais. (FREUD, 1923).

atributos o militar deve aparentar para a sociedade (heroicos, bravos e corajosos) em detrimento da vulnerabilidade subjetiva do ser humano. Como confirma Ibarra (2018, p.186), *“En outre perdure une tradition sociale machiste qui exacerbe les stratégies de défenses viriles, qui nient leur vulnérabilité face à une organisation du travail pathogène [...]”*.⁸

Molinier (2004) repercute a ideia dessa virilidade social atrelada a questão de gênero, sexo masculino forte e viril, enquanto o gênero feminino delicado e frágil. Sendo assim, é importante fazer correlação de tais ideias com as repercussões que isso pode causar em um ambiente laboral essencialmente masculino, como a Marinha, a exemplo da fala do militar que precisou bater a pistola na mesa para reivindicar o que ele considerava como seu por direito, ou aquele que não reclamava com receio de aparentar incompetência ou mesmo os que precisavam sentir no corpo o peso de seus erros.

Em essencial, um homem, um “verdadeiro”, deve multiplicar as demonstrações de coragem para conseguir convencer seus companheiros e compartilhar os mesmos riscos, que ele domina e despreza o medo. A exaltação viril não oferece somente uma “compensação” narcísica à exploração, ela se constitui em uma verdadeira **ideologia defensiva** que, logo que ela é compartilhada por todos os membros de um coletivo de trabalho, **interdita** a expressão de medo e mais amplamente a de sofrimento no trabalho. Aquele que sofre deve se calar e/ou partir, senão ele passa por um fraco, um “afeminado”, uma “mulher”. (Grifo do autor). (MOLINIER, 2004, p.017)

Como citado acima, a virilidade também está atrelada ao silêncio, pensando as defesas enquanto características atreladas aos gêneros feminino/masculino. O silêncio é uma defesa que prejudica a estrutura psíquica, pois cala o sofrimento e a longo prazo colabora para que seja transformado em adoecimento. Ele denuncia a falta de recursos para lidar com o real do trabalho, a exemplo do discurso do participante que encerrou sua carreira mais cedo por não conseguir mais suportar a rotina no mar, pelo fato de “marear”, tendo com isso implicações como ter aposentado com uma menor patente e conseqüentemente menor salário.

O silêncio também colabora para a banalização da injustiça, ao ver os colegas receberem punições, Estácio se diz revoltado por dentro, mas se controlava por medo

⁸ Tradução nossa: Além disso, persiste uma tradição social machista que exalta as estratégias de defesas viris, negando sua vulnerabilidade frente a uma organização do trabalho patogênica.

de ser o próximo. Seu silêncio de alguma forma colabora para que esse tipo de situação continue a ocorrer nessa organização, mesmo que seja considerado uma injustiça e sabendo de outras maneiras mais humanas de ser chamado a atenção.

O uso do álcool no meio naval foi tema nos estudos de Halpern e Leite (2012; 2013; 2014; 2015; 2016), porém elas visualizam esse elemento mais como adoecimento, fato que se justifica pelo ambiente profissional em que a primeira trabalha, ambulatório da MB, Centro de Dependência Química, local destinado ao tratamento médico de pessoas acometidas pela dependência do uso de álcool. Contudo, nessa pesquisa, o elemento, álcool e tabaco, surge nos discursos como forma de enfrentamento perante à realidade do trabalho, como suporte para as adversidades, seja elas do ambiente físico (frio, mato) quanto às fragilidades internas (pressão, estresse), e também para descarregar as emoções reprimidas, visto o militar que fumava tanto para relaxar quanto para comemorar. Os estudos acima mencionados sugerem que o uso repetido desse tipo de estratégia defensiva a longo prazo leve ao consumo patológico, mas, ainda sim elas afirmam categoricamente que o ambiente naval propicia o uso do álcool.

Assim, como as autoras citadas anteriormente confirmaram a relação entre a cultura militar e o uso de álcool, Perez e Benseñor (2015), em seu estudo com estudantes da polícia militar de São Paulo, constataram a influência dessa cultura no aumento do tabagismo e encorajamento do uso de álcool nos alunos da referida instituição.

Categoria 4 – Adoecimentos e patologias

O percurso da pesquisa até esse momento demonstrou que as características da organização do trabalho e a maneira com a qual cada sujeito interpreta as vivências decorrentes de seu ambiente laboral geram sofrimentos, e que esses levam os trabalhadores a criarem mecanismos e estratégias defensivas para lidarem com o real do trabalho, e assim, continuarem trabalhando. Porém, esse ciclo muitas vezes não se sustenta devido a fragilidade da subjetividade humana, pois o uso excessivo dos mecanismos defensivos faz com que os adoecimentos apareçam, já que as defesas não mais são suficientes para conter o sofrimento.

O adoecimento pode ser entendido como instabilidade mais acentuada nas dimensões física, psíquica e social, decorrente do confronto do trabalhador com o contexto de produção. O adoecimento instaura-se quando as pessoas não conseguem utilizar as estratégias de mediação individuais e coletivas para superar o sofrimento decorrente das adversidades do trabalho, resultando na progressiva configuração de sintomas e deterioração da saúde. (FERREIRA, 2007a, p.98).

Enquanto as patologias sociais estão condicionadas às formas impostas pelo neocapitalismo que afetam inclusive os órgãos públicos, como dito anteriormente, eles precisam mostrar eficiência para justificar o repasse e os gastos públicos. Essas novas formas que estruturam a organização do trabalho evidenciam um modo de dominação social mais sofisticado e muitas vezes difícil de identificar, como contradições entre regras, objetivos e maneiras de controle invisíveis, e acabam por propiciar a banalização das injustiças sociais e do mal, além do surgimento das patologias sociais que condicionam o sofrimento a própria existência do trabalhador. (MENDES, 2007a).

Elementos encontrados:

- Doenças e acidentes no trabalho
- Estresse
- Suicídio
- Sobrecarga
- Violência
- Servidão Voluntária

Falas que representam a categoria:

- Doenças e acidentes de trabalho:

- *“Tive pneumonia. Porque dormia em local insalubre, o alojamento... E me deu pneumonia... Eu vi colegas morrerem, mutilado (silêncio)... acidente de granada...” (Brás)*
- *“Estava dirigindo um carro, Truck, com 6 rodas [...]Estava de serviço e fui à Corumbá, à noite, estava chovendo, o asfalto era muito ruim, cheio de buraco, o carro bateu no buraco, o carro subiu e rolou o barranco (silêncio)... Fiquei*

desacordado... Fiquei 6 meses internado no hospital geral da Marinha (RJ) tive que fazer cirurgias... Perdi parte do braço direito, um pedaço do cotovelo e o rádio, o cúbico conseguiu salvar.” (Jacó)

- *“O que desenvolvi foi hipertensão... Mas controlo... Eu desenvolvi isso quando estava em Brasília... Não sei se tem a ver... Eu acho que o trabalho influenciou... Porque em alguns momentos acelerava meu coração.” (Rubião)*

- Estresse:

- *“No navio eu era cozinheiro, mestre d’armas, fiel, gestor de caixa de economia e responsável pelo municiação... 5 funções em uma pessoa... Fui parar no hospital com estresse (silêncio)... Aí viram que eu estava muito estressado e diminuiram... Fiquei como cozinheiro e gestor de caixa de economia [...] Me deu colite... Eu tive uma diarreia brava de estresse e o médico me receitou antibiótico... E não pode tomar com barriga vazia... Deu ferida no estômago... Fiquei uns 15 dias internado... O médico disse que se voltasse a ter não era estresse, mas não voltou... Comprovou que foi o estresse pelas 5 funções acumuladas e o oficial ainda ficava me apertando...” (Simão)*
- *“A empresa entregou, eu assinei aí a empresa usa a mesma nota e o mesmo pedido em outro local e nós que éramos culpados?... Aí eles concordaram e acabou a sindicância... Mas passar por isso foi muito estressante...” (Escobar)*

- Suicídio:

- *“Teve colegas meus que até quiseram se matar (silêncio)... Se jogar no mar porque era viagem longa, ainda bem que viram e pegaram ele... Tudo de desespero... Ficar confinado... As pessoas ficam estressadas e irritadas...” (Simão)*
- *“No rio onde eu servia, no comando da divisão anfíbia, ele suicidou no estacionamento, que problema ele estaria vivendo? Ninguém pode julgar, a cabeça foi fraca naquele momento, a gente passa por momentos emocionais difíceis.” (Rubião)*

- Sobrecarga:

- *“Por causa do serviço... Você via que não tinha gente suficiente... Grupamento supria necessidade da gola... marujo... Gola não dava serviço externo... Sentia que era sobrecarregado devido à falta de pessoal.” (Estácio)*
- *“Os últimos cargos que tive ocupei 3,4 funções... Aí comandante pedia pra assumir mais coisas... Por isso eu pedi pra sair... Porque estava muito sobrecarregado...” (Simão)*
- *“Nas Forças Armadas não tem hora extra... Isso é uma das coisas que a gente questiona... Principalmente a praça... Quem dá serviço noturno... Eu dei também... Praticamente são 3 dias de rotina normal (7h às 17h) e um de serviço (24 h), quando você vai contabilizar 35 anos de trabalho, você praticamente tirou 10 anos de serviço...” (Brás)*

- Violência:

- *“A hierarquia permite que alguns abusem... Tem gente que trata os outros iguais lixos.” (Bento)*
- *“Tive um comandante que me mandou calar a boca e eu disse que ia representar contra ele que isso não era termo militar... Eu já tinha mais de 10 anos, não aceitei... Nunca deixei ninguém pisar em mim... Tem que saber exercer a autoridade...” (Bento)*
- *“Quando você vai embora tem que fazer exames e demorou para chegar meus exames... Aí um capitão de corveta cismou que eu estava mentindo que não tinha pedido pra ir para casa, tinha falado pra ficar atoa... Quase me prenderam... Deu um problema no meu eletro e tiveram que fazer uma junta médica e não resolvia e me mandaram para um especialista no Hospital Marcílio Dias, no Rio de Janeiro. ” (Escobar)*
- *“Eu achei uma injustiça, estava de férias e alguém faz algo e me punem...” (Simão)*
- *“Entrei e falei pro comandante: - “Estou preso? Está pegando”... Quando sentei jogaram a luz em mim... Pedi pra tirar e disseram que eu era arrogante... Eu*

disse que não, que eu tratava as pessoas do mesmo jeito que elas me tratavam...” (Escobar)

- Servidão Voluntária:

- *“O oficial estuda e determina... A praça cabe fazer do início ao fim da carreira, ele não tem folga... Ele tem que fazer...” (Brás)*
- *“Fiz funções que não queria, mas a MB manda e acabou... [...] Não tinha escolha, era pegar ou largar...” (Simão)*
- *“Na Marinha não tem hora extra e nem greve, tem que sempre estar disponível.” (Jacó)*
- *“A Marinha mandou uma esquadra para ficar rodando em volta para não deixar nenhum navio estrangeiro entrar... Ficamos em Florianópolis... Era solteiro na época... Então não tinha preocupação se morresse... Todo mundo com medo (silêncio)... Inclusive eu... Porque guerra é guerra... Um torpedeiro dava um tiro tremia tudo...” (Simão)*
- *“Quando a bomba caiu em Hiroshima... A tropa da lancha, quando a guerra acabou no pacífico... Soltamos foguetes... Porque íamos morrer lá todos... Éramos patriotas demais, mas militar é para isso.” (Jacó)*

Discussão:

No elemento doenças e acidentes do trabalho tentou-se agrupar discursos que expõem os riscos físicos, químicos e psicológicos a que o trabalhador pode ser acometido no tipo de contexto laboral abordado pela pesquisa.

Verificou-se que a instalação física precária de alojamentos pode comprometer a saúde dos militares, a periculosidade de alguns setores de serviço que utilizam o manuseio de substâncias químicas inflamáveis pode levar à morte, o risco de acidentes de trabalho pode encurtar uma carreira e a pressão por resultados pode impactar psicologicamente e desencadear patologias como a hipertensão.

O estresse encontrado nas falas dos participantes é decorrente da pressão por resultados, sobrecarga de trabalho, manifestação do exercício do poder praticado pelo hierarquicamente superior e a necessidade de obediência imposta pela disciplina.

Esses elementos corroboram com os elementos encontrados pela pesquisa como características dessa organização do trabalho.

Estudos de Dejours (2008) e de Finazzi-Santos e Siqueira (2011) têm demonstrado que a pressão exercida por essas características pode levar alguns indivíduos ao extremo do sofrimento, e passarem ao ato, o suicídio. A dificuldade em abordar esse assunto é alta e nunca se sabe ao certo o que realmente cada pessoa estava vivenciando de sofrimento, mas a ocorrência no ambiente de trabalho reflete o endereçamento da mensagem para esse local, como uma denúncia de que a organização do trabalho tem em si uma das motivações.

As patologias sociais do trabalho (sobrecarga, violência e servidão voluntária) seriam decorrentes das novas formas de gestão que ao enfatizarem os elementos constituintes dessa organização de trabalho, principalmente a hierarquia e a disciplina, potencializam a utilização dos desmandos e do poder pelas chefias, o que oportuniza a banalização da violência e da sobrecarga. Essas novas formas de gestão também deixam o trabalhador cada vez mais solitário, enfraquecido, desamparado; em relações sociais mais distantes e vazias, devido ao enfraquecimento do coletivo de trabalho; fazendo com que ele assimile a subserviência do discurso meritocrático, de vestir a camisa e dar o sangue pela organização, em seu grau máximo, por meio da patologia da servidão voluntária.

A sobrecarga, como característica da organização em destaque na pesquisa, aparece nos discursos dos militares sob diversas formas. Na Marinha, chama-se de “serviço” quando o militar está de plantão 24 horas e após o “serviço” ele retoma sua rotina habitual de trabalho, com isso, muitas vezes, faz uma jornada de mais de 30 horas ininterrupta. Uma outra forma de sobrecarga é apresentada pelo acúmulo de funções, como se observa na fala do participante que interrompeu a carreira antes de chegar ao último cargo por não suportar mais. Há também a sobrecarga decorrente da falta de pessoal, apontada por alguns militares, o que pode encontrar justificativa no elemento da polivalência da categoria organização de trabalho.

A sobrecarga é de origem social, ou seja, é prescrita pela organização do trabalho: não é o trabalhador que “decide” a carga de trabalho. É na relação entre adversidade e liberdade que pode se instalar a sobrecarga. A liberdade é limitada pelas exigências do trabalho, que resgata os registros de exigência do sujeito para consigo mesmo. (MENDES, 2007a, p.55).

Práticas consideradas injustas, punitivas e excessivas passam a fazer parte do cenário organizacional, com suas recorrências passam a ser naturalizadas e o mal passa a ser visto como necessário, ocorrendo, assim, a banalização da injustiça social que desencadeia a violência. (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A violência encontra justificativa por práticas agressivas contra si próprio, os outros e o patrimônio real ou simbólico das organizações. Ela se baseia na solidão afetiva, no abandono, e na desolação relacionada ao trabalho, ocorrendo quando as relações subjetivas com o trabalho se degradam e ele perde o sentido, fazendo com que o sofrimento intervenha na vida familiar e social do trabalhador. Apresenta-se sob a denominação de assédio moral, sexual e em seu grau extremo no suicídio, já mencionado anteriormente. (FERREIRA, 2007a; MENDES, 2007a).

A violência acentua-se quando as relações com o trabalho deterioram-se. As situações de violência exacerbam-se em situações de estresse e de insensibilidade ao próprio sofrimento e ao sofrimento dos outros. As situações de violência, desta forma, podem ser entendidas como resultantes da dominação social no trabalho. O trabalho pode tornar-se sem sentido. O sofrimento amplificasse, estende sua sombra para a vida privada dos trabalhadores. (FERREIRA, 2007a, p.96).

Na pesquisa, a ocorrência de violências parece estar relacionada ao poder exercido pelos hierarquicamente superiores, e à sujeição imposta pela disciplina aos que estão na parte de baixo da pirâmide hierárquica. As falas dos militares que participaram da pesquisa apontam a todo momento que a hierarquia potencializaria o excesso de rigor, o medo da falha e de ser punido, concorrendo para a perpetuação da violência. O abuso exercido é visualizado nos discursos dos que se sentem tratados como lixo, na punição levada enquanto se estava de férias devido ao erro cometido por algum colega do setor, na forma de tratamento quando ocorrem xingamentos e quando, ainda, na apuração de irregularidades já se condena antes de se ter efetuado o julgamento.

A servidão voluntária, de acordo com Dejours (2005) apud Mendes (2007a), está relacionada ao projeto neoliberal ocorrido com a pós-modernidade e atrelada à necessidade de emprego e conforto na vida. Nessa pesquisa, constata-se a reafirmação dessa justificativa, embora, o ambiente da Marinha, órgão público subordinado ao Ministério da Defesa, seja diferente das instituições privadas, nessas os efeitos do neocapitalismo são mais visíveis devido a imposição do lucro que ocorre de forma direta.

Na Marinha, organização do trabalho contexto da pesquisa, a servidão voluntária tem seus efeitos iniciados nos cursos de formação, locais em que se objetivam introjetar os valores primordiais da cultura organizacional naval que ao longo da carreira serão reforçados e solidificados. Tais fatos permitem que o jovem militar adquira sensação de pertencimento, assim, como ocorre nas instituições privadas com os “colaboradores”, e acabem por estabelecer com os militares mais antigos relações moldadas no conformismo, desenvolvendo uma postura que revela o quanto ele é adaptado, eficiente, integrado, disciplinado, obediente e polivalente. (MENDES, 2007a).

Ocorre uma submissão sem protestos, levando à aceitação da organização do trabalho que, por meio dos gestores, aproveita a vulnerabilidade do trabalhador para explorar sua produtividade, fundamentando e atendendo aos preceitos da cultura do desempenho. (MENDES, 2007a, p.56).

Os valores organizacionais da Marinha contribuem para uma postura servil dos militares, principalmente da classe de praças. As falas encontradas pela pesquisa permitem inferir que a internalização desse discurso organizacional ocasiona a aceitação de práticas que vão contra o desejo dos militares, como se pode constatar nos discursos relatados: a obrigação da disponibilidade para o serviço a qualquer tempo, a obrigação da praça ter de cumprir as determinações dos oficiais durante toda a carreira, a não opção em fazer diferente do determinado e o preço a se pagar por essa sujeição, colocando em risco a própria vida.

Essa anulação do desejo e a obediência cega às ordens remete a uma ideia de alienação do sujeito em relação ao seu entorno e a si mesmo. Para a psicanálise, seria a face do sujeito preterido a condição de objeto, servindo ao outro como instrumento e contribuindo para o estabelecimento de relações perversas no ambiente laboral, conforme é apontado:

[...] o sujeito, tal como concebido pela psicanálise, que na sua condição de linguagem, pode advir a uma condição desejante, é legado a uma face objetual, uma vez que a obediência cega a regulamentos indica um princípio de automatismo dos atos, sem uma intermediação da linguagem. (OLIVEIRA, VERONESE, PALMA, 2009, p.1348).

A alienação visualizada no trabalhador é fruto da maquiagem utilizada para encobrir o sofrimento causado pela ideologia dominante da instituição, essa explora as defesas psíquicas para manter o trabalhador afastado de sua subjetividade, sem

contestar a estrutura organizacional do trabalho, fazendo com que o sujeito produza mais e de acordo com os interesses da instituição.

Torna-se, portanto, um desafio a transformação do sofrimento desses trabalhadores, pois para que isso ocorra é necessária a tomada de consciência das causas e dos conflitos, e isso somente é possível por meio de espaços de fala e de reflexão sobre o próprio fazer, o que não foi visualizado nessa organização do trabalho.

SEÇÃO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao buscar compreender a relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico nos militares reservistas da Marinha brasileira que trabalharam na região da fronteira Brasil-Bolívia, este estudo contribuiu no entendimento de como as percepções sobre fronteira são, muitas vezes, forjadas quando comparadas com a fronteira vivida que não se mostrou tão ameaçadora, visto que a realidade vivenciada pelos militares não demonstrou ser tão perigosa como imaginada.

A trajetória desta pesquisa possibilitou ainda afirmar que os militares da reserva remunerada da MB que durante sua carreira profissional tenham atuado no COM6ºDN vivenciaram sofrimento psíquico decorrente da estrutura organizacional. Como citado acima, esta pesquisa também não constatou interferência no fato desses militares terem exercido suas atividades em uma região fronteira, especificamente a fronteira Brasil-Bolívia, que contribuísse para acentuar esse sofrimento. O que se observou foi que cada Distrito Naval possui particularidades devido às suas localizações e que elas atuam no desenvolvimento e execução do trabalho, assim como na convivência familiar.

Tendo em vista que a sede da MB é o COM1ºDN, localizado na cidade do Rio de Janeiro - RJ, e por esse motivo todos os militares participantes da pesquisa também serviram lá, algumas vezes, ao falarem sobre o trabalho realizado no COM6ºDN, localizado na cidade de Ladário – MS, os participantes realizavam comparações entre as duas cidades. Algumas dessas comparações deixaram claro que a vivência em uma megalópole influenciou a escolha por viver em Ladário após irem para a reserva remunerada. Conforme narrado pelos participantes, quando tiveram de trabalhar no COM1ºDN eles perceberam que a cidade do Rio de Janeiro, por ser maior e mais populosa possui uma violência urbana que traz implicações indiretas no trabalho, como: medo no deslocamento casa x trabalho; a localização de algumas unidades da Marinha, perto de favelas, tornavam o horário de entrada e saída do trabalho um momento tenso, pois muitas vezes os militares precisam se organizar para fazer a segurança de quem entrava e saía do serviço; o maior gasto na manutenção da condição de vida e familiar fazia com que privações tivessem de ser

efetuadas; além de uma maior dificuldade em fixar residência, pois, segundo os militares, eles não podem morar em qualquer lugar, já que “milico” também ajuda a combater a criminalidade.

Em relação às singularidades da cidade de Ladário, região da fronteira Brasil-Bolívia, os participantes apontaram que o tráfico de ilícitos e a necessidade de trabalho em conjunto com o Exército são os maiores desafios vivenciados no trabalho por eles nessa área. Sobre os motivos que os fizeram fixar residência nesse território, a maioria disse ser a qualidade de vida, menor custo de vida e menor violência urbana em comparação com a cidade do Rio de Janeiro, tais fatores desconstruem a ideia do censo comum sobre as fronteiras.

A estrutura organizacional com características rígidas, altamente controladoras e submissa faz com que esses profissionais precisem recorrer a mecanismos defensivos para conseguirem tamponar sentimentos como: medo, angústia e insegurança, e seguirem com seu ofício, contudo, o uso em excesso desses recursos não consegue dar vazão à intensidade do sofrimento, e assim, como a pesquisa verificou, ocorrem os adoecimentos e as patologias sociais do trabalho.

De acordo com os resultados obtidos e amparada pelo referencial teórico-metodológico da PDT, esta pesquisa conseguiu constatar que o sofrimento psíquico sentido por esses profissionais é em sua maior parte patogênico, os resultados encontrados em três categorias (organização do trabalho, sofrimentos e defesas e adoecimentos e patologias) demonstraram o comprometimento em demasia da capacidade de expressão subjetiva do trabalhador, mesmo a categoria denominada mobilização subjetiva tendo conseguido verificar elementos da ocorrência de sofrimento criativo, estes se mostraram bastante limitados, talvez nem demonstrem efetivamente uma ressignificação do sofrimento patogênico por parte dos militares, mas sim que eles se ajustavam a organização do trabalho e por esse motivo os resultados expressaram uma prevalência significativa da patologia social da servidão voluntária.

Diante dos resultados encontrados por esta pesquisa que constatou uma propensão do desenvolvimento da patologia social da servidão voluntária em militares da MB, pode-se inferir que essa patologia, como consequência, seria responsável por outros adoecimentos, como: doenças crônicas (hipertensão), uso crônico do álcool e do tabaco, estresse, depressão, doenças digestivas e intestinais. Esses achados

encontram respaldo em outros estudos, como no de Silva e Santana (2004), elas conseguiram relacionar possíveis fatores de risco ocupacionais e o ambiente de trabalho da MB, por meio da taxa de mortalidade de marinheiros que faleceram entre 1991 e 1995, encontraram uma mortalidade proporcional aumentada para as seguintes doenças: doenças do fígado relacionadas ao consumo de álcool, pancreatite, hemorragia digestiva, doenças renais crônicas, doença de Parkinson e degenerações cerebrais. E no estudo de Castro, Rocha e Cruz (2019), esses realizaram uma revisão da literatura sobre a saúde mental de policiais brasileiros, e constataram uma maior frequência de doenças crônicas, alcoolismo, depressão, os transtornos de estresse e o comportamento suicida.

No estudo de Ferreira (2007b), ele constatou que as patologias sociais se constituiriam como instrumentos de gestão de empresas bancárias, por estarem internalizadas na organização do trabalho, as manifestações ocorriam de forma velada por não poderem ser publicamente reconhecidas, já que caracterizariam desrespeito a princípios éticos e legais, especialmente em relação à sobrecarga e a violência. De forma análoga, esta pesquisa também constata a relação entre a ocorrência das patologias sociais com os princípios organizacionais exercidos sob os trabalhadores militares, com a ressalva de que, em relação aos militares, observa-se que a patologia da servidão voluntária está intimamente ligada à ocorrência das outras, e valorizada dentro da própria cultura organizacional. Constatou-se que os ensinamentos militares podem vir a desenvolver uma sujeição e subserviência nos jovens militares, principalmente da classe de praças, que com o decorrer do tempo e desenvolvimento na carreira esses princípios seriam reforçados e internalizados também pelos militares, o que faz com o trabalhador aceite e carregue para si toda a demanda e responsabilidade pela qual é cada vez mais cobrado. Ao sentir que é cobrado pela instituição e principalmente por si próprio, esse trabalhador não consegue dar conta de toda a carga emocional, alguns interromperam a carreira mais cedo, outros adoeceram.

Fato é que, de acordo com a PDT, o trabalho sempre é permeado pelo sofrimento, pois nenhuma previsão consegue contemplar o seu real (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011), todavia, as surpresas ocorridas no cotidiano do trabalho obrigam os trabalhadores a reinventarem suas práticas laborais, fazendo com que a vivência do sofrimento não imperiosamente seja patogênica e adoecida. O sujeito,

sendo ativo em sua relação com as adversidades, pode mobilizar sua subjetividade e simbolizar o sofrimento advindo do trabalho, de forma diferente, dando um novo sentido e lugar para ele em sua vida. Somente pela via da elaboração de seus sentimentos que o trabalhador pode compreender suas limitações e dificuldades, muitas vezes obscurecidas pelos mecanismos defensivos. “Nesse sentido, a experiência do trabalhador, ao oferecer sua subjetividade na ação, aparece enquanto força capaz de transformar sofrimento em prazer.” (LOUZADA; OLIVEIRA, 2013, p. 28).

Para isso ocorrer, é preponderante que a organização do trabalho tome ciência de seu papel e das consequências que pode vir a causar na saúde mental de seus trabalhadores, e assim, consiga viabilizar um ambiente laboral que propicie o trabalhador uma maior liberdade de atuação, com espaços de escuta e discussão para que o trabalhador consiga expressar seu sofrimento, suas fragilidades, medos e angústias sem que com isso seja visto como fraco ou um mau profissional.

Desta forma, a gestão da MB precisa pensar a função e meta real de sua organização de trabalho, o que pode esperar e o que deve valorizar em seus militares; sem descartar de que é exatamente por meio do desenvolvimento da servidão voluntária, de uma posição de sujeição justificada pela condição socioeconômica e educacional, principalmente da classe de praças, que a instituição reproduz a constituição social, em termos de classes e de meritocracia, reproduzindo a injustiça social.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, I. de O.; LIMA, R. C. Segurança e defesa nacional nas fronteiras brasileiras. *In*: PÊGO, B. (Org.). **Fronteiras do Brasil: uma avaliação de política pública**. Rio de Janeiro, Ipea, MI, v.1, 2018. p.111-150. Disponível em: https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/181112_frenteiras_do_brasil_volume1_cap03.pdf. Acesso em: 23/08/2019.
- AREOSA, J. Comentário ao artigo “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho” – Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, Lisboa, v. 33, n. 2, p. 29-41, 2013.
- AREOSA, J. O trabalho como palco do sofrimento. **Ricot: International Journal on Working Conditions**, n.15, p. 81-95, jun, 2018.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3 ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BARRETO, A. Marinha do Brasil realiza operação Celeiro. **Diálogo Revista Militar Digital**. Publicado em 25 de abril de 2017. Disponível em: <https://diálogo-americas.com/pt/articles/brazilian-navy-conducts-operation-celeiro>. Acesso em: 08 out. 2019.
- BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan-mar, 2012.
- BORBA, V. Fronteiras e faixas de fronteira: expansionismo, limites e defesa. **Historiæ**, Rio Grande, v. 4, n. 2, p. 59-78, dez, 2013.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, 2012b. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2019.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.
- BRASIL. Decreto nº 88.545, de 26 de julho de 1983. **Aprova o Regulamento Disciplinar para a Marinha e dá outras providências**. Brasília, DF, 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1983/D88545.html. Acesso em 20 abr. 2020.
- BRASIL. Decreto nº 8.903, de 16 de novembro de 2016. **Institui o Programa de Proteção Integrada de Fronteiras e organiza a atuação de unidades da administração pública federal para sua execução**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8903.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.818, de 3 de junho de 2019. **Altera o Decreto nº 8.903, de 16 de novembro de 2016, que institui o Programa de Proteção Integrada de Fronteiras e organiza a atuação de unidades da administração pública federal para sua execução.** Brasília, DF, 2019a. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9818.htm.

Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Lei 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.** Brasília, DF, 1980. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6880.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.**

Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm.

Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Lei complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. **Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas.**

Brasília, DF, 1999. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp97.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Lei complementar nº 136, de 25 de agosto de 2010. **Altera a Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999, que “dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas”, para criar o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas e disciplinar as atribuições do Ministro de Estado da Defesa.** Brasília, DF, 2010. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp136.htm. Acesso em: 09 ago. 2019.

BRASIL. Militares na faixa de fronteira. 2012a. **Revista em discussão.** Disponível em:

<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/defesa-nacional/estrategia-nacional-para-reorganizacao-e-reaparelhamento-da-defesa/militares-na-faixa-de-fronteira.aspx>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Integração Nacional. **Proposta de Reestruturação do Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira** – Bases de uma política integrada de desenvolvimento regional para a faixa de fronteira. Brasília: Ministério da Integração Nacional. 2005. Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&view=download&alias=697-proposta-reestruturacao-do-programa-desenvolvimento-da-faixa-fronteira-7&category_slug=mercosul-162&Itemid=965. Acesso em: 13 jan. 2017.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Operação Ágata.** 2019b. Disponível em:

<https://www.defesa.gov.br/exercicios-e-operacoes/operacoes-conjuntas-1/operacao-agata>. Acesso em: 06 set. 2019.

BRASIL. Portaria Normativa nº 13 / MD, de 05 de janeiro de 2006. **Classifica as localidades e guarnições para efeito de pagamento da Gratificação de Localidade Especial, a que se refere a Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de**

agosto de 2001, e trata do acréscimo de tempo de serviço, constante na Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/1/738/1/Portaria_Normativa_Nr_13-MD%2c_05JAN06.pdf. Acesso em: 04 mai. 2020.

BRITO, M. J. de.; PEREIRA, V. da G. Socialização organizacional: a iniciação na cultura militar. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 4, p. 138-165, abr, 1996.

BUENO, M.; MACEDO, K.B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS: estudos contemporâneos da subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v. 2, n. 2, p. 306-318, dez, 2012.

CALGARO, J. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: A. M. Mendes (Org.). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. p.115-128.

CARNEIRO FILHO, C. P. Relação Brasil-Bolívia: A Fronteira, os conflitos contemporâneos e o ideal de integração. In: ANAIS DO V SEMINÁRIO EM ESTUDOS FRONTEIRIÇOS, 05, 2015, Corumbá. **Anais [...]**. Corumbá: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – Câmpus Pantanal, 2015. Disponível em: <http://sef.ufms.br/v/wp-content/uploads/2015/09/6-Camilo-Pereira-Carneiro-Filho.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2019.

CARRASQUEIRA, F.A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 01-19, nov, 2010.

CASTRO, M. C.; ROCHA, R.; CRUZ, R. Saúde mental do policial brasileiro: tendências teórico-metodológicas. **Psic., Saúde & Doenças**, Lisboa, v. 20, n. 2, p. 525-541, ago, 2019.

COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL. **Marinha do Brasil apoia evento tradicional do banho de São João**. 2019b. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/com6dn/node/1304>. Acesso em: 10 set. 2019.

COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL. **Missão**. 2018a. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/com6dn/Missao>. Acesso em: 17 set. 2018.

COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL. **OM Subordinadas**. 2018b. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/com6dn/OM-Subordinadas>. Acesso em: 17 ago. 2018.

COMANDO DO 6º DISTRITO NAVAL. **Prefeitura de Corumbá e Marinha do Brasil assinam convênio para a assistência social da população ribeirinha do município**. 2019a. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/node/841>. Acesso em: 10 set. 2019.

COSTA, G. V. L. da. Governamentalidade e Soberania na Fronteira Brasil-Bolívia: Segurança Nacional e Saúde Pública como Dispositivos de Poder. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 2, p. 373-404, set., 2018.

COSTA, G. V. L. da. O muro invisível A nacionalidade como discurso reificado na fronteira Brasil-Bolívia. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 141-156, nov, 2013.

DEFESANET. 1º Esquadrão de aviões de interceptação e ataque realiza ataque a alvos terrestres na fronteira do Brasil com a Bolívia. Publicado em 30 de março de 2019. Disponível em: <https://www.defesanet.com.br/cfn/noticia/32461/1%C2%B0-Esquadrão-de-Aviões-de-Interceptação-e-Ataque-realiza-ataque-a-alvos-terrestres-na-fronteira-do-Brasil-com-a-Bolívia/>. Acesso em: 13 jun. 2019.

DEJOURS, C. Addendum – da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo15/Fiocruz, 2004a. p. 47-104.

DEJOURS, C. Novas formas de servidão e de suicídio. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 26-39.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. São Paulo. **Rev. Produção**, v.14, n. 3, p. 27-34, 2004b.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, v. 2, 2012.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, J. (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. Tradução Arakcy Martins Rodrigues. v.1. São Paulo: Atlas, 1996. p. 149- 174.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, C.; ABOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.3, p.98-104, mai.-jun, 1993.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, Editora UFPR, n. 24, p. 213-225, dez, 2004.

FERREIRA, C. M. P. G.; MARIANI, M. A. P.; BRATICEVIC, S. I. As múltiplas fronteiras presentes no atendimento à saúde do estrangeiro em Corumbá, Brasil. **Saúde Soc**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 1137-1150, dez, 2015.

FERREIRA, J. B. “Perdi um jeito de sorrir que eu tinha”: estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho. *In*: MENDES, A.M.; LIMA, S. C. da C.; FACAS, E.P. (Orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. 1ed. Brasília: Paralelo 15, 2007a, v.1, p.93-104.

FERREIRA, J. B. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais, Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Tese (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília. Brasília, p. 159. 2007b.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n.1, p. 93-104, jun, 2001.

FIGUEIREDO, N. de P.; COSTA, E. A. da; PAULA; B. L. de. Os elementos do espaço turístico da fronteira Brasil-Bolívia. **RA´E GA**, Curitiba, v.21, p.105-138, dez, 2011.

FINAZZI-SANTOS, M. A.; SIQUEIRA, M. V. S. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. **Rev. bras. Saúde ocup**, São Paulo, v.36, n. 123, p. 71-83, jun, 2011.

FRANÇA, F. G.; GOMES, J. L. de F. “Se não aguentar, corra!”: Um estudo sobre a pedagogia do sofrimento em um curso policial militar. **Rev. bras. segur. Pública**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 142-159, ago-set, 2015.

FREUD, S. O ego e o id. 1923. *In*: FREUD, S. **O ego e o id e outros trabalhos (1923-1925)**. Rio de Janeiro: Imago, v. XIX, 1996. p. 25-80.

FREUD, S. O Mal-Estar na civilização. 1929. *In*: FREUD, S. **O futuro de uma ilusão, O Mal-Estar na civilização e outros trabalhos (1925-1926)**. Rio de Janeiro, Imago, v. XXI, 1996. p. 67-148.

GERTZ, R. E. O nativismo, os teuto-brasileiros católicos e luteranos no Rio Grande do Sul. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 16, n. 24, p. 43-60, jan, 1998.

GONZAGA, E. Treinamentos militares fora dos padrões, ambiguidade e pressão dos EUA aumentam suspeitas de ação na Venezuela. **Revista Fórum**. Publicado em 10 de abril de 2019. Disponível em: <http://www.revistaforum.com.br/treinamentos-militares-fora-dos-padroes-ambiguidade-e-pressao-dos-eua-aumentam-suspeitas-de-acao-na-venezuela/>. Acesso em: 13 jun. 2019.

HALPERN. E. E.; LEITE, L. C. Etilismo na jornada laboral: peculiaridades da vida naval. **Saúde Soc.** São Paulo, v. 23, n. 1, p. 131-145, mar, 2014.

HALPERN. E. E.; LEITE, L. C. O compromisso duplo de um ambulatório naval especializado em dependência química: com os pacientes e com a instituição. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 7-16, jan, 2016.

HALPERN. E. E.; LEITE, L. C. Oportunidades de beber a bordo: características do labor naval. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 1277-1296, dez, 2013.

HALPERN, E. E.; LEITE, L. C. Representações de adoecimento e cura de pacientes do Centro de Dependência Química do Hospital Central da Marinha. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 1079-1089, abr, 2012.

HALPERN, E. E.; LEITE, L. C. Tradições e punições: A cachaça do marujo e o uísque do comandante. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 357-388, jun, 2015.

HANNERZ, U. Fluxos, fronteiras, híbridos: palavras-chave da antropologia transnacional. **Mana**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 7-39, abr, 1997.

IBARRA, D. A. En marche vers la dégradation dans les transports: une étude de cas sur le travail des chauffeurs dans le plan transantiago au Chili. **Travailler**, n. 39, p. 181-200, jan-jun, 2018. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-travailler-2018-1-page-181.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.

LA BOÉTIE, E. **Discurso da servidão voluntária**. São Paulo: Martin Claret, 2009 [1549].

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

LIMA, J. L. **Do dever ao devir: Subjetividade, Trabalho e Saúde no Serviço Militar Obrigatório**. Tese (Mestrado em Ciências da Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fiocruz. Rio de Janeiro, p. 143. 2011.

LOUZADA, R. S. M. L.; OLIVEIRA, P. de T. R. de. Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. **Rev. NUFEN [online]**. v.5, n.1, jan-jul, 26-35, 2013.

MACHADO, L. O. Limites e fronteiras: da alta diplomacia aos circuitos da ilegalidade. **Revista Território**, Rio de Janeiro, ano. V, n. 8, p. 7-23, jun., 2000.

MARINHA DO BRASIL. **Adaptação 2020 Rosa das Virtudes**. 2020b. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/cn/node/684>. Acesso em: 17 mai. 2020.

MARINHA DO BRASIL. **“Batalha Naval do Riachuelo”**. 2018. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/content/batalha-naval-do-riachuelo>. Acesso em: 17 set. 2018.

MARINHA DO BRASIL. **Carreira Militar**. 2019a. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/carreira-militar>. Acesso em 14 ago. 2019.

MARINHA DO BRASIL. **Serviço de seleção do pessoal da Marinha**. 2019b. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/sspm/?q=noticias/voc%C3%AA-sabe-o-que-%C3%A9-um-distrito-naval-dn>. Acesso em: 27 ago. 2019.

MARINHA DO BRASIL. **Postos e Graduações**. 2020a. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/postos-e-graduacoes>. Acesso em: 05 mai. 2020.

MARTINS, L. C. X.; KUHN, L. Prevalência de transtornos mentais comuns em jovens brasileiros recém-incorporados ao Serviço Militar Obrigatório e fatores associados. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.6, p.1809-1816, 2013.

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

MEDEIROS, S. N.; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium: Estudos Interdisciplinares**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 74-90, jun., 2017.

MENDES, A. M. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3 p. 34-38, 1995a.

MENDES, A. M. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 13/14, n.1/2, 1995b, p. 27-32.

MENDES, A. M. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007c, p. 29-48.

MENDES, A. M. **Desejar, Falar, Trabalhar**. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. p. 49-61.

MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2007b. p. 65-87.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. da R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 59-72, 2003.

MINAYO, M. C. de S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementariedade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239- 262, set, 1993.

MOLINIER, P. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 014-026, set-dez, 2004.

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

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. A ressignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **rPOT**. Vol. 3, n. 2, p. 91-118, jul-dez, 2003.

NASCIMENTO, B. M. F. do; MUNIZ, H. P. Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho. **Ecós**, v.9, n.1, p. 40-52, 2017.

NASSIF, L.F. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum: Memória e História em Psicologia**, Belo Horizonte, v. 8, n. 1, p. 79-87, abr, 2005.

NOGUEIRA, R. J. B. Fronteira: espaço de referência identitária? **Ateliê Geográfico**, Goiânia-GO, v. 1, n. 2, p.27-41, dez, 2007.

NUNES, M. Papel e ações das instituições brasileiras na faixa de fronteira. *In*: PÊGO, B. (Org.). **Fronteiras do Brasil**: uma avaliação de política pública. Rio de Janeiro, Ipea, MI, v.1, 2018. p.73-110. Disponível em: https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/181112_frenteiras_do_brasil_volume1_cap03.pdf. Acesso em: 18 jul. 2019.

OLIVEIRA, I. M. A. de; VERONESE, L. G; PALMA, C. M. de S. A servidão mais que voluntária: dispositivos burocráticos em instituição de saúde mental. **Revista Mal-estar E Subjetividade**, Fortaleza, v. IX, n. 4, p. 1343-1354, dez, 2009.

OLIVEIRA, J. N. de.; MENDES, A. M. Sofrimento Psíquico e Estratégias Defensivas Utilizadas por Desempregados: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 389-399, dez, 2014.

PASTOR, P. Z. Reproducción de la dominación masculina en la subjetivación del trabajo: la virilización del cuerpo subjetivo de los varones en la sociedad del rendimiento. *In*: PUJOL, A.; BARTOLINI, N. (Orgs.). **Cuadernos TAS**: Trabajo, Actividad y Subjetividad: escritos entre pares 2018. Córdoba, 1ª ed. 2019. Libro digital, EPUB, p. 61- 72.

PEREZ, A. de M.; BENSEÑOR, I. M. Uso de tabaco e álcool, comportamento sexual e transtornos mentais comuns entre estudantes militares na Academia de Polícia, São Paulo, Brasil. Um estudo transversal. **São Paulo Med J**. São Paulo, v.133, n.3, p.235-44, mai-jun, 2015.

RAFFESTIN, C. A ordem e a desordem ou os paradoxos da fronteira. *In*: OLIVEIRA, T.C.M. de (Org). **Território sem limites**: estudos sobre fronteiras. Campo Grande: UFMS, 2005. p. 9-15.

RAFFESTIN, C. **Por uma Geografia do Poder**. Tradução de Maria Cecília França. São Paulo: Ática, 1993.

RIBEIRO, E. A. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. **Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**, Araxá, n. 04, p.129-148, mai, 2008.

RIGOTTI, E. H.; FERRARI, M. Assédio Moral no meio militar. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha**, FSG, n. 14, dez, p. 33-56, 2013.

SANTIAGO, E. B. O ambiente de trabalho, as estratégias de defesa e suas implicações na construção da identidade do trabalhador. **Encontro: Revista de Psicologia**, Valinhos, v. 16, n. 25, p. 9-29, 2013.

SANTOS, M. O lugar e o cotidiano. *In*: SANTOS, M. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4 ed. São Paulo: EDUSP, 2006. p. 212-224.

SCHMIDT, M.; MAHFOUD, M. HALBWACHS: memória coletiva e experiência. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 4, n. 1-2, p. 285-298, 1993.

SILVA, M.; SANTANA, V. S. Ocupação e mortalidade na Marinha do Brasil. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 5, p. 709-715, out, 2004.

SILVA, W. A. da.; AMETLLA, V. C.; JULIANO, R. S. Raiva canina no município de Corumbá-MS, 2015 – Relato de caso. **Acta Veterinaria Brasilica**, Mossoró, v. 9, n. 4, p. 386-390, jan, 2015.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

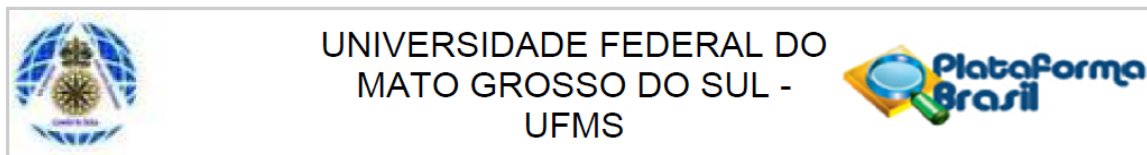
TAVARES, M. A entrevista clínica. *In*: CUNHA, J. A. *et al.* **Psicodiagnóstico V**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.p. 45-56

VIEIRA, F. de O. *et al.* Trabalho e Formação para o trabalho: o lado oculto de práticas organizacionais socialmente aceitas como escravidão contemporânea. *In*: MONTEIRO, J. K. *et al* (Orgs.). **Trabalho que adocece**: resistências teóricas e práticas. Porto Alegre, Editora Fi, 2019. p. 45-78.

VINUTO, J. Amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, dez, 2014.

ANEXOS

ANEXO A:


PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O que encobre o peito varonil?
Lembranças de trabalhadores da Marinha na fronteira Brasil-Bolívia

Pesquisador: ISABELA FARIA BERNO

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 20301319.9.0000.0021

Instituição Proponente: FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

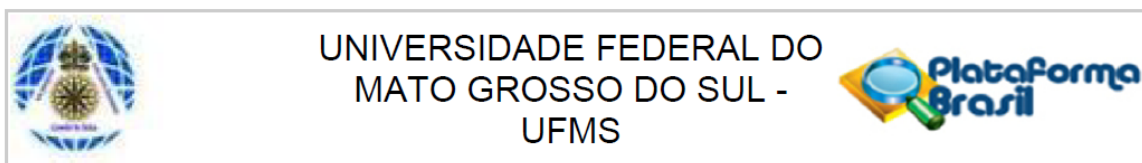
DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.727.526

Apresentação do Projeto:

Esta pesquisa propõe compreender a existência de sofrimento psíquico, decorrente da organização do trabalho nos militares da Marinha brasileira que trabalharam na região da fronteira Brasil-Bolívia e hoje encontram-se na reserva, identificar se a região exerce algum impacto sobre a vivência de sofrimento e se em consequência disso os militares utilizaram de mecanismos e estratégias de defesa, como a virilidade, racionalização, individualidade e o silêncio, para conseguirem manter uma saúde psíquica e continuar trabalhando. Com isso, seria possível também verificar se há ocorrência de patologias sociais - servidão voluntária, violência e sobrecarga - nesses profissionais. A metodologia terá como base a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, elaborada por Cristophe Dejours, que busca analisar a existência de sofrimento resultante da organização do trabalho, esta teoria confere ao trabalho o lugar de centralidade, o considerando como principal determinante de vivências de prazer-sofrimento decorrentes das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. A pesquisa será qualitativa exploratória - utilizando-se uma entrevista semiestruturada - e sua amostra será não probabilística, por meio da técnica bola de neve (snowball), estima-se que participarão cerca de 10 sujeitos. Diante do fato de o 6º Distrito Naval ser o único instalado na faixa de fronteira, dessa região ser caracterizada como local perigoso devido ao fluxo migratório e do trabalho dos militares da Marinha ser permeado por característica como: poder, autoridade, repressão, controle, responsabilidade, respeito à hierarquia e normas, cobrança, tensão, virilidade, hombridade e da

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconeppropp@ufms.br



Continuação do Parecer: 3.727.526

inexistência de pesquisas que correlacionem o sofrimento no trabalho dos militares e a região da fronteira, esta pesquisa faz-se necessária.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Compreender a relação entre a organização do trabalho eo sofrimento psíquico em militares reservistas da Marinha que atuaram na região da fronteira Brasil-Bolívia.

Objetivos específicos

Identificar junto aos profissionais da reserva o conhecimento prévio que tinham acerca da região da fronteira Brasil-Bolívia e se a adaptação ao cotidiano fronteiriço teve algum impacto que incidisse sobre sua forma de atuação profissional.

Analisar as estratégias e mecanismos de defesa, tanto individuais quanto coletivos, utilizados por esses profissionais frente ao sofrimento no trabalho e a ocorrência das patologias sociais - servidão voluntária, sobrecarga e violência - nesses profissionais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

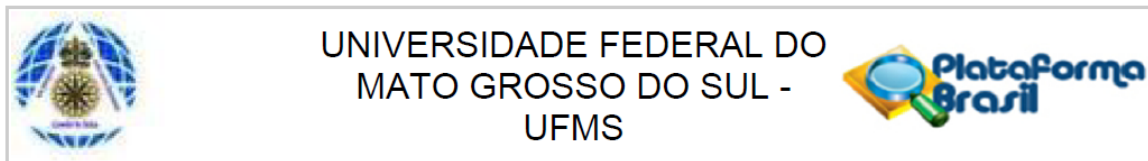
Riscos:

Possibilidade dos participantes se sentirem constrangidos por serem questionados sobre suas percepções e atuação no trabalho e sendo esse executado em um ambiente altamente rígido, além de memórias de vivências desagradáveis que talvez possam estar esquecidas pelo tempo. Todavia, ressalta-se o caráter voluntário da pesquisa, sendo que eles terão a possibilidade de desistir ou não responder a quaisquer perguntas feitas pelo entrevistador, por quaisquer motivos, sem nenhum tipo de penalidade ou prejuízo a eles. Caso seja detectado quaisquer sinais/sintomas de sofrimento psíquico, o participante será convidado a participar de encontros em grupo reflexivo para um suporte terapêutico e espaço para elaboração das vivências coordenado pela pesquisadora a ser realizado no laboratório de Saúde Mental do Trabalhador do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1.

Benefícios:

A possibilidade de dar um novo sentido para vivências e recordações difíceis que foram vividas no ambiente de trabalho, podendo fazer que o sujeito tenha um novo olhar para sua própria história de vida laboral, além de possibilitar que novas pesquisas sejam realizadas e assim possa haver uma sensibilização da instituição para um trabalho com os profissionais da ativa também.

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 3.727.526

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Não há comentários.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- TCLE: Documento adequado
- Projeto detalhado: Documento adequado
- Orçamento financeiro: Documento adequado
- Cronograma: Documento adequado
- Instrumentos de pesquisa: Documento adequado

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

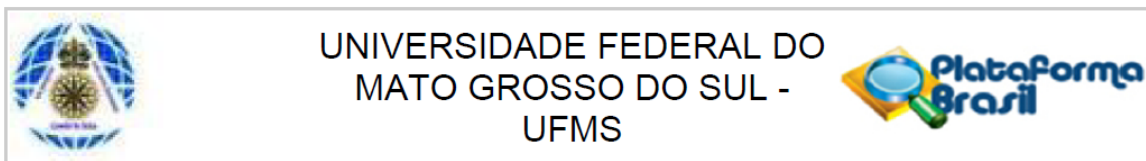
Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1334135.pdf	06/11/2019 09:31:29		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_TCLE_atualizado.doc	06/11/2019 09:30:36	ISABELA FARIA BERNO	Aceito
Cronograma	cronograma_atualizado.pdf	06/11/2019 09:30:08	ISABELA FARIA BERNO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_isabela_faria_berno_atualizado.docx	17/09/2019 19:27:48	ISABELA FARIA BERNO	Aceito
Orçamento	Orcamento_pesquisa.pdf	07/06/2019 10:19:35	ISABELA FARIA BERNO	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto_assinada.pdf	06/06/2019 21:37:36	ISABELA FARIA BERNO	Aceito
Outros	Apendice_Roteiro_da_entrevista_semiestruturada.docx	06/06/2019 21:08:44	ISABELA FARIA BERNO	Aceito

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 3.727.526

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPO GRANDE, 26 de Novembro de 2019

Assinado por:
Fernando César de Carvalho Moraes
(Coordenador(a))

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DA ENTREVISTA

Data de aplicação: / /
Identificação (Nome fictício):
Idade: anos
Estado civil: () Casado () Solteiro () Viúvo () Divorciado () Outros
Filhos: () não () sim, quantos:
Participante número:
Sexo: () Masculino () Feminino
Escolaridade: () Ensino Fundamental incompleto () Ensino Fundamental completo
() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio completo
() Superior Incompleto () Superior Completo
() Pós-graduação

Funções (s) que já desempenhou na Marinha Brasileira (MB):

Tempo de MB:

Última área de trabalho?

Quanto tempo de serviço nessa função?

P=pessoal

O=organização do trabalho

M=mobilização subjetiva

S=sofrimento e prazer

P1. Por que escolheu a carreira militar?

P2. Em quantas e quais cidades trabalhou pela MB?

P3. Como se deu a transferência para Ladário?

P4. Na época, a região atendeu aos seus anseios?

P5. O que pensava e sabia sobre a região na época em que veio para o 6º Distrito e a Organização Militar (OM) que foi designado?

P6. Como foi, na época, a adaptação, sua e da família?

P7. Considera que na época a mudança e a adaptação tenham interferido em seu desempenho no trabalho?

P8. O que pensa hoje sobre a região, o 6º distrito e a OM?

P9. Como foi a experiência de ter servido na fronteira do país?

P10. O que o motivou a fixar residência na fronteira Brasil-Bolívia?

O11. Qual Distrito naval trabalhava antes de vir para Ladário?

O12. Qual cargo e atividade realizava antes de vir para a região?

O13. Qual cargo e atividade realizava na região?

O14. Como eram as normas para execução das tarefas?

O15. Considerando as tarefas que eram definidas pela MB, como você as efetuava?

O16. Em sua rotina de trabalho realizava tarefas administrativas também? Havia diferença dessas atividades de local para local? Em caso afirmativo, comente essas diferenças.

O17. Na MB os plantões de 24 horas de trabalho são chamados de “serviços”. Quantos serviços realizava mensalmente? Havia diferença nos serviços que realizava em outro local? Compare as diferenças, caso existam.

O18. Participou de alguma missão pela Marinha? Em quais distritos? Como foi essa experiência em cada local?

O19. Esse distrito possui alguma diferença de outros que tenha trabalhado? Em caso afirmativo, comente quais as diferenças.

- O20. Qual era seu turno de trabalho e quantas horas trabalhava por semana?
- O21. Havia necessidade de horas extras? Como se sentia em relação a carga horária?
- O22. Quais atividades considerava mais desagradáveis de executar? Como era executar essas tarefas?
- O23. Havia prazo para o cumprimento das tarefas? Como era lidar com prazos?
- O24. Como considera que era o ritmo de trabalho?
- O25. Considera que havia quantidade suficiente de trabalhadores para a execução das tarefas?
- O26. Avalia que os recursos disponíveis eram suficientes?
- O27. Descreva como era o ambiente em que passava maior tempo no trabalho?
- O28. Descreva como era a comunicação entre chefia e subordinados?
- O29. Descreva como era o relacionamento com os outros trabalhadores?
- O30. Descreva se já houve algum problema na relação com a chefia?
- O31. Descreva se já houve algum problema na relação com os colegas?
- O.32. Como era a liberdade de expressão quando trabalhou na região?
- M33. Ao encontrar limitações para realizar suas atividades, era possível usar a criatividade? Comente sua resposta.
- M34. Como se sentia quando precisa de ajuda para realizar suas tarefas?
- M35. Algo lhe trazia mais satisfação e/ou insatisfação em seu trabalho na região? Em caso afirmativo, comente o que e quais.
- M36. Poderia descrever algum momento que tenha marcado mais esse trabalho?
- M37. Considera que estabeleceu amizades para além do ambiente de trabalho na região?
- M.38. Como era para você lidar com as exigências características da profissão de militar? Por exemplo: corte de cabelo, continência, entre outras.
- M.39. O pensa a respeito da base das Forças Armadas: hierarquia e disciplina?
- S40. Como se sentia em relação a valorização e reconhecimento?
- S41. Você já se sentiu estressado por causa de sua profissão? Em caso afirmativo, comente sua resposta.
- S42. Você já se sentiu sobrecarregado por causa de sua profissão? Em caso afirmativo, comente sua resposta.
- S43. Em alguns momentos era necessário utilizar controle das emoções ou disfarçar os sentimentos? Em caso afirmativo, como era isso para você?
- S44. O (a) senhor (a) consegue lembrar e apontar mudanças que ocorreram no seu jeito de ser, físicas, psicológicas, ou até mesmo nos hábitos de rotina decorrentes do trabalho como militar? E em seus colegas?
- S45. Já sofreu algum acidente ou desenvolveu alguma doença ao trabalhar como militar? Ficou afastado (a) devido a algum adoecimento? Em caso afirmativo, comente como foi.
- S46. Durante sua atuação na região, envolveu-se em alguma apuração de irregularidades como sindicância ou processo administrativo? Em caso afirmativo, comente sua resposta.
- S47. Considera já ter sido desqualificado e/ou humilhado por alguém do trabalho enquanto trabalhou na região? Em caso afirmativo, comente sua resposta
- S48. Durante sua atuação na região, considera que alguma vez foi excluído e/ou “colocado na prateleira” por alguém? Em caso afirmativo, como se sentiu com essa situação?

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSCIENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Este Termo de Consentimento pode conter palavras que talvez você não entenda. Peça à pesquisadora que explique as palavras ou informações não compreendidas completamente. Caso você concorde em participar, favor assinar ao final do documento. Você receberá uma cópia deste termo em que consta o telefone da pesquisadora responsável e do Comitê de Ética da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Eu, Isabela Faria Berno, gostaria de contar com sua participação na Pesquisa de Dissertação de Mestrado “O que encobre o peito varonil? Lembranças de trabalhadores da Marinha na fronteira Brasil-Bolívia” junto ao Programa de Pós-Graduação Mestrado em Estudos Fronteiriços da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal. Nesta pesquisa busca-se compreender a relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico em militares reservistas da Marinha que atuaram na região da fronteira Brasil-Bolívia. Declaramos que os dados da pesquisa são sigilosos que sua identidade será preservada, não havendo qualquer identificação. A participação na pesquisa não prevê remuneração financeira, bem como não haverá despesas pessoais para o participante. A sua participação nessa pesquisa é voluntária e se constituirá em participar de uma entrevista, com 48 perguntas que terão suas respostas áudio-gravadas e transcrita na íntegra por mim. As coletas de dados que consiste da aplicação de uma entrevista, terá duração máxima 90 minutos, os áudios gravados serão capturados com o gravador de voz digital que irá gravar toda entrevista e será realizada em um único encontro que ocorrerá no laboratório de Psicologia do trabalho e saúde coletiva do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1. Os áudios serão utilizados somente para coleta de dados. Serão ainda, marcados com um número de identificação durante a gravação, seu nome não será utilizado, sua identidade será preservada dentro dos padrões de sigilo e confidencialidade. O documento que contém a informação sobre a correspondência entre os números de identificação e os nomes permanecerá trancado em um arquivo. Os dados serão arquivados por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa e depois serão destruídos. O estudo será apresentado na forma de artigo, e poderá ser publicado em congressos científicos; e/ou publicados em periódicos. A pesquisa foi delineada de forma a oferecer risco mínimo de constrangimento frente às questões que serão feitas a respeito dos aspectos que geram satisfação e desgaste no seu trabalho, diante do qual você terá total liberdade de não responder à pergunta feita ou mesmo desistir da participação a qualquer momento, seja por quaisquer motivos. Caso seja detectado quaisquer sinais/sintomas de sofrimento psíquico, o participante será convidado a participar de encontros em grupo reflexivo para um suporte terapêutico e espaço para elaboração das vivências coordenado pela pesquisadora a ser realizado no laboratório de Psicologia do trabalho e saúde coletiva do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1.

Rubrica do pesquisador

Rubrica do participante

Como benefício, os resultados desta pesquisa serão importantes para a compreensão dos profissionais militares da Marinha que atuam na região da fronteira Brasil-Bolívia. Para quaisquer informações ou dúvidas, é possível me contatar pelo telefone (32) 9 8815 2312 ou pelo e-mail isabelafberno@gmail.com. Em caso de denúncias e/ou reclamações referente aos aspectos éticos da pesquisa você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul UFMS, localizado na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPP, Cidade Universitária, Campo Grande - MS, telefone (67) 3345-7186 e 3345-7147 ou via e-mail: bioetica@propp.ufms.br.

Declaro que li e entendi este formulário de consentimento e todas as minhas dúvidas foram esclarecidas. E que sou voluntário a tomar parte neste estudo.

_____ Data: _____

Assinatura do participante

_____ Data: _____

Assinatura do pesquisador

APÊNDICE 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO DE USO DO SOM DA VOZ

TERMO DE CONSENTIMENTO DE USO DO SOM DA VOZ (TCUSV)

Eu, _____ (nome do participante), DECLARO ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos e benefícios deste estudo. Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo, permitindo que os pesquisadores relacionados neste documento obtenham a gravação de voz de minha pessoa para fins de pesquisa científica/educacional. Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas à minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma. A sua participação nessa pesquisa é voluntária e se constituirá em responder a uma entrevista com 48 perguntas que terão suas respostas áudio-gravadas e transcrita na íntegra por mim. Toda a etapa de gravação será realizada em um único encontro, que será realizado nas dependências do laboratório de Psicologia do trabalho e saúde coletiva do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1. Esta etapa não ultrapassará 90 minutos e os áudios gravados serão capturados com o gravador de voz digital que irá gravar toda entrevista. Os áudios e o roteiro serão arquivados por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa e depois serão destruídos. A pesquisa foi delineada de forma a oferecer risco mínimo de constrangimento frente às questões que serão feitas a respeito dos aspectos que geram satisfação e desgaste no seu trabalho, diante do qual você terá total liberdade de não responder à pergunta feita ou mesmo desistir da participação a qualquer momento, seja por quaisquer motivos. Caso seja detectado quaisquer sinais/sintomas de sofrimento psíquico, o participante será convidado a participar de encontros em grupo reflexivo para um suporte terapêutico e espaço para elaboração das vivências coordenado pela pesquisadora a ser realizado no laboratório de Saúde Mental do trabalhador do CPAN/UFMS unidade I, sala G-1. Como benefício, os resultados desta pesquisa serão importantes para a compreensão dos profissionais militares da Marinha que atuam na região da fronteira Brasil-Bolívia. Para quaisquer informações ou dúvidas, é possível me contatar pelo telefone (32) 9 8815 2312 ou pelo e-mail isabelafberno@gmail.com. Em caso de denúncias e/ou reclamações referente aos aspectos éticos da pesquisa você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul UFMS, localizado na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPP, Cidade Universitária, Campo Grande - MS, telefone (67) 3345-7186 e 3345-7147 ou via e-mail: bioetica@propp.ufms.br.

DECLARO que li e entendi este formulário de consentimento e todas as minhas dúvidas foram esclarecidas. E que sou voluntário a tomar parte neste estudo. Por esta

Rubrica do pesquisador

Rubrica do participante

ser a expressão da minha vontade, DECLARO que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à minha voz ou a qualquer outro, e assino a presente autorização em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Corumbá, ____ de _____ de 2020.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador