

Universidade Federal do Espírito Santo
Centro de Ciências Humanas e Naturais
Departamento de Psicologia Social e do Desenvolvimento
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

EDNÉIA VIEIRA SERRANO

No entre e para “além da missão”: os saberes desenvolvidos em meio às experiências do
estágio profissional supervisionado dos futuros oficiais da PMES sob o ponto de vista da
Clínica da Atividade

VITÓRIA

2024

No entre e para “além da missão”: os saberes desenvolvidos em meio às experiências do estágio profissional supervisionado dos futuros oficiais da PMES sob o ponto de vista da Clínica da Atividade


Edneia Vieira Serrano¹

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória,
Brasil

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes.

Nota do autor

¹Edneia Vieira Serrano  <https://orcid.org/0000-0001-7755-4691>

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de
Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

S487e Serrano, Ednéia, 1981-
No entre e para “além da missão” : os saberes desenvolvidos
em meio às experiências do estágio profissional supervisionado
dos futuros oficiais da PMES sob o ponto de vista da Clínica da
Atividade / Ednéia Serrano. - 2024.
234 f. : il.

Orientador: Thiago Drumond Moraes.
Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do
Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Clínica da Atividade.. 2. Estágio Profissional.. 3. Oficiais
de Polícia.. 4. Polícia Militar.. 5. Saberes.. I. Moraes, Thiago
Drumond. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de
Ciências Humanas e Naturais. III. Título.


CDU: 159.9

EDNEIA VIEIRA SERRANO


No entre e para “além da missão”: os saberes desenvolvidos em meio às experiências do estágio profissional supervisionado dos futuros oficiais da PMES sob o ponto de vista da Clínica da Atividade

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia.


Aprovada em 30 de agosto de 2024.

Documento assinado digitalmente
 **THIAGO DRUMOND MORAES**
Data: 13/09/2024 13:44:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Comissão Examinadora:

Documento assinado digitalmente
 **PRISCILLA DE OLIVEIRA MARTINS DA SILVA**
Data: 13/09/2024 15:39:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes (UFES)
Orientador e Presidente da Sessão

Documento assinado digitalmente
 **UEBERSON RIBEIRO ALMEIDA**
Data: 13/09/2024 16:11:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª Drª Priscilla de Oliveira Martins da Silva (UFES)
Examinadora Interna

Documento assinado digitalmente
 **HELDER PORDEUS MUNIZ**
Data: 14/09/2024 17:57:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ueberson Ribeiro Almeida (UFES)
Examinador Interno

Documento assinado digitalmente
 **PAULA FERREIRA PONCIONI**
Data: 16/09/2024 16:30:17-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ferreira Poncioni (UFRJ)
Examinadora Externa

Aos Aspirantes a Oficial 2023 (turma 14),
Aos Aspirantes a Oficial 2024 (turma 15),
E aos Aspirantes a Oficial 2025 (turma 16).

Agradecimentos

Desejei fazer uma tese que estivesse à minha “altura de fazer”, parafraseando Umberto Eco (2019), e de modo honesto tentei colocar em palavras o que esse movimento junto à Clínica da Atividade me proporcionou. Sem dúvidas, o maior aprendizado nesse processo de doutoramento foi experimentar, a partir da construção de um pensamento estruturado e de uma lógica científica, coisas úteis para o meu dia a dia de trabalho, que me fazem minimamente mais amadurecida como policial e pesquisadora. Nesse sentido, preciso agradecer, do fundo do meu coração, ao meu orientador, Dr. Thiago Drumond Moraes, que caminhou lado a lado comigo e me oportunizou momentos de reflexão para além do que está descrito nesta tese, ou seja, foi importante para minha vida.

Bem, nesse caminhar também pude contar com a parceria da Dra. Janice do Carmo Magalhães. Mas, não só por ser uma inspiração acadêmica, muito mais que isso. Minha querida Nice, como ela mesma define, “minha cara metade”, presente nos meus 7 anos de mestrado associado ao doutorado. “Uma parceira que a PM me concedeu”. Janice me lembrou que eu podia olhar de volta para mim para re(construir) a leveza que já fui. Obrigada, “pedrinha”, por sermos mulheres, meninas e grandes profissionais, uma apoiando a outra. Acho que o “céu será nosso limite”. E obrigada por compartilhar uma vida de mãe de pet comigo, nosso primogênito Thor e o mais novo Lock. Agradeço imensamente seu cuidado comigo e com toda minha família. Amo você!

A propósito, o que seria de mim sem a minha família! Minha base, um dos pezinhos de minha mesa. Família representada pelo meu pai Walter Serrano, minha mãe Palmira Vieira, meus irmãos Walfredo, Wolmar, Evandro e Érica Serrano, razão de todo o meu viver. Irmã, gratidão especial a você, meu lar foi reconstruído porque você me estendeu a mão no momento mais difícil de minha vida. Obrigada, irmãos, por cada um de vocês implicarem no meu modo de ser “Neinha”.

Aos meus sobrinhos queridos, que me fazem a tia mais pretinha e mais amada, assim me sinto: Layane (a primogênita! Tão parecida com a titia nos comportamentos, porém, ainda preciso aprender com você a “viver mais” esta vida passageira), Higor, Henrique, Juninho, Guilherme, Gabriel, Ryan, Danilo e João Lucas. À minha sobrinha-neta, a pequena e lindíssima Mia, e ao meu mais novo sobrinho-neto (segundo a mãe, ele vai se chamar “De Arrascaeta”, rsrs). Aos dois anjos que tiveram uma passagem muito rápida aqui, emocionome ao lembrar.

Obrigada à minha psicóloga Marcilene Tonon por me auxiliar no meu processo clínico terapêutico, sem dúvidas um dos maiores investimentos que fiz, para mim mesma, nestes últimos 7 anos de minha vida.

Agradeço também às amigas e amigos que me acompanharam nesse percurso: Valeska, Stef, Kelen, Izabelle (como costume dizer, nossa amizade não foi feita num boteco, mas sim num campo de futebol); à família do Carmo, Janaína, Vitor, Rafa, Delso, Janete, Alisson, Alice, Matheus, Emília e Felipe Demuner e à grande matriarca Dona Zulmira do Carmo (minha família complementar); à minha amiga-irmã Danubia, obrigada pelo cuidado comigo e com meu lar; às capitães Melaine, Nágila, Cyndi, Jéssica, Thuane, Livia, Sacha e Clícia (amigas do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais [CAO 2024]); capitã Estéfane Ferreira (amiga do Curso de Formação de Oficiais 2014 da Polícia Militar do Espírito Santo e vice-prefeita de Vitória).

E, falando em Polícia Militar, preciso agradecer a parceria e a liderança de oficiais que são exemplos para minha carreira profissional: Cel Pires, Cel Hollanda e Maj Marcelo. Jamais me esquecerei do que os senhores representaram e continuam representando para mim. E, no mesmo sentido, ressaltar a presença de mulheres, oficiais de polícia, que são minhas precursoras e que impactaram de forma positiva em minha formação: Ten Cel Emília [a quem referencio nesta tese como Alves (2004)]; Ten Cel Félix e Ten Cel Leomara. À

minha querida, pioneira, Capitã Maria José, sua lealdade me inspira. E ao meu querido, amigo oficial, Maj Rossetto. Obrigada pela leitura da versão anterior a esta tese, suas colaborações, suas palavras de incentivo tocaram o meu coração e foram importantíssimas para a reescrita dessa versão final. O Senhor é companheiro demais.

Agradeço, de forma especial, ao Comandante Geral da Polícia Militar do Espírito Santo, Cel Douglas Caus, por ter autorizado que esta pesquisa fosse realizada no âmbito da PMES.

Agradeço à disponibilidade dos doutores, professores de minha banca de qualificação e de doutorado, por compartilharem comigo os saberes dessa dimensão da atividade de pesquisa.

Por fim, obrigada, Grandioso Criador do Universo, por me permitir realizar esse sonho do doutorado.

Reforço, vocês me ouviram, porém, eu também os ouvi. Vivenciamos brechas para ampliar nosso modo de agir no mundo, conforme dito por um autor que gosto muito, Yves Clot. Desse processo o resultado foi visível. Parafrazeando Nietzsche, vocês se tornaram mais humanos, demasiado humanos, exatamente por viverem. De modo metafórico, vivendo uns com os outros, vocês foram dando a cara desta turma.

[...]

Olha! Quero completar a minha fala, anos depois... o grande prêmio está só começando. É hora de experimentar tudo, mas fazer também com sua autenticidade. Nos cabe, do nosso jeito, nessa Polícia. Os valores policiais, coletivos, estão pactuados. Honre sua farda, mas também seja a sua exemplar versão para você mesmo. Os maiores desafios serão no dia a dia, no contato cotidiano com nossos pares, subordinados e superiores, sobretudo, conosco. Bora trabalhar e confiar. E, ao trabalharem, vocês farão essa história ter novos recomeços.

(Serrano, 2024, trecho do discurso de Paraninfa da turma 15 do CFO)

Resumo

O objetivo desta tese foi investigar o processo de desenvolvimento dos saberes dos futuros oficiais de polícia a partir de suas primeiras experiências na função social de oficial durante o período de estágio profissional supervisionado. Utilizando a base teórico-metodológica da Clínica da Atividade (CA), o estudo contou com a participação de 43 policiais militares capixabas, futuros oficiais da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES). Os métodos empregados incluíram ferramentas da Clínica da Atividade, como a autoconfrontação, e procedimentos baseados na análise do discurso. Os resultados indicaram que os saberes construídos pelos policiais militares durante a atividade de trabalho, como apoio, orientação, proatividade, cuidado e compreensão com o outro, vão além dos conhecimentos específicos sobre a tarefa de policial. A pesquisa revelou que a Clínica da Atividade é uma abordagem capaz de auxiliar os policiais a refletirem sobre sua própria atividade, ampliando as possibilidades de ação e construindo um pensamento crítico sobre o trabalho e sobre o que é considerado um trabalho bem-feito. A investigação das percepções dos futuros oficiais sobre a experiência do estágio profissional supervisionado revelou diversas contradições inerentes à atividade policial militar. Foram analisados os diálogos sobre as tensões presentes nas práticas de trabalho, que nem sempre são vistas como funções típicas de polícia. A rotina diária de policial frequentemente difere, em algum grau, do conhecimento transmitido na Academia de Polícia. Observou-se como é desafiador para os futuros oficiais atuarem conforme as regras institucionalizadas quando estas limitam práticas e ações necessárias para responder às demandas reais do trabalho policial. A análise da atividade policial é sustentada como uma experiência transpessoal, que configura um gênero profissional e impulsiona o desenvolvimento das estilizações dos saberes do ofício e das ações executadas por esses trabalhadores. Conclui-se que o desenvolvimento dos saberes no cotidiano dos futuros

oficiais é fruto da experiência, debate, reflexão, partilha e reconhecimento das dimensões pessoais, interpessoais, impessoais e transpessoais da atividade, em solidariedade entre os grupos de policiais. Isso pode subsidiar uma formação que ofereça possibilidades de transformação de práticas enraizadas em critérios apenas hierárquicos. No entanto, ainda é um desafio, pois nem sempre esses trabalhadores são reconhecidos como protagonistas do próprio ofício.

Palavras-chave: Clínica da Atividade. Estágio Profissional. Oficiais de Polícia. Polícia Militar. Saberes.

Abstract

The objective of this thesis was to investigate the process of knowledge development among future police officers based on their initial experiences in the social role of an officer during the supervised professional internship period. Utilizing the theoretical and methodological foundation of the Activity Clinic (AC), the study included the participation of 43 military police officers from Espírito Santo, future officers of the Military Police of Espírito Santo (PMES). The methods employed included tools from the Activity Clinic, such as self-confrontation, and procedures based on discourse analysis. The results indicated that the knowledge constructed by the military police officers during their work activities, such as support, guidance, proactivity, care, and understanding of others, goes beyond the specific knowledge of policing tasks. The research revealed that the Activity Clinic is an approach capable of helping police officers reflect on their own activities, expanding possibilities for action and building critical thinking about their work and what is considered a job well done. The investigation of future officers' perceptions of the supervised professional internship experience revealed various contradictions inherent in military police activity. Dialogues about the tensions present in work practices, which are not always seen as typical police functions, were analyzed. The daily routine of policing often differs, to some extent, from the knowledge transmitted at the Police Academy. It was observed how challenging it is for future officers to act according to institutionalized rules when these limit practices and actions necessary to respond to the real demands of police work. The analysis of police activity is supported as a transpersonal experience, which configures a professional genre and drives the development of the stylizations of job knowledge and actions performed by these workers. It is concluded that the development of knowledge in the daily life of future officers is a result of experience, debate, reflection, sharing, and recognition of the personal,

interpersonal, impersonal, and transpersonal dimensions of the activity, in solidarity among police groups. This can support a training that offers possibilities for transforming practices rooted in merely hierarchical criteria. However, it remains a challenge, as these workers do not always recognize themselves as protagonists of their own profession.

Keywords: Activity Clinic. Professional Internship. Police Officers. Military Police.

Knowledge.

Résumé

L'objectif de cette thèse était d'enquêter sur le processus de développement des savoirs des futurs officiers de police à partir de leurs premières expériences dans la fonction sociale d'officier pendant la période de stage professionnel supervisé. En utilisant la base théorico-méthodologique de la Clinique de l'Activité (CA), l'étude a impliqué la participation de 43 policiers militaires capixabas, futurs officiers de la Police Militaire de l'Espírito Santo (PMES). Les méthodes employées incluaient des outils de la Clinique de l'Activité, comme l'autoconfrontation, et des procédures basées sur l'analyse du discours. Les résultats ont indiqué que les savoirs construits par les policiers militaires pendant l'activité de travail, tels que le soutien, l'orientation, la proactivité, le soin et la compréhension de l'autre, vont au-delà des connaissances spécifiques sur la tâche de police. La recherche a révélé que la Clinique de l'Activité est une approche capable d'aider les policiers à réfléchir sur leur propre activité, élargissant les possibilités d'action et construisant une pensée critique sur le travail et sur ce qui est considéré comme un travail bien fait. L'enquête sur les perceptions des futurs officiers concernant l'expérience du stage professionnel supervisé a révélé diverses contradictions inhérentes à l'activité de la police militaire. Les dialogues sur les tensions présentes dans les pratiques de travail, qui ne sont pas toujours considérées comme des fonctions typiques de la police, ont été analysés. La routine quotidienne de la police diffère souvent, dans une certaine mesure, des connaissances transmises à l'Académie de Police. Il a été observé combien il est difficile pour les futurs officiers d'agir conformément aux règles institutionnalisées lorsque celles-ci limitent les pratiques et actions nécessaires pour répondre aux exigences réelles du travail policier. L'analyse de l'activité policière est soutenue comme une expérience transpersonnelle, qui configure un genre professionnel et stimule le développement des stylisations des savoirs du métier et des actions exécutées par ces travailleurs. Il est conclu

que le développement des savoirs dans le quotidien des futurs officiers est le fruit de l'expérience, du débat, de la réflexion, du partage et de la reconnaissance des dimensions personnelles, interpersonnelles, impersonnelles et transpersonnelles de l'activité, en solidarité entre les groupes de policiers. Cela peut soutenir une formation qui offre des possibilités de transformation des pratiques enracinées dans des critères uniquement hiérarchiques.

Cependant, c'est encore un défi, car ces travailleurs ne se reconnaissent pas toujours comme les protagonistes de leur propre métier.

Mots-clés: Clinique de l'Activité. Stage Professionnel. Officiers de Police. Police Militaire.

Savoirs.

Lista de Ilustrações

- Figura 1 – *Os círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar*
- Figura 2 – *Escalonamento atual do quadro de oficiais combatentes (QOC) da PMES*
- Figura 3 – *Representação metodológica da autoconfrontação simples utilizada nesta tese*
- Figura 4 – *Marcações feitas pelos participantes nos diários de campo produzidos a partir das observações participantes*
- Figura 5 – *Slides de apresentação para a realização da autoconfrontação simples*
- Figura 6 – *Sala de aula em que foi realizada a autoconfrontação simples*
- Figura 7 – *Sala de aula em que foi realizada a autoconfrontação coletivizada*
- Figura 8 – *Representação metodológica da autoconfrontação coletivizada nesta tese*
- Figura 9 – *Representação do momento da autoconfrontação simples e do processo de transcrição das falas*
- Figura 10 – *Material transcrito impresso e com trechos sinalizado por marcadores de texto para as análises*
- Figura 11 – *Análise Textual sobre o gênero do discurso e sobre padrões linguísticos utilizados pelos pms*
- Figura 12 – *Análise Discursiva relacionada ao contexto social, cultural – aqui também considerando a cultura policial militar –, histórico e ideológico*
- Figura 13 – *Análise Semântica sobre os significados e sentidos das falas*
- Figura 14 – *Exemplos de como os trechos do material transcrito foram separados por Eixos temáticos*
- Figura 15 – *Representação em fluxograma das etapas da AD utilizadas como procedimento de análise desta tese*

Lista de Abreviaturas e Siglas

AC	AUTOCONFRONTAÇÃO COLETIVIZADA
APM	ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
AS	AUTOCONFRONTAÇÃO SIMPLES
CA	CLÍNICA DA ATIVIDADE
CAAE	CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE APRECIÇÃO ÉTICA
CAO	CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS
CEP	COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
CFO	CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS
CFSd	CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS
CI	COMUNICAÇÃO INTERNA
CPU	COMANDANTE DE POLICIAMENTO DA UNIDADE
CT	CLÍNICAS DO TRABALHO
DE	DIRETORIA DE EDUCAÇÃO
EPS	ESTÁGIO PROFISSIONAL SUPERVISIONADO
PM	POLÍCIA MILITAR
PMES	POLÍCIA MILITAR DO ESPÍRITO SANTO
pm (minúsculo)	POLICIAL MILITAR
pms (minúsculo)	POLICIAIS MILITARES
POG	POLICIAMENTO OSTENSIVO GERAL
QOC	QUADRO DE OFICIAIS COMBATENTES
RMGV	REGIÃO METROPOLITANA DA GRANDE VITÓRIA
SciELO	SCIENTIFIC ELECTRONIC LIBRARY ONLINE

SESP

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA E

DEFESA SOCIAL

UOp

UNIDADE OPERACIONAL

Sumário

1 Introdução	23
1.1 Contextualização sobre o Campo de Pesquisa da Polícia Militar Capixaba.....	28
1.2 A “Cultura Policial Militar” Capixaba e suas Influências no Cotidiano e na Pesquisa .	29
1.3 O que tem se pesquisado sobre Polícia Militar	41
2 Entrelaçando Teorias e Práticas: Uma Jornada pela Clínica da Atividade no Universo Policial Militar.....	47
2.1 A Escolha da Clínica da Atividade para Compreender/Transformar o Fazer Policial Militar	47
2.1.1 Sobre o Conceito de Atividade: Uma Incursão pela Trajetória das Clínicas do Trabalho	49
2.1.2 Transcendendo Fronteiras: o Poder de Agir e os Sentidos Atribuídos à Atividade de Trabalho	55
2.1.3 Um Encontro de Encontros [no Diálogo] entre Clot, Vygotsky e Bakhtin	67
2.1.4 Gênero e Estilo na Clínica da Atividade.....	77
3 Método: Caminhos Percorridos e Reconstruídos para Investigar o Fazer Policial.....	81
3.1 Percurso para Autorização da Pesquisa de Doutorado na PMES	81
3.2 Participantes.....	84
3.3 Instrumentos.....	89
3.3.1 Procedimentos de Produção de Dados	89
3.4 Procedimentos de análise de dados.....	111
4 Desvendando os Saberes da Atividade do Futuro Oficial da Policial Militar Capixaba por Meio dos Olhares de quem o Vive	122

4.1 “O que faz a Polícia”: sob o ponto de vista da produção dos saberes da atividade policial	123
4.2 Percepção do Estágio no Desenvolvimento dos Saberes: As Múltiplas Contradições da Atividade Policial Militar	163
4.2.1 Outras Percepções: Expectativas e Realidades no Caminho da Academia à Rotina Policial	176
4.3 Empoderamento na Farda: Expandindo o Horizonte de Ação dos Policiais Militares a partir do Diálogo e da Reflexão Profissional	190
Considerações Finais	204
Referências.....	211
Apêndice A - Revisão Narrativa a partir da Categoria Adoecimento e Sofrimento Físico e Mental.....	230
Apêndice B - Convite de Participação.....	232
Apêndice C - Termo de Autorização Institucional à Polícia Militar do Espírito Santo	233
Apêndice D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	234

Apresentação

A atividade de trabalho policial militar¹ no Brasil é noticiada cotidianamente nas mídias de comunicação, muito embora escarnada pela veiculação da violência. Essa representação midiática, de certa maneira, divulga o serviço de policial, contudo, limita o conhecimento em torno desse trabalho, ao mostrar apenas uma das lentes da realidade, diminuindo as possibilidades de construção de pensamento sobre esse órgão da segurança pública.

Nesse campo de pesquisa, do qual também participo, pois também sou trabalhadora policial militar, me implico no sentido de contribuir para a produção do conhecimento sobre a atividade de trabalho nesse órgão estadual, cujas facetas, pouco conhecidas pela sociedade e pouco divulgadas pela própria instituição Polícia Militar, tenho o objetivo de mostrar.

Estou no cargo de capitão da Polícia Militar do Espírito Santo e, em meio às atribuições e funções prescritas, também exerço o papel de professora, ministrando aulas de Educação Física (minha primeira formação acadêmica, antes mesmo de ser policial) para alunos dos cursos de formação de oficiais da corporação. Em meio às atividades físicas ministradas para as turmas desses futuros oficiais da PM, ouço diversos relatos e histórias contadas pelos alunos oficiais sobre a formação deles.

Sobre uma dessas histórias eles haviam comentado sobre o interesse em “trocar” experiências com os tenentes que exerciam a função de CPU² nas unidades de polícia. Em um diálogo com uma docente, na sala dos professores situada na Academia de Polícia Militar, uma professora civil e que era responsável pela disciplina de Acompanhamento

¹ Nessa tese, quando o contexto se referir à instituição Polícia Militar utilizar-se-á a sigla em maiúscula PM ou a sigla PMES para representar a Polícia Militar do Espírito Santo. Ao mencionar sobre o trabalhador policial militar utilizar-se-á a sigla minúscula pm ou pms, neste último caso para representar o plural policiais militares.

² Foi mantido a sigla CPU para marcar bem a fala dos alunos oficiais em nossas conversas informais. Ao longo do texto o significado será mostrado, porém, registra-se que se trata de uma função denominada Comandante de Policiamento da Unidade.

Psicopedagógico com os alunos oficiais, eu e ela discutimos sobre essa demanda trazida pelos alunos oficiais. Na ocasião, compartilhamos de um mesmo sentimento: a vontade e nosso desejo de pensar práticas que pudessem auxiliar na construção de experiências do futuro oficial de polícia com a função de Comandante de Policiamento da Unidade (CPU). Essa (ser CPU) é uma das primeiras funções a ser exercida pelo oficial de polícia nos cinco anos iniciais de sua carreira e a inserção da prática no contexto da formação já havia aparecido em várias ocasiões como demanda dos alunos.

A partir desse diálogo, pensamos e propusemos uma alternativa que pudesse contribuir para sanar tal demanda dos alunos oficiais. A professora civil levou uma proposta de debate com profissionais mais experientes que exerciam a função de CPU ao conhecimento da academia de polícia, mas foi impedida de colocá-la em prática sob o argumento de que a prática pensada já estava prevista como um conteúdo a ser ministrado em uma determinada disciplina. Ficamos felizes em saber. Meses depois, porém, ficamos tristes em descobrir que o debate não foi realizado.

O incômodo diante da não tentativa de realizar uma ação criativa que havia sido demandada pelos próprios alunos oficiais e que pudesse contribuir para formação do trabalho deles provocou em mim um novo interesse, o de oportunizar um momento de debate entre eles mesmos, os próprios alunos oficiais, e que as discussões fossem promovidas pelas experiências deles obtidas a partir do período em que eles exerciam a atividade de estágio de CPU frente a disciplina de Estágio Profissional Supervisionado (EPS). Perante essa proposta e já alinhada com a qualificação da pesquisa de doutorado, que me remetia à análise da atividade de trabalho junto aos policiais militares, encaminhei meu objeto de estudo, com alguns ajustes feitos no percurso, para refletir como os futuros oficiais da Polícia Militar do Espírito Santo constroem os saberes de sua atividade de trabalho a partir da primeira experiência prática durante o estágio profissional supervisionado.

Foi mantida a base teórica, ou seja, esta tese foi guiada pelo referencial teórico metodológico da Clínica da Atividade apresentado por Yves Clot (2010a, 2010b). Tal referencial mostrou-se pertinente na construção da análise da atividade dos policiais militares, porém, mais que isso, instigou esta policial pesquisadora a somar na produção de dados uma nova proposta metodológica. Ademais, a Clínica da Atividade é um referencial que pretende transformar o mundo do trabalho a partir da ação dos sujeitos que trabalham. Por isso, fundamentados nessa perspectiva, entendemos que o compartilhamento das experiências do dia a dia fomentou discussões em torno do trabalho policial militar e colaborou para a transformação do trabalho desses profissionais. Entretanto, ainda falta o reconhecimento (por parte da própria instituição) de que tais debates podem produzir outras tantas ações que ampliam as possibilidades dos trabalhadores de realizarem um bom serviço.

1 Introdução

Como se sabe quando um bom serviço é prestado? Esta tese, que se debruça sobre o trabalho dos policiais militares no Brasil, convida o leitor a questionar as circunstâncias nas quais o trabalho pode ser considerado "bem feito"³, conforme cita Clot (2010b, p. 15), especialmente no contexto de um serviço público de segurança. Iniciar esse percurso é vislumbrar o trabalho como um ato profundamente cooperativo, o que inclui, sobremaneira, as possibilidades de os policiais alcançarem reconhecimento com sua atividade. O desafio de refletir sobre o trabalho policial precisa considerar as perspectivas de como esse trabalho é visto pelo grupo de policiais, mas também, pelo indivíduo policial e por aqueles que não são policiais. Em outras palavras, é importante considerar quem avalia esse trabalho como bem-feito, com base em quais experiências, e como isso pode significar a construção de práticas que ampliem a sensação de um trabalho bem realizado.

Entretanto, existe uma série de complexidades envolvidas nesta atividade, no modo como ela é realizada, na forma de agir dos policiais militares (pms) nas jornadas de trabalho, mas também, na forma como esse trabalho alcança o social e vice versa, ou seja, como esse social insere o trabalhador policial a partir de seu saber fazer. Há algumas perspectivas, a partir do olhar do próprio policial militar como trabalhador, que precisam ser consideradas para ampliar o entendimento sobre esse serviço. Isso porque há peculiaridades que conformam os conhecimentos em torno dessa profissão que nem sempre são evidentes para quem não é policial militar, além da gama de saberes profissionais que são construídos diuturnamente por esses trabalhadores em contato com o cotidiano e frente às

³ Da expressão "trabalho bem feito", utilizada por Clot (2010b), em francês, da seguinte forma, "*travail bien fait*", extrai-se o adjetivo bem-feito, considerando a língua portuguesa. Assim, por mais que a maioria das traduções dos textos de Clot tenham ocorrido antes da obrigatoriedade do tratado internacional sobre o Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, ou seja, em 2016, optou-se nesta tese por utilizar a expressão com hífen e da forma mais atualizada que é escrita em português.

imprevisibilidades da rua. Diante desse intento, o problema desta pesquisa foi descrito do seguinte modo: como pensar o processo de estágio profissional supervisionado como uma prática reflexiva que possa auxiliar o futuro oficial de polícia na construção de saberes profissionais que o auxiliem no dia a dia de seu trabalho?

Por essa inicial, por entender que a construção desses saberes é que mobiliza as ações no trabalho que se adota nesta tese o seguinte objetivo geral: investigar o processo de desenvolvimento dos saberes dos futuros oficiais de polícia a partir de suas primeiras experiências na função social de oficial durante o período de estágio profissional supervisionado. A base teórico-metodológica da Clínica da Atividade (CA) - que será mais amplamente discutida no capítulo teórico -, foi escolhida como percurso que utiliza o trabalho como meio provocador de reflexões em torno das possibilidades de ações desses profissionais, o que inclui a construção do pensamento policial militar sobre o trabalho e sobre o trabalho bem-feito. Estamos falando aqui em uma clínica que auxilia não só o próprio trabalhador a pensar sobre sua atividade, mas que colabora para que se acresça a compreensão a respeito da atividade de trabalho policial militar sob o ponto de vista daqueles que devem exercer a tarefa de policiar.

Para compreender como esses profissionais constroem sua atividade foram convidados a participar desta pesquisa 48 policiais militares capixabas, porém 43 efetivamente participaram das etapas. De forma específica, trata-se de um grupo de policiais que, à época da produção dos dados, eram os futuros oficiais⁴ da Polícia Militar do Espírito

⁴ A palavra “oficiais”, bastante mencionada desde a apresentação desta tese, deve ser entendida, em seu significado, nos termos da lei estadual nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978, isto é, o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Espírito Santo. Dessa normativa, depreende-se que oficiais é a denominação dos policiais militares estaduais de carreira que ocupam cargos específicos de tenente, capitão, major, tenente coronel e coronel de polícia. Considerando os níveis hierárquicos, a instituição PMES definiu que esses cargos estão estruturados em postos, nos quais os oficiais são ordenados. No capítulo 1, tanto nas figuras 1 e 2, há uma representação visual do escalonamento por esses postos. O art. 34 do Estatuto reforça que aos oficiais cabem funções específicas relacionadas ao exercício do Comando, da Chefia e da Direção das Organizações Policiais Militares. Nesse passo, os futuros oficiais são aqueles que estão sendo preparados para exercerem tais funções e durante esse processo preparativo eles são chamados de alunos oficiais. Para tanto, cria-se nessa tese a denominação sinônima de futuros oficiais para representá-los.

Santo. Com eles foram construídos alguns caminhos metodológicos para alcançar os objetivos específicos deste estudo, quais sejam: a) compreender como os futuros oficiais desenvolvem os saberes da atividade de trabalho durante o período de estágio profissional supervisionado; b) analisar como os futuros oficiais percebem a experiência de estágio profissional supervisionado no desenvolvimento de seus saberes profissionais; c) utilizar ferramentas da Clínica da Atividade para analisar o objeto desta tese; d) avaliar como o estágio profissional supervisionado tem contribuído para o desenvolvimento do saber fazer dos futuros oficiais de polícia. O caminho que se pretendeu com tais objetivos foi realizar a análise da atividade em um contexto situado entre a formação e o trabalho dos oficiais, por isso da escolha desse período de estágio profissional supervisionado, apostando em um diálogo não com a Pedagogia, mas com uma perspectiva da Psicologia do Trabalho em que pudesse ser analisados nuances em torno dos saberes profissionais que são desenvolvidos em meio ao trabalho dos futuros oficiais de polícia.

Nesse passo, também é válido indicar que sou uma policial pesquisadora e como trabalhadora policial — pertencço ao quadro da PMES há 20 anos, atualmente no cargo de capitão de polícia militar —, algumas inquietações me moveram a realizar esta pesquisa. O questionamento sobre o que se sabe e como se sabe sobre a atividade policial capixaba tem sido um desejo que me conduz, como policial pesquisadora, a compartilhar a construção do conhecimento científico sobre essa organização do trabalho. Ademais, considerar o olhar do policial militar na construção desse conhecimento, ou seja, o ponto de vista do próprio trabalhador, tem indicado que há outras formas para se compreender esse trabalho. Tal direcionamento conflui com os estudos sobre as Clínicas do Trabalho de linhagem francófona que reconhecem a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos (Bendassoli & Soboll, 2011), guardando estreita relação com a ação dos sujeitos no meio e vice versa, sobretudo, considerando as vivências desses trabalhadores para a transformação do trabalho.

A experiência tem demonstrado para esta policial pesquisadora que os saberes construídos pelos pms durante a atividade de trabalho extrapolam o campo dos conhecimentos sobre a tarefa de policiar em si. Esse lidar cotidiano promove um recorrente exercício de “jogo de cintura” por parte desses profissionais, para que eles consigam realizar a própria tarefa. Nesse processo, uma série de questões atreladas ao pensamento dos sujeitos é convocada, não tão consciente. Trazer essas reflexões à análise e em palavras é parte de um processo interventivo da Clínica da Atividade que caminha no sentido de contribuir para o desenvolvimento de ações do trabalhador sobre sua atividade. Essa introdução busca indicar que o itinerário desta tese foi guiado pela construção dos saberes profissionais e por isso o interesse sobre como os trabalhadores policiais os desenvolvem e como pensam sobre as ações em meio as práticas de policiar. No capítulo seguinte, que contextualiza esta pesquisa, há um detalhamento sobre o campo de pesquisa que foi analisado e o porquê de ter escolhido o cenário, a etapa e os profissionais participantes desta investigação acadêmica.

O terceiro capítulo desta tese constitui um espaço que marca os porquês da escolha da Clínica da Atividade como alicerce teórico-metodológico para a compreensão da construção em torno dos saberes profissionais que permeiam o cotidiano desses profissionais. Tal escolha se fundamenta na necessidade de mergulhar nas experiências vividas dos policiais militares, nos significados atribuídos e nas ações cotidianas interpretadas e ressignificadas pelos trabalhadores. Apontam-se também conceitos-chave como "atividade de trabalho", "sentido da atividade", "poder de agir", "gênero e estilo" que operaram como recurso imprescindíveis às análises suscitadas.

Em se tratando do quarto capítulo de método é importante destacar que a base teórico-metodológica escolhida introduz ferramentas específicas destinadas a elaboração da análise da atividade de trabalho dos participantes. Nesse percurso, a produção de dados se beneficiou da seleção de uma ferramenta analítica que possibilitou aos policiais militares revisitar e

refletir sobre suas ações, estimuladas por discussões com seus pares a partir de suas atividades. Este capítulo oferece uma explanação detalhada desse processo, proporcionando uma visão aprofundada sobre a experiência de campo, sobre os caminhos a percorrer para alcançar os objetivos propostos, considerando as estruturas hierárquicas que caracterizam a organização Polícia Militar. Nesse campo de estudo, entender como se estrutura a instituição passa a ser uma condição *sine qua non* para compreender as razões de tantas etapas, tão burocráticas e necessárias para, inclusive, obter autorização para a realização da pesquisa. A forma como o campo exigiu da teoria os ajustes necessários mostrou como os trabalhadores policiais militares capixabas têm “pedido passagem” para um espaço de fala e de análise situada e em situação, atualizando modos de ser policial no contemporâneo. Sobretudo pelo uso de formas não convencionais de pesquisar a Polícia Militar a partir de uma abordagem que se concentra na investigação dos discursos, com o objetivo de desvendar os significados que emergiram da interação entre linguagem, contexto social e as relações de poder vivenciados pelos participantes. Esse processo envolveu uma imersão detalhada no material textual, buscando compreender não apenas o que foi dito, mas como foi dito, e quais os encadeamentos dessas escolhas na vida dos policiais.

Através dessa lente, o capítulo cinco de resultados e discussões propõe-se a investigar como os saberes profissionais são desenvolvidos pelos futuros oficiais, o que eles pensam sobre o estágio profissional como operador desses saberes, quais saberes eles julgam mais importantes para o serviço policial bem-feito, explorando como tais saberes não apenas refletem suas percepções, expectativas e aspirações, mas também como influenciam suas práticas, decisões e, por extensão, a cultura organizacional da polícia militar. Ao fazer isso, este segmento da tese não somente mostra os aspectos que foram verificados a partir dos objetivos específicos, mas também contribuiu para uma compreensão mais rica e nuançada das dinâmicas que definem e são definidas por esses futuros oficiais, oferecendo insights

valiosos para políticas e transformações de práticas no âmbito das experiências de trabalho policial militar.

O fechamento desta pesquisa se dá com o capítulo de considerações finais, em que há uma síntese sobre os principais resultados obtidos a partir dos objetivos pretendidos. Uma escrita com alma e com leveza, ao ponto de vista desta policial pesquisadora, no intuito de trazer para a vida – ao menos, para a minha vida no trabalho já fez considerável diferença – o que foi pensado, refletido e praticado nesta tese. Nessa etapa final, também há algumas pistas produzidas a partir de lacunas que não foram objetos desta tese, mas que surgiram em meio às reflexões, fato indicativo de caminhos a serem percorridos com futuras pesquisas.

Viu-se neste estudo a produção inédita em torno de um conhecimento acerca dos futuros oficiais da PMES, analisado à luz da Clínica da Atividade (CA) de Clot (2010a, 2010b), como possibilidade de ampliar a compreensão sobre a atividade de trabalho deles. Acredita-se que este estudo é oportuno para se pensar estratégias em prol da formação policial militar a partir do olhar do trabalhador, o que inclui ampliar o poder de agir dos próprios policiais e difundir uma produção de método que valorize os saberes construídos no dia a dia dos pms, sendo, assim, uma via possível para a produção de coanálises com outros trabalhadores policiais militares.

1.1 Contextualização sobre o Campo de Pesquisa da Polícia Militar Capixaba

Ainda neste capítulo há um espaço de contextualização desse campo de estudo, sendo relevante apresentar o que a PMES tem denominado de cultura policial militar capixaba. Diz-se de reflexões construídas em torno de parte da cultura policial que decorrem especificamente das questões levantadas nesta pesquisa. Esta, por sua vez, envolve apenas uma parcela do público policial, em um determinado período da etapa da realização de sua atividade de trabalho. A proposta também é mostrar o que significa uma investigação

acadêmica nesse campo, demonstrando que o estudo foi construído diante das singularidades apresentadas por seu objeto, situado no espaço organizacional policial militar.

A respeito dessa percepção, Minayo (2012) afirma que “o modo de fazer [ciência] depende do que o objeto demanda” (p. 622). Nesse trilhar, os instrumentos e as estratégias utilizadas para produção dos dados decorreram da construção do objeto de pesquisa diante das situações concretas envolvidas no viver policial. Por isso, alguns pontos foram antecipados – apesar de estarem detalhados no capítulo de método – para conectar as questões de método ao contexto do campo de estudo.

1.2 A “Cultura Policial Militar” Capixaba e suas Influências no Cotidiano e na Pesquisa

No ambiente policial militar existe uma normativa basilar denominada estatuto⁵ dos militares estaduais, regulamentado pela lei ordinária nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978, que tem como objetivo regular a situação militar estadual, sendo encontrada em seus artigos a caracterização do fazer policial e da atividade policial militar. É desse documento que se infere os componentes mais taxativos da construção do ethos policial militar, ou seja, os valores, os princípios, a ética, os deveres, o compromisso, o comando e a subordinação policial militar. Esses elementos organizacionais irão contribuir, junto a outras dimensões, na construção do que representa a cultura policial militar.

Apesar de existir discussões teórico-metodológicas sobre o construto ‘cultura’, optou-se por manter nesta tese esse conceito, associado à expressão policial militar, assim sendo, “cultura policial militar” para caracterizar a forma como se apresenta no meio policial militar e como tem sido utilizada no discurso languageiro dos militares estaduais capixabas. Indica-se que a própria normativa que parametriza a formação dos futuros oficiais, ou seja, o Projeto

⁵ O estatuto da PMES, apesar de ter sido criado em um período histórico considerado não democrático, permanece vigente, ainda que tenha sofrido várias alterações em seu texto inicial, principalmente após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Nesse processo, foram acrescentados itens ao seu texto original, que passou de 128 para 143 artigos, até o presente momento.

Pedagógico do Curso (PPC) define que tal matriz é um projeto social e que “no currículo estão expressos a cultura e os processos de socialização responsáveis pela sua incorporação” (Portaria do Comando Geral da PMES nº 984-R, p. 38). Assim, analisando tal currículo, observa-se que no ementário do curso do CFO existem matérias que tratam com especificidade sobre a temática cultura, como as disciplinas “Cultura e Poder nas Organizações⁶” e “Sistema de Segurança Pública no Brasil⁷”, com empréstimos de referências trazidas da Psicologia – a partir das obras de Edgar Henry Schein –, da Sociologia e da Administração – a partir da obra de Maria Tereza Leme Fleury e Rosa Maria Fischer.

Junto às discussões sobre cultura trazidas por esses autores⁸, associa-se uma segunda etapa de discussões nesse currículo policial, não menos importante, que tangencia a temática cultura, trazendo conhecimento da ciência policial⁹ internacional a partir de Bayley (2001) e Reinner (2004) e, também, de pesquisadores brasileiros que estudam Segurança Pública, como Muniz (1999). Nos registros acima apontou-se como discussão tangente para significar que tais obras não focam na episteme cultura, mas trazem aspectos, elementos, traços culturais existentes na Polícia que se correlacionam aos valores, aos atributos policiais militares e ao simbólico construído das relações entre policiais para auxiliar na compreensão desse “universo militar” (Magalhães, 2015, p. 22).

⁶ Cultura e Poder nas Organizações é uma disciplina de carga horária de 41h/a do Curso de Formação de Oficiais, ministrada por professor civil. O ementário dessa disciplina segue escrito no PPC e como exemplo cita-se: cultura, cultura nacional e cultura organizacional: conceitos básicos e características; os elementos, níveis e aprendizagem/socialização da cultura organizacional; culturas e subculturas das organizações; identidade cultural e o simbólico nas relações de trabalho; a cultura policial, formação do ethos e subjetividades do trabalho policial; dentre outros conteúdos. (Portaria do Comando Geral da PMES nº 984-R, p. 148).

⁷ Sistema de Segurança Pública no Brasil é uma disciplina de carga horária de 31h/a do Curso de Formação de Oficiais, ministrada por professor policial militar. O ementário dessa disciplina também segue escrito no PPC do CFO com os seguintes conteúdos: Antecedentes históricos e culturais: abordagem histórica e cultural das instituições de Segurança Pública no Brasil; modelos de Segurança Pública; funções de preservação do Estado Democrático de Direito; Segurança Pública como profissão, dentre outros conteúdos. (Portaria do Comando Geral da PMES nº 984-R, p. 60).

⁸ Cita-se os três autores como referência na discussão teórico-metodológica sobre cultura apresentada na formação policial militar capixaba, mas reforça-se que há um conjunto de outros autores que são apontados na bibliografia de ambas as disciplinas.

⁹ A ciência policial foi tratada por Sentone (2023) como ciência, campo de pesquisa e de estudo muito recente. Por ser a ciência policial um campo ainda breve, ela possibilitou que pesquisadores de diferentes áreas a desenvolvessem.

Ainda, considerando-se os aspectos da relação trabalho-educação e diante do fato de que a própria PMES é responsável pela preparação profissional de seus servidores, é preciso considerar essa cultura organizacional em que formadores e formandos estão envolvidos. Assim, reporta-se mais uma vez ao estatuto quando este destaca as formas de manifestar a cultura por meio do civismo e do culto das tradições históricas, da fé na missão elevada da PM, do espírito de corpo, do amor à profissão, do entusiasmo com que esta é exercida e do aprimoramento técnico-profissional (Espírito Santo, 1978), porém, sem demonstração de como isso se daria. Outros aspectos são desvelados no dia a dia policial e compõem o que as autoras Minayo (2008) e Muniz (1999) demonstram como elementos que são incorporados nessa cultura policial militar.

Portanto, existe uma noção de cultura policial militar que está vinculada ao que é concebido na formação policial. Não debruçamos sobre esse conceito, contudo, trouxemos o entendimento de cultura policial militar compreendido como princípio norteador das condutas policiais, das vivências, dos modos de fazer policial, conformando um sistema de sentidos ao grupo desses trabalhadores, com base nas leituras de Bayley (2002), Muniz (1999), Minayo (2008), Monjardet (2012) e Reinner (2004). A propósito, o que se configura como cultura policial militar é tão peculiar para essa profissão que, conforme cita Monjardet (2012, p. 162), “a análise da cultura profissional dos policiais é o calcanhar-de-aquiles de toda pesquisa sobre a polícia”, ou seja, é entender que os sistemas de sentidos engendrados por esse grupo de trabalhadores e que conformam modos dessa cultura podem direcionar as práticas policiais. Complementa Minayo (2008, p. 89) que “para compreender essa instituição, é importante entender a cultura interna que reproduz [...] rituais de ‘hierarquia’ e de ‘disciplina’, dois pilares inseparáveis e interdependentes da vida militar”.

É no estatuto que aparecem as nomenclaturas da hierarquia e da disciplina, elementos considerados balizadores da organização do trabalho da PMES. Em síntese, a disciplina

representa o cumprimento do dever; e a hierarquia, o respeito à sequência de autoridade, conforme definido no estatuto. Em referência às autoridades escalonadas na PMES, o estatuto apresenta os círculos hierárquicos, fixados em três: o dos oficiais, o das praças e o das praças especiais, conforme apresentado na ilustração a seguir.

Figura 1

Os círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar

CÍRCULO DE OFICIAIS	POSTOS
Círculo de Oficiais Superiores	Coronel PM Ten Coronel PM Major PM
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão PM
Círculo de Oficiais Subalternos	1º Tenente PM 2º Tenente PM
CÍRCULO DE PRAÇAS	GRADUAÇÕES
Círculo de Subtenentes e Sargentos	Subtenente PM 1º Sargento PM 2º Sargento PM 3º Sargento PM
Círculo de Cabos e Soldados	Cabo PM Soldado PM
PRAÇAS ESPECIAIS	
Frequentam o Círculo de Oficiais Subalternos	Aspirante a Oficial PM
Excepcionalmente ou em reuniões sociais têm acesso ao Círculo de Oficiais	Aluno Oficial PM
Excepcionalmente ou em reuniões sociais têm acesso ao círculo de Subtenentes e Sargentos	Aluno do Curso de Habilitação de Sargentos PM
Frequentam o Círculo de Cabos e Soldados	Aluno do Curso de Formação de Soldados PM

Nota. Extraído do estatuto dos militares estaduais (Espírito Santo, 1978).

Esse escalonamento hierárquico das autoridades da PMES pretende organizar os âmbitos de convivência entre os policiais militares dentro de cada círculo, ou seja, é uma maneira estruturada de descrever as normas dessa instituição a partir de cada elemento de subordinação. A título de exemplo, em uma reunião dos círculos de oficiais superiores,

podem participar coronéis, tenentes-coronéis e majores; em uma reunião de subtenentes e sargentos, podem participar subtenentes e os demais sargentos das três graduações previstas. Isso não quer dizer que em um caso, ou em outro, seja proibida a participação de integrantes de outros círculos. Desde que estes sejam convidados, é possível tal participação.

Ao longo dos anos, a comunicação entre os diversos escalões da PMES tem se tornado mais fluida, muito embora ainda seja previsto e orientado pela instituição que se siga a cadeia hierárquica. Isso significa que, sempre que houver necessidade de comunicação, por exemplo, do soldado ao capitão, ela deve ser realizada do subordinado ao escalão imediatamente superior, até alcançar o âmbito que for necessário para a tomada de decisão. Quando se trata de uma comunicação escrita, ou seja, por meio de documentações oficiais, a regra é ainda bem prescritiva, isto é, um documento confeccionado por um capitão e destinado a um coronel de outro setor de trabalho necessariamente precisará passar pela ciência do major, chefe e superior hierárquico desse capitão; depois pelo tenente-coronel chefe desse major; depois pelo coronel, chefe dos demais supracitados; este deve enviar o documento ao coronel do outro setor ao qual o capitão destinou a documentação, caso aquele julgue pertinente.

Foi com base nessa ordenação hierárquica e pelos preceitos da disciplina, neste caso, pelo respeito a essa forma de organização na PMES, que também é uma parte da cultura policial militar, que esta policial pesquisadora seguiu os trâmites da obtenção de autorização institucional para a realização desta pesquisa. No capítulo de método, em específico, no item sobre o “percurso para autorização da pesquisa de doutorado na PMES”, há um detalhamento de como esse processo foi realizado. A escrituração pormenorizada dessa trajetória institucional visou demonstrar parte dessa organização do trabalho no que diz respeito aos percursos que precisam ser seguidos em razão dessa proponente ser uma policial — logo, regida pelas normativas da PMES — que almejou estudar a instituição na qual trabalha. Por

outra via, esmiuçar essa etapa também teve o propósito de passar adiante essa experiência, a fim de que ela não se transforme em conhecimento tácito, conforme a crítica de Sennett (2020) acerca da síndrome de Stradivari¹⁰, mas tornar-se uma produção de conhecimento de caráter sociável. “Sociável” em alusão ao que Sennett (2020) reflete sobre as experiências transmitidas quando se tornam conhecimentos construídos no dia a dia do trabalho. Usa-se “transmitidas”, nesse contexto, não no sentido depositário, como citado criticamente por Freire (1987) em relação à educação bancária, porém no sentido de compartilhamento de saberes do ofício, como citam Schwartz e Durrive (2015). Isto é, o conhecimento é produzido junto com outros policiais pesquisadores ou interessados por compreender as formas de autorização de pesquisas dentro da estrutura do trabalho da PMES.

No contexto da organização dos círculos hierárquicos e da escala hierárquica na Polícia Militar (Figura 1), os participantes desta pesquisa, os alunos oficiais, estão inseridos no círculo das praças especiais. Tal círculo abarca aqueles integrantes da PM que estão em uma situação temporária de estágio probatório ou se encontram em um período de formação, também chamado de período de habilitação, quando se trata de cursos para habilitar o cabo a ser promovido a sargento. Neste caso, o policial passa por um curso de habilitação de sargentos (CHS).

Os alunos oficiais, por serem enquadrados como praças especiais, recebem o título de “graduação”¹¹ e, somente após passarem pelo estágio probatório, o qual corresponde ao período em que passam de aspirantes a oficiais, são promovidos ao posto de 2º tenente e deixam de ser considerados praça especial, pois ingressam no círculo dos oficiais. É por essa razão que são referidos neste trabalho como futuros oficiais.

¹⁰ O termo “síndrome de Stradivari”, citado por Sennett (2020, p. 277), diz respeito à condição de determinados trabalhadores que diziam que não tinham como passar adiante suas experiências, visto que essas haviam se transformado em saber tácito.

¹¹ Conforme o estatuto dos militares estaduais, lei nº 3.198/78, a ordenação hierárquica em níveis diferentes na PMES se faz por postos ou graduações. Posto é o grau hierárquico do Oficial, conferido por ato do Governador do Estado. Graduação é o grau hierárquico da Praça, conferida pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

Antes mesmo de serem promovidos a oficiais, os alunos do Curso de Formação de Oficiais (CFO) da Polícia Militar do Espírito Santo passam por um período de formação de três anos consecutivos. Tal período faz parte da 9ª etapa do concurso público para admissão ao curso de formação de oficiais, conforme o mais recente edital publicado (Edital nº 003, de 20 de junho de 2018).¹² O CFO é realizado na Academia de Polícia Militar¹³ (APM), outrora denominada Centro de Formação e Aperfeiçoamento (CFA) da Polícia Militar. Essa unidade foi transformada em Instituição de Ensino Superior (IES) em 06 de abril de 2016, por meio do Decreto Estadual nº 3.962-R (Espírito Santo, 2016). Em ato conseguinte, o CFO foi reconhecido como curso superior de Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública, com carga horária de 3.691 horas, realizado em três anos ininterruptos e em regime integral, conforme descrito na Portaria do Comando Geral nº 984-R, de 28 de julho de 2022. Esse curso é a porta de entrada do integrante da PMES na carreira de oficiais combatentes, denominada de Quadro de Oficiais Combatentes (QOC).

Esse processo inicial que passam os futuros oficiais de polícia representa mais do que uma formação profissional. Segundo as autoras Alves (2004) e Poncioni (2005) trata-se de uma etapa de construção da identidade dos policiais militares. Do primeiro contato até os últimos dias de preparação junto às academias de polícia que o ingressante na carreira do oficialato será “forjado”¹⁴ para realizar o serviço atinente às funções dos primeiros postos de

¹² O concurso público para admissão ao CFO, segundo o edital nº 03/2018, é discriminado em 10 etapas, a saber: 1ª etapa - exame intelectual (prova objetiva e redação); 2ª etapa - envio de documentação para aferição de idade máxima; 3ª etapa - exame de aptidão física; 4ª etapa - exame psicossomático; 5ª etapa - investigação social; 6ª etapa - exames de saúde; 7ª etapa - entrega da documentação para fins de matrícula; 8ª etapa - classificação final e matrícula no CFO; 9ª etapa - realização do curso de bacharelado em ciências policiais e segurança pública; e 10ª etapa - resultado final e encerramento do curso de bacharelado em ciências policiais e segurança pública.

¹³ A unidade de ensino da PMES é denominada de Academia de Polícia Militar (APM) do Espírito Santo - Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Pública. Está situada no bairro Tucum, em Cariacica. Trata-se de uma Unidade Operacional de Ensino, subordinada operacional e administrativamente à Diretoria de Educação (DE) e é responsável diretamente pela execução das atividades de ensino e instrução da PMES. A APM por ser considerada uma unidade operacional de ensino é comandada por um oficial do posto de Tenente Coronel (Decreto nº 4970-R, 2021).

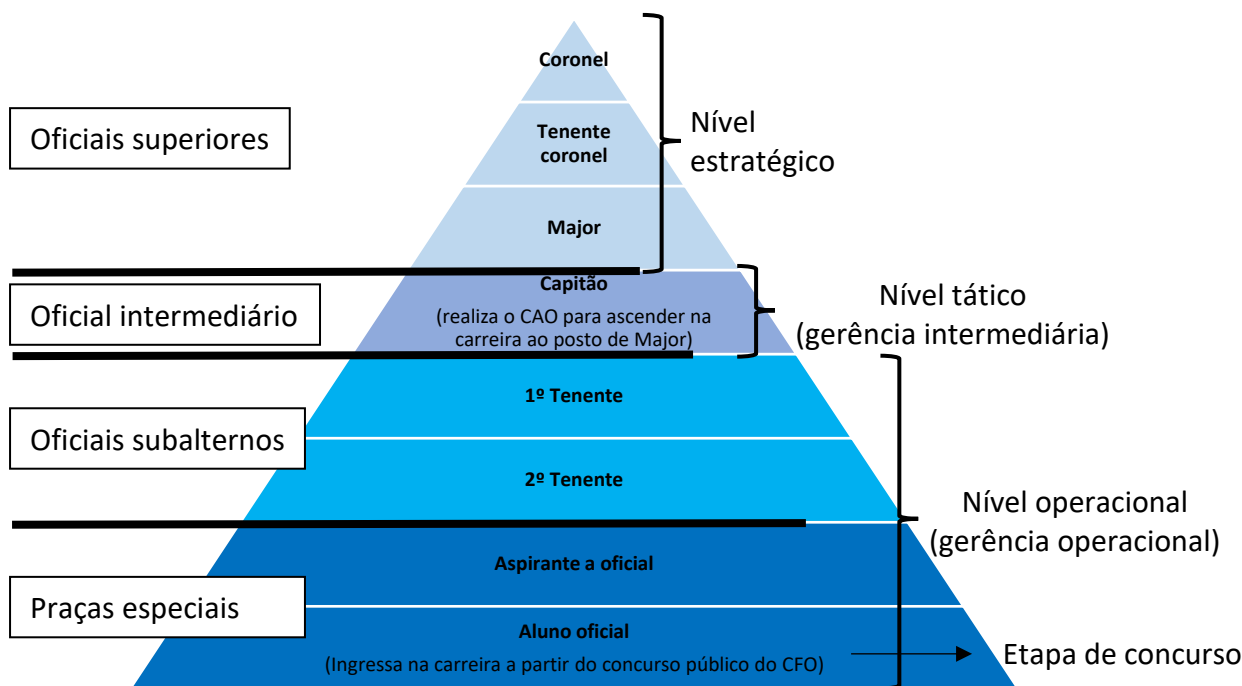
¹⁴ Forjado, proveniente da palavra “forjar” é um termo muito utilizado na formação e capacitação policial que indica um estado de preparação, ou seja, forjar o aluno oficial remete ao significado genérico de “preparar o aluno oficial”. Segundo Cesconetto (2023) ao estudar o slogan estampado em um dos prédios da escola de

oficiais de polícia. A construção dessa formação é fundamentada em projetos pedagógicos que têm como objetivo proporcionar uma base de conhecimento profissional e cultural sobre o que significa ser policial dentro de um determinado modelo de polícia (Alves, 2004; Cesconetto, 2023; Poncioni, 2005).

A seguir, é apresentada a representação visual do quadro de oficiais combatentes existente na PMES a partir de um escalonamento piramidal demonstrado por Alves (2004, p. 86) e a partir de registros escritos explicativos complementares inseridos no Projeto Pedagógico de Curso (PPC)¹⁵ do CFO 2020/2023 (p. 26).

Figura 2

Escalonamento atual do quadro de oficiais combatentes (QOC) da PMES



Nota. Reconfigurado pela autora, com base em Alves (2004, p. 86) e no PPC do CFO 2020/2023 (p. 26)

formação de oficiais da academia de polícia de Guatupe, Paraná, “aqui se forja o caráter do miliciano”, a autora faz uma referência histórica sobre o forjar como ofício do ferreiro à preparação do futuro oficial, segundo a autora em uma oficina o ferreiro executa a “forja de metais no fogo, que são moldados para se transformarem em certos objetos” (p. 9831).

¹⁵ O Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública – Curso de Formação de Oficiais (PPC) foi aprovado pela Resolução CEE-ES nº 4.633/2016 e substituído pela Portaria nº 848-R/2020, alterada, por fim, pela Portaria nº 984-R, de 28 de julho de 2022. Trata-se de um documento normativo que visa consolidar as ações formativas do ingressante ao quadro de oficiais combatentes, estabelecendo políticas educacionais que viabilizem a construção de conhecimentos dos alunos oficiais acerca da segurança pública.

Dessa representação, percebe-se que na base da pirâmide encontram-se os alunos oficiais e, ao topo, os coronéis de polícia, que compõem o último posto previsto no QOC. Logo acima dos alunos oficiais, há o círculo dos oficiais subalternos¹⁶, que tem como primeiro posto o cargo de 2º tenente de polícia. Passado o período mínimo de interstício nesse posto, isto é, dois anos, os policiais são promovidos ao posto de 1º tenente, no qual também devem cumprir, no mínimo, mais dois anos, até a disponibilidade de uma vaga para a promoção seguinte. Do período entre o aspirantado e o oficialato no posto de tenentes são, no mínimo, cinco anos de realização das atividades referentes ao grau hierárquico dos oficiais subalternos.

Durante esse processo de formação, os alunos oficiais (ou os futuros oficiais, tal como foram referidos no título desta tese) realizam o Estágio Profissional Supervisionado (EPS). Trata-se de uma disciplina prevista no PPC do CFO e desenvolvida ao longo dos três anos do curso. Contudo, no terceiro ano, esse componente curricular é realizado em duas etapas: a primeira consiste no emprego dos alunos oficiais em atividade de planejamento de policiamento ostensivo a pé e/ou motorizado; a segunda na participação em atividade de supervisão de policiamento nas unidades da Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV), como acompanhante do oficial Comandante de Policiamento da Unidade (CPU). Conforme mencionado no PPC do CFO 2020/2023, “trata-se de estratégia de ensino voltada para a inserção do aluno oficial na atividade de gerência operacional” (p. 181), por meio da vivência desta prática profissional.

Se observado na representação da Figura 2, a gerência operacional é uma função policial militar¹⁷ a ser exercida pelos oficiais subalternos e praças especiais. Nesta classe

¹⁶ Os tenentes de polícia correspondem ao grau hierárquico dos oficiais subalternos; os capitães, ao grau hierárquico de oficiais intermediários; os majores, tenentes coronéis e coronéis correspondem ao grau hierárquico de oficiais superiores.

¹⁷ De acordo com o artigo 21 do estatuto dos militares estaduais, no quadro da PMES, a função policial militar é uma definição do exercício das obrigações inerentes ao cargo policial militar. O cargo é o que vem definido nos

estão inseridos os alunos oficiais e os aspirantes a oficial e, naquela, os tenentes de polícia. Essa gerência operacional vem descrita no PPC do CFO 2020/2023, porém como alusão ao que prescreve o Estatuto da PMES sobre as atribuições do oficial do posto de tenente e de capitão. Assim, no artigo 34 do estatuto (Espírito Santo, 1978), observa-se uma referência genérica, ressaltando que o oficial é preparado ao longo da carreira para exercício do comando, da chefia e da direção. Para tal empreendimento, o PPC do CFO 2020/2023 atribuiu diretrizes para fomentar essas funções nos futuros oficiais; logo, a formação inicial do oficial tem o objetivo de promover conhecimentos inerentes aos postos de tenente e de capitão de polícia. Essas diretrizes são basilares na construção do que vem a ser a matriz curricular do curso de formação dos oficiais.

A construção da matriz curricular do CFO, antes de tudo, está parametrizada pelas legislações federais e estaduais para a educação superior. Além disso, existe regulamentação específica sobre a formação dos profissionais de segurança pública no Brasil, por meio da Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (Secretaria Nacional de Segurança Pública [SENASP], 2014), a qual adota um sistema de ensino pautado no desenvolvimento de competências profissionais, didaticamente organizado em conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs). Esse método, assim adotado pela Matriz Curricular Nacional, visa a uma organização curricular em que a relação trabalho-educação seja considerada a partir das dimensões do conhecimento cognitivas, operativas e atitudinais. A matriz as sintetiza, respectivamente, por meio das expressões: “saber, saber fazer e saber ser”. Ademais, cabe lembrar que a noção de competência atribuída à educação dos profissionais de segurança pública também é reflexo da forma como o

quadros da organização da Polícia Militar do Espírito Santo: cargo de aspirante, cargo de tenente e cargo de capitão, por exemplo. Portanto, o comando, a chefia e a direção são consideradas funções inerentes ao exercício do cargo de oficiais.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão definiu, a partir de suas normativas¹⁸, o modelo de gestão dos órgãos públicos no Brasil, ou seja, por competências tal como tem sido analisado à luz da administração (Chiavenato, 1999), considerando a otimização de talentos e a mobilização de aptidões nos indivíduos como fator imprescindível ao processo de integração para melhor competição no mercado (Zwir, 2022).

Mas, voltando ao que preceitua o PPC do CFO 2020/2023, o estágio profissional supervisionado reúne a aplicação do CHA e é um momento para se colocar em prática as dimensões do conhecimento, das habilidades e das atitudes. Esse mesmo PPC prevê que as dimensões do CHA tenham como foco o desenvolvimento de competências, indicando que:

o sistema de competência seja entendido como a capacidade de mobilizar saberes para agir nas diferentes situações da prática profissional, em que as reflexões antes, durante e após a ação estimulem a “autonomia intelectual”, traduzida por Altel (1992) como a capacidade de “agir em situações diferentes, de gerir incertezas e poder enfrentar as mudanças no exercício de sua profissão”. (Portaria do Comando Geral da PMES nº 848-R, 2020, p. 30)

Portanto, há dimensões envolvidas que são oportunas para se compreender que, da forma como foi pensado o sistema de competências na aplicação do estágio profissional supervisionado dos futuros oficiais da PMES, consideraram-se as experiências desses trabalhadores com o contexto. Desse modo, os preceitos teóricos do CHA trazido pelo PPC do CFO é da abordagem alinhada à chamada corrente francesa que, conforme Almeida et al. (2023, p. 661), “discute a noção de competência como contextualizada e desvinculada da lógica de cargos e postos de trabalho”. Nessa acepção, os saberes profissionais desenvolvidos por esses trabalhadores na consecução das funções de gerência operacional e na gerência

¹⁸ O Decreto nº 5.707 (2006) e a Portaria nº 208 (2006), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão exigiram a formulação de planos de capacitação do pessoal do serviço público com base em competências, o que incluiu a capacitação aos servidores de segurança pública do Brasil. Assim a Matriz Curricular Nacional é uma proposta de capacitação do pessoal da segurança pública a partir do modelo de gestão por competências (Nascimento et al., 2020).

intermediária, são frutos desse movimento iniciado quando o futuro oficial de polícia experimenta o exercício de sua situação profissional no estágio profissional supervisionado.

Nessa contextualização do campo de pesquisa, destaca-se que os reflexos da organização do trabalho policial sobre a vida do trabalhador policial militar capixaba precisam ser considerados ao ser analisada a atividade de trabalho do futuro oficial da PMES. Isso porque o modo de viver policial militar, tratado por Magalhães (2015) como “condição de militar” (p. 45), apresenta peculiaridades condicionantes de um saber típico, o que também pode implicar mobilizações e, quiçá, degradação específica sobre os aspectos da saúde desses trabalhadores. Essa é uma linha de construção de conhecimento que fala de uma atividade de trabalho com tipologia de um “universo militar”, rememorando uma vez mais Magalhães (2015, p. 22), com modos de viver construídos e afirmados sócio-historicamente.

Tais modos de vida têm se distinguido de outras profissões, como exemplo, a forma como a hierarquia na instituição policial militar é exercida, como normas muito mais rígidas e delineadas, parafraseando Abreu (1998), difere-se da maneira como é gerida nas organizações privadas. Primeiro apontamento que se faz é que a hierarquia não é exclusividade do militarismo, ela faz parte de um sistema incorporado à divisão do trabalho inserido nas organizações (Almeida et al., 2023); segundo, que a forma como é dinamizado nas instituições militares acabam por “moldar” uma estrutura social de forma mais nítida do que nas organizações privadas, nestas a hierarquia se aglutina com outros elementos, passando de forma mais fluida pela organização do trabalho. Já nas instituições militares ela é muito mais nítida, conformando um corpo mais disciplinado por ser um pilar que estrutura essas corporações.

Ainda sobre a hierarquia para o âmbito policial militar existe uma relação de precedência que faz com que as ordens dos acontecimentos considerem os níveis em que as pessoas se encontram nessa fila hierárquica, com similitude a reflexão de Foucault (1987, p.

133), qual seja, “cada um se define pelo lugar que ocupa na série, e pela distância que o separa dos outros”. Logo, desrespeitar essa fila seria um atentado contra a ordem hierárquica estatuída na organização policial militar. Assim, nessa estrutura social policial militar “a tendência [...] é de se estreitarem os círculos hierárquicos; as relações circunscrevem-se às patentes respectivas, tão logo os critérios de sociabilidade passem a ser os predefinidos institucional e coletivamente” (Leirner, 1997, p. 83). Por isso aponta-se que esse modo de viver, diante da condição policial militar, pode ser pensado como produtor de determinados valores, afetos, saberes, normatizações e atitudes no trabalho para esses profissionais, representando uma cultura policial militar que se diferencia da organização do trabalho de outras profissões.

1.3 O que tem se pesquisado sobre Polícia Militar

A segurança pública traz consigo temáticas de interesse social e científico, tanto é perceptível o aumento das representações do serviço policial por meio de matérias jornalísticas, filmes e séries televisivas, lado a lado com a expansão da produção acadêmica sobre as polícias, conforme mencionam Cordeiro et al. (2022), fato diverso de outras profissões que geralmente não são diuturnamente retratadas. Mas, o que tem sido produzido cientificamente?

Nas pesquisas de Cordeiro et al. (2022), em um recorte histórico de artigos científicos publicados entre 2012 a junho de 2022, e de Magalhães (2022), a partir de uma revisão integrativa realizada entre os anos de 2001 a 2017, percebe-se um aumento de produções que caracterizavam o trabalho dos policiais militares pelos aspectos do adoecimento e do sofrimento mental. De igual modo, ao fazer as investigações sobre como caminhavam as

produções sobre a Polícia Militar, estendendo as publicações¹⁹ até 2023, mantendo o descritor “polícia militar”, porém, acrescentando “segurança pública” e “atividade de trabalho” nas mesmas plataformas utilizadas por Cordeiro et al. (2022) (Scientific Electronic Library Online [SciELO], Periódico CAPES e Google Acadêmico), chega-se ao mesmo indicador que Cordeiro et al. (2022) e Magalhães (2022) encontraram, ou seja, a maioria das publicações trata de adoecimento e sofrimento físico e mental²⁰ do policial militar, em um total de 21 das 64 publicações encontradas, representando aproximadamente 32,82% desse montante.

Vale citar que os resultados das buscas trouxeram produções nas duas últimas plataformas, sendo 17 artigos publicados no Periódico CAPES dos 26 encontrados e 47 publicações encontradas no Google Acadêmico de 238 resultados. Assim, perfazendo 64 ao todo, um deles está no idioma inglês e os demais em português. Foram excluídos²¹ os trabalhos que, a partir da leitura do título e do resumo, não se tratavam de estudos relacionados à força de segurança da Polícia Militar.

Este capítulo não tentou realizar uma análise exaustiva de todas as categorias encontradas a partir dos levantamentos, mas, trazer narrações sobre a temática que tem sido abordada de forma crescente nas pesquisas que tomam a Polícia Militar como recorte central, no caso, adoecimento e sofrimento físico e mental. Sobre essas publicações, como primeiro apontamento, cabe registrar que uma das publicações encontradas no Google Acadêmico não

¹⁹ Vale ressaltar que optou-se por trazer como resultados das plataformas as publicações, não restringindo a apenas artigos, mas, incluindo trabalhos que foram apresentados em eventos de caráter científico, como apresentação oral em workshop.

²⁰ A categoria referente ao adoecimento e sofrimento físico e mental, com os respectivos 21 artigos, está apresentada no Apêndice A desta tese.

²¹ Os resultados que não se relacionavam à Polícia Militar foram marcados como critério de exclusão, mas cabe registrar um crescimento, nos últimos 5 anos, de publicações sobre a Polícia Penal. Tal instituição recém denominada como Polícia, foi incluída em 2019, no rol do art. 144 da Constituição Federal, § 8º, inciso VI (Morais et al., 2023). Outros estudos que compareceram traziam como campo de investigação as Polícias Cíveis, Federal, Rodoviária Federal e Técnico Científica, além das Guardas Municipais e os Bombeiros Militares. Também foram encontradas pesquisas sobre as Forças Armadas, Oficiais de Justiça e sobre o Sistema de Justiça Brasileiro.

se trata de um artigo científico, mas de uma apresentação oral da autora Magalhães (2017) em um workshop promovido pelo GEPeSP²². Tal apresentação traz dados da dissertação de mestrado de Magalhães (2015) e também das intervenções e atendimentos clínicos, frutos das vivências da autora com policiais da PMES. A apresentação aponta como resultados alguns dos quadros psicopatológicos mais recorrentes na classe de policiais militares capixabas, tais como alcoolismo, depressão e estresse. Além disso, a autora indica necessidades de cuidados permanentes em saúde mental dos policiais militares que se configurem como políticas institucionais.

De igual evidência, com abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), os autores Ferreira e Dias (2022) retratam que a forma como a organização do trabalho policial militar institui suas relações e suas ações favorece, de modo significativo, o surgimento de doenças físicas e psicológicas. Marçal et al. (2020), também utilizando a PdT, discutiram, a partir dos dados coletados, como a falta de condições adequadas de trabalho tem sido um dos elementos destacados pelo grupo estudado como fator de sofrimento, alinhado ao sentimento de invisibilidade sobre o trabalho realizado e ao conflito existente entre as prescrições do seu trabalho e o que de fato conseguem realizar.

Dois outros trabalhos com enfoque em estresse ocupacional dos policiais militares foram desenvolvidos por Lemos (2013) e Oliveira (2014) na Paraíba. Esta autora aponta que 51,52% dos 80 policiais participantes da pesquisa consideram o trabalho muito estressante, porém, após a aplicação do instrumento que visava fornecer uma medida objetiva da sintomatologia do estresse, o estudo revela que 65% dos policiais encontravam-se estressados. Lemos (2013) aplica outra ferramenta, o Maslach Burnout Inventory (MBI), a 48

²² A sigla GEPeSP refere-se ao Grupo de Estudos em Suicídio e Prevenção, nascido em 2013 no Laboratório de Análise da Violência (LAV) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. De forma mais atual o GEPeSP originou o Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio (IPPEs), isto é, uma organização sem fins lucrativos que visa produzir conhecimento técnico e científico para fomentar estratégias de prevenção do suicídio no Brasil.

policiais militares paraibanos, identificando índices de Burnout como graus de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Ainda sobre trabalhos relacionados a Burnout, foram encontradas mais três publicações: Cisne (2016), que também aponta um processo de sofrimento derivado da Síndrome de Burnout a 61,69% dos policiais do estado do Ceará; Soares (2016) e Soares et al. (2019), este um artigo científico e aquele uma dissertação de mestrado que demonstram como resultado o elevado percentual de prevalência da síndrome de Burnout (64%) entre os 195 policiais militares mineiros participantes da pesquisa, principalmente entre aqueles classificados com baixo nível de atividade física e que executam a atividade de trabalho operacional.

Em Lima et al. (2015), a análise indicou a prevalência de 24% de Transtorno Mental e Comportamental (TMC) em policiais militares de Santa Catarina, relacionados aos casos notificados com afastamento de licença para tratamento de saúde, tendo correlação positiva com o nível hierárquico. Assim, os oficiais apresentaram mais chances de serem acometidos pelo TMC do que as praças. Foi encontrado um estudo (Teixeira, 2022) sobre a saúde mental de policiais militares que exercem a função de negociadores de crises. Nesse estudo, foi percebido pelo autor que os negociadores policiais militares brasileiros não apresentaram prevalência de transtorno mental como depressão, ansiedade e estresse, considerando para tal que as relações sociais, a convivência, a liberdade, a autonomia, o sentimento de satisfação e de pertencimento entre as equipes de negociadores têm atuado como fontes de prazer. Já os reflexos derivados da pressão ocasionada pela atuação dos negociadores em eventos de negociação sobre incidentes críticos acabam por gerar intenso sofrimento à saúde mental desses profissionais. Gomes (2019) realizou um estudo com policiais militares do Espírito Santo e aponta como resultados importantes fatores de risco ao estresse e adoecimento mental, evidenciando possíveis indícios ao comportamento suicida dessa categoria policial.

Lacerda (2015) realiza um estudo ecológico transversal com o objetivo de estimar as principais causas de morte entre policiais militares do Distrito Federal, comparando aos óbitos entre profissionais de ensino e a população geral do Distrito Federal, no período de 2007 a 2013. O resultado indicado por essa autora é de que as causas de mortes entre policiais são semelhantes às da população geral, sendo as doenças do aparelho circulatório, as neoplasias e as causas externas os principais fatores. Porém, a categoria dos policiais militares possui a maior taxa de anos potenciais de vida perdidos (APVP) em razão das mortes prematuras. Em seguida, analisando o que Mello (2015) traz a partir do estudo sobre a percepção de risco sob a ótica dos policiais militares do Pará, associado ao dado de que mais policiais morrem fora do horário de serviço, o autor conclui o texto indicando necessidade de intervenção no processo formativo da PMPA de forma a incluir técnicas de tomada de decisão sob estresse aos currículos de formação, bem como criar cursos regulares de autoproteção individual para policiais e, por fim, modificar o modelo autocrático ainda gestado naquela PM.

Após análise sobre a morbidez de policiais militares da PM da Paraíba, indicando majoração de riscos sobre a saúde do policial em virtude da exposição que o trabalho provoca, Santos Junior (2023) também conclui sobre a necessidade de investimento em ações que priorizem a saúde física e mental dos policiais militares como uma forma de reconhecimento e valorização desses profissionais. Os aspectos relacionados à valorização policial militar também foram mencionados por Fernandes (2017) como uma política de segurança pública que ainda urge implementação, porém não detalhado como se dariam essas ações.

Além dessas publicações, foram observadas 17 outras que tratam do eixo temático policiamento e trabalho, representando cerca de 26,56%; 9 artigos tratam do eixo temático administração e ferramenta de gestão no serviço policial militar, representando cerca de

14,06%; 7 são produções que tratam sobre assistência psicológica, qualidade de vida (Monteiro et al., 2020) e trabalho emocional na Polícia Militar, representando 10,93%; 3 são trabalhos que discutem abordagens teóricas da Psicologia, isto é, representam cerca de 4,68%; 2 tratam sobre ética policial militar, representando cerca de 3,12%; 2 outros tratam da valorização do trabalhador policial militar e motivação; 1 trata de direitos humanos do policial militar, representando aproximadamente 1,56%; e, por fim, 1 trata de abuso de autoridade da Polícia Militar.

Em síntese, as produções científicas sobre a Polícia Militar brasileira trazem elementos para abrir questões, levantar sugestões, propor intervenções, enfim, ampliar discussões possíveis que possam significar implicações nas políticas públicas de segurança. Chama a atenção o fato de a temática violência não ter figurado entre as principais, mesmo sendo o serviço policial militar uma profissão diretamente relacionada ao enfrentamento ao crime. Em tempo, segundo Hermann (2023), o tema da criminalidade urbana foi tardiamente estudado, margeando a década de 70 à frente, o que também possa ter sido um fator que interfira nos resultados de poucos estudos associados desta temática com o serviço de segurança pública. Esse fato contrasta com a crescente demanda trazida pelas pesquisas das últimas décadas que suscitam conscientização sobre outros desafios enfrentados pelos policiais militares no que tange às alternativas em saúde de uma forma ampliada e à valorização profissional. Assim, o interesse deste capítulo foi dialogar com as produções que pudessem ser colocadas lado a lado com o debate trazido na tese sobre a atividade de trabalho dos policiais militares e, conseqüentemente, compreender um pouco mais sobre o que tem sido discutido dessa organização de trabalho da Polícia Militar.

2 Entrelaçando Teorias e Práticas: Uma Jornada pela Clínica da Atividade no Universo Policial Militar

Este capítulo é dedicado ao desenvolvimento do quadro teórico da pesquisa, de modo a explicitar a escolha da Clínica da Atividade (CA) como contributivo na construção de conhecimento científico junto ao campo Polícia Militar. Nessa empreitada, apontam-se questões conceituais que auxiliam a compreender o objeto de estudo no contexto em que se deu nossa presença em campo. Assim, vislumbra-se destacar os conceitos mais relevantes para compreensão do objetivo geral da pesquisa, a partir desse olhar da CA.

2.1 A Escolha da Clínica da Atividade para Compreender/Transformar o Fazer Policial Militar

Entender as razões da escolha da metodologia da Clínica da Atividade para o desenvolvimento deste estudo tornou-se, logo ao início da pesquisa, uma questão-chave para instigar discussões sobre a atividade dos pms em situações de trabalho. Conforme Clot (2010b), essa clínica é uma possibilidade de realizar a “análise da atividade”, e, neste estudo, buscamos utilizá-la de modo que tais discussões fossem um mecanismo interventivo para os policiais (re)criarem suas histórias coletivas e ampliá-las. A CA oferece essa oportunidade quando situa a análise da atividade como fio condutor da elaboração do pensamento dos trabalhadores sobre o próprio trabalho e, com algumas especificidades, quando se propõe a criar métodos a serem utilizados por aqueles que mais conhecem as engenhosidades dessa atividade, ou seja, pelos próprios trabalhadores. Com isso, é possível experienciar com eles possibilidades de transformação do trabalho, de modo que o analista se coloca em posição de lateralidade com os saberes dos trabalhadores (Clot, 2010b).

A CA está inserida em um ramo do conhecimento sobre trabalho, de origem francófona, identificado como Clínicas do Trabalho (CT), no qual também estão situadas a Ergonomia, a Ergologia e a Psicodinâmica do Trabalho. Esta última teve uma elaboração a partir da Psicopatologia do Trabalho, cujo maior expoente foi Le Guillant (2006), e retrabalhado a partir de Dejours (2015), embora a CA se distancie das contribuições mais recentes à Psicopatologia feitas por Dejours. A CT, segundo Bendassoli e Soboll (2011), concebe o trabalho como elemento central no desenvolvimento do ser humano, além disso, enfatiza a relevância da retomada às situações de trabalho para entender as complexidades nelas envolvidas.

Foi em meio às transformações das práticas tayloristas, criticadas por produzirem processos de adoecimento em massa, mas também de outras frentes que tentavam responder aos problemas concretos que afetavam a saúde dos trabalhadores das indústrias que novos conhecimentos no campo da Psicologia do Trabalho foram desenvolvidos. Estudos como os de Wisner (1979) que buscavam creditar à inteligência do trabalhador os saberes do ofício a partir de situações reais, bem como o caso dos “loucos” libertados dos hospitais psiquiátricos franceses durante os bombardeios da Segunda Guerra Mundial, instigaram a reflexão sobre o resgate do “trabalho como terapia” (Clot, 2010a, p. 222) em vez de simplesmente lutar contra o trabalho. No mesmo passo encontra-se a linhagem de Ivar Oddone que visava a emancipação do trabalhador a partir de suas próprias experiências (Vasconcelos & Lacomblez, 2005). Essas frentes geraram uma produção de conhecimento que contribuiu para a construção da Clínica da Atividade (CA) como ciência do trabalho, influenciando inclusive a produção do conceito de atividade. Esse conceito foi interseccionado com duas bases: a Ergonomia do Trabalho de Wisner (1979) e a Psicopatologia do Trabalho a partir de Le Guillant (2006) detalhadas na sequência.

2.1.1 Sobre o Conceito de Atividade: Uma Incursão pela Trajetória das Clínicas do Trabalho

A Ergonomia, ciência precursora dos estudos no ramo das CT, concebe atividade como algo inserido entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ou seja, processado nessa lacuna (Falzon, 2007). O trabalho prescrito é aquilo que foi projetado como uma tarefa, um modo operacional, uma determinada disponibilidade pessoal, uma determinada temporalidade e um produto final na tentativa de antecipar, mensurar, controlar e gerenciar as ações, motivações e expectativas para a execução da tarefa. Já o trabalho real é o que extrapola essa etapa anterior, de modo que reconfigura a tarefa diante das exigências sempre cambiantes de cada situação, trazendo outras tantas possibilidades ao trabalhar, acarretando transformações visíveis e invisíveis do trabalho realizado em comparação ao trabalho antecipado pelo que foi prescrito (Clot, 2010b).

Para Clot (2010b), a atividade se situa como movimento de uma relação do sujeito com o objeto pela mediação dos outros, nesse caso formando um meio de vida. Nesse sentido, seria demasiadamente limitante pensar a atividade como sinônimo de tarefa efetiva, visto que, pelo raciocínio contrário, não é porque uma tarefa não foi efetivada que ela não desenvolve a atividade. Tanto naquela quanto nesta situação, há o que Clot (2010b, p. 8) chama de “investimentos vitais” do sujeito; logo, há atividade. O sujeito, ao se colocar para realizar a tarefa, estabelece uma relação com o objeto, diante de um determinado meio, que o faz acionar instâncias práticas e psíquicas da dimensão humana para transformar o objeto. Por vezes, em meio ao enrosco do trabalho, em contato com o real, as tarefas acabam sendo impossibilitadas de serem realizadas e, mesmo assim, lá estará presente uma atividade, mesmo que esta tenha fracassado ao tentar recriar um meio de vida. Assim, a atividade está inserida nesse processo de movimento humano gerador de pensamentos e de tantas ações possíveis ou impossíveis de serem realizadas. Fala-se dessa lacuna em que se encontra a

atividade como um lugar supostamente escondido do trabalho, não observável diretamente, em que as subjetividades, no dia a dia, são muito concretas. É por isso que Clot (2010b) afirma que nessa lacuna existem tantas possibilidades que se limitar a observar a dimensão realizada como sendo atividade é rechaçar toda a experiência de vida no trabalho dos sujeitos. Experiências essas que fazem com que a atividade também seja aquilo que não foi possível fazer e aquilo que, mesmo tentado, não se conseguiu realizar, parafraseando Clot (2008, 2010b).

Desse modo, a atividade, para a CA, transborda o conceito do realizado e situa-se como objeto de análise a partir das histórias frente aos dilemas do real, das histórias possíveis e daquelas que foram impossibilitadas no momento do trabalho. É preciso deslocar a atividade para um outro espaço a fim de entendê-la também como fruto do não realizado. Ou seja, inseri-la como fruto de um processo daquilo em que se pensa sobre, mesmo que ela não tenha sido realizada no âmbito das tarefas, mas que foi retomada em um processo de debate que permita aos trabalhadores ampliarem as reflexões sobre o agir. É preciso considerar também o que o real traz de mais insuportável do trabalho e, que a partir de algumas estratégias refletidas, os trabalhadores acabam por encontrar meios de reconfigurá-lo e suportá-lo. Em linhas anteriores, já indicou-se a dimensão social em meio à atividade. Wisner (1979), ao destacar o real do trabalho, também acrescenta um elemento social à atividade, pois considera o corpo que é sujeito de vida no trabalho em meio à história, o qual define não apenas como objeto do trabalho, mas sujeito que se coloca em ação. A chamada de atenção desse sujeito em ação é uma herança retomada por Wisner à CA sobre o agir humano, o agir social, o agir do sujeito diante das complexidades trazidas no contexto laboral. Wisner se apoia em uma concepção filosófica de Spinoza sobre noções de “potência de ação” (Sawaia, 2009), sendo essa, ou melhor, aumentar o poder de agir dos trabalhadores um dos efeitos pretendidos pela CA.

É nessa ampliação do poder de agir incluído no conceito de atividade que Clot (2006) acrescentará à sua teoria elementos que dizem respeito às “funções psicológicas” do trabalho de base trazida pela Psicopatologia do Trabalho. Tal ciência permitiu compreender como os trabalhadores, frente aos conflitos do real, ou seja, às exigências do dar conta de sua tarefa, são a todo momento instigado psiquicamente a enfrentar os desafios psíquicos do trabalhar. A CA, influenciada por essa ciência, atua nessa tentativa de compreender como a construção de ferramentas possa auxiliar no entendimento das ações dos trabalhadores diante do real. No campo denominado “Psicopatologia do Trabalho” (PPT), Le Guillant (2006) reforça a existência dessa dimensão subjetiva, busca refletir sobre os porquês de os trabalhadores suportarem o insuportável, permanecendo no trabalho, e tenta compreender as questões alusivas aos ressentimentos dos trabalhadores.

Esses desafios psíquicos têm sido cada vez mais inflamados quando consideradas as vicissitudes impostas pelas exigências das organizações do trabalho e dos contextos neoliberais, que provocam uma pressão efetiva sobre os sujeitos, impactando diretamente a saúde do trabalhador e a vida no trabalho, já mencionavam Vasconcelos e Lacomblez (2005, p. 8) em releitura a Ivar Oddone “é implicitamente exigida aos trabalhadores uma disponibilidade psicológica cada vez maior para agir em meios profissionais cada vez mais ambíguos e que, por isso, reclamam que os trabalhadores dêem cada vez mais de si”. Para Clot (2010b), promover vida e saúde no trabalho passa por um processo de transformação, se esse trabalho for capaz de permitir que os recursos coletivos para a ação dos trabalhadores estejam disponíveis a eles, logo, o trabalho será capaz de permitir atividade, assim, vida e saúde. É dessa interrelação que Clot (2010b) interpreta o conceito de atividade com a ideia de saúde.

A atividade é entendida pela CA como um movimento de “apropriação de um meio de vida” (Clot, 2010b, p. 6). Ela é um processo que envolve uma relação de negociação do

sujeito diante do meio de vida. Esse entendimento aproxima-se do conceito de saúde elaborado por Canguilhem (2015), pressuposto compartilhado por Clot (2010b). Para o médico e filósofo francês Canguilhem (2015), a saúde é vista como normatividade, isto é, uma norma de vida em que o indivíduo negocia as possibilidades de viver diante da realidade que se apresenta. Canguilhem (2015) afirma que, no jogo de normas de vida, o indivíduo na condição de doente está em um meio que limitou suas alternativas de viver, e essa limitação inflige a ele uma “norma de vida inferior” (p. 127), ou seja, intolerante às capacidades de variações de outras normas. Portanto, a relação estabelecida do ser com o mundo pode ampliar as normas de vida ou frustrá-las. A ideia trazida de saúde como “normas de vida”, segundo Canguilhem (2015), é o processo de ampliar as possibilidades de viver, utilizando-se de alternativas inventivas capazes de muitas normas, mesmo diante de enfermidades, afinal, ressalta Clot (2020b, p. 70), “a saúde não é ausência de doença”.

Em observação, essa atividade em constante negociação, isto é, nessa relação do homem com o meio não é tão explícito e consciente. Para Canguilhem (2015), o meio conforma uma série de normas de vida possíveis que influenciam as que serão vividas. Quanto mais normas possíveis o meio propiciar, mais normas coletivas esse meio será capaz de oportunizar, mais histórias coletivas esse meio introduzirá e mais recursos estarão disponíveis aos sujeitos, ou seja, as perspectivas de saúde dessa relação com o meio se ampliam. Sendo a atividade, para a CA, traduzida como processo de escolhas realizado por indivíduos inventivos, por grupo de trabalhadores diante de um meio cheio de normas, é possível compreender que a atividade de trabalho quando possibilita uma relação de ampliação do poder de agir dos sujeitos estará contribuindo para a promoção de saúde. Daí, reforça-se, consoante Clot (2010b), a atividade como sinônimo de saúde.

Nessa perspectiva de promover vida e saúde no trabalho, Clot (2010b) considera que o trabalho a ser transformado ocorrerá em um meio clínico. O trabalho funciona, desse modo,

como meio terapêutico e interventivo para a CA. Diante de demandas de trabalhadores e pesquisadores para transformar seu trabalho, desenvolvem-se na CA dispositivos diagnósticos e interventivos, os quais passam a ser os instrumentos para a realização da análise da atividade por parte dos próprios trabalhadores. Com base em elementos anteriores trazidos pela linhagem francesa de estudos sobre trabalho, os dispositivos dessa concepção teórico-metodológico da CA trazidos por Clot (2010b) foram: a instrução ao sócia, uma releitura do instrumento trazido por Ivar Oddone na década de 70 e aplicado na década de 90 por Clot; e a autoconfrontação cruzada, instrumento de base utilizado nesta tese como fundamento para se pensar outros métodos diante do campo de pesquisa Polícia Militar capixaba.

Um dos pressupostos na base de tais ferramentas é que à medida que o espaço laboral permita a realização dessas análises, o meio clínico criado auxilia a provocar a transformação do trabalho pelo próprio agir dos trabalhadores. Ou seja, a CA busca criar um espaço laboral clínico de construção de uma nova atividade, em uma nova situação, em outro espaço que não diretamente o laboral, mas que tenha como demanda as discussões em torno da atividade de trabalho dos próprios sujeitos trabalhadores; ao mesmo tempo, essas discussões são analisadas por eles em busca de engendrar novas ações em suas situações do trabalho. É nesse sentido que Clot (2010b) retrata esse espaço recriado como um espaço de intervenção terapêutica, a partir da retomada de situações do trabalho como processo de investigação das demandas dos trabalhadores em busca de ampliar as análises sobre suas atividades e as ações dos sujeitos que trabalham, necessárias para ampliar o poder de agir dos profissionais.

Quando o modo como o trabalho está organizado limitar os “jogos de cintura” dos trabalhadores, ou seja, quando este trabalho deveria colocar os recursos à disposição dos trabalhadores para eles agirem frente às exigências do próprio trabalho e não o faz, reduz-se as possibilidades dos trabalhadores exercerem suas atividades. Assim, a limitação da

atividade implica redução das possibilidades de agir dos trabalhadores, menos recursos estarão colocados, menos experiências estarão compartilhadas e menos memória coletiva estará formada. O trabalho que limita os profissionais a exercerem a atividade “priva-os da sua experiência e do potencial que esta encerra” (Vasconcelos & Lacomblez, 2005, p. 8), por isso o espaço interventivo é tão importante para recuperar o potencial de agir dos sujeitos, colocando-os em atividade frente às reflexões sobre a própria atividade.

Do ponto de vista da ação, o espaço de intervenção terapêutico se torna meio para que outras ações no campo sejam provocadas. Esse é o pressuposto da ferramenta utilizada por Clot na CA. No caso, a autoconfrontação utilizada como instrumento interventivo junto aos trabalhadores promove um espaço de promoção de reflexões dos envolvidos, ou seja, de análise sobre a atividade de trabalho que passa a ser instigada nesse debate dele consigo mesmo quando se autoconfronta com sua própria atividade, ou de um trabalhador junto ao outro trabalhador quando se autoconfrontam de modo cruzado. A análise de autoconfrontação cruzada coloca um trabalhador lado a lado com outro trabalhador, de forma que um deles ao autoanalisar sua própria atividade, provoca no outro, que o “observa”, uma série de outras reflexões que, naquele espaço, produzem outras tantas análises por parte de quem é o “observador”, mas também, de quem é “observado”. Nesse processo, o sujeito observado solicita as funções mentais, levando-o a pensar e a refletir sobre de que formas apresentaria sua atividade de trabalho diante da imposição de um contexto laboral novo, instigado pela observação. No mesmo passo, quem observa está em reflexão semelhante sobre a atividade apresentada do outro, sendo tocado pelo pensamento de como promovê-la.

Ao recontar sua própria atividade de trabalho, os sujeitos percebem e reconhecem uma gama de ações que deixaram de ser realizadas ou que foram tentadas, mas não efetivadas. Essa inquietação provoca um diálogo interior, citado por Clot (2010b), que faz os trabalhadores refletirem sobre como produzem a atividade de trabalho. Segundo Clot

(2010b), esse diálogo interior é fruto de uma provocação da palavra interior e a CA irá se beneficiar de ferramentas que promovam os diálogos profissionais para suscitá-los em debates de autoconfrontação. Por isso, a observação para a CA não é uma observação sobre o trabalho realizado, mas uma observação psicológica que parte de meios indiretos para enxergar o que na atividade não é observável por meios diretos.

Os instrumentos da CA que promovem essas observações por meios indiretos, como a autoconfrontação cruzada²³, provocam as ações dos sujeitos, ações concretas, que vão sendo pensadas à medida que o filme da própria atividade, a partir do debate estabelecido com o outro, vai sendo mostrado e disponibilizado como recursos aos trabalhadores. Aqui há um olhar da CA sobre o trabalhador como protagonista de seu próprio trabalho, quando ele é capaz de ampliar suas ações a partir dessa via dialogada que é utilizada como meio para realização de sua atividade. Entretanto, o protagonismo no trabalho é possível quando o meio permite com que os trabalhadores tomem atitudes para mudanças, ou seja, quando o trabalho entende que o trabalhador, esse ser inventivo, necessita de um espaço para elaboração de suas ações refletidas.

2.1.2 Transcendendo Fronteiras: o Poder de Agir e os Sentidos Atribuídos à Atividade de Trabalho

Segundo Harper (2001), a palavra “sentido” provém do vocábulo latino *sensus*, que designa percepção, significado e sentimento. Trata-se de um substantivo originário do verbo *sentire*, também em latim, sinônimo de perceber, sentir e saber. Pela ótica da CA, o sentido da atividade é uma expressão que designa o desencadeamento de um significado que o sujeito atribui à atividade (Clot, 2010b). Ou seja, é pensar que o sujeito confere à atividade um

²³ A autoconfrontação cruzada, conforme descrita por Clot (2010b), é uma técnica utilizada na Clínica da Atividade que visa fomentar um diálogo profissional entre dois trabalhadores. Nessa abordagem, cada trabalhador é confrontado com a intervenção do outro enquanto ambos discutem a mesma situação de trabalho, sob a supervisão de um pesquisador.

juízo instigado pelas ações que ele foi capaz de produzir em meio a ela, ou seja, ele julga a partir das ferramentas que ele dispõe para produzir o seu próprio trabalho. Se o sentido está atrelado às ações do sujeito, então o debate do sentido da atividade está vinculado ao debate sobre o poder de agir no trabalho. Vamos observar um exemplo: o serviço policial militar é concebido por ser um trabalho entrecortado de riscos (Minayo et al., 2008) e, até mesmo, de perigo de morte (Serrano, 2019). Considerando a formação profissional, o policial agrega ferramentas de trabalho — incluindo os conhecimentos apreendidos e os saberes do ofício — para minimizar os efeitos sobre o medo do enfrentamento real. Assim, mesmo diante do perigo de morrer em serviço, o sentido que o policial atribui à atividade e que o mantém nela é acreditar que ele poderá realizar seu trabalho e manter-se vivo, diante dos aprendizados compartilhados. Nesse exemplo, o pm estaria agregando à realização desse trabalho perigoso um valor efetivo quanto ao elemento segurança.

Essa problemática do serviço policial no embate com a violência que pode culminar na morte do trabalhador instiga nossa atenção, pois o que sugeriria um cenário desmobilizador de vida no trabalho tem possibilidades para outras ações mobilizadas em contrapartida às precariedades do viver; isto é, há espaço para produção de sentido no trabalho, mesmo diante de um meio que se supõe contrariado, pois nele há possibilidades válidas eticamente e moralmente para realização da atividade, diante do real perigo de morte.

Em tempo: aqui se está desenvolvendo o pensamento de que o sentido da atividade de trabalho dos pms possa ser compreendido como uma possibilidade de “relição”, o que inclui a produção de um meio que permita opções para o profissional escolher essa forma e não outras, renegociando com a organização do trabalho as formas de fazer. Utilizamos o termo “relição” para expressar a ideia de que o sujeito pode operar no dinamismo da atividade, mobilizando e se conectando em seu trabalho, a ponto de produzir sentidos da

atividade. Também utilizamos essa expressão para ampliar os dois conceitos cunhados por Clot (2010b) em sua observação crítica sobre o que tem ocorrido nos processos de trabalho: “desligação” (p. 10), que se exterioriza na atividade, e “desvitalizá-la” (p. 11), ou seja, a perda do sentido da atividade. Ambas as expressões estão situadas por Clot (2010b) em um contexto de crítica ao modo contemporâneo de produção do trabalho que aparta o sentido da atividade, que amputa o poder de agir dos sujeitos e que torna psicologicamente artificial a ação dos trabalhadores. Portanto, a ideia de “religação” traz o sentido da atividade que se manifesta no vitalizar-se nesse trabalho, uma ligação produtora com as possibilidades de ampliar as ações laborais, quanto possível. Se o trabalho está desprovido de sentido, o poder de agir dos trabalhadores está despotencializado. Assim, para Clot (2010b), atribuir sentido à atividade de trabalho é entender que a ação do sujeito está sendo desenvolvida e ampliada no processo de realização de suas tarefas laborais.

Nessa perspectiva, o poder de agir, quando desenvolvido no contexto de trabalho, assume uma “responsabilidade coletiva e técnicas de ação que garantem uma capacidade real de escolha para os sujeitos e para os coletivos” (Clot, 2010b, p. 35), influenciando a produção do “sentido atribuído à atividade” (Brandão, 2016, p. 136). Percebe-se aí que se trata de um funcionamento de mão dupla, que encomprida as oportunidades de escolhas dos sujeitos, implicando na amplificação dos recursos para agir dos trabalhadores. Para a CA, segundo Clot (2010b, pp. 34-35), os recursos que surgem e os que são presumíveis “se encontram, igualmente, na caixa preta da atividade” e configuram-se como instrumento da história acumulada, pronto a serviço do agir dos próprios trabalhadores. Em CA, de acordo com Clot (2010b), esses elementos que são lançados pelos trabalhadores para serem compartilhados são denominados de recursos transpessoais do ofício, coletivamente construídos.

Cabe aqui uma entrepausa para situar como essa dimensão transpessoal surge no contexto da CA. Para Clot (2013), quando se pretende analisar a atividade de trabalho,

situando os trabalhadores como protagonistas da ação, é necessário ampliar a visão sobre o ofício, indo além do que os resultados e performances poderiam indicar, mas também, entendendo que no trabalho há dimensões que impulsionam o trabalhador a alcançar as “objetividades do real” (p. 5), mesmo em meio aos limites impostos pelo próprio ofício. Nessa acepção, o ofício perpassa por quatro instâncias, segundo Clot (2013), sendo elas, pessoal, interpessoal, transpessoal e impessoal.

Assim, um ofício não é, certamente, apenas uma “prática”. Também não é apenas uma atividade. Nem apenas uma profissão. Preferimos defini-lo como uma discordância criativa – ou destrutiva – entre as quatro instâncias em conflito de uma arquitetura fundamentalmente social que pode adquirir uma função psíquica interna. Uma ligação-desligamento a sustentar e sempre refazer entre os espaços-tempos irredutivelmente pessoal, interpessoal, transpessoal e impessoal. (Clot, 2013, p. 5)

Em se tratando da dimensão pessoal, sintetizando a partir de Clot (2013), o ofício é sempre singular, isso considerando que o movimento que produz atividade e todas as suas imprevisibilidades exigem ações do sujeito que, mesmo se a atividade tiver perdido sua plasticidade, os trabalhadores precisaram utilizar “as combinações singulares exigidas pela situação” (Clot, 2010b, p. 192). Ao mesmo tempo, o ofício é sempre uma atividade interpessoal, isto é, que necessita de uma relação com o outro, mesmo em atividades supostamente solitárias, exemplo, aquelas em que o indivíduo atue “sozinho” em seu home office. A atividade, sendo interpessoal, ela é dirigida e endereçada a alguém e ao objeto, considerando a atividade como “triplamente dirigida” (Clot, 2010b, p 189), cuja relação com o outro, com o próprio trabalhador e com o objeto de trabalho é que se constitui como “mola propulsora central” (Clot, 2010b, p. 189) para o desenvolvimento profissional, principalmente em meio aos conflitos existentes do labor. O ofício como instância impessoal diz respeito aos conhecimentos prescritos sobre o trabalho que em sede de análise da atividade também

precisam ser considerados, ademais, são chaves para provocar as contradições inerentes ao real da atividade.

O foco na dimensão transpessoal permite explorar uma outra dimensão, ou seja, que retoma a história coletiva e a construção social do trabalho. O ofício é, portanto, atravessado por uma narrativa coletiva, uma memória de práticas, erros, sucessos e inovações que foram acumulados ao longo do tempo por diferentes sujeitos (2010a, 2010b). Logo, essa história coletiva é transpessoal, é uma entidade abstrata, que serve como uma base sobre a qual os trabalhadores podem se apoiar, construir e reconstruir novas histórias, cultivando o sentimento de reconhecimento nessa história comum e de ampliação do sentido atribuído a atividade de trabalho.

O trabalho que tem sentido, portanto, é aquele que permite aos trabalhadores se reconhecerem nele (Clot, 2010b). Para a CA, o trabalhador se reconhece na produção do “trabalho bem feito” (Clot, 2010b, p. 181). Se essa sensação de se reconhecer no fazer tem produzido modos de ser que permitam aos trabalhadores escolherem agir de uma forma e não de outra, há elementos imbrincados no fazer policial que transcendem as competências individuais, conformando uma gama de recursos coletivos disponíveis aos pms e que só foram possíveis porque os próprios trabalhadores lançaram mão deles, para estarem disponíveis e serem escolhidos por aqueles que trabalham. São esses recursos coletivamente disponíveis que a CA almeja ampliar, pois, uma vez que eles tenham sido construídos no trabalho, as possibilidades de escolhas e de os trabalhadores enfrentarem os desafios do trabalhar serão maiores (Clot, 2010b).

Retomamos, então, o exemplo anterior, em que observamos que um dos sentidos produzidos em meio ao serviço policial militar implica em ampliar as ações de segurança sobre a própria realização da tarefa, para enfrentar o perigo de morrer. De acordo com Reis (2016), essa percepção dos pms sublinha uma leitura sobre a produção de um “sentido de

missão” (p. 85). Nesse mesmo tom, Reiner (2004) aponta que tal sentimento está associado a um ingrediente da cultura policial que é “produto da necessidade de manter certa atenção para a sinalização de problemas, de perigo potencial e de pistas de crimes. É uma resposta ao perigo” (Reiner, 2004, pp. 139-140). Depreende-se desses autores o significado de que o sentido atribuído à atividade de trabalho policial militar guarda relação com a operacionalização dos conhecimentos, das técnicas e das atitudes policiais, ou seja, do que compõe o núcleo de aprendizagem dos saberes de polícia.

São, aliás, essas peculiaridades da cultura policial militar que conformam o modo de ser policial e colaboram para a construção de recursos coletivos do ofício. Os pms, ao incorporarem esses valores, afetos, saberes, normatizações e atitudes, frutos das relações com o trabalho, vão se reconhecendo – pelo menos a princípio. Como exemplificam Ribeiro e Léda (2004), tais elementos são essenciais para a construção do sentido da atividade integrado à vida desses profissionais. O alcance do objetivo desta tese para investigar o processo de desenvolvimento dos saberes dos futuros oficiais de polícia a partir de suas primeiras experiências na função social de oficial durante o período de estágio profissional supervisionado, implica afinidade com as dimensões do conhecimento norteadoras da capacitação do futuro oficial da PMES e que são colocadas em prática no momento do estágio desses profissionais. Essa é uma parte do desenvolvimento dos saberes que passa pela importância daquilo que produz sentido para o futuro oficial ou do que não produz. Complementa Clot (2010b, p. 10), os sentidos atribuídos à atividade de trabalho são referências que envolvem valores que os próprios policiais instauram nas ações de sua atividade, e mais, guardam com eles (com os sentidos) dimensões explicativas (os saberes, as lógicas, as representações), dimensões afetivas (o quanto o sujeito é mobilizado), dimensões normativas (o que deve ser feito diante de um fato e o que não se pode fazer) e dimensões atitudinais (o quão favorável ou refratário é o sujeito diante do fato). Os sentidos produzidos

em meio ao trabalho podem possibilitar a inclusão de novas formas de sociabilidade, tal como mencionam Ribeiro & Léda (2004), ampliando as reflexões sobre essas dimensões a partir do que se efetivamente vive.

De forma distinta, reafirmamos as singularidades da profissão policial militar em relação à maioria das outras prestações de serviço, pois há elementos e sensações produzidas pelos pms que são desconhecidas pela sociedade e, por vezes, desconsideradas, como já ressaltavam autoras que estudaram a Polícia Militar brasileira (Amador, 2000; Minayo et al., 2008; Spode 2004;) e estudam a PM capixaba (Cacciari, 2021; Magalhães, 2015, 2022; Serrano, 2019). De acordo com elas, há, nesse contexto, um trabalho que se estrutura diante de uma cultura organizacional específica. Tal fato é notado quando, por exemplo, Magalhães (2015) menciona o sentimento de “pertencimento” (p. 84) do grupo de pms como uma das características desse coletivo e que se constrói a partir do fortalecimento de uma série de elementos típicos da caserna²⁴, como os gestos militares, a continência, o fardamento, os regulamentos disciplinares e o temor reverencial proveniente das estratificações hierárquicas. Em detalhe, esses elementos representam padrões objetivos e racionais que orientam a formação típica policial militar dos sujeitos que ali se situam. Inclusive, esses mesmos componentes podem disparar outros sentimentos, em descompasso com o pertencimento do grupo e, em contraponto, podem até significar, parafraseando Clot (2010b), o desligamento dos sujeitos dos processos de trabalho, quando a sensação criada é a de “não poder se reconhecer no que se faz” (Clot, 2020, p. 70).

Sobre esses elementos que são típicos da vida castrense (os gestos militares, a continência, o fardamento, a hierarquia e a disciplina), em se tratando de possíveis padrões, há de se conjecturar certa similitude com as considerações de Sennett (2020), quando relata

²⁴ A expressão caserna, utilizada comumente em contexto militar, é um sinônimo de quartel. Assim, expressões derivadas, como vida castrense, mantêm significados similares ao termo caserna e aquartelamento.

que “a aplicação desses padrões exige uma capacitação [...] que só [se] desenvolve através da prática” (p. 322). Para essa prática, Sennett (2020) defende que há um fator decorrente da experiência dos sujeitos que solidifica tais padrões. A prática como um ato do “ofício da experiência” (Sennett, 2020, p. 322) parece implicar relações com o outro ou consigo mesmo e, a depender de como se estrutura esse processo de capacitação, pode comparecer o desenvolvimento dos recursos coletivos para ação, conforme já mencionado, que são construídos, segundo a CA, como um processo para ampliar o poder de agir dos trabalhadores.

Nesse debate, trazendo os elementos da cultura organizacional policial militar junto à construção desses recursos previsíveis, é curioso compreender que durante a capacitação dos pms para o aprendizado do gesto militar, da continência e de tantos outros simbolismos, é realizada uma gestão que se supõe pertinente para a coesão interna das equipes ou, de forma produtora, que crie um corpo disciplinado. Com isso, alguns aspectos de uma *construção de grupalidade*, como cita Passos et al. (2016, p. 77), ocorrem entre os pms e é aí que são construídos os recursos para a ação desses trabalhadores. Não obstante, outros aspectos de grupo passam a ser desenvolvidos no cotidiano policial em meio às ocorrências, no saber fazer diário, enfim, no trabalho real, engendrando os “recursos imprevisíveis”. Nas ações do dia a dia, os pms continuam a recuperar esses recursos, os quais, em meio à ação situada, serão renormatizados e interiorizados como uma série de experiências elaboradas com os outros, quando esses outros (destarte, *os outros* e *o si*), ao praticarem suas ações com o grupo, acabam sendo impregnados pelas relações estabelecidas entre eles.

De modo mais geral, é como se os recursos transpessoais para a ação dos pms estivessem dispostos em uma maleta de ferramentas do serviço policial, na qual haveria um conjunto de elementos técnicos, apreendidos do núcleo de conhecimento formativo dos agentes de segurança pública, que se somam ao aprendizado que se efetiva no trabalho real.

Nas análises trazidas em Serrano (2019), compreende-se que esses elementos técnicos de formação são acionados e constantemente adequados (no sentido de serem manobrados) à realidade de rua dos pms, exigindo deles um “jogo de cintura” cotidiano. Cabe aqui um exemplo, relativo à prescrição sobre procedimentos de abordagem policial e sua relação com o cenário real, mesmo que este seja completamente diverso do que foi treinado em formação. Treina-se procedimentos de desembarque da viatura para abordagem a pessoas a pé em um espaço que possibilite aos pms “ampliar o leque²⁵”. Porém, quando eles estão em um beco estreito, que impede a abertura completa da porta do veículo, os pms, para realizarem a tarefa (isto é, a abordagem), terão que se desdobrar nesse espaço e criar oportunidades, por vezes, inventivas, sabendo que não será possível operar da mesma maneira em todas as situações. Portanto, nesse processo, a capacidade dos pms de avaliar o cenário é referida em suas experiências, mas sempre atinente aos instrumentos técnicos apreendidos, que quando reorganizados a partir das vivências dos pms têm servido como recursos da história acumuladas desses sujeitos.

Em razão disso, inferimos que esses componentes da atuação policial, quando integrados em uma obra comum de trabalho, organizados em “modos operatórios individuais” (Moraes & Athayde, 2014, p. 333) e em abordagens coletivas, quando derivados das experiências compartilhadas entre os policiais militares, cuja interação é mediada por uma linguagem que incorpora conhecimentos técnicos, valores e narrativas comuns entre os membros, fomentam a formação de uma grupalidade entre os trabalhadores pms. Situamos essa grupalidade a uma “dimensão coletiva nas atividades de trabalho” (Moraes & Athayde, 2014, p. 334) como se fosse um coletivo em construção. Nesse pensamento, talvez o coletivo na atividade policial militar seja desenvolvido de forma singular, com características

²⁵ A expressão “ampliar o leque” é utilizado para representar o desembarque policial de uma viatura de quatro rodas. Significa tomar posição como se o abordado, comparativamente, estivesse no vértice da base do leque e os pms estivessem nos vértices opostos.

peculiares a de experiências de grupo. Entre os policiais militares a grupalidade está mediada pela afetividade, mas encontra limites quando as hierarquias são colocadas em posições de saber, quando o tempo de permanência do integrante no grupo é o que determina a confiança, quando os recrutas são colocados à prova no grupo e só após o julgamento dos pares é que serão considerados pertencentes. É uma grupalidade que exige provas e provações como forma de entrada e permanência dos sujeitos nesses grupos, sendo, de um lado limitador, mas, por outro, muito sólido quando se infere que a pertença grupal, identidade intergrupal defendida por Tajfel (Fernandes & Pereira, 2018), e as normas do grupo acabam por determinar o julgamento e o comportamento social dos indivíduos.

A percepção de que o coletivo de trabalhadores tenha menos vazão no serviço policial militar — mas, de outra forma, que os aspectos de grupalidade possam ser mais evidentes na construção dos recursos do ofício dos pms —, pode ter relação com alguns aspectos sedimentados pela cultura policial, que tenta protagonizar valores culturais que não fortalecem o coletivo de trabalhadores tal como compreendido pela CA. Vamos ao exemplo de uma dentre as visões instituídas na cultura militar: nesse contexto laboral, se apregoa que “o policiamento não é apenas um trabalho, mas um meio de vida com um propósito útil” (Reiner, 2004, p. 136), vide o exemplo trazido por um policial participante da pesquisa de Serrano (2019, p. 127): “como na Polícia Militar tem lugar para todo mundo, quem está aqui é porque quer estar aqui; esse grupo aqui é vocacionado. Tem o dom para estar aqui”. Tal afirmação indica que ao serviço policial militar é atribuído um sentido de vocação, como se os integrantes recebessem uma espécie de chamado para cumprirem uma missão, algo que pressupõe a mística. Em outro ponto complementar, a cultura policial tenta nutrir os pms do “mito da indispensabilidade da polícia, de sua missão essencial de ‘proteger e servir’” (Reiner, 2004, p. 137), fato também observado por Monjardet (2012) a partir de uma projeção feita pelos policiais, reivindicando uma identidade própria, e trazido por Serrano (2019, p.

121) a partir da fala de um outro participante, “meu serviço não é como uma empresa”, reforçando que o policial se auto atribui uma missão e não um emprego. Em ambos os casos, há características próprias da organização policial militar, muitas vezes forçando uma identidade, como uma tentativa de garantir a ordem e disciplina dos agentes. As duas visões que apresentam a expressão cultural de um trabalho policial como um chamado, e essa evocação é para servir, parece se contrapor com o histórico do trabalho como fruto de uma relação de poder, em que há contradições e são essas as geradoras de espaços para pensar novas ações dos sujeitos. Parece que quando o trabalho policial militar é atribuído características de algo devotado a uma missão quase que transcendental e mística, os desvios, as contradições perdem o espaço de reflexão.

Para Clot (2010b), os valores compartilhados que fomentam o coletivo de trabalhadores estão longe de serem frutos de uma disposição natural vocacionada aos sujeitos. Ao contrário, eles representam o pensar crítico sobre o que é real, o que é contraditório e o que se pode tolerar do trabalho, os quais implicam em atitudes válidas técnica e eticamente e que fortalecem o sentimento de reconhecimento sobre um trabalho bem-feito. Clot (2020) sintetiza o coletivo a partir dos aspectos das contradições existentes no trabalho que irão provocar o pensar crítico dos trabalhadores engajados no trabalho bem-feito:

Há coletivo quando se pode dizer ao colega: esse não é o trabalho. Enquanto que no momento que o silêncio se instala sobre essa questão, quando ela se torna uma questão tabu, então há uma coleção. Quando a disputa profissional em torno do trabalho bem-feito faz parte do trabalho há um coletivo.

Como digo, o coletivo não é simplesmente definido pela tarefa. Há coletivo quando o já dito no discurso coletivo, mesmo entre colegas de trabalho, entre os profissionais, deixa passar, ao menos de tempos em tempos, o não ainda acordado, o ainda não pensado no

discurso singular. Singular para mim não é particular. Singular para mim tem aqui o sentido de diferente, inabitual, o não esperado que deixa passar, ele mesmo, o real. (Clot, 2020, p. 72)

Ainda estamos diante de uma reflexão sobre o sentido atribuído à atividade de trabalho que tem produzido uma profissão policial militar cujas características parecem estar sintetizadas mais pelos aspectos de grupalidade existentes nessa organização. Entretanto, tais aspectos têm contribuído para ampliar os recursos do ofício disponíveis na maleta de ferramentas dos policiais. Serrano (2019), em suas análises ergológicas sobre a atividade de trabalho de um grupo de policiais capixabas, ressaltou a importância de demonstrar que as experiências vivenciadas por aquele grupo de trabalhadores pudessem ser promotoras de sentidos que servissem como possibilidade de reconhecimento por outros policiais. Nesse processo, a autora observou que os vários jogos de cintura realizados pelos grupos de policiais, em suas experiências do dia a dia, têm produzido sentido para aqueles trabalhadores, reconhecimento sobre seu trabalho e aumento dos recursos disponíveis do ofício para permitir as singularidades dos sujeitos em seu fazer.

É por isso que, mesmo em uma organização de trabalho militar, cujas raízes culturais — e históricas — ainda guardam relações contraproducentes à ampliação do poder de agir dos trabalhadores, entende-se ser possível intervir a partir de uma clínica que possa auxiliar na reflexão dialógica dos policiais em situações de trabalho e ampliar os recursos transpessoais dessa grupalidade de trabalhadores. Afinal, os pms têm demonstrado que nesse trabalho é possível enfrentar os perigos do ofício e as limitações da organização do trabalho em um cenário tão controverso que, de um lado tenta normatizar as ações policiais e, de outro, acaba por exigir no real do trabalho mobilizações dos pms para além das normas. Então, por que não deslocar esse policial que tem assumido protagonismos nesse ofício para uma posição de analista de seu próprio trabalho? Assim, entendemos que a CA é uma

abordagem que poderá representar esse impulso ao trabalhador pm, de modo que, diante da experiência de análise da sua atividade, ele tenha recursos disponíveis que o auxiliem a modificar parte da cultura existente. Como diria Canguilhem (2015, p. 120), “não se muda, em alguns dias, aquilo que a espécie elabora durante milênios”.

2.1.3 Um Encontro de Encontros [no Diálogo] entre Clot, Vygotsky e Bakhtin

A CA, conforme Clot (2010b), se propõe uma metodologia para a ação cujo método auxilia o processo de coanálise, isto é, uma abertura para que os trabalhadores depreendam a importância de se reconhecerem como analistas de sua própria atividade, o que implica em um deslocamento do trabalhador para uma posição não objetificada. Assim, o foco recai sobre a análise da atividade de trabalho, de forma que os profissionais passem a observá-la por pontos de vistas diferentes do habitual, ou seja, diversos daquele imerso na execução da tarefa, na busca de metas e de resultados. Com isso, o objetivo é que eles ampliem as discussões depreendidas da retomada à situação de atividade e ampliem suas possibilidades de ação.

Essa retomada às situações do trabalho, para Clot (2010b), é o meio interventivo necessário para a observação e a interpretação dos trabalhadores. É meio interventivo porque os trabalhadores trazem suas demandas laborais para serem discutidas em outra configuração, que não a de trabalho diretamente, com vistas a encontrar recursos para ação em uma nova atividade, bem semelhante a um processo clínico terapêutico, possibilitando o acesso às “funções intelectuais superiores, cujas características principais são a consciência refletida e o controle deliberado” (Vygotsky, 2001, p. 144). Assim, abrir a caixinha de recursos passa por uma sistemática, não só a diagnóstica, de se reconhecer como sujeito capaz de criar estratégias para cuidar daquilo que o incomoda, mas também de transformar a memória

mecânica “em memória lógica orientada pelo significado, podendo começar a ser utilizada deliberadamente” (Vygotsky, 2001, p. 144).

O processo de construção dessa nova atividade, para Clot (2010b), não pode ser pensado como algo que ocorre ao acaso, até porque a CA apresenta alguns dispositivos metodológicos para essa sistemática, fundamentados em estudos das ciências do trabalho, conforme previamente apresentados em tópicos acima, associados à área da linguagem para compreender o desenvolvimento da atividade de trabalho. Faculdade esta sintetizada pelos processos psicológicos trazidos a partir de Vygotsky de uma relação interacional do sujeito e mundo, subsidiando novas relações a partir da leitura da atividade mediada pela linguagem, tal como apresenta Vygotsky (2001, p. 18): “A transmissão racional, intencional de experiências e de pensamentos a outrem exige um sistema mediador, que tem por protótipo a linguagem humana nascida da necessidade do intercâmbio durante o trabalho”. Ainda, em se tratando dessa retomada à situação do trabalho facilitada pelo uso da linguagem, é preciso considerar que Clot (2010b) utiliza os pressupostos bakhtinianos (Bakhtin, 2006, 2012; Barbosa & Nascimento, 2020; Pistori & Brait, 2023), a partir dos quais se entende que o discurso é conformado por gêneros discursivos. Estes são manifestações linguísticas, portanto, há uma variedade de gêneros que se manifestam concretamente a partir de textos ou enunciados, cada qual com suas características comuns em se tratando de estrutura, de estilo e de conteúdo, formando uma identidade simbólica que é reconhecida e utilizada por uma comunidade para permitir a comunicação. Logo, os gêneros discursivos são construídos a partir da interação sócio-histórica dos indivíduos, tornando apropriado o discurso ao contexto. Em complemento à leitura de Bakhtin (2006), os enunciados são manifestação concreta da comunicação verbal, é uma espécie de mapa mental que exige dos atores sociais envolvidos, compartilhamento de uma mesma cultura, em uma determinada situação histórica, estabelecendo um diálogo. A enunciação, então, vai sendo produzida a partir dessas

experiências com o outro e com o objeto de trabalho - neste último ponto (objeto de trabalho) já fazendo aproximação com o mundo de trabalho, ou seja, o campo de intervenção da Clínica da Atividade. Em razão de tal diálogo, considerando o gênero discursivo como instrumento somado às metodologias da CA, cabe sinalizar, porém será tratado no próximo subtópico deste capítulo, que Clot (2010b) em CA faz uso do gênero como conceito para marcar esse repertório de construção simbólica discursiva que vai se ampliando e se diferenciando à medida que as esferas da atividade se desenvolvem e ficam mais complexas.

De um dos exemplos citados por Clot (2010b, p. 188), a partir de um experimento de Vygotsky com uma criança, evidenciou-se que a retomada da atividade possibilita criar reflexões que colaboram com a produção de novas ações para o desenvolvimento da atividade. Na ocasião, Vygotsky intenta extrair de uma criança que já havia dado sinais de saturação sobre a tarefa de desenhar, por quais meios seria possível fazer com que ela continuasse a sua atividade, limitando ao máximo os recursos disponíveis, “até mesmo, retirar de suas mãos, sem qualquer consequência inibidora sobre sua ação, todo tipo de material que pudesse tornar a situação atraente. E isso chegando mesmo ao ponto de deixá-la apenas com uma mísera ponta de ‘lápiz’” (Clot, 2010b, p. 189). Vygotsky solicita a criança para ensinar a atividade interrompida a outro colega, a criança que ensinava era instrutora e experimentadora ao mesmo tempo e isso foi suficiente para criar um outro sentido à atividade de desenhar, se tornando uma atividade mais atraente para aquela que já não queria desenhar. Na qualidade de instrutora, ao passo em que recuperava o que tinha aprendido, a criança criava outra forma para ensinar o colega. Na qualidade de experimentadora, de um lado, ela experienciava a atividade aprendida a partir de um novo contexto, o do ensino; de outro, a experiência de ensinar também era direcionada para o objeto, isto é, o desenho, que foi escolhido como o objeto da atividade de ensinar e da atividade de aprender da outra criança.

Segundo a reflexão, e diante da análise de Clot (2010b), o sentido completamente novo dessa nova atividade permitiu afetividade e permanência na atividade.

Para Clot (2010b), há similitude entre a retomada à situação de trabalho como possibilidade de desenvolvimento e funcionamento psicológico e o que ocorreu no exemplo da tarefa de ensinar pela criança proposta por Vygotsky, pois entende-se que é possível ampliar as ações dos sujeitos quando a retomada da situação permitir colocar os trabalhadores em uma situação de protagonismo de seu fazer, como experimentadores e instrutores de sua própria atividade, procurando provocar o “reaquecimento desse funcionamento” (Clot, 2010b, p. 195) em um espaço que possibilite a “replicação da experiência vivida” (Clot, 2010b, p. 188). O funcionamento e o desenvolvimento psicológico podem ser reaquecidos, nesse processo, “por intermédio da organização de uma nova atividade em um quadro dialógico” (Clot, 2010b, p. 194), ou seja, pela utilização de métodos indiretos em um espaço que seja possível replicar a atividade sem a repetir²⁶. Com isso, alcança-se mais compreensão sobre atividade, que será um passo necessário para a escolha deliberada de novas ações repensadas pelos sujeitos em atividade.

O meio indireto de provocar o desenvolvimento e funcionamento psicológico dos sujeitos leva em conta as complexidades do comportamento humano. Nesse contexto, as implicações que “escapam” (Deleuze & Gattari, 1995, p. 37) — utilizando um sentido cunhado pelos autores citados, que envolve o ato de se desprender e se rearranjar constantemente — representam um aspecto importante. Essa noção deleuzeana sugere que os comportamentos e as potencialidades dos indivíduos estão em um estado de fluxo contínuo, permitindo uma reconfiguração e emergência de novas possibilidades (Deleuze, 1992). Tal

²⁶ Meio indireto da experimentação de Vygotsky, em que se provoca a repetição sem repetição em que a “ação passa a ser realizada agora também pela linguagem, instrumento psicológico que reveza e garante a sustentação de tais instrumentos: mostrar é fazer e dizer, desenhar e comentar”. (Clot, 2010b, p. 191)

perspectiva enfatiza a importância de reconhecer e abordar essas dinâmicas fluidas como parte integral do desenvolvimento psicológico.

Por outro lado, ao considerar as “possibilidades não realizadas” do desenvolvimento dos sujeitos, Vygotsky (2003, p. 76, conforme citado por Clot, 2010b, p. 193) proporciona uma visão complementar. Ele argumenta que o que efetivamente se realiza no funcionamento psicológico dos indivíduos representa apenas uma fração mínima do que é potencialmente possível. Essa perspectiva coloca em destaque a vastidão de capacidades e trajetórias de desenvolvimento que permanecem inexploradas dentro de cada sujeito. Por meio dessa lente, o meio indireto de intervenção busca não somente entender, mas também desbloquear essas possibilidades latentes, ampliando assim o espectro do desenvolvimento humano possível. Se a observação e outros métodos diretos podem alcançar a análise do funcionamento realizado, que é apenas uma pequena parcela do comportamento dos sujeitos, como analisar o que escaparia, isto é, o que não estaria na dimensão do observável? É esse, então, o fundamento da experimentação de Vygotsky, demonstrando que o comportamento que abriga o desenvolvimento possível, mas que não foi realizado, é cabível de ser analisado por métodos indiretos em um novo contexto de replicação da experiência vivida dos sujeitos (Clot, 2010b, 193).

Assim, a retomada da experiência vivida torna-se um meio de análise do comportamento da criança por Vygotsky, tal como procura estabelecer a CA quando cria métodos indiretos para a análise da atividade dos trabalhadores, utilizando ferramentas que provoquem o sujeito a agir em seu ofício a partir de escolhas deliberadas capaz de transformar a realidade vivida. Seguindo a perspectiva de Lourau (1993, 2007), esse processo visa tornar estranho o que é familiar, permitindo aos sujeitos uma nova compreensão de suas atividades. A partir dessa reavaliação, busca-se “afirmar as multiplicidades, as diferenças” (Coimbra & Nascimento, 2007, p. 27), isto é, incentivar a emergência de novas formas de

agir. Essa transformação não apenas altera a percepção da atividade inicial, mas também atua como mola propulsora para o desenvolvimento psicológico dos indivíduos envolvidos, promovendo uma mudança significativa na realidade de seu trabalho.

Ainda sobre o meio indireto de análise do desenvolvimento e funcionamento psicológico, Clot (2010b) relembra o legado deixado pela primeira geração da Psicologia do Trabalho francófona, que diante da tese de que a atividade humana não era diretamente observável, passou a preconizar que a atividade de trabalho também não era só aquilo previamente previsto como tarefa, afinal, havia um mundo de trabalho real recheado de tantas possibilidades. Logo, realizar a análise do trabalho era também alcançar o que o olhar não captava.

Pertencente a essa primeira geração, a pesquisadora Suzane Paucaud, citada por Clot (2010a), cria uma técnica de “auto-observação confrontada à observação de outros” (Clot, 2010a, p. 210). Como experimento, a cientista ocupou o posto de trabalho de telefonistas e solicitou às especialistas que a criticassem quando errava. Dessa experiência, sobrevieram algumas críticas, uma delas foi a de que os psicólogos do trabalho não precisariam, em sua literalidade, substituir o lugar do outro, ocupando seu posto de trabalho, para compreender o comportamento dos sujeitos em atividade. Se observar não era suficiente para captar e analisar a atividade de trabalho dos sujeitos, assumir efetivamente o lugar do outro no posto de trabalho também não era uma alternativa para a análise da atividade. Cria-se aqui um artifício mais voltado para a construção de aptidões do trabalho, em vez de colocar o trabalhador como sujeito capaz de reinventar seu trabalho, principalmente em se tratando de pensar alternativas diante dos desafios do trabalhar que cotidianamente são sentidos na pele por aqueles que conhecem o próprio ofício, como dizia Vasconcelos e Lacomblez, (2005, p. 7) “faltava algo entre o investigador-psicólogo do trabalho e o sujeito-trabalhador, que representava a fonte fundamental de transformação do trabalho”.

De fato, o retorno aos postos de trabalho não teve a produção desejada quando se pensa em tornar quem trabalha protagonista, mas levou a CA a avançar quanto à retomada da situação de trabalho como meio clínico. Sob essa perspectiva, provocar os trabalhadores a se confrontarem com essa retomada das situações laborais, ou melhor, se autoconfrontarem a partir das situações concretas trazidas em discussão, foi um dos recursos metodológicos da CA que possibilitou realizar a análise da atividade de trabalho.

A partir das reflexões de Bakhtin, os estudos em Linguística têm permitido que a Clínica da Atividade (CA) expanda a análise do trabalho ao reconhecer a "importância da noção gênero para a língua em movimento, plena de vida e de mobilidade, flagrada no dizer-diz do burburinho da vida e da cultura, da vida na cultura, quer artística ou científica" (Brait, 2017, pp. 194-195). Essa visão enfatiza a natureza dialógica da linguagem e a necessidade de explorar suas múltiplas formas para compreender os discursos que ela abriga. No pensamento de Bakhtin, os gêneros do discurso emergem como categorias dinâmicas e interativas que não apenas dão forma à comunicação, mas também são moldados pelas práticas discursivas dos indivíduos em contextos específicos. Nesse passo, o conceito de discurso "situado" e "em situação", conforme apresentado por Clot (2010b, p. 242), destaca a importância de uma abordagem dialógica real e objetiva, expressa em determinado momento sócio-histórico, que enriquece a compreensão dos discursos e dos significados que configuram as práticas discursivas. Para complementar essa interpretação, segue na sequência a citação dos autores Molon e Vianna (2012):

Se a realidade fundamental da língua é a interação verbal, e a interação verbal se dá na e pela comunicação da forma como foi caracterizada acima, entende-se que qualquer estudo sobre a língua tem que se debruçar sobre sua manifestação real e objetiva, e não em manifestações abstratas ou hipotéticas. A linguagem, portanto, é a expressão de um em relação ao outro num determinado momento sócio-historicamente situado e, assim,

marcado na temporalidade como um evento único e irrepitível. A linguagem, cuja realidade fundamental é a interação verbal, é, portanto, uma atividade que, justamente por só existir em relação ao outro, objetiva-se na realidade concreta compartilhada entre o eu e o outro. E essa atividade, por ser um fenômeno real e concreto, realiza-se num determinado espaço e num determinado momento únicos (já que o tempo não volta), sendo, portanto, irrepitível e sócio-historicamente situada. (pp. 148, 149)

Diz-se “em situação” para a CA, conforme Clot (2010b) porque se concentra no que está acontecendo, no movimento do agora, e situado porque as novas experiências trazidas na relação dialógica estabelecida ocorrem porque há um contexto histórico-cultural que as situam. Em CA, Clot (2010a) chama as experiências situadas e em situação de experiências concretas, as quais considera impulso para controvérsias discutidas em meio à confrontação dos trabalhadores com sua atividade. Tanto a autoconfrontação, quanto a instrução ao sócio, pensadas como instrumentos para a CA, são técnicas de provocação dialógica, as quais, conforme Clot (2010a, p. 11), utilizam a linguagem para acessar a atividade, permitindo que o debate seja aberto e, daí, ampliem-se as possibilidades de pensar o trabalho a partir de outras perspectivas, inclusive criar alternativas sobre aquilo que já foi realizado.

Na CA, ao ser provocado o diálogo entre os trabalhadores, cria-se um terceiro ente, uma instância psicológica; nas palavras de Clot (2010b, p. 254), um “interlocutor coletivo”, que, em meio às controvérsias da atividade, é convocado e mobiliza ações que façam sentido para os sujeitos. Por isso, Clot (2010b) insiste, a partir da experiência da linguagem em Bakhtin, que os instrumentos de análise da atividade precisam estabelecer, inicialmente, uma relação dialógica situada e em situação frente às controvérsias existentes em meio ao trabalho para que os trabalhadores possam ser mobilizados por outras formas de pensar, superando as posições iniciais dos envolvidos, de modo que se vejam em uma condição de transformar o

trabalho. Afinal, segundo Clot (2017, p. 18), “é no encontro da atividade contrariada que se coloca uma clínica da atividade a serviço do trabalho”.

Quando Suzane Paucaud assumiu o posto de trabalho das telefonistas, apesar de a atividade assumida por ela estar, em tese, situada, sua análise falhou, se avaliada pela ótica da CA, por não criar um espaço de construção de uma nova atividade, em situação, a qual pudesse ser debatida a partir de outra posição por aquelas que trabalham. Logo, o espaço assumido por Paucaud deixou de ser reconhecido como uma atividade em situação por aquelas que detinham o conhecimento do ofício. Nessa experimentação, as telefonistas se viram na mesma situação de trabalho em que, na maioria das vezes, são os postos que determinam a forma de fazer dos trabalhadores, cujos comportamentos acabam sendo moldados com hábitos e práticas engendrados pelos valores mercantis, difundidos de forma implícita, e que produzem um corpo de trabalho formatado por um estatuto social e profissional que tende a limitar a compreensão do trabalhador sobre as lacunas do trabalhar.

Nessa experiência, as telefonistas ficaram limitadas a dizer a Suzane Paucaud no que ela errou — e certamente haveria muitas falhas a serem mencionadas por aquelas que detinham o “jogo de cintura” da atividade de trabalho —, logo, as questões relativas às tarefas daquelas trabalhadoras permaneceriam no nível das conversações, sem alcançar reflexões mais amplas. Pela CA, espera-se que os trabalhadores saiam dessa fase inicial de descrever as tarefas para que as próprias ações no trabalho, realizadas e não realizadas, componham um jogo de controvérsias dialogado entre eles e refletidas em outras possibilidades de fazer o trabalho. Nesse passo, as telefonistas também não tiveram uma atividade confrontada consigo mesmas que pudesse provocar esse quadro dialógico, pois era Paucaud que tinha assumido o posto de trabalho, não uma trabalhadora telefonista como as demais.

Segundo Faïta (2005, p. 37), quando o trabalhador é confrontado com sua atividade, se reconhecendo nas experiências retomadas em situação, ele é atraído para as circunstâncias práticas de sua vivência no trabalho, tendo maior facilidade para pôr em palavras suas experiências a partir de um processo imagético. No entanto, é preciso acrescentar que o não dito dos sujeitos também pode ser codificado em suas experiências de trabalho. Em CA, a relação do diálogo profissional estabelecida com o outro, a partir da atividade de trabalho com que eles se confrontam, contribui para colocar o saber do ofício em palavras, por isso o processo de análise da atividade em CA só é possível com o próprio ator do ofício.

A estratégia de, em autoconfrontação, alcançar o diálogo profissional requer interrogar os trabalhadores sobre o que eles notam da própria atividade. Para melhor exemplificar, na técnica da autoconfrontação, os trabalhadores são levados a “assistirem” o “filme da própria atividade” – expressão já utilizada nesta tese –, ou seja, em um momento destinado a pensar e discutir sobre o trabalho, cada trabalhador é colocado diante daquilo que fez, mostrado a partir de vídeos (Clot, 2010b) e de fotos (Alves & Silva, 2014). A gravação em vídeo de alguns trechos da sequência da atividade do trabalhador é apresentada a ele. O profissional é instigado a se autoconfrontar com a gravação em vídeo de sua atividade na presença do pesquisador, momento denominado na CA como “autoconfrontação simples” (Clot, 2010b, p. 240). Quando o profissional é autoconfrontado com a mesma gravação, na presença do pesquisador, mas também na presença de um colega de trabalho que já se confrontou, é dado o nome de “autoconfrontação cruzada” (Clot, 2010b, p. 240).

Inicialmente, o discurso dos trabalhadores em autoconfrontação tende a ser uma descrição do que eles observam quando as imagens de sua atividade são dispostas para análise perante eles. Chega-se a um limite das descrições à medida que a maneira com que o trabalhador vê o seu fazer passa a ser pensada por outros ângulos, como cita Clot (2010b, p. 240), a partir do “que há a fazer, o que gostaria de fazer, o que poderia ter feito ou, ainda, o que seria a

refazer”. Fato é que, ao olharem a atividade confrontada consigo e com os outros trabalhadores, esses sujeitos, quase sempre, são levados “aos espantos em torno de acontecimentos” (Clot, 2010, p. 240) mais controversos da atividade. São desses conflitos produzidos no quadro dialógico estabelecido pela confrontação que a CA entende que o potencial de ação dos trabalhadores se abre, mobilizando “maneiras de fazer diferentes” (Clot, 2010b, p. 241).

Esse desenvolvimento do pensamento e as reflexões sobre a atividade de trabalho, no processo de criar outras maneiras de fazer, ampliam os recursos disponíveis para que os trabalhadores tenham possibilidades de criação de novos saberes sobre a atividade que realizam. Tanto que, nesta tese, a tentativa de estabelecer um quadro dialógico entre os futuros oficiais da PMES visou a partir das controvérsias na atividade, entender como se realiza o processo de desenvolvimento dos saberes desses trabalhadores como uma possibilidade que também implica em compreender/transformar o próprio trabalho desse grupo.

2.1.4 Gênero e Estilo na Clínica da Atividade

Sob a perspectiva da Clínica da Atividade, os conceitos de gênero e estilo ocupam lugar de destaque na análise e na compreensão e transformação das situações de trabalho. Inspirada nos estudos de Bakhtin (2006) sobre os gêneros discursivos, a CA incorpora o gênero com fundamento nas práticas sociais e profissionais de um grupo de trabalho, que constitui a base para a execução das tarefas e para a interação entre os trabalhadores dentro de uma organização (Clot, 2008). Assim, o conceito de gênero profissional se refere a uma memória coletiva, impessoal e transpessoal, reconhecida por indivíduos que compartilham o mesmo contexto social e profissional, que orienta a ação dos trabalhadores em um determinado contexto laboral (Clot, 2008; Clot 2010b; Clot & Faïta, 2000). É o gênero se

constituindo como um “guia” engendrado por normas, saberes, práticas, experiências que, ao longo da história daquela comunidade profissional, opera como um “intermediário sociosimbólico” (Clot, 2010b, p. 169) de maneira tácita entre a atividade dos sujeitos. Nesse passo, os saberes, as linguagens, as técnicas e as variantes do ofício que circulam no meio laboral e são legitimados e reconhecidos nessa “community of practice”, conforme nomeia Wenger (1998, p. 186), estarão situados nesse gênero profissional. Esse gênero, que é transformado pela história, mas que também transforma o movimento histórico, permite espaço para novas construções, constitui-se em uma espécie de quadro de referência que instiga a produção de sentidos à atividade dos trabalhadores, mas, com abertura às singularidades.

Tal construção coletiva é complementada pelo conceito de estilo, que representa a maneira com que os trabalhadores se apropriam do gênero profissional e o transforma durante sua atividade (Clot & Faïta, 2000). O estilo é uma expressão da subjetividade no trabalho e reflete os modos do trabalhador engajar-se na atividade, fazendo usos dos recursos disponibilizados pelo gênero para transformar o trabalho diante das imprevisibilidades laborais (Clot, 2010b) e frente às características, os modos de fazer com que os trabalhadores vão dinamizando sua atividade.

A relação estabelecida entre gênero e estilo para a Clínica da Atividade é o ponto de reflexão para a transformação do trabalho (Clot, 2008). Enquanto o gênero fornece uma estrutura para a ação, o estilo possibilita variar, ou seja, criar uma marca singular na atividade a partir do que o gênero disponibilizou, mas ultrapassando o limites desse gênero para exercer “o jogo cintura” em suas ações. É por meio dessa interação que os trabalhadores podem encontrar, por exemplo, espaço para fomentar ações em prol da saúde, quando encontram alternativas para prevenção de riscos psicossociais em um ambiente de trabalho, ou para buscar oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, com tomadas de

decisões que possam promover vivências no trabalho que ampliem o bem-estar e a valorização profissional (Clot et al., 2001).

Por outro lado, um gênero profissional excessivamente rígido pode sufocar a expressão do estilo profissional para um resultado de sofrimento e patologias relacionadas ao trabalho (Dejours, 2017). Quando essa dinâmica entre gênero e estilo limita a esse ponto, ou “na ausência de previsíveis genéricos disponíveis” (Clot, 2010b, p. 170) abre-se caminho para as situações de desgaste psíquico e a degradação da saúde no ambiente de trabalho, afetando o desenvolvimento dos sujeitos e seu poder de agir (Clot & Faïta, 2000). Nesses casos, os indivíduos ficam expostos ao isolamento e sem os recursos disponibilizados para enfrentar os imprevistos da organização do trabalho acabam coexistindo com um meio que os deixam sem voz frente ao real (Clot, 2010b). A análise da CA envolve entender como os trabalhadores negociam essas dinâmicas de gênero e estilo em suas atividades cotidianas, sendo um meio provocador para que os próprios trabalhadores encontrem espaços para reflexão da revitalização do gênero e, por conseguinte, implique na ampliação da capacidade de ação dos coletivos profissionais.

Vale reforçar que a Clínica da Atividade busca restaurar ou nutrir esse poder de agir, isto é, o poder de agir dos coletivos profissionais como possibilidade de ampliá-lo, de fazer escolhas e de influenciar o próprio trabalho, considerando as condições e os instrumentos práticos e teóricos disponíveis. Exemplo disso é a intervenção pensada pela CA a partir de uso de instrumentos, como a autoconfrontação (Clot, 2008), ferramenta que permite que os trabalhadores discutam sobre suas próprias práticas e sobre as práticas de seus colegas, recriem suas ações, transforme o gênero profissional a partir do estilo, colaborando na formação de um coletivo profissional. As experiências compartilhadas nessa interação fornecem os “códigos” para aumentar o repertório de ações disponíveis nesse gênero, ou seja, nesse “interlocutor [*répondant*] profissional” (Clot, 2010b, p. 169) cujas manifestações de

estilo é que renovarão o sentido do “prazer da descoberta” (Clot, 2010b, p. 170) em busca de criação de melhorias das condições de trabalho.

Portanto, a noção de gênero e estilo são fundamentais para a compreensão da transformação da atividade de trabalho em CA. Esses conceitos fornecem um arcabouço teórico para analisar a maneira como as pessoas trabalham coletiva e individualmente, como comunicam e como criam e recriam suas práticas, considerando a atividade comum de trabalho, a partir da “mobilização de um verdadeiro entimema social para agir” (Clot, 2010b, pp. 168, 169). A abordagem da Clínica da Atividade, ao se debruçar sobre esses conceitos, apresenta-se como uma ferramenta de transformação social e profissional, com o potencial de melhorar as condições de trabalho e promover a saúde dos trabalhadores.

Após a análise dos conceitos que fundamentam esta tese, é essencial reconhecer que a Clínica da Atividade (CA) integrará esses elementos conceituais para formar sua base teórico-metodológica. De forma resumida, os aspectos necessários para atender às exigências da CA incluem: (i) garantir que o trabalhador tenha acesso à palavra; (ii) possibilitar que o trabalhador se observe e observe o outro por meio da autoconfrontação; (iii) promover um debate coletivo que permita a emergência de reflexões sobre gênero e estilo; (iv) compreender que as normas prescritas não garantem a realização do trabalho bem-feito; (v) entender que o trabalhador sempre estilizará a atividade; (vi) investir em formas de intervenções clínicas como possibilidade real de cuidado com o trabalhador e transformação do trabalho, dentre outros exemplos possíveis de serem suscitados. Com esse quadro teórico estabelecido, o próximo capítulo detalhará o método, entrelaçando os conceitos discutidos com as etapas realizadas na pesquisa com a Polícia Militar do Espírito Santo (PMES).

3 Método: Caminhos Percorridos e Reconstruídos para Investigar o Fazer Policial

Este capítulo de método pode ser considerado a cozinha desta produção científica, tal como cita Freire (1996), isto é, o lugar do preparo, da harmonização dos temperos, da retificação e da ratificação de conhecimentos para construção da pesquisa. A partir dele foi estruturado um percurso, por vezes replanejado diante do caminho autorizador, que permitiu (re)pensar as estratégias para que o processo de produção e análise de dados ocorresse. Para o desenvolvimento do plano de trabalho, dois desafios emergiram: 1. construir um planejamento metodológico que permitisse a efetivação do processo de intervenção proposta pela Clínica da Atividade (CA); 2. explicitar o passo a passo de como as etapas foram concretizadas, inclusive, mencionar as mudanças de direção e os porquês de alguns caminhos não realizados, em virtude das singularidades envolvidas na produção desta pesquisa junto à organização do trabalho policial militar.

Da intervenção proposta pela Clínica da Atividade, a descrição do planejamento foi possível neste capítulo, embora muitos dos acontecimentos em meio à intervenção tenham sido transportados para o capítulo de discussão e resultados. Portanto, manteve-se o enfoque deste capítulo de método em seguir o detalhamento de como foi realizado o estudo, incluindo, como passo originário de entrada no campo, a marcha para autorização institucional da pesquisa. Conforme já antecipado no segundo capítulo da tese, esta última foi uma etapa hierarquicamente e disciplinarmente necessária, ainda mais sedimentada em razão da pesquisadora também ser uma policial militar.

3.1 Percurso para Autorização da Pesquisa de Doutorado na PMES

Na primeira experiência de realização de pesquisa com a PMES (Serrano, 2019), a partir de uma instituição proponente externa, cuja mantenedora também era a Universidade

Federal do Espírito Santo, seguiu-se um trâmite burocrático e necessário de autorização pelas normativas da Polícia Militar capixaba. Já nesta segunda experiência, ainda considerando que a pesquisadora também é policial militar, foi feito o contato inicial com a PMES por meio de um documento protocolado na forma de comunicação interna (CI)²⁷, com o anexo de uma sugestão do Termo de Autorização Institucional à Polícia Militar do Espírito Santo (Apêndice C).

Nessa CI, foi redigido um texto em duas laudas, contendo o título provisório da pesquisa, os objetivos e um breve planejamento das etapas pretendidas. Além disso, também foram apresentadas, nesse documento, a instituição proponente, a pesquisadora e o orientador, assim como o público que se pretendia pesquisar e o momento em que a produção de dados seria adequada ao estudo. Assim, a trajetória dessa CI seguiu a cadeia hierárquica prevista na PMES, tendo como recipiendário inicial um oficial do posto de Major, meu chefe imediato à época.

A tramitação dessa CI se deu via E-docs²⁸, recebendo o código de registro nº 2022-VRJ8QC. Até alcançar a autorização efetiva, ela foi recebida, de modo on-line, por 11 policiais militares, sendo registrados 19 encaminhamentos por meio da plataforma. Ou seja, toda a cadeia hierárquica acima desta policial pesquisadora foi oficialmente emitindo o parecer para a realização da pesquisa, até alcançar a instância que, por fim, deferiu o pedido. Em resumo, a CI chegou à instância superior da corporação responsável por autorizar a realização de pesquisas na PMES: a Diretoria de Educação (DE)²⁹. Apenas em um momento

²⁷ A comunicação interna (CI) é um ato empregado para permitir a comunicação interna entre autoridade militar do mesmo setor ou desta autoridade com outros setores internos da corporação, seguindo uma ordem hierárquica, conforme normatizado na Portaria nº 317-R, de 18 de julho de 2002.

²⁸ O E-Docs é sistema corporativo do governo do estado do Espírito Santo, criado para a gestão de documentos arquivísticos digitais. Por meio dele, o cidadão, após se cadastrar no sistema, pode tramitar documentos, autuá-los, classificá-los, dar a destinação desejada, além de tramitar processos, projetos, assinar eletronicamente etc., tudo completamente on-line.

²⁹ A Diretoria de Educação (DE), conforme alteração no quadro de organização básica da PMES, regulado pelo decreto nº 4970-R, de 27 de setembro de 2021, é um órgão de direção setorial, responsável pela organização de políticas e atividades setoriais da educação da corporação.

essa CI foi devolvida à policial pesquisadora, para sanar uma questão: a DE requereu o parecer emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), como prova de regularidade do projeto perante a Universidade Federal do Espírito Santo.

Contudo, esse parecer, até onde conhecíamos, emitido de forma on-line por meio da Plataforma Brasil, só receberia o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) após o recebimento do projeto de pesquisa pelo CEP. O projeto já havia sido cadastrado na plataforma, porém ainda não havia recebido a numeração do CAAE, visto que há um longo período de espera entre a recepção e a validação documental, até a fase denominada recebimento em si. Nessa fase de validação documental, o CEP também exige que seja entranhada ao processo a carta de anuência do local onde a pesquisa seria realizada, com a autorização da instituição. Portanto, o processo na plataforma Brasil estava iniciado, porém, em razão dessa “pendência documental”, não haveria parecer autorizador do CEP. Emiti a resposta à DE, cientificando-a desse longo processo. Então, foi concedida a anuência da instituição para realização da pesquisa, na data de 19 de dezembro de 2022, sob protocolo E-docs 2022-LHXB2X. Enviada essa documentação ao CEP, a pesquisa recebeu aceite em 06 de março de 2023, sob numeração 67681522.4.0000.5542 do CAAE. Isso significava que o CEP concluiu a validação documental da última submissão.

O passo seguinte foi contatar pessoalmente a unidade da PMES onde estavam lotados os policiais convidados a participar da pesquisa, ou seja, a Academia de Polícia Militar (APM). Em contato com o subcomandante interino, foi explicada a intenção de pesquisar junto àquela unidade de polícia. Cientifiquei-o de que a DE já havia autorizado a pesquisa e, de forma consequente, ele tão logo receberia a CI com o despacho autorizador. Um dia após essa conversa, também contatei de forma sumária o comandante daquela unidade, na presença do subcomandante interino. Este citou que havia remetido a documentação da

pesquisa àquele, tendo o comandante, naquela conversa informal, acenado de forma positiva. No mesmo dia, o aceite oficial foi despachado.

Conforme orientação do subcomandante interino, passei a contatar, pessoalmente e de forma oficial, por meio do encaminhamento da CI, a Companhia Escolar Operacional (CEOp). Essa seção, responsável pelo planejamento da etapa de Estágio Profissional Supervisionado (EPS) dos Cursos de Formação de Oficiais (CFO), era comandada por uma capitão, a única mulher oficial dentre os 11 policiais que tiveram acesso à CI encaminhada. O contato com essa capitão permitiu verificar a disponibilidade dos policiais para todas as etapas da pesquisa de campo. Ela foi a responsável por encaminhar as escalas de serviço do EPS e, à medida que a disponibilidade dos policiais coincidia com a minha, semanalmente deixava-a ciente das etapas para cumprimento da agenda de campo. Desse ponto em diante, passei a contatar os policiais para participarem de nossa pesquisa.

3.2 Participantes

Os participantes desta pesquisa foram os futuros oficiais da PMES de uma das turmas³⁰ de CFO formada na APM. Foram convidados a participar 48 policiais que concluíam o último ano do Curso de Formação de Oficiais (CFO) da corporação, uma fase em que os futuros oficiais aplicam na prática os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, assim sendo, um momento significativo de aprendizado e confronto com a realidade operacional de rua da função policial.

Desde a aprovação no concurso, esses indivíduos são reconhecidos como policiais sob a ótica dos direitos trabalhistas, mas ainda necessitam concluir essa jornada formativa de três

³⁰ Do último concurso público (do edital de 2018), ainda em andamento, foram realizadas três turmas de CFO na APM, são as turmas de 2020 a 2023 (denominados Aspirantes 2023 – 14ª turma de Tucum), a turma de 2021 a 2024 (denominados Aspirantes 2024 – 15ª turma de Tucum) e a turma de 2022 a 2025 (a serem denominados Aspirantes 2025 – serão a 16ª turma de Tucum). Com o intuito de não identificar os participantes, manteve-se o registro de nominá-los apenas como futuros oficiais de uma das turmas de CFO formada da APM.

anos em regime integral para alcançarem o cargo de aspirantes a oficial. A decisão de focar nos saberes desenvolvidos por esses futuros oficiais ao estágio se justifica pela importância prática e formativa deste período, conforme definido nas normativas da PMES e no Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Aproveitando a coesão do grupo nesta fase final de formação, optou-se por utilizar métodos da Clínica da Atividade (CA), especialmente a autoconfrontação, para gerar reflexões sobre as experiências vivenciadas, visando não apenas entender sobre o processo de desenvolvimento dos saberes deles, mas também enriquecer o processo formativo e a prática profissional futura desses que alcançarão a função de oficiais.

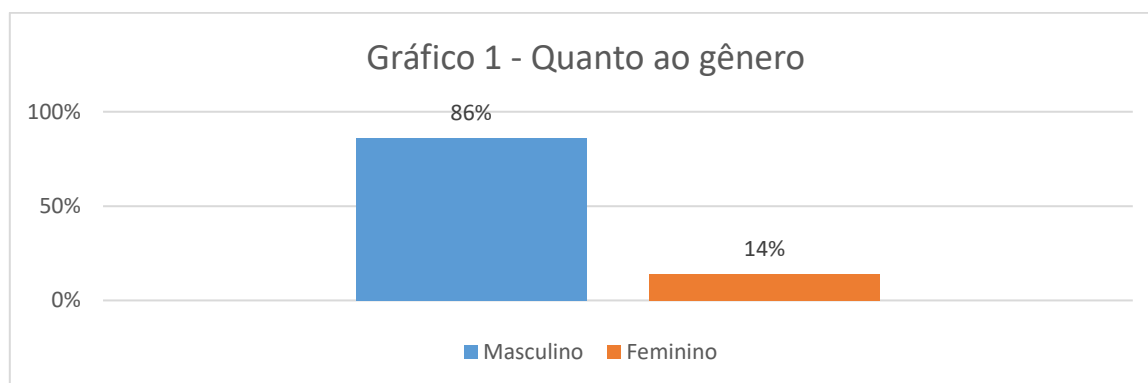
Além dos policiais participantes, os intervenientes desta pesquisa são a policial pesquisadora e a pesquisadora estrangeira, esta foi uma aluna do último período de um curso de Psicologia de um Instituição de Ensino Superior do Espírito Santo. Considerando a experiência anterior do mestrado desta autora, convidar uma pesquisadora de fora, não policial, foi mais uma vez imprescindível para que o “olhar estrangeiro” auxiliasse no estranhamento do que parecia ser conhecido (Fonseca et al., 2012, p. 171). Também contamos com a participação de uma psicóloga e pesquisadora que já havia realizado outras duas pesquisas *stricto sensu* junto com a PMES e passou a colaborar como tutora das pesquisadoras. A participação dessa psicóloga se efetivou na fase de planejamento para as etapas de autoconfrontações. Foi primordial o apoio dessa profissional, pesquisadora mais experiente, no assessoramento diante das questões iniciais que foram levantadas.

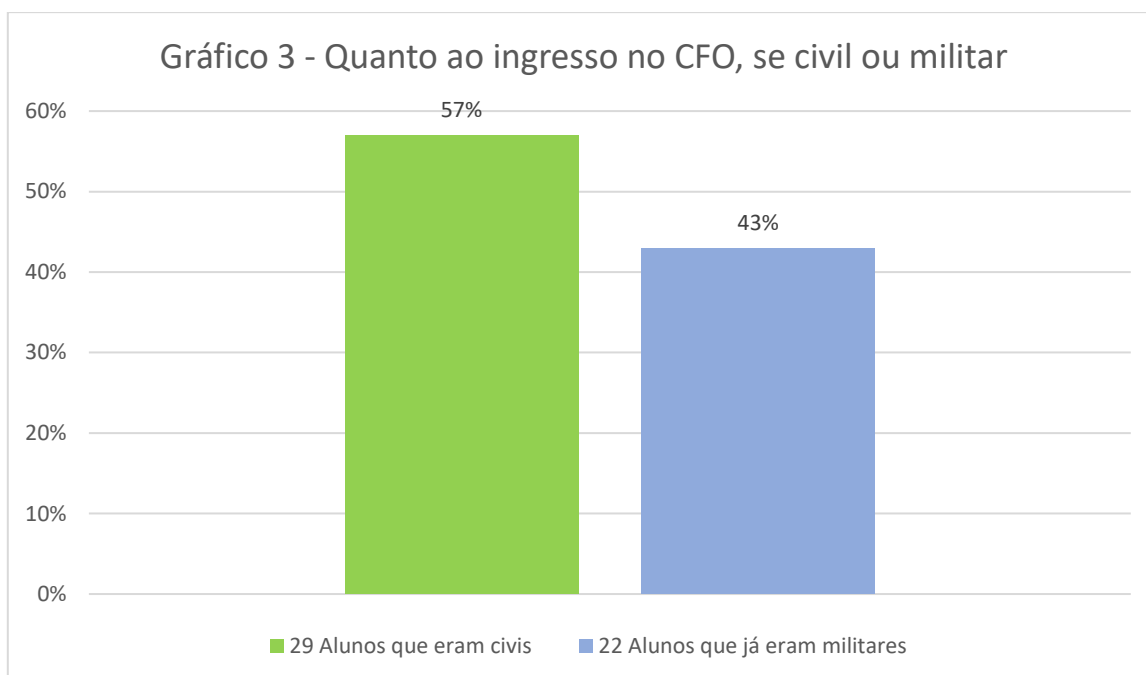
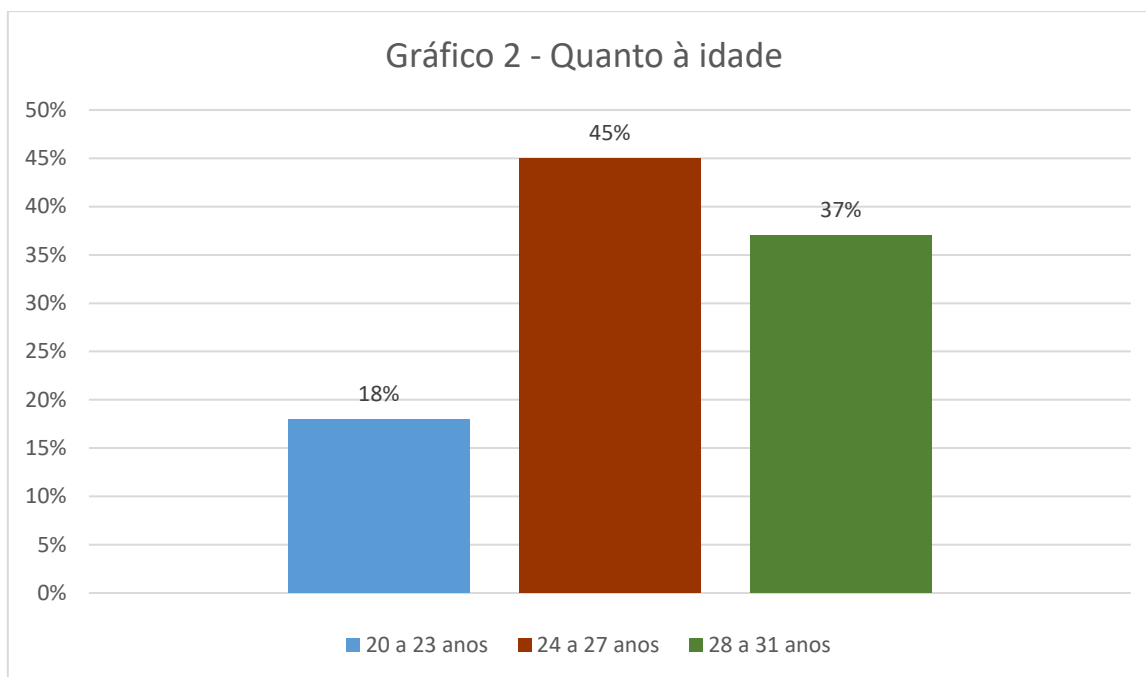
Nesta pesquisa, como uma forma de garantir o anonimato dos participantes, demos cognomes a eles. Para isso, escolhemos os nomes dos jogadores de futebol de campo da seleção brasileira da copa de 1958, 1962, 1970 e 1994 e das jogadoras de futebol de campo da seleção brasileira das olimpíadas de Tóquio 2020, realizadas em 2021, por conta da pandemia do coronavírus (Covid-19). Os nomes de jogadores e jogadoras foram pensados para representar os participantes desta tese por conta de uma condição de disputa existente

durante o processo de formação dos pms. Para os futuros oficiais, essa disputa realizada no período formativo representa a trajetória que seguirá a carreira do oficial na PMES, ou seja, um processo de classificação em que uma das consequências é a determinação de quem alcançará primeiro os postos de oficiais.

Ao longo deste texto, os cognomes foram tipografados em caixa-alta. Além disso, optou-se pelo itálico nos trechos dos discursos desses participantes, para diferenciá-los das citações bibliográficas. Afora isso, os demais formatos utilizados seguiram as normas da American Psychology Association (APA), assim, para melhor visualização dos trechos *ipsis litteris* das falas dos policiais, foi aplicado recuo à esquerda de 0,5 cm, em bloco, às falas com mais de 40 palavras, já as falas em citação curta, foram apresentadas entre aspas, inseridas nos parágrafos do texto.

Para a caracterização do perfil dos participantes, toma-se como referência os dados demográficos, apontados nos gráficos abaixo, referentes aos 51 alunos dessa mesma turma de 48 que foram convidados para participar da pesquisa.





Nota. Dados reais apresentados pela DE ao corpo docente em reunião pedagógica realizada em julho de 2020

Com uma predominância de 86% de gênero masculino em comparação a 14% do feminino, observa-se uma disparidade em relação a esses números que, conforme discutidos por Cappelle (2006) e Lara et al. (2017), tendem a valorizar atributos associados ao patriarcado masculino, como força física e coragem, relacionando a atividade policial militar a uma “performatividade no modo de ser masculino que produz significados e símbolos ao

longo da sua história” (Brasil & Fachinett, 2016, p. 157). Esta predominância masculina além de refletir uma preferência cultural militarista, também aponta para a existência de barreiras estruturais que possam dificultar a entrada ou a permanência de mulheres na carreira militar, conforme cita Cappelle (2006).

Quanto à distribuição etária, os dados indicam que 82% dos alunos ingressaram no CFO estando entre as faixas de 24 a 31 anos. Este perfil etário mais elevado precisa ser considerado ao fato de que o ano de inscrição desse concurso público de CFO foi em 2018, e a idade limite para inscrição era de 28 anos, sendo que a convocação se deu de forma tardia no ano de 2020, o que pode ter influenciado a composição etária dessa turma ser maior do que a idade limite superior prevista.

Além disso, a origem dos ingressantes, com 57% vindo do mundo civil e 43% já pertencentes ao quadro militar, revela uma tendência de maior interesse pela carreira de oficial entre os próprios militares estaduais. Sobre tal fato, infere-se não apenas uma busca por qualificação e progressão profissional por parte dos militares, mas também aponta para a atratividade do oficialato como uma carreira com perspectivas de melhoria salarial e de status dentro da instituição. Este dado, portanto, pode ser interpretado como um indicativo da valorização da carreira de oficialato, tanto por civis em busca de uma carreira militar, quanto por militares em busca de ascensão profissional.

Em suma, a análise desses dados demográficos oferece uma visão sobre a composição e as tendências entre os alunos oficiais, destacando a influência de fatores como gênero, idade e origem profissional na configuração dessa turma específica. Esses elementos, por sua vez, podem fornecer informações para compreender as motivações, expectativas e desafios enfrentados por esses futuros oficiais durante o contexto da formação militar.

3.3 Instrumentos

Em um panorama sobre os instrumentos escolhidos para a intervenção junto aos pms participantes cita-se a utilização da autoconfrontação simples, proposta por Yves Clot (2010b), como uma base metodológica proposta na abordagem da Clínica da Atividade. Com esse dispositivo, objetivou-se compreender o que os futuros oficiais diziam acerca do que faziam. Mais ainda, outros instrumentos foram necessários para conhecer um pouco da atividade realizada pelos futuros oficiais, isto é, do trabalho deles durante o estágio profissional supervisionado; em outras palavras, foi necessário compreender o que os futuros oficiais faziam. Para isso, o acompanhamento da atividade foi também utilizada em uma primeira etapa de campo. Por fim, a intervenção foi concluída com um instrumento baseado na autoconfrontação cruzada, porém, dirigiu-se o que poderia vir a ser um novo instrumento para intervenção com policiais militares, o qual passa a ser identificado como autoconfrontação coletivizada. Com esta, pretendeu-se compreender o que os futuros oficiais da polícia capixaba faziam do que diziam.

Essa nova experiência e o caminho percorrido com os demais instrumentos estão consignados no item seguinte, o qual intitulamos *procedimentos de produção de dados*, visto que, à medida que o percurso era realizado, os dados passavam a ser construídos junto com os futuros oficiais da polícia militar capixaba, ou seja, não havia nada pronto *a priori* passível de ser coletado, mas uma produção conjunta.

3.3.1 *Procedimentos de Produção de Dados*

Neste subtópico detalhamos como as etapas para a produção de dados foram pensadas e o que, de fato, foi efetivado. Pela sua importância, aqui seguem reveladas algumas preocupações metodológicas e éticas durante essa fase do trabalho. Esta, por entender que o cuidado em conduzir a pesquisa também se faz de forma respeitosa, principalmente

considerando a equidade na participação do grupo convidado e reconhecendo adequadamente as contribuições de todos os envolvidos; e aquela, pela escolha da base teórica e a responsabilidade científica, seja na transparência da condução da pesquisa, seja nas modificações implementadas e, também, na produção dos dados para análise.

O primeiro ponto de reflexão foi sobre a utilização do recurso da “gravação em vídeo” (Clot, 2010b, p. 240) como dispositivo metodológico da Clínica da Atividade junto aos policiais militares. Como efetivar essas gravações durante o Estágio Profissional Supervisionado dos futuros oficiais de polícia? Essa indagação foi cuidadosamente pensada por esta policial pesquisadora por uma série de situações que segue resumida em dois pontos:

1. Uma questão relacionada ao processo de avaliação discente na mesma etapa em que seriam coletados registros da atividade em vídeo para esta pesquisa. O EPS é uma etapa de avaliação para os alunos oficiais, logo, é válido lembrar que esses policiais militares ainda estavam em uma etapa classificatória que “influencia na continuidade da vida funcional do policial militar, pois as notas obtidas nos cursos são usadas na pontuação para a ascensão na carreira” (Portaria do Comando Geral da PMES nº 984-R, 2022, p. 133). Nesse passo, entendendo as implicações dessa etapa para esses alunos, sobretudo, reconhecendo que o fato de eles “pararem” para realizar as gravações poderia interferir no julgamento que os oficiais supervisores poderiam fazer ao avaliá-los, foi necessário um rearranjo sobre a obtenção desses registros da atividade.

2. Uma questão de segurança à própria vida. O EPS ocorre no contexto do serviço policial de rua. Existem procedimentos técnicos e táticos que implicam no fazer policial com segurança aos executores e aos que estão em volta. Quando se está dentro da viatura, é inviável e inseguro, com risco contra a própria vida, utilizar-se de recursos acessórios soltos nas mãos, como uma câmera filmadora. Assim, seria arriscado “quebrar” os procedimentos

técnicos e táticos para solicitar aos policiais que realizassem a filmagem com um recurso em suas mãos.

Mas existem outras questões subsidiárias. Por exemplo, uma parte da atividade policial ocorre ali dentro da viatura, no diálogo com o outro (esse outro, também policial, que realiza a ronda diária pelas ruas). Assim sendo, nesse cenário, seria possível captar os diálogos da atividade por gravações em áudio, e essa foi uma das alternativas escolhidas para essa tese. Em outro cenário, por exemplo, quando o policial desembarca para realizar uma abordagem a uma pessoa, fora da viatura, a captação da atividade poderia ser feita pela lente do acompanhamento da atividade, com validação dos policiais. Esse também foi um recurso acessório utilizado nesta tese, culminando em registros escritos.

Esse demonstrativo é inicial, até porque a explicação de cada etapa segue apontada na sequência, mas expõe que as mudanças se contextualizaram com o campo de estudo e o grupo pesquisado. De maneira honesta e transparente, são descritas as quatro etapas que passaram a compor a produção de dados dessa pesquisa:

- Etapa 1 – do convite para participação;
- Etapa 2 – do acompanhamento da atividade;
- Etapa 3 – da autoconfrontação simples;
- Etapa 4 – da autoconfrontação coletivizada.

3.3.1.1 Etapa 1 – Do Convite para a Participação. Após anuência da Academia de Polícia, marquei um encontro com os futuros oficiais participantes da pesquisa. Esse convite foi realizado de forma pessoal, ao final de uma das instruções de Educação Física. Assim, 48 pms estavam reunidos comigo no dia e hora marcados. Para esse momento, também contei com a presença da tutora psicóloga que esteve como observadora de minha primeira intervenção, ou seja, esse momento em que eu faria oficialmente o convite aos futuros

oficiais para participarem dessa pesquisa: foram apresentados aos convidados os objetivos, pressupostos e expectativas da realização da pesquisa de doutorado com eles. Assim, deixei-os cientes do planejamento para a produção de dados.

Durante esse encontro, dois policiais me questionaram. Um deles perguntou como surgiu a questão de pesquisa. A resposta dada foi que havia surgido uma demanda dos próprios alunos oficiais que me instigou a investigá-la (lembrar que na apresentação desta tese os alunos oficiais haviam levado uma demanda à professora civil da disciplina de Acompanhamento Psicopedagógico sobre o interesse em “trocar” experiências com tenentes que exerciam a função de CPU nos batalhões). Após minha resposta, o outro, sem pausa, indagou ainda mais sobre a demanda que eu havia mencionado e como ela se transformou em um problema dessa pesquisa. Nesse passo, passei a contextualizar, tal como expus na introdução desta tese o que me levou as questões iniciais para elaborar o planejamento para a construção desta pesquisa.

Realizadas essas explanações, distribuí a cada um dos presentes, para formalizar o registro do convite, uma carta intitulada “convite de participação” (Apêndice B), perguntando, de forma direta, se ele(ela) tinha interesse em participar da pesquisa. Caso viesse a ter, deixamos um espaço para que o(a) convidado(a) disponibilizasse um meio de comunicação para contatá-lo(a) após esse primeiro encontro. Considerando a experiência anterior com a pesquisa de mestrado, deixei também um espaço em branco para preenchimento da justificativa, caso o policial não tivesse interesse em participar.

Naquela outra pesquisa, havia um grande receio se os pms iriam, de fato, aceitar o convite, por isso deixamos o espaço para que eles indicassem o(s) motivo(s) que os impossibilitava(m). À época houve vários preenchimentos em resposta de não participação. Aqui, esse receio foi bem menor, visto que os vínculos estabelecidos com esse grupo desde

2020, como instrutora deles na disciplina de Educação Física, ministrada na APM, permitia apostar que teríamos participantes.

Ao mesmo tempo, todavia, estávamos abertos para entender outros fatores que viessem a ser apontados a favor da não participação, portanto, mantivemos a pergunta na folha de preenchimento. Separamos um envelope sobre a bancada da sala para que eles colocassem as folhas em resposta ao convite, sem que uns pudessem ver a resposta dos outros. Enquanto uns analisavam a folha, outros, que já a haviam depositado dentro do envelope, foram se servir na mesa de café³¹. Como resultado, todos os 48 policiais presentes acenaram na carta convite de forma positiva.

Diante desse quantitativo, como seria realizada a intervenção? Essa dúvida trouxe uma inquietação que tornou necessário reconfigurar o modo como havia sido planejada uma das autoconfrontações, a que passamos a denominar de autoconfrontação coletivizada, afinal ficaria difícil conduzir essa etapa frente a um grupo tão grande. Ainda, no dia do convite aos pretensos participantes, eu me responsabilizei por criar uma alternativa que incluísse todos os voluntários, sem exceção. Como policial pesquisadora considerei o cuidado com o outro e a equidade diante dos voluntários que se apresentaram para compor essa pesquisa e, na experiência anterior, como pesquisadora do mestrado, havia muitos óbices demonstrados pelos pms para a participação, como indicam alguns trechos dos relatos dos policiais extraídos na ficha de convite para participação daquela ocasião (Serrano, 2019):

Alguns que não aceitaram participar da pesquisa justificaram que: “não tenho liberdade para falar” (Policial “I”); “acho o trabalho sensacional, mas não é o momento” (Policial “J”); “... depois do que passei em 2017 não confio em ninguém mais na PMES” (Policial

³¹ Esse registro é para demonstrar que, além desse momento de convite aos participantes, a mesa de café — contendo cafés, sucos, saladas de frutas e pães de queijo — foi servida em todos as autoconfrontações, simples e coletivizadas. Assim, seguimos as estratégias metodológicas apontadas em Serrano (2019, p. 93). Tal como na dissertação, continuo a defender que o momento do café é de suma importância na condução de pesquisas em que sejam construídos grupos de discussões com os pms (Serrano, 2019). Esse momento tem se revelado estratégico na interação entre pesquisadores e participantes.

“K”); “não consigo confiar” (Policial “L”); “acho importante o trabalho (se referiu à pesquisa), mas feito por polícia? Ainda mais oficial, Deus me livre” (Policial “M”) – (trechos extraídos do diário de campo em fevereiro de 2019) (p. 109).

Ter todos os voluntários participando da pesquisa, ao menos de uma das etapas, tornou-se uma questão para repensar e (re)planejar como funcionariam as sessões em grupo. Adianto: todos os voluntários participaram, ao menos, de uma das etapas da autoconfrontação, com exceção de cinco; um por estar com dispensa médica em convalescença em residência; outro por estar de dispensa por núpcias; outro porque estava em um regime de complementação de carga horária de disciplina, cujos horários foram incompatíveis com os dias marcados para as autoconfrontações; e dois não compareceram aos dias de autoconfrontação, sem motivos declarados à policial pesquisadora.

Sobre questões éticas em pesquisa, tivemos 43 assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice D), ou seja, exatamente os 43 participantes da pesquisa. As assinaturas foram colhidas em momentos diferentes, ou seja, à medida que se planejava uma etapa com determinado grupo, os integrantes eram convidados a assinar o TCLE, após uma leitura cuidadosa e explicações sobre a funcionalidade desse instrumento em pesquisas com seres humanos. É justo mencionar que, na PMES, a realização de trabalhos monográficos é prevista durante a etapa de curso dos policiais militares. Contudo, alguns critérios, como a aprovação da pesquisa por um comitê de ética em pesquisa e a assinatura de TCLE por parte dos participantes voluntários, são pouco utilizados (ou sequer utilizados). Aos poucos, os próprios professores militares da APM, aqueles com outras formações acadêmicas e com a experiência em pesquisas científicas a partir de outros métodos de produção acadêmica, que não só pautadas em premissas positivistas, auxiliam nos processos investigativos dos discentes, ampliando as possibilidades do pesquisar e incluindo as questões éticas quando os voluntários das pesquisas são seres humanos. Em 2023, com o

processo de construção monográfica dos alunos oficiais do terceiro ano do CFO, já foi percebido que essas questões foram abordadas por diversos alunos, muitos deles provocados pelos próprios orientadores, o que indica um avanço, quando se rememora as construções monográficas dos alunos oficiais de outrora.

3.3.1.2 Etapa 2 – Do Acompanhamento da Atividade dos Futuros Oficiais durante o Estágio Profissional Supervisionado. Essa etapa foi pensada para ser uma estratégia na investigação sobre o campo, principalmente para compreender como eram realizadas, durante vivência prática, as atribuições das funções dos futuros oficiais da PMES. Assim, foi um momento em que pôde participar apenas a policial pesquisadora, em um acompanhamento da atividade dos futuros oficiais nas situações de estágio. A outra pesquisadora não pode participar desta etapa. Isso porque o estágio dos futuros oficiais era realizado dentro da viatura, ou seja, em um veículo de serviço real, nas ruas da Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV), em atividade de supervisão de policiamento nas unidades de polícia, conforme a segunda etapa prevista no currículo de formação do EPS do aluno do terceiro ano do CFO (citado na contextualização desta pesquisa). Portanto, não se tinha autorização para que a pesquisadora estrangeira pudesse participar da atividade, visto os riscos existentes no serviço de policial. Ser policial, nessa ocasião, permitiu minha inclusão na viatura, ou seja, compondo o estágio dos futuros oficiais.

Com a presença desta policial pesquisadora dentro da viatura dos estagiários, também já não existia espaço físico para nenhum outro observador que pudesse acompanhar a atividade de estágios dos futuros oficiais, pois todos os bancos foram ocupados: dois pelos estagiários, um pelo motorista, um pelo capitão supervisor e um por mim. Logo, tratou-se de um momento em que foram realizados o acompanhamento da policial pesquisadora, a fim de produzir, em parceria com os trabalhadores, os pontos de vista suscitados diante das situações, também importantes na CA, conforme cita Clot (2006, p. 136).

De posse das escalas de serviço do Estágio Profissional Supervisionado (EPS), me dirigi em quatro momentos diferentes, aos finais de semana, às unidades da RMGV. De início, a única escolha para realização dessa etapa foi coincidir as escalas de serviço do EPS com os meus dias de folga. Além disso, o EPS, na função de acompanhamento do CPU, só era previsto para ocorrer nos finais de semana.

No primeiro dia de acompanhamento da atividade dos futuros oficiais, me desloquei no horário das 13h até uma Unidade Operacional (UOp) de Polícia Militar e, tão logo adentrei aquele Batalhão, fiz contato via telefone com o oficial supervisor dos estagiários para que pudéssemos nos encontrar. Tanto o oficial supervisor quanto os estagiários estavam de serviço deste às 7h da manhã, visto que as escalas de estágio, em sua maioria, eram de um turno de 12 horas ininterruptas, iniciando às 7h e finalizando às 19h, horário também de encerramento do dia do acompanhamento das atividades por parte desta policial pesquisadora. Nos encontramos e expliquei a eles, isto é, ao oficial supervisor, aos dois estagiários e ao motorista da viatura — este último, uma praça³² da graduação de cabo — o porquê de minha presença ali e as minhas intenções em iniciar a pesquisa com eles. Apresentei um breve apanhado da autorização institucional para a realização da pesquisa e da autorização do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), convidando-os assim a participarem dessa etapa da investigação e, ao mesmo tempo, pedindo autorização para a minha estada em meio ao trabalho deles.

O supervisor era um oficial intermediário, ou seja, um Capitão (Cap)³³ de polícia. Ao que previa a norma, os supervisores seriam oficiais do posto de Tenente (Ten), já que era previsto que, na etapa de EPS, a participação dos alunos oficiais seria em atividade de

³² A graduação de praça na PMES corresponde aos cargos de soldado, cabo, sargentos e subtenente, enquanto o posto de oficial corresponde aos cargos de tenentes, capitão, major, tenente-coronel e coronel.

³³ No texto foram registradas duas abreviações do posto de oficiais da PM, como seguem respectivamente as formas escritas utilizadas na PMES para se referir a Capitão e a Tenente de polícia, Cap e Ten; e uma abreviação da graduação das praças, no caso, o Cabo de polícia, ou seja, Cb.

supervisão de policiamento, ou seja, acompanhando o oficial Comandante de Policiamento da Unidade (CPU), conforme PPC 2020/2023. Entretanto, a partir de meados de 2021, já não existia oficiais do posto de Tenente na PMES, permanecendo essa vacância até o ano de 2023, visto que a interrupção se deu pela falta de concurso público.

Após a concordância deles, eu entrava na viatura, no banco de trás, entre os dois alunos oficiais estagiários e seguia acompanhando a rotina de EPS daquele dia. Uma informação necessária a ser feita sobre a vestimenta que usei para essa etapa: fui de trajes civis, ou seja, à paisana, tal como os policiais denominam. Além disso, também estava paramentada com alguns adornos utilizados por policiais, como o cinto de guarnição, isto é, o “cinturão” utilizado pelos pms, o qual serve como suporte para o coldre da arma de fogo, e um colete com placas balísticas. Na cabeça, utilizei uma touca do tipo balaclava³⁴. Mesmo sendo policial, não fui fardada para esse momento. Apesar dos adornos, tentei descaracterizar a minha ostensividade³⁵. Vale reforçar que já existia um capitão dentro da viatura, ou seja, o capitão supervisor do estágio dos futuros oficiais, agora pedia passagem uma capitão pesquisadora.

Os futuros oficiais enxergaram a pesquisadora que estava ali compondo o espaço de trabalho com eles, ou melhor, a policial pesquisadora, pois a policial não deixou de existir. Em um momento específico, um dos estagiários me inquiriu se eu já havia pensado que durante essa etapa de acompanhamento, dentro da viatura, eu pudesse intervir como a mais antiga da guarnição, tendo que tomar decisões sobre algum tipo de ocorrência; nas palavras dele: “tirar o modo pesquisadora e entrar o modo policial”. Na ocasião, expliquei que a minha

³⁴ Balaclava é um capuz que deixa os olhos visíveis e o resto da cabeça encoberta, porém também pode ser usado apenas como uma touca. O uso da balaclava também foi uma forma de proteger a identidade desta policial pesquisadora que estava naquele ambiente em trajes civis, ou seja, não fardada.

³⁵ A ostensividade nas forças policiais é marcada pelos símbolos que de pronto podem ser visualizados como característicos de presença policial, tais como o fardamento, a viatura caracterizada com pintura própria, giroflex e sirenes. Diz-se que estar ostensivo é estar com esses elementos característicos da função policial de modo bem visível aos cidadãos, ou seja, uma polícia de presença. A competência constitucional das polícias militares, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu art. 144, § 5º, aponta que “às polícias militares cabem a **polícia ostensiva** [ênfase adicionada] e a preservação da ordem pública”.

credencial de policial foi o que me permitiu acompanhar de dentro da viatura o estágio deles e que ali continuava a existir a policial pesquisadora; estava ciente de que, se houvesse necessidade, atuaria junto com eles, conforme o ofício da profissão de policial. Até porque uma suposta recusa, ou descaso, ou despercebimento intencional levaria o policial ao cometimento de um crime, no mínimo de prevaricação³⁶, independente dele estar de serviço oficial ou não. Outro detalhe é que o próprio estatuto da PMES prevê a condição “em situação de serviço”, ou seja, nos casos que o militar atua em razão do ofício de ser policial, mesmo estado fora do serviço formalmente designado para tal.

Conforme salientado, o planejamento traçado para essa etapa durante o EPS foi praticar o acompanhamento da atividade no local de trabalho em que os futuros oficiais vivenciaram o estágio. Nesse primeiro momento de acompanhamento, não foi utilizado nenhum recurso para captação de áudios, imagens ou vídeos, pois a preocupação era manter o olhar atento sobre os acontecimentos e, ao mesmo tempo, evitar qualquer constrangimento, principalmente em relação à fala dos policiais nesse novo processo para eles, isto é, na situação de pesquisa em que a pesquisadora passa a compor a viatura deles. Assim, para não se perderem os dados desse momento de pesquisa, foi imprescindível confeccionar um diário de campo. Dessa forma, após o encerramento de cada momento de acompanhamento da atividade, a policial pesquisadora registrava textualmente os fatos e acontecimentos. Ao final desse processo, foram quatro diários de campo confeccionados.

Após a experiência da confecção do primeiro diário, percebi a necessidade de utilizar outro recurso que pudesse auxiliar nos registros dos fatos de um dia de acompanhamento da atividade dos futuros oficiais, tendo em vista que no dia inaugural só foi anotado o que me vinha na memória, depois das seis horas permanecidas com os policiais. No segundo

³⁶ Prevaricação é um crime intitulado no rol dos crimes contra a administração pública. É um dos crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal (Decreto-lei nº 2.848, 1940).

momento de acompanhamento do EPS, fui com intenção de realizar o registro por meio fotográfico. Durante o turno de serviço de seis horas desse segundo acompanhamento da atividade foram registradas três fotografias. No subtópico de proposta de análise de dados, há uma reflexão sobre essa dificuldade em fotografar e filmar a atividade de trabalho dos pms, o que levou esta policial pesquisadora junto aos futuros oficiais de polícia a construir uma estratégia metodológica que servisse à etapa de autoconfrontação simples.

A terceira experiência de acompanhamento da atividade, realizada no horário das 19h às 0h, também me fez repensar uma nova estratégia sobre o ponto de vista de escolha do dia do acompanhamento. Isso porque, nos dois momentos iniciais, os dois capitães que supervisionavam os estagiários possuíam menos tempo de serviço nesse posto do que a policial pesquisadora. Nesse passo, passei a julgar pertinente acompanhar a condução do estágio dos alunos oficiais por parte de outros capitães, que tivessem mais ou, o mesmo tempo de serviço que esta policial pesquisadora. Logo, no terceiro e no quarto dia de acompanhamento da atividade dos futuros oficiais, a escolha do final de semana foi deliberada, para que esse ajuste ocorresse. Como resultado, consegui estar, respectivamente, com um capitão de mais tempo de serviço e com um capitão do mesmo tempo de serviço que eu.

O terceiro e o quarto momento de acompanhamento da atividade também foram de seis horas de acompanhamento cada, ambos no final de semana. Nesses dois momentos, o estágio foi realizado em outras duas unidades da PMES e, por conseguinte, em outro município, porém ainda na RMGV. Nas duas ocasiões, pedi autorização para registrar os fatos conversados entre nós, participantes e pesquisadora. Após anuência de todos, foi utilizado um aplicativo de gravação de áudios e, a partir desse registro, pude trazer mais fatos e situações para o diário de campo, que ainda estava sendo confeccionado após o encerramento de cada momento de acompanhamento da atividade. Uma peculiaridade: no

último dia de acompanhamento dos estagiários, perguntei a eles como poderíamos fazer para registrar o dia de atividade de trabalho deles.³⁷ De imediato, a capitã supervisora (terceira oficial mulher participante do processo de pesquisa) acolheu o pedido, ressaltando que tirariam fotos por meio dos dispositivos telefônicos para servir como fonte para a pesquisa.

Em síntese, ao final dessa etapa, somaram-se um pouco mais de 24 horas de acompanhamento da atividade, sendo possível experienciar o trabalho dos futuros oficiais nesses quatro momentos. Durante essa etapa, tivemos contato com sete alunos oficiais estagiários (um deles se repetiu em dois momentos diferentes) e quatro capitães de polícia, sendo uma oficial feminino. O acompanhamento foi realizado em três municípios diferentes da RMGV (um município se repetiu). Os registros possíveis a partir dessa etapa foram: as fotografias, as gravações em áudios e os diários de campo. Os três dispositivos formam estratégias de produção de dados com o campo e, a partir deles, foi possível desenvolver e reconfigurar o caminho para o início da próxima etapa.

3.3.1.3 Etapa 3 – Da Autoconfrontação Simples. Em meio à preparação para o terceiro e quarto momento de acompanhamento da atividade dos futuros oficiais, encontrei um dos alunos oficiais estagiários que me interpelou com o seguinte: *“capitã, fora a pesquisa da senhora, a senhora pode me dar um retorno sobre como foi a minha atuação naquele dia de estágio? Se há alguma observação ou algum ponto que a senhora notou que possa me orientar?”* (LEONARDO). Fui surpreendida com aquela questão e, no momento, a minha resposta foi: *“vamos fazer o seguinte, eu posso te dar um retorno mais à frente, quando avançarmos algumas etapas da pesquisa”* (POLICIAL PESQUISADORA). Após alguns dias refletindo sobre o assunto, visualizei a possibilidade de convidar esse aluno oficial estagiário para participar da autoconfrontação simples e, considerando o pedido dele,

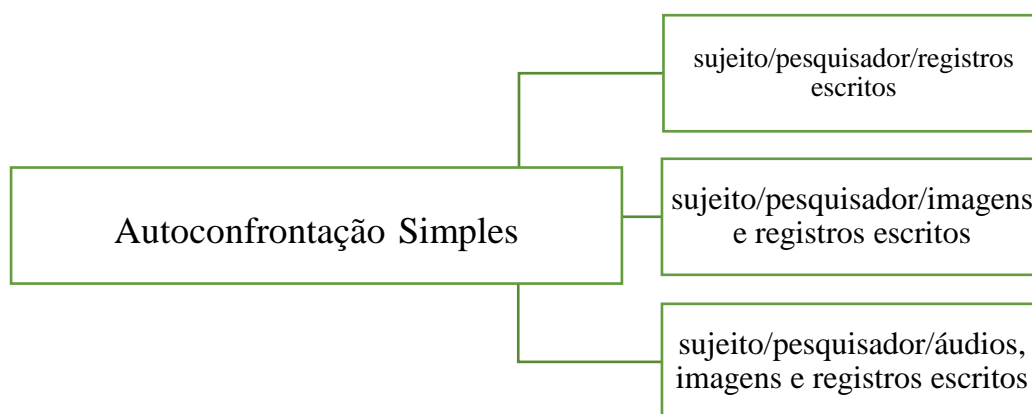
³⁷ No subtópico “análise de dados”, há o detalhamento do porquê essa policial pesquisadora ter solicitado a sugestão daqueles trabalhadores para o registro da atividade.

alcançaríamos uma reflexão sobre sua atividade, mesmo que fosse uma autoanálise junto às pesquisadoras.

De modo inicial, os registros da atividade que foi possível de serem produzidos, tanto por gravação de áudios, quanto por registros fotográficos, comporiam o conjunto de dados para a autoconfrontação simples dessa pesquisa. Entretanto, a partir da confecção do diário de campo e também dos escritos trazidos por ANDRESSA ALVES, foram identificados outros elementos que também pudessem compor a intervenção com os alunos oficiais. Assim, ampliou-se a possibilidade de fazer a autoconfrontação simples com outros estagiários, mesmo não tendo uma gravação em vídeo, porém, considerando também os registros escritos validados pelos trabalhadores e os registros escritos feitos por ANDRESSA ALVES.

Figura 3

Representação metodológica da autoconfrontação simples utilizada nesta tese



Nota. Elaborado pela autora a partir da leitura das fases da análise da atividade (Clot, 2010b, p. 144)

Nesta etapa foram quatro alunos oficiais autoconfrontados, porém, três deles pertencentes as duplas as quais esta policial pesquisadora havia acompanhado. Assim tínhamos um aluno oficial representante de cada dupla, sendo estes voluntários para

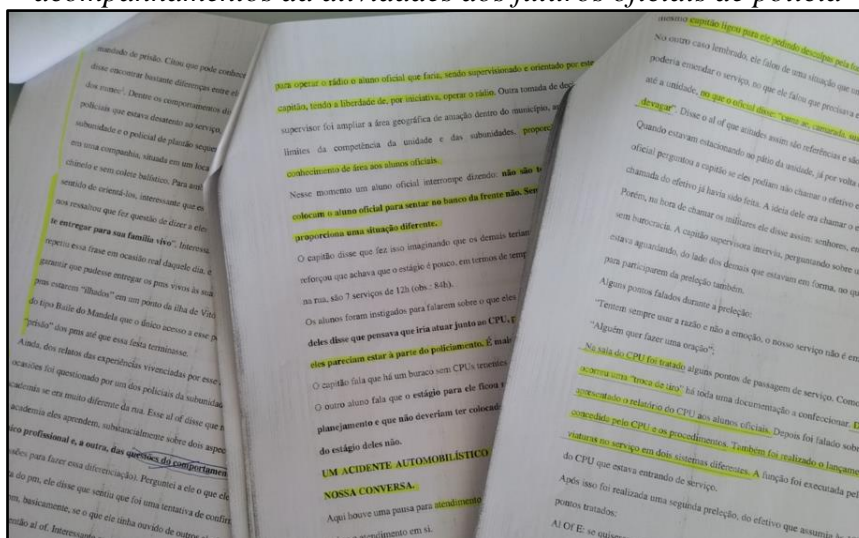
prosseguir nas próximas etapas. Sobre o quarto, falarei mais adiante, ainda neste tópico.

Antes da autoconfrontação simples, separei três diários de campo que correspondiam aos três alunos oficiais que se voluntariaram para prosseguir nas etapas seguintes, esses três alunos receberam os nomes fictícios de BRANCO, LEONARDO e PELÉ. Após meu novo convite, para participação dessa outra etapa, marquei uma agenda com cada um deles de forma separada. No dia de nosso encontro, propus a cada um, de posse do diário de campo impresso, que separasse trechos registrados sobre os acontecimentos no dia de trabalho que pudessem representar a atividade de trabalho deles. Assim, pedi que fizessem a leitura do diário de campo em voz alta e, a cada trecho em que julgassem representativos, parassem a leitura para retomar o que foi dito, selecionando, com uma caneta marca texto, tais trechos (Figura 4).

Mostrar aos participantes o diário de campo escrito e questioná-los se o que estava impresso era o que tinha de fato ocorrido em campo durante o período passado com a policial pesquisadora na etapa de acompanhamento da atividade foi uma estratégia utilizada para assegurar a validade dos dados, cruzando informações a partir do método do acompanhamento da atividade, uma experiência que diz respeito a forma implicada da policial pesquisadora, com o retorno dos dados junto aos participantes. Desse modo, construímos com eles e a partir das percepções deles o que de fato trazia sentidos predominantes como processo de trabalho.

Figura 4

Marcações feitas pelos participantes nos diários de campo produzidos a partir dos acompanhamentos das atividades dos futuros oficiais de polícia

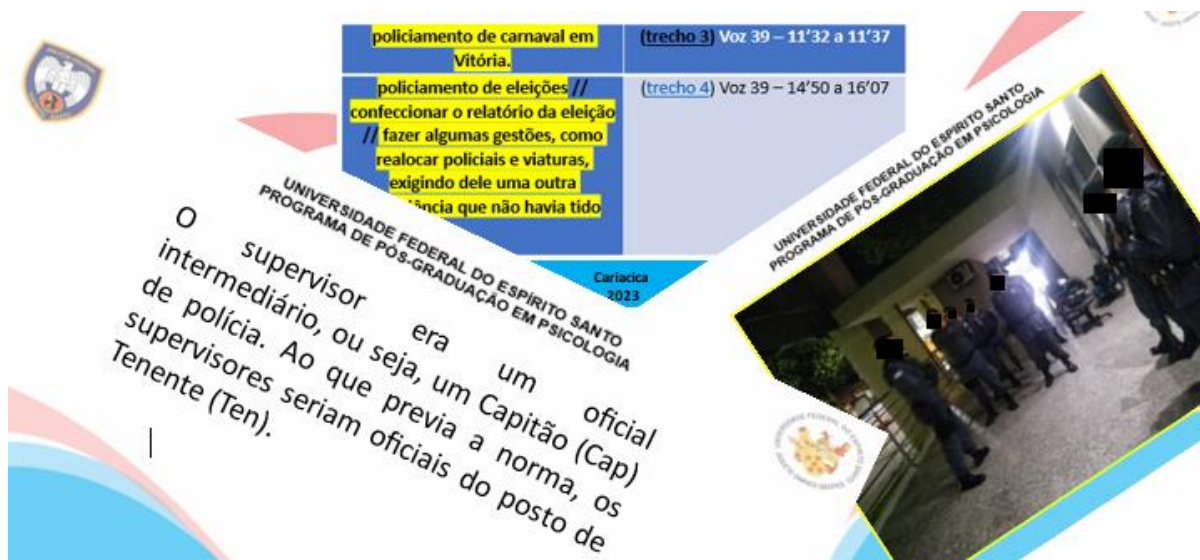


Nota. Acervo da autora. Dados da pesquisa

Parte dos trechos selecionados por BRANCO, LEONARDO e PELÉ foram separados *ipsis literis*, transportados para uma apresentação do tipo *PowerPoint* e serviram como disparadores da autoconfrontação simples. As apresentações tinham de seis a nove lâminas. Dos três diários, o primeiro, que representa o dia de estágio de BRANCO, só havia registro escrito; o de LEONARDO, além de registro escrito, possuía três fotografias e o de PELÉ continha registros escritos, fotográficos e de áudio. Logo, em uma das apresentações, foi possível vincular o trecho do diário de campo selecionado por PELÉ com o áudio correspondente.

Figura 5

Slides de apresentação para a realização da autoconfrontação simples

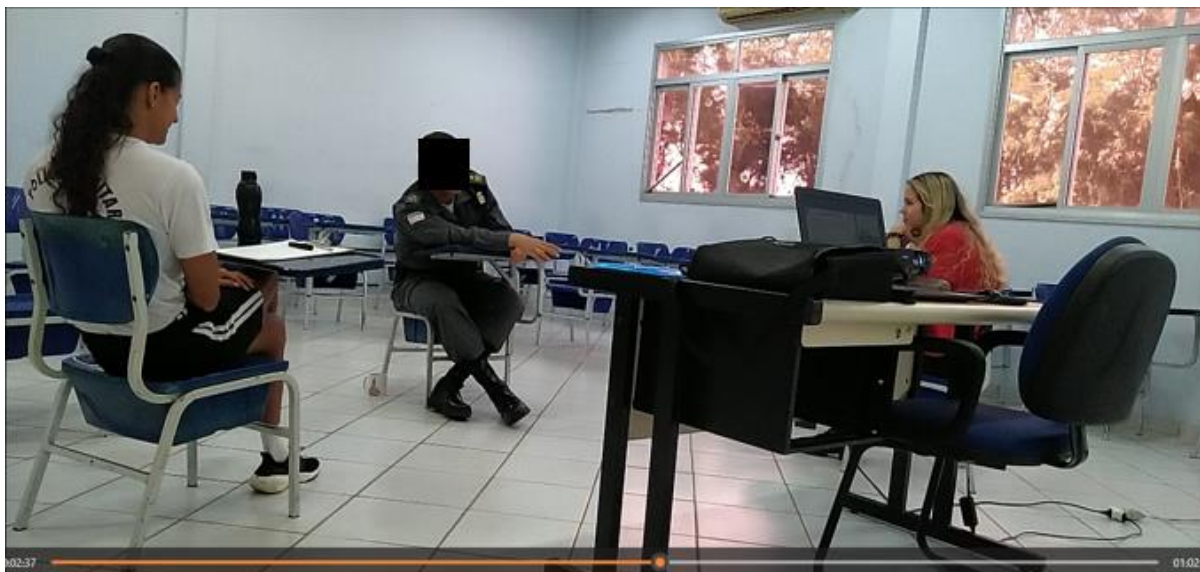


Nota. Acervo da autora. Dados da pesquisa

Todas as autoconfrontações simples foram realizadas no espaço da Academia de Polícia Militar, principalmente em razão de os estagiários permanecerem nesse ambiente de forma integral, ou seja, todos os dias úteis da semana, o que facilitaria ir ao encontro deles. Utilizamos uma sala de aula disponível, com um projetor multimídia, uma caixa de som e um *notebook*. Para as autoconfrontações simples estavam presentes a policial pesquisadora, a pesquisadora estrangeira e o aluno oficial estagiário convidado (Figura 6). Antes de iniciar as autoconfrontações simples com os estagiários, foi realizado um momento de café da manhã, a fim de fortalecer os contatos entre os participantes (Faïta, 2005; Serrano, 2019). Após esse momento, sentamo-nos em uma espécie de roda, com o autoconfrontado de frente para nós, pesquisadoras, e de frente para a tela de projeção, conforme ilustração a seguir:

Figura 6

Sala de aula em que foi realizada a autoconfrontação simples



Nota. Acervo da autora. Dados da pesquisa

Nesse momento, foi explicado ao estagiário como funcionaria aquela etapa. E, com a anuência de todos, passou-se a realizar a gravação de vídeo do encontro. As gravações giraram em torno de 1h a 1h18 minutos. Vale recuperar que, durante a preparação dessa etapa, as pesquisadoras previamente se reuniram com a tutora da pesquisa para organizar a intervenção, inclusive preparando um roteiro de perguntas, não para ser seguido como um questionário, tal como pondera Gondim (2003), mas para alcançar a autoconfrontação do estagiário. Esse roteiro continha perguntas como: O que esse relato produziu em você? O que essa foto produziu em você? Por que escolheu fotografar essa cena? O que isso tem a ver com seu trabalho? Como você não faria? O que gostaria de ter feito? O que fez? Como esse áudio representou seu trabalho?

Em vista disso, nas autoconfrontações que partiram apenas de registros escritos, como no caso de BRANCO, foi solicitado que o estagiário, de frente da apresentação, realizasse a leitura pública, em voz alta, dos trechos que ele havia selecionado com o recurso da caneta marca texto. Segundo Faïta (2005), essa leitura pública provoca um movimento de

reapropriação de questões levantadas pelo texto representativo da atividade de trabalho dos pms. Feito isso, perguntávamos, para início da intervenção, sobre o que aconteceu naquele momento narrado. Nos casos em que havia registros fotográficos, como o de LEONARDO, intervínhamos, de pronto, também com perguntas semelhantes as registradas em nosso roteiro. Por fim, nos casos em que havia registros de áudios, como no de PELÉ, nós, pesquisadoras, fazíamos a leitura dos trechos selecionados pelo estagiário e, na sequência, disparávamos os áudios correspondentes. Após ouvir o som, intervínhamos com perguntas do tipo: O que isso tem a ver com seu trabalho? Como você se sente ouvindo os áudios?

Nesse ponto, vale apresentar o motivo que levou à escolha de um quarto estagiário. Por uma questão de disponibilidade de minha agenda de fim de semana com as escalas dos estagiários, não consegui programar um dia de acompanhamento em que pudesse ter, ao menos, uma estagiária do sexo feminino. As autoras Cappelle e Melo (2010) já destacaram esse lugar de trabalho policial militar iminentemente masculino que, além de ser organizado por um “gueto masculino” (p. 74), acaba por influenciar “o que é produzido, estudado e difundido sobre as organizações” (p. 73). Logo, era imprescindível para esta policial pesquisadora, mulher, ter esse lugar do feminino representado na tese.

A quarta escolhida foi, então, ANDRESSA ALVES³⁸, também aluna oficial dessa turma de CFO. No quinto final de semana consecutivo, eu que estava de serviço em minha unidade de Polícia, logo, como não haveria a possibilidade de acompanhar os estagiários, busquei acessar a escala de EPS dos alunos oficiais e percebi que havia algumas poucas alunas oficiais escaladas naquele fim de semana. Dentre as escaladas, optei por escolher aquela que estava com um supervisor diferente daqueles que já tinham tido o contato com aquela experiência de acompanhamento da atividade dos futuros oficiais de polícia. Também

³⁸ Andressa Alves é meio campista, jogadora da seleção brasileira de futebol feminino. Foi um nome fictício para representar uma estagiária do sexo feminino, participante desta pesquisa.

escolhi a estagiária que estivesse escalada em uma unidade que ainda não tínhamos contatado para a pesquisa. O contato com essa aluna oficial foi feito por uma ligação telefônica. Ela mencionou que tinha ciência do acompanhamento que fiz com outros colegas em outros momentos, assim, focamos sobre como ela poderia contribuir para essa etapa de produção de dados a partir de registros fotográficos³⁹ que representassem a atividade de estágio dela. Entretanto, ANDRESSA ALVES, além da fotografia, passou a registrar, de forma semelhante a um diário de campo, o que estava nos bastidores daquela fotografia (foi uma única fotografia escolhida por ela e enviada e essa policial pesquisadora). Tanto a fotografia quanto os registros escritos foram utilizados para a autoconfrontação dela, cujo procedimento foi semelhante às de BRANCO e de LEONARDO.

Todas as quatro autoconfrontações simples, realizadas com ANDRESSA ALVES, BRANCO, LEONARDO e PELÉ, foram objetos de análise para a etapa seguinte, que denominamos autoconfrontação coletivizada, um dispositivo construído a partir desta tese e que foi pensado para ser, tal como destacaram Alves e Silva (2014, p. 64) na criação do dispositivo da Oficina de fotos em Clínica da Atividade, “instrumento potente de transformações dos ambientes de trabalho” (p. 64) com policiais militares. No próximo subtópico, apresentamos as direções criadas pelas pesquisadoras desta tese para que a intervenção junto aos trabalhadores pudesse, conforme cita Clot (2010b), ampliar o poder de agir desses sujeitos.

³⁹ Recuperei a estratégia metodológica de Alves e Silva (2014) e solicitei que a participante ANDRESSA ALVES registrasse, por fotografias, imagens que se reportassem à atividade de trabalho dela no EPS. As autoras Alves e Silva (2014) abordam um estudo inovador no campo da Psicologia do trabalho ao implementarem uma metodologia de pesquisa e de intervenção denominada Oficina de Fotos, inspirada na Clínica da Atividade, para examinar as práticas laborais dos trabalhadores do setor de energia elétrica em uma determinada localidade. Essa abordagem metodológica utiliza-se de fotografias como “disparadores da co-análise do trabalho” (p. 62), permitindo assim a emergência de uma “realidade coletiva” (p. 62) acerca dos desafios enfrentados diariamente pelos profissionais. O objetivo central dessa metodologia é fomentar o desenvolvimento de novas ações entre os trabalhadores, potencializando a criação de estratégias relacionais mais potentes entre eles.

3.3.1.4 Etapa 4 – Da Autoconfrontação Coletivizada. Em Clínica da Atividade (CA), Clot (2010b) utiliza um dispositivo de intervenção denominado autoconfrontação cruzada que, conforme já mencionado, consiste em provocar um diálogo profissional entre dois trabalhadores, autoconfrontados pela intervenção um do outro, na mesma situação de trabalho, e com o pesquisador. Já que a produção da análise da atividade, pretendida pela CA, é o diálogo do trabalhador com o seu trabalho, com os trabalhadores e com os pesquisadores (Alves & Silva, 2014; Clot 2010b), no planejamento do método dessa pesquisa, foi identificada a possibilidade de utilizar intervenções que permitissem esse diálogo, ou, melhor dizendo, essa produção de análise da CA. Entretanto, utilizamos as experiências de um grupo de trabalhadores, não apenas de dois pms, para produzir o diálogo. Tal intervenção, a qual intitulamos autoconfrontação coletivizada, foi uma proposta criada nesta pesquisa com policiais militares capixabas, cujos diálogos produzidos no retorno à atividade foram indispensáveis para acionar a produção dos saberes, os sentimentos, os significados e as percepções dos futuros oficiais de polícia e, assim, alcançar o objetivo desta tese.

Com a estratégia de realizar a autoconfrontação de forma coletivizada, ampliamos a oportunidade para que todos os voluntários da pesquisa tivessem a experiência do diálogo em grupo, possibilitando a esses profissionais olhar o trabalho do outro (que também é o trabalho deles) por pontos de vistas diferentes dos seus. Vislumbrou-se a autoconfrontação coletivizada como um dispositivo capaz de produzir a análise da atividade das experiências com grupos de policiais militares capixabas. Adiante, apresentamos algumas direções seguidas e as considerações sobre como a autoconfrontação coletivizada foi experimentada, sem taxar esse caminho como um procedimento a ser roteirizado e/ou reproduzido, mas de modo a demonstrar de que maneira essa criação foi tomando corpo em meio ao pesquisar.

O ponto de partida foi convidar ANDRESSA ALVES, BRANCO, LEONARDO e PELÉ, que já haviam realizado a autoconfrontação simples, para uma nova etapa, de forma

coletivizada. O passo seguinte foi ter um grupo de participantes cujo quantitativo permitisse que todos dialogassem. Nesse ponto, relembramos as aulas da disciplina de Método durante o curso de doutorado, em que foram apontadas técnicas de investigação qualitativa (Barbour, 2009; Flick, 2004; Gaskell, 2002; Godoi, 2015), diante das quais o tamanho do grupo precisa ser considerado, principalmente para não diminuir as chances de todos participarem, conforme nos atentava Gondim (2003).

Assim, foram separados quatro grupos de, em média, 10 a 12 futuros oficiais. Casa um desses grupos tinha como componente um daqueles que haviam realizado a autoconfrontação simples, no caso, ANDRESSA ALVES, BRANCO, LEONARDO e PELÉ, assim, cada um desses com seu grupo específico. O terceiro passo foi convidar um desses já autoconfrontados, com seu respectivo grupo de 10 a 12 estagiários, para a autoconfrontação coletivizada. O quarto passo foi preparar os registros que haviam sido meios para a autoconfrontação simples de cada um dos 4 participantes, e montá-los em uma nova apresentação. As apresentações dessa segunda etapa continham de quatro a seis lâminas, um pouco menos do que a etapa anterior. Isso significou que não avançamos em todos os trechos que foram escolhidos para a autoconfrontação simples.

Foram realizadas quatro autoconfrontações coletivizadas, que transcorreram em encontros com 1h50min a 2h17min de duração, em quatro dias diferentes. Cada dia contava com a presença de um dos autoconfrontados de modo simples com seu respectivo grupo, somados à policial pesquisadora e à pesquisadora estrangeira. Apenas o último encontro contou com a participação de uma aluna de iniciação científica da UFES, convidada, tendo em vista que ela estava envolvida em parte desse projeto.

As autoconfrontações coletivizadas ocorreram na mesma sala de aula da etapa anterior. Os participantes sentaram-se em círculo (Figura 7). Também foi realizado um momento de café para quebrar o gelo entre todos. Após isso, a policial pesquisadora solicitou

permissão de todos para realização da gravação em vídeo daquele momento; ao mesmo tempo, ressaltou que as gravações faziam parte do método e que auxiliariam nas análises para a produção de conhecimento da investigação acadêmica em andamento. De forma expressa, cientificou todos de seus direitos de permanecer ou desistir da pesquisa, conforme escrito no TCLE assinado por eles, bem como de outros direitos conforme Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, as quais estabelecem as diretrizes e normas regulamentadoras para as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil.

Partiu-se, então, dos trechos que já haviam sido objetos de autoconfrontações simples, com um procedimento também semelhante a estas, isto é, nas autoconfrontações coletivizadas em que havia registro apenas textual, solicitamos ao participante da etapa anterior que fizesse uma leitura pública; nas que tinham registros fotográficos e de áudios, intervínhamos diretamente no grupo com as perguntas do roteiro.

Figura 7

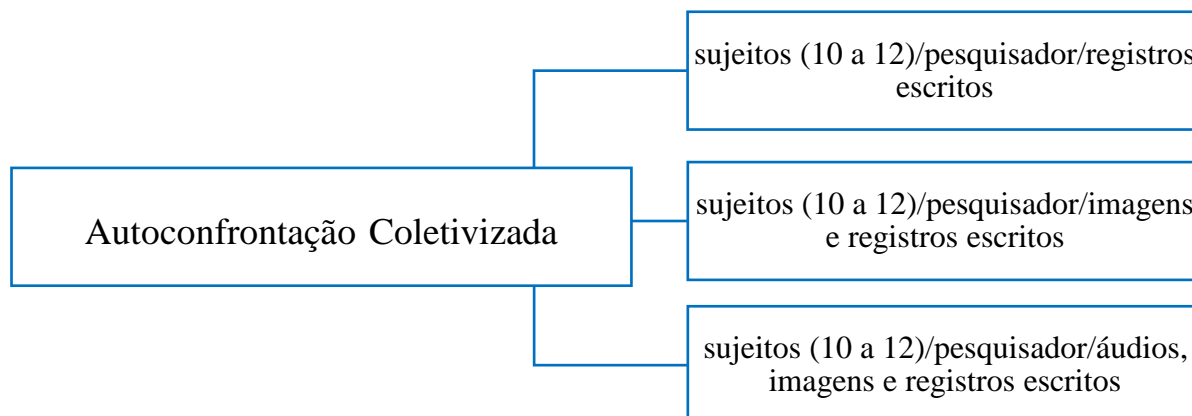
Sala de aula em que foi realizada a autoconfrontação coletivizada



Nota. Acervo da autora. Dados da pesquisa

Figura 8

Representação metodológica da autoconfrontação coletivizada nesta tese



Nota. Elaborado pela autora a partir da leitura das fases da análise da atividade (Clot, 2010b, p. 144)

Dos instrumentos utilizados nesta pesquisa, mormente o último, criado a partir das experiências com os trabalhadores policiais militares, apostamos na descrição de sequência de ações não para serem estritamente seguidas, mas para dar transparência à produção de dados. Além disso, tal proposta metodológica deve servir como parâmetro para nossas discussões, inclusive com o objetivo de avaliar, a partir de nossa equipe de pesquisa, se o dispositivo atendeu aos objetivos estabelecidos.

3.4 Procedimentos de análise de dados

A Clínica da Atividade, conforme nomeia Clot (2010b), se coloca como uma metodologia capaz de produzir processo interventivo junto aos trabalhadores, a partir de uma análise sobre sua atividade. Na busca por instaurar, na prática, essa produção com os pms participantes da pesquisa, seguiu-se os pressupostos clínicos da CA, utilizando como meio clínico o “retorno” às situações do trabalho. Por isso, os registros da atividade profissional dos futuros oficiais foram tão importantes e serviram como objeto de repetidas análises, seja

na confrontação do profissional com os registros de sua atividade na presença dos pesquisadores (autoconfrontação simples), seja nas confrontações dos outros profissionais com os registros da atividade do policial já confrontado (autoconfrontação coletivizada).

Os dados desta tese, ou seja, os registros da atividade de trabalho dos pms, conforme já mencionado, foram materializados na forma de relatos escritos, de fotografias capturadas pelos policiais durante sua atividade de trabalho e de áudios produzidos durante a etapa de Estágio Profissional Supervisionado dos futuros oficiais. Em seguida, tais dados foram dispostos à análise nas autoconfrontações, produzindo novos materiais discursivos para análise.

Uma vez produzidos tais dados, foi necessário examiná-los – compreendendo-os e explicando-os – também metodologicamente. Nesse contexto, confluímos com a ideia de realizar tais leituras (em seu sentido amplo) a partir da Análise do Discurso (AD) estruturada diante de dois elementos: descrição e interpretação. Ao mesmo tempo, entendemos tais discursos coabitados em situação — histórica e social —, como indica Faïta (2005). A produção das análises para a Clínica da Atividade, no retorno à atividade de trabalho, aproxima esse modo com a produção discursiva, pois é no dialogar com a atividade que se produz palavras (texto/discurso) sobre essa atividade. Assim, para conseguir ler essa palavra produzida (pelos participantes e com os participantes) é necessário de alguém que fale sobre discurso, entendendo-o como aquilo que a AD nos ensina.

De forma a detalhar os caminhos possíveis para descrever e interpretar com base na AD, foi escolhido a abordagem cujos caminhos metodológicos permitissem (i) trazer à análise a contextualização subjacente que motiva o discurso dos participantes (ii) examinar as contradições dos discursos. Ao explorar esses dois propósitos a partir da AD pretendeu-se, por uma via, apresentar o contexto em que aquele discurso compareceu e revelar as circunstâncias tomadas pelo discurso do participante e, em complemento, desvelar as

posições discursivas diferentes quando assumidas pelos participantes e as tomadas de posições a partir dos contrapontos que surgiam. Também não se pode esquecer que o fio condutor da Clínica da Atividade (CA) é a análise da atividade situada (contextualizada sócio historicamente) e em situação (do que ocorre, dos casos concretos, do real), sendo possível, pois a CA utiliza-se de dispositivos para re-descrever a atividade em um novo contexto, conforme afirma Clot (2006, p. 130). Desse modo, os pressupostos para a análise da atividade da intervenção da CA fundamentam-se nos mesmos elementos da perspectiva da análise do discurso da abordagem utilizada nesta tese, qual seja, considera-se a existência do discurso, que seja contextualizado, necessariamente fruto de um compartilhamento cultural, e decorrente da interação entre os atores envolvidos. Assim, realizar esse processo de análise interventiva para a CA e construir o conhecimento a partir desse procedimento de análise com base na AD alinham-se com a mesma base teórica cujo objetivo é colaborar para ampliar as possibilidades do desenvolvimento humano.

Nessa tese, o processo de desenvolvimento dos saberes dos futuros oficiais de polícia foi objeto de investigação, apoiando-se a partir das diferentes posições discursivas tomadas pelos participantes, sobretudo, considerando a contextualização em que o discurso compareceu. E, nesse passo, a AD, frente aos dois pontos suscitados como caminho metodológico e a partir das práticas dialógicas experimentadas entre os participantes, possibilitou a compreensão sobre os processos de construção desses saberes e os significados, percepções, sentimentos (sentidos) atribuídos à atividade e que representam parte da cultura policial militar capixaba.

De acordo com a abordagem escolhida da AD, seguimos as etapas que passam a ser descritas na sequência: 1º) Definiu-se como objeto de análise as produções discursivas a partir das autoconfrontações; 2º) Os dados para a análise foram obtidos pelas gravações em vídeo que foram literalmente transcritas (Figura 8); 3º) O material transcrito foi impresso

(Figura 9) e utilizados marcadores de texto para sinalizar trechos para as análises; 4º) Sobre a análise textual dos trechos escolhidos, examinou-se a escolha dos termos que representassem os gêneros dos discursos, como, eu, ele, nós, a gente e etc, bem como, foi identificado padrões linguísticos utilizados pelos pms (Figura 10); 5º) Sobre a análise discursiva buscou-se investigar como os trechos das falas dos pms se relacionam com o contexto social, cultural – aqui também considerando a cultura policial militar –, histórico, e ideológico, bem como, as contradições e os contrapontos que se apresentavam nos trechos das falas dos pms (Figura 11); 6º) Sobre a análise semântica caminhou-se no sentido de identificar elementos relacionados aos significados e aos sentidos transmitidos a partir do discurso dos pms (Figura 12); 7º) No próprio material impresso foram realizadas anotações à lápis referentes às primeiras interpretações as quais definimos como extratos de análises – ressaltando que foram as primeiras interpretações a partir das marcações textuais, discursivas e semânticas realizadas –, sendo possível identificar temáticas (Figura 13) que compareceram na autoconfrontação simples e coletivizada; 8º) No material impresso não limitamos os estratos de análises⁴⁰, porém, para a redação do documento no capítulo 5 optamos por didaticamente atribuir eixos temáticos de análises, separados por subitens de análise dentro do capítulo de resultados e discussões intitulado “Desvendando os saberes da atividade do futuro oficial da Policial Militar Capixaba por meio dos Olhares de quem o Vive”. Assim, agrupamos as temáticas “proatividade”, “dar apoio”, “orientar”, “compreender o outro/cuidado com o outro” a partir do eixo cuja dimensão trata de pistas sobre os saberes julgados como importantes para a atividade de trabalho dos futuros oficiais; no próximo subitem incluímos outro eixo que trata das contradições da atividade em torno do que é ensinado na academia de Polícia Militar capixaba e a realidade da rua cuja temática foi definida como “percepção do

⁴⁰ Conforme citado, na parte impressa em que foi feito o que denominamos de “extrato de análise”, ampliamos ao máximo esse primeiro momento analítico e identificamos outras temáticas, porém nem todas foram objetos de discussão no capítulo 5, a exemplo de eixos que tocavam os seguintes pontos: “recursos operacionais utilizados pela instituição”, “tirocínio” e “fundada suspeita”.

estágio no desenvolvimento dos saberes profissionais dos futuros oficiais” e; por fim, o terceiro subitem envolve o eixo que diz respeito ao desenvolvimento profissional dos futuros oficiais de polícia a partir da temática “ampliar o poder de agir”.

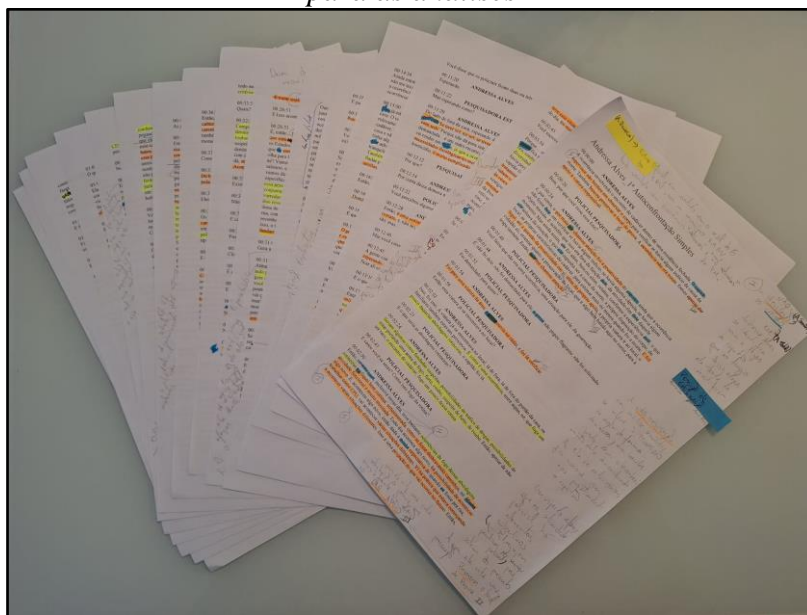
Encerra-se este capítulo de método, apresentando uma sequência de elementos visuais construídos durante a produção e a construção do procedimento de análise dos dados desta tese para representar, de forma ilustrativa, como foi realizado esse percurso.

Figura 9 – Representação do momento da autoconfrontação simples e do processo de transcrição das falas



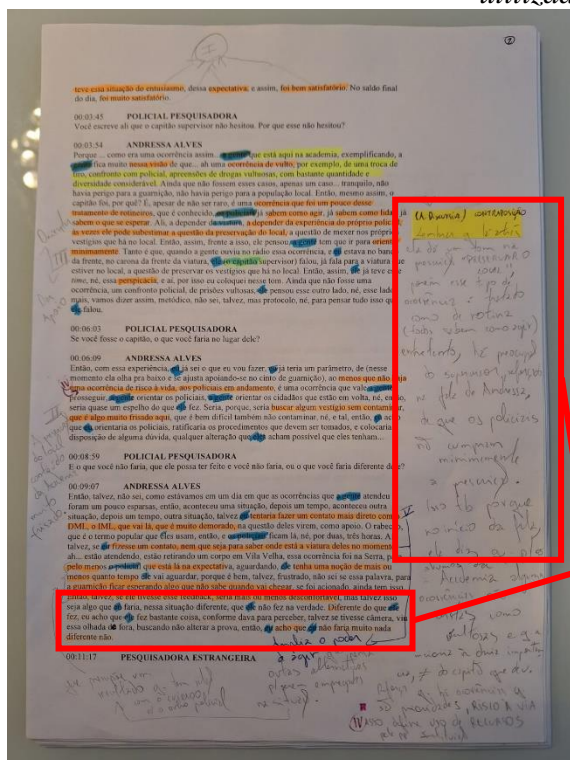
Nota: Elaborado pela autora

Figura 10 – Material transcrito impresso e com trechos sinalizado por marcadores de texto para as análises



Nota: Elaborado pela autora. Dados da pesquisa

Figura 11 – Análise Textual sobre o gênero do discurso e sobre padrões linguísticos utilizados pelos pms



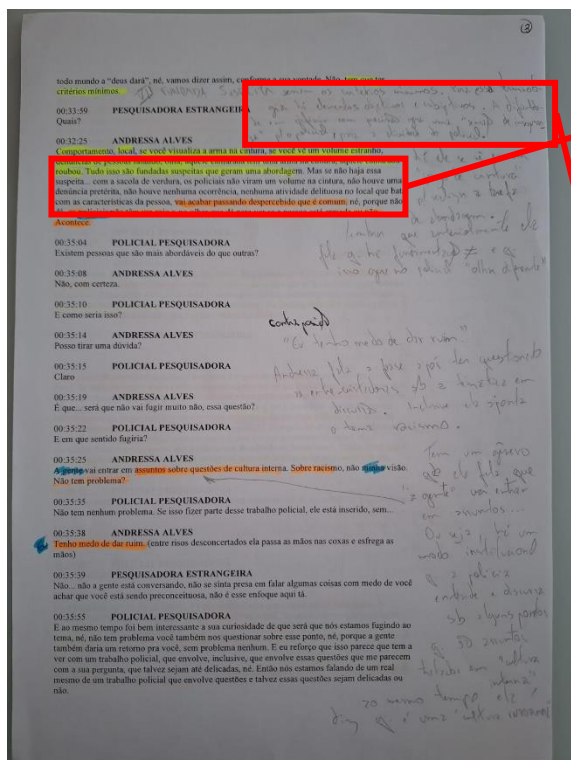
Trecho

“Diferente do que **ele** fez, eu acho que **ele** fez bastante coisa, conforme dava para perceber, talvez se tivesse câmera, viu... essa olhada de fora, buscando não alterar a prova, então, **eu** acho que **eu** não faria muito nada diferente não”. (p. 2_1ª AS)



Extrato de análise Textual sobre o gênero do discurso

Há uma posição de estilização quando Andressa Alves se identifica com o fazer do capitão (“*ele*”) a partir do gênero do discurso utilizado por ela, ou seja, o “*eu*”. Assim, Andressa Alves se reconhece na atividade que o supervisor exerceu (“*eu não faria muito nada diferente não*”).

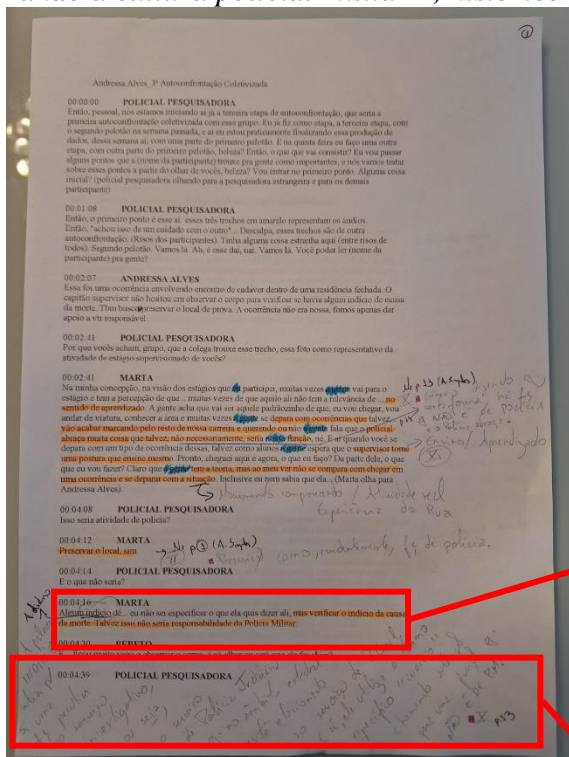


Trecho
 “Tudo isso são **fundadas suspeitas** que geram uma abordagem”. (p. 8_1ª AS)

Extratos de análise Textual sobre padrões linguísticos utilizados pelos pms
 “Fundada suspeita” é uma terminologia utilizada por policiais e extraída de um conceito jurídico. A expressão geralmente se refere à existência de indícios que justificam a abordagem policial. Indícios esses que na fala de Andressa Alves possuem “*critérios mínimos*” e são baseados em elementos objetivos e subjetivos.

Nota: Elaborado pela autora. Dados da pesquisa

Figura 12 – Análise Discursiva relacionada ao contexto social, cultural – aqui também considerando a cultura policial militar –, histórico e ideológico



Trecho
 “Algum **indício** de... eu não sei especificar o que ela quis dizer ali, mas verificar o indício da causa da morte. Talvez isso não seria responsabilidade da Polícia Militar”. (p. 1_3ª AC)

Extrato de análise Discursiva
 A palavra **indício** atrai para si uma função peculiar ao serviço investigativo, ou seja, de polícia judiciária que no âmbito estadual está relacionado ao papel da Polícia Civil. E nesse trecho Marta utiliza o termo “*indício*”, chamando atenção para uma função que não é

de Polícia Militar, porém acaba sendo “abraçada” pela PM ainda que prescritivamente seja uma função da PC.

Nota: Elaborado pela autora. Dados da pesquisa

Figura 13 – Análise Semântica sobre os significados e sentidos das falas

Trecho
 “O capitão supervisor não hesitou em observar o corpo para verificar se havia algum indício da causa da morte.”. (p. 1_1ª AS)

Extrato de análise Semântica
 O sentido da “não hesitação” dito por Andressa Alves refere-se à prontidão de agir de forma decisiva, sem titubear. Esse aspecto indica que para Andressa Alves é preciso considerar que a atividade policial possui elementos que não são da ordem prescritiva e a “não hesitação” está relacionada com o exercício de um trabalho bem-feito de polícia.

Nota: Elaborado pela autora. Dados da pesquisa

Figura 14 – Exemplos de como os trechos do material transcrito foram separados por Eixos temáticos

Trechos para análise	Temáticas	Eixos temáticos
<p>Andressa Alves – “é, por conta, o que mais me chamou atenção foi a proatividade do capitão, ainda que a ocorrência não fosse dele, em verificar se havia algum indício, se havia alguma cápsula, se havia algum objeto mexido. E acredito que isso era fora da função dele, da atividade-fim dele daquele momento. Mas ainda assim, ele foi além, buscou além, relatou, conforme a experiência dele, o que ele achava da situação, o que ele supunha ser a causa da morte, a própria disposição do corpo, do local, as próprias características do cadáver, para estimar mais ou menos quando foi a morte. E foi legal, até a questão da proatividade em si”. (p. 1_1ª AS)</p>	<p>Proatividade</p>	<p>Saberes essenciais da atividade policial</p>

<p>Andressa Alves – “O apoio, na minha percepção... apoio pra mim, em âmbito policial militar, de serviço policial militar é auxílio, em outras palavras, é camaradagem. Para além do serviço policial, pra mim, né, é estar presente, é o policial ver que ele não está sozinho, que você está lá e você está lá por ele, pela ocorrência dele. Então, o apoio pra mim, é isso. É mostrar que você está presente, entre aspas você está junto. Estou junto. Para mim, é isso. Não é só seu. Se você precisar de alguma ajuda, eu estou aqui pra te ajudar. Então, o apoio, quando se fala, né, dar apoio, pra mim, é isso”. (p. 4_1ª AS)</p>	<p>Dar apoio</p>	
<p>Pesquisadora estrangeira – “E quais são as atribuições da polícia?”</p> <p>Andressa Alves – “Orientar, orientar”.</p> <p>Pesquisadora estrangeira – “Como?”</p> <p>Andressa Alves – “O que ela poderia fazer no caso se ele acordasse e voltasse a ameaçar, para aí sim, diante da iminência em se matar, ou diante da ameaça da tentativa em matar o filho, a filha ou a esposa, aí sim caberia intervenção da polícia. Agora chegar no local de uma situação de CEC que ele está dormindo, que não há crime, que ele tentou se matar, não haveria o que se fazer, senão orientar, caso ele voltasse a ter esse surto psicótico que ele teve, chamar o SAMU também, e nessa circunstância envolvendo o surto psicológico, a princípio é o SAMU que atende, porém nessas situações, a pessoa tá muito alterada, ela resiste na assistência do SAMU, aí é hora que a polícia entra”. (p. 13_1ª AS)</p>	<p>Orientar</p>	
<p>“Então tem que ter também esse lado, vamos dizer assim, empático. Essa compreensão do outro né”. (p. 14_1ª AS)</p>	<p>Compreensão do Outro/Cuidado com o outro</p>	
<p>“Ah... a gente discute muito com relação a isso aí. Vou te dar um exemplo. Ocorrência de suicida na terceira ponte, isso é função de polícia, é função de</p>	<p>O que é e o que não é função de polícia militar</p>	

<p><i>bombeiro. É não é... aí chegou-se a um consenso de que se for uma situação de que não tenha utilização de nenhum tipo de arma, aí é bombeiro. Mas se você chega lá e a pessoa está com uma faca já não seria mais ocorrência de bombeiro, mas de polícia. Estou dando esse exemplo pra ficar bem claro. Mas no cotidiano, no dia a dia, a polícia militar ela acaba atendendo diversas ocorrências que não seria a situação dela”. (p. 2 3ª AC)</i></p>		
<p><i>“...nesse ano a gente teve uma matéria de gerenciamento de crises, que abrange como o policial deve se comportar durante ocorrências de CEC. Então foi quase um laboratório O que a gente estudou, o que a gente vai ver aqui na prática...” (p. 12 1ª AS)</i></p>	<p>Ensino/Aprendizagem</p>	<p>Percepção do estágio</p>
<p>POLICIAL PESQUISADORA <i>“E qual é o serviço policial militar?”</i></p> <p>PRETINHA <i>“Manutenção da ordem pública e patrulhamento ostensivo”.</i></p> <p>POLICIAL PESQUISADORA <i>“E como é que isso se efetiva em ações?”</i></p> <p>PRETINHA <i>“Patrulhamento ostensivo (ela explica fazendo gesto com a mão como se estivesse dirigindo um veículo), uma viatura, presença policial e diante do flagrante delito, uma desordem, o policial atual. Mas isso que causa uma desordem, não uma desavença ... (inaudível) Mas se há um clima que propicia, que causa uma desordem que pode... ameaça, aí sim, a polícia militar vai atuar diante do crime”. (p.3 3ª AC)</i></p>	<p>Prescrição da Atividade</p>	<p>no desenvolvimento dos saberes</p>
<p><i>“E, outra coisa que, passando aqui na minha mente, (Bebeto fala CFSd), isso CFSd. CFSd eu pus algumas dessas coisas em prática, essas coisas que eu fui fazendo, fui testando, às vezes até, às vezes não, cometendo alguns erros que me mostravam que funcionava e o que não funcionava. Então, eu fico</i></p>	<p>Ampliar o poder de Agir</p>	<p>Diálogo e Reflexão Profissional</p>

experimentando também aqui...” (p. 25_3ª AC)

Nota: Elaborado pela autora. Dados da pesquisa

Figura 15 – Representação em fluxograma das etapas da AD utilizadas como procedimento de análise desta tese



Nota: Elaborada pela autora

4 Desvendando os Saberes da Atividade do Futuro Oficial da Policial Militar Capixaba por Meio dos Olhares de quem o Vive

Este capítulo de resultados e discussões se propôs a compreender como os saberes da atividade dos futuros oficiais de polícia são desenvolvidos a partir das experiências do período de estágio profissional supervisionado (EPS). Perante os dados obtidos, conforme citado no método, optou-se por separar didaticamente três eixos temáticos de análises que emergiram como discussões nas autoconfrontações simples e coletivizadas.

Ao rememorar, lembrar que o primeiro eixo de análise diz respeito a dimensão dos saberes policiais. Aqui, a atenção se voltou para entender quais saberes são apontados como importantes para a atividade do futuro oficial e como esse profissional, no seu dia a dia, vai desenvolvendo-os. Na sequência, o segundo tópico trata da percepção do estágio no desenvolvimento dos saberes profissionais, o que inclui discussões sobre as contradições inerentes à atividade de trabalho, e também, sobre os saberes aprendidos na experiência do cotidiano de policial que diverge do conhecimento ensinado na academia. Por fim, registra-se o terceiro eixo temático sobre o desenvolvimento profissional dos futuros oficiais da PMES com vistas a indicar pistas possíveis para ampliar o poder de agir desses trabalhadores.

Dessas análises caminhou-se para as reflexões de como a grupalidade no trabalho dos futuros oficiais emerge como um terreno em que se cultiva a inteligência prática, cujo ofício é constantemente recriado e cujos saberes são constantemente negociados e renegociados (Clot, 2008). É nesse espaço de entrelaçamento e subjetividades do trabalho policial que se pode observar o desenvolvimento de um modo de fazer que é, simultaneamente, individual e compartilhado, refletindo o que, de fato, é vivido. Nesse caminhar, a dimensão de grupalidade do trabalho policial não é apenas um pano de fundo, mas um elemento ativo e constitutivo da identidade profissional e das habilidades policiais, desafiando os futuros

oficiais a um constante processo de aprendizagem e experimentação sobre o real da atividade, em busca de uma atuação que seja eficaz, sobretudo, ética e socialmente responsável.

4.1 “O que faz a Polícia”: sob o ponto de vista da produção dos saberes da atividade policial

Acerca desse eixo temático consideram-se os aspectos de grupalidade existentes e já apontados em outras pesquisas com policiais militares capixabas, conforme Magalhães (2015, 2022) e Serrano (2019) e, sob esse olhar, encaminham-se as análises, conforme apresentado no método, buscando desvendar como os saberes profissionais são desenvolvidos e quais saberes são considerados importantes para os futuros oficiais de polícia, considerando as reflexões em torno dos discursos desses policiais militares.

Esse eixo temático está dividido em quatro subtópicos, sendo eles: a proatividade; o ato de dar apoio; a orientação como uma construção coletiva do trabalho policial; e o cuidado e compreensão com o outro, de antemão, são os saberes apontados como importantes na realização da atividade dos futuros oficiais de polícia. Antes, porém, de discuti-los será apresentado um extrato de análise registrado nas Autoconfrontações Simples (AS) e Coletivizada (AC) que explicita como os elementos de análise foram trazidos ao longo das discussões e serviram como recursos para descrição e interpretação desse eixo temático.

4.1.1 Além do Encontro com a Morte: A Ação Policial e a Análise sobre a atividade de Trabalho

A abertura deste segmento temático é marcada por uma fotografia escolhida por ANDRESSA ALVES, seguida de seu comentário. A imagem retrata um policial fardado, no contexto do Estágio Profissional Supervisionado (EPS) que serviu como análise nas AS e AC.

Imagem 12 – Foto de policial no momento de EPS

Fonte: Foto registrada pela participante no momento de EPS e disponibilizada para as etapas de autoconfrontações

Um registro descritivo⁴¹ da imagem retrata a postura do policial observando algo, aparentemente, com curiosidade, porém, há certo cuidado e atenção nessa verificação manifestados no modo como o trabalhador mantém-se ereto e na vigilância. Seu olhar atento focaliza o interior do imóvel, enquanto seu corpo, quase que instintivamente, resguarda-se, mantendo uma distância calculada dos objetos ao redor, sem invadir a grade que o separa do espaço privado. Esta postura não é apenas física, mas também simbólica, sugerindo as múltiplas possibilidades de ação que habitam o espaço entre o fazer e o não fazer, o tocar e o não tocar. Apesar de ser à luz do dia, aquele policial segurava uma lanterna que na ocasião apontava para dentro do imóvel. As ações pareciam ser significantes na tentativa de identificar algo que foi deixado no cenário e pudesse servir como meio de “*prova*”, tal como ANDRESSA ALVES relatou:

⁴¹ Vale acrescentar que nessa tese os registros descritivos guardam relação ao que é focalizado a partir da vivência dessa pesquisadora como observadora participante e, também, como policial pesquisadora.

00:00:05 ANDRESSA ALVES

A ocorrência envolvendo encontro de cadáver dentro de uma residência fechada. O capitão supervisor não hesitou em observar o corpo para verificar se havia algum indício de causa da morte. Também buscou preservar o local de prova. A ocorrência não era nossa, fomos apenas dar apoio à viatura responsável. (p. 1_1ª AS)

Uma vez que a imagem escolhida estava para uma ação na tentativa de desvelar algo misterioso, o relato escrito de ANDRESSA ALVES, além de reforçar a curiosidade por parte do policial, enfatiza a ação de não hesitação por parte daquele que olha entre as grades da porta. Quando ANDRESSA ALVES registra o comentário da 1ª Autoconfrontação Simples (1ª AS) é possível observar o “acesso diferente ao real da atividade do sujeito” (Clot & Faitá, 2016, p. 52) que, naquela ocasião pareceu ser “realizada para o pesquisador” (Clot & Faitá, 2016, p. 52), fazendo com que a análise mudasse sua perspectiva, qual seja, dar ênfase a um atributo que, para ANDRESSA ALVES, é representativo da atividade de trabalho dela. Isto é, a imagem de não hesitação como um predicado de uma ação proativa que possa ser esperada do policial militar capixaba, mesmo em ocorrências que não sejam específicas da missão prevenir e proteger (Minayo et al., 2008), ou seja, em tarefas de investigação policial, assim, que deveriam ser realizadas por outro órgão da Segurança Pública. Tanto que ao ser autoconfrontada ANDRESSA ALVES explica:

00:00:24 ANDRESSA ALVES

[...] é, por conta, o que mais me chamou atenção foi a proatividade do capitão, ainda que a ocorrência não fosse dele, em verificar se havia algum indício, se havia alguma cápsula, se havia algum objeto mexido. E acredito que isso era fora da função dele, da atividade-fim dele daquele momento. Mas ainda assim, ele foi além, buscou além, relatou conforme a experiência dele o que ele achava da situação, o que ele supunha ser a causa da morte, a própria disposição do corpo, do local, as próprias características do cadáver, para estimar mais ou menos quando foi a morte. E foi legal, até a questão da proatividade em si, além do próprio apoio, a própria viatura ir ao local, o cidadão ali, orientar quanto a preservação do local, que é algo bem batido aqui no curso, para a tropa também. Então, isso me chamou atenção. (p. 1_1ª AS)

00:03:45 POLICIAL PESQUISADORA

Você escreve ali que o capitão supervisor não hesitou. Por que esse não hesitou? (p. 2_1ª AS)

00:03:54 ANDRESSA ALVES

Porque ... como era uma ocorrência assim... a gente que está aqui na Academia, exemplificando, a gente fica muito nessa visão de que... ah uma ocorrência de vulto, por exemplo, de uma troca de tiro, confronto com policial, apreensões de drogas vultuosas, com bastante quantidade e diversidade considerável. Ainda que não fossem esses casos, apenas um caso... tranquilo, não havia perigo para a guarnição, não havia perigo para a população local. Então, mesmo assim, o capitão foi, por quê? É, apesar de não ser raro, é uma ocorrência que foge um pouco desse tratamento de rotina, que é conhecido, os policiais já sabem como agir, já sabem como lidar, já sabem o que se esperar. Ali, a depender da viatura, a depender da experiência do próprio policial, às vezes ele pode subestimar a questão da preservação do local, a questão de mexer nos próprios vestígios que há no local. Então, assim, frente a isso, ele pensou, a gente tem que ir para orientar minimamente. Tanto é que, quando a gente ouviu no rádio essa ocorrência, e eu estava no banco da frente, no carona da frente da viatura, ele [o capitão supervisor] falou, “já fala para a viatura que estiver no local, a questão de preservar os vestígios que há no local”. Então, assim, ele já teve esse ‘time’, né, essa eficácia, e aí, por isso eu coloquei nesse tom. Ainda que não fosse uma ocorrência, um assunto crucial, de prisões vultosas, ele pensou esse outro lado, né, esse lado mais, vamos dizer assim, metódico, não sei, talvez, mais protocolo, né, para pensar tudo isso que ele falou. (p. 2_1ª AS)

Para avançar a compreensão do processo de desenvolvimento dos saberes policial, este tópico propõe-se a explorar os aspectos que se manifestam e são desenvolvidos no dia a dia do serviço dos policiais militares. As análises partem das descrições e dos relatos trazidos anteriormente por ANDRESSA ALVES, cujos insights serviram como início das discussões em torno dos quatro subtópicos seguintes desse eixo analítico. Estas áreas, consideradas pilares deste eixo temático, serão examinadas nas seções subsequentes, iniciando com uma investigação sobre a proatividade. Ao adentrar este território de análise, almejou-se abrir caminhos, junto com os protagonistas desse ofício, para o entendimento um pouco mais aprofundado e nuançado das complexidades que permeiam a profissão a partir dos saberes que eles constroem para dar conta de sua própria atividade de policial.

4.1.1.1 Proatividade: Entre o Valor do Recurso e o Desafio do Dilema. A não hesitação vinculada a proatividade, ações que decorreram de uma inicial, a curiosidade desvelada pela fotografia, foram tão marcantes sobre a sensação transmitida por ANDRESSA ALVES que ela, após uma intervenção da pesquisadora estrangeira, disse que se sente:

00:02:50 ANDRESSA ALVES

Bem curiosa, entusiasmada, como se fosse desbravando caminhos, né. Minha atividade funcional é muito inusitada. Todo dia acontece algo novo, há possibilidade de acontecer algo novo. E, aconteceu algo novo, então dada a minha expectativa de quando eu fosse pra rua, trabalhar como CPU, vai acontecer várias situações diferentes. Vi na prática que estava começando a acontecer várias situações diferentes. Isso é uma projeção do que vai ocorrer no futuro. Então, teve essa situação do entusiasmo, dessa expectativa, e assim, foi bem satisfatório. No saldo final do dia, foi muito satisfatório. (pp. 1 e 2_1ª AS)

Entre proatividade, não hesitação, curiosidade, há dados importantes que tocam questões sobre os saberes produzidos a partir da atividade que ANDRESSA ALVES cita. No contexto em que a proatividade foi anunciada, percebe-se o sentido de antecipação e iniciativa na resolução⁴² de problemas. Dentro dos contornos teórico-metodológicos da Clínica da Atividade (2010b), a proatividade pode ser relacionada como uma postura ativa do trabalhador em relação ao seu ofício, indo além do mero cumprimento de tarefas. Esse aspecto é reforçado na autoconfrontação simples de PELÉ quando ele cita o “ir além” com similitude a essa ideia de proatividade, isto é, como um empreendimento orientado por aquilo que “é verdadeiramente importante para ele” (Clot, 2010b, p. 10) e que o mobilizasse na busca de alternativas dentre as ações possíveis para ele.

00:30:17 PELÉ

Então, eu acho que é uma missão que vai além, né. É o que eu falo, sabe quando a gente é criança e a gente olha para o policial militar e imagina que ele faz todas aquelas coisas, que ele é realmente o herói, que traz segurança pra gente e que ele provê a segurança pras pessoas e que ele está constantemente sendo provado, ali, né, frente aos desafios, eu acho que, se você é policial e não acredita que sua missão é essa, é ir além, é provê o bem, é correr atrás, é lidar com os desafios, né, eu acho que o que define é uma profissão honrosa, penso assim, acho que todas as profissões são honrosas, mas a do policial militar ela tem a honra por natureza. Então, se você não acredita nisso, grande parte da contrapartida que você... oferece seu trabalho é grande parte da contrapartida que você não está recebendo. Muito do pagamento que você recebe por ser policial é esse sentimento pessoal de que você faz a diferença, que você faz o bem. (p. 7_2ª AS)

⁴² Interessante observar que a literatura (Kopittke, 2019) traz a proatividade como uma ferramenta de gestão relacionada às estratégias de policiamento pelos aspectos de prevenção social. De forma mais recente, tem sido utilizada, junto a outros recursos, como princípio para estruturar programas com foco em redução dos índices de violência e, no caso, atuar na resolução de problemas Trata-se de uma atuação com vistas a utilizar ferramentas e indicadores em Segurança Pública, baseados em evidências, para fomentar ações preventivas, antecipando as ações policiais e não só focando na resolução dos chamados às ocorrências – atuações reativas.

Sob o olhar da Clínica da Atividade (2010b), a reflexão acerca desse "ir além" citado por PELÉ envolve reconhecer que o sentido conferido à atividade laboral traz uma relação entre o que o sujeito instaura para si, as expectativas que ele cria sob a "condição policial" militar (Magalhães 2015, 2022; Monjardet 2002) e o que foi projetado para que ele cumpra. Eis um complemento que PELÉ debate a partir desse "ir além" e que guarda relação com a honra, segundo o qual a profissão policial motivada por uma missão honrosa incitaria o militar a agir para lidar com os desafios de se superar – aliás, ANDRESSA ALVES fala algo semelhante, citando que espera "*acontecer algo novo*" em seu cotidiano. Com ênfase, esse ir além é "um ir além sacrificado" e a honra reforça esse ir além sob a dimensão de uma satisfação para si, mas também como um bem ao social quando da prestação do serviço policial, parecendo existir uma coprodução entre ir além e ter honra. Essa pretensão sugerida por PELÉ é parte de uma cultura policial que partilhada, em menor ou maior grau, com a atividade dos pms, traços que irão exprimir mais do que a execução da tarefa. Essa iniciativa, balizada por um ideal que não é dado pela tarefa, é partilhada por ambos, PELÉ e ANDRESSA ALVES, colaborando para produção de uma dimensão que é ao mesmo tempo pessoal – no caso de PELÉ envolve inclusive a infância – e social (fazer o bem, parafrazeando PELÉ). Talvez para PELÉ o que está em jogo no serviço policial é se reconhecer em ações reais que promovam o engajamento em práticas que, além de reforçar o intento primário sobre a segurança da sociedade, possa preencher o sentimento de fazer o bem e de superar os desafios. A fala de PELÉ retoma a atividade de trabalho que não se resume ao ato, mas se expande nas potencialidades de ações que são imaginadas, discutidas e transformadas, o que Clot (2010b) chamaria de "real da atividade". E é curioso como PELÉ remete às expectativas da infância. Nesse caso, o que PELÉ traz em seu imagético estão ancoradas em papéis bem mais antecedentes à formação de oficial em si. Ou seja, nas tarefas subjacentes ao papel do policial, há, também, uma relação com o que socialmente se espera

do pm. Mesmo que isso mude, em parte, com a formação, mas para PELÉ isso ainda se mantém.

Dessa perspectiva, Clot (2008) argumenta que a atividade não é somente o que é observável, mas também o que é vivido e experimentado pelo trabalhador, incluindo o que não foi possível de se fazer. Com vista a isso, a atividade real engloba não só a execução, mas também as estratégias, os ajustes e as inovações que o trabalhador pensa sobre seu trabalho, mesmo que não sejam possíveis de se realizar. Por outro ponto de vista, o real também se conecta com os aspectos singulares do fazer, exemplo disso foi a remissão que PELÉ faz sobre sua infância e a fala de ANDRESSA ALVES sobre suas expectativas de fazer coisas diferentes no dia a dia. Sobre esses pontos, infere-se que a proatividade citada por ANDRESSA ALVES e o “ir além” apontado por PELÉ se alinham com a Clínica da Atividade (2010b), pois o trabalhador proativo, que pensa além, não se limita a seguir procedimentos padrão, mas, amplia as reflexões em torno de ações potenciais e cria espaços para a estilização, o que podem melhorar a prática em prol de um ofício que se renova e se aperfeiçoa.

Aqui cabe um exemplo de engajamento em ações por outros profissionais que não policiais, em um hospital: enfermeiros proativos podem perceber falhas nos processos de cuidado aos pacientes e considerar a questão como uma “relação de serviço na qual profissional de cuidados e enfermo participam de uma atividade de cooperação” para melhorar “as práticas de tratamento” (Falzon, 2007, p. 531). Este comportamento não apenas resolve problemas pontuais, mas também contribui para a construção do gênero profissional (Clot, 2006, 2010b; Clot & Faïta, 2016), reforçando e atualizando as práticas coletivas que definem a profissão.

Na CA, a dimensão transpessoal do ofício, que abrange a construção coletiva do trabalho, ressaltado por Clot (2010b), é diretamente impactada pelo engajamento do grupo de

trabalhadores. Ao tomarem iniciativas, os trabalhadores contribuem para a evolução do gênero profissional, promovendo o desenvolvimento de novas competências e aprimorando as práticas de trabalho. Além disso, a proatividade também se manifesta na dimensão interpessoal do ofício, cuja colaboração e a comunicação entre os colegas são fundamentais para o desenvolvimento profissional. E nessa comunicação, a dimensão proativa do trabalho pode influenciar na atividade dos colegas, estimulando a troca de experiências a partir de reflexões dialógicas no trabalho, desde que fatores colaboradores também estejam lado a lado com esse projeto, por exemplo, a organização do trabalho e as dinâmicas entre os profissionais permitirem esse processo.

No debate em torno da proatividade e do “ir além”, elementos valorizados no universo policial militar, os exemplos trazidos em autoconfrontação alimentaram as discussões sobre a atividade de trabalho que foram refletidas com o grupo, inclusive, permitindo aos trabalhadores identificarem alguns descompassos em torno do termo proatividade que podem estar comprometendo o viver no trabalho desses policiais. Uma das contradições suscitadas na 3ª Autoconfrontação Coletivizada (AC) decorreu da frase de ANDRESSA ALVES, “A ocorrência não era nossa, fomos apenas dar apoio à viatura responsável” (p. 1_1ª AS), que embora o sentido trazido por ela chamava atenção para uma proatividade como um vetor de expansão para o significado do trabalho policial, por outro lado, instigou o grupo a pensar sobre as tensões decorrentes de um excesso de proatividade que pode transgredir os limites da profissão, ameaçando, potencialmente, a qualidade do trabalho realizado e a qualidade de vida do trabalhador. Nesse embate, os policiais em AC revelaram a necessidade de uma reflexão mais aprofundada sobre as atribuições e responsabilidades da atividade policial, sem ultrapassar as instâncias que regulam as funções de polícia. Até que ponto é possível dimensionar a função policial sem que isso traga uma exigência de que ao policial tudo cabe?

Um outro exemplo em torno do termo da proatividade foi sobre a fala de BEBETO na 3ª AC (p. 10) que dimensiona uma ação proativa do sujeito que diante da falta de limite colocada frente à prescrição da tarefa acabou por provocar um perigo vital ao policial militar. Cita BEBETO: *“às vezes o cara não sabe o que é melhor para ele. Ele acha, ele acha... não, se ele pudesse, ele tirava quatro escalas uma atrás da outra. Tem um cara, do meu pelotão, que morreu em cima de uma moto, porque saiu de uma escala, pegou uma, pegou outra, na cabeça dele, ele aguentava. Ele tirava segurança, morreu, dormiu na moto, bateu”*. No relato em questão, observa-se um exemplo dramático de um policial que, segundo o contexto da fala de BEBETO, movido pelo sentido de proatividade, associado à noção de resistência, decide ir além dos seus limites físicos e mentais ao cumprir várias escalas de trabalho consecutivas, tendo o pior resultado, perda da vida.

Um terceiro ponto a ser refletido é sobre uma proatividade vinculada a uma dimensão pessoal do viver policial que é conformada por um modo peculiar decorrente de uma vontade do “dar conta de tudo”. O policial se auto exige nessa situação, sendo performado por uma proatividade que o esgota físico e mentalmente. Este comportamento, embora decorrente de uma atitude proativa que pudesse inicialmente parecer um exemplo de dedicação e comprometimento, na verdade revela um dos “conflitos vitais” (Clot, 2006, p.116) existentes em meio a atividade, o que inclui as limitações do fazer que, caso não sejam negociadas, podem tornar-se normas de vida limitantes para os trabalhadores, quiçá causar adoecimento, conforme afirma Canguilhem (2015, p. 127), “a doença é ainda uma norma de vida, mas uma norma inferior, no sentido de que não tolera nenhum desvio das condições em que é válida, por ser incapaz de se transformar em outra norma”.

Os desafios que os trabalhadores enfrentam e são possíveis de serem negociados no seu dia a dia devem ser entendidos como uma atividade que envolve um constante diálogo entre o que é prescrito e o que é real. No exemplo trazido por BEBETO, aparentemente, a

“fadiga profissional” (Clot, 2006, p. 116) impediu a negociação entre essa relação, priorizando a acumulação de escalas de trabalho em detrimento das capacidades reais e das necessidades de descanso e recuperação do trabalhador policial. De um lado, a acumulação das escalas pode ser lida como uma falta de limite sobre a prescrição da tarefa. Nessa situação, o gênero profissional se torna um pouco mais enrijecido, com propensão para enfocar os valores mercantis em detrimento dos sentidos atribuídos à atividade e de outros valores sociais e individuais. Dessa forma, o gênero acaba por não ser uma baliza de proteção à saúde do trabalhador e a estilização que se faz a partir daí caminha no sentido de se restringir a essa lógica do alcance de metas e resultados. E, no limite de uma estilização em meio ao gênero, o trabalhador é seduzido por outras referências sociais que acabam por orientar seu fazer, como por exemplo, a acumulação de recursos financeiros.

Como a atividade de trabalho sempre tocará em dimensões pessoais, conforme sinaliza Clot (2010b), há uma certa disputa entre o que se valoriza no trabalho e o que se valoriza na vida pessoal. Aqui, por outro lado, as estilizações, formatadas e fomentadas a partir do gênero profissional contribuem para que a negociação com o que é pessoal de cada trabalhador possa encontrar um campo de ressignificação que o autoriza, certo modo, renunciar a certas vontades e princípios. A depender da forma que a estilização for promovida, o trabalhador poderia, no caso representado por BEBETO, realizar uma escala extra ao limite do que o coletivo julga que é saudável, assim, atribuindo um valor à saúde do trabalhador ao passo que o desejo por acumular, por exemplo, fosse alocado para um segundo plano. Mas se essa estilização não chegar ao ponto de uma ponderação, o trabalhador ficará sem condição de ressignificar essa escala, e acaba utilizando estilizações em detrimento do seu próprio viver.

Clot (2006, p. 116) chama atenção para os paradoxos da atividade, enfatizando a importância de os trabalhadores desenvolverem uma atividade reflexiva sobre o próprio

trabalho, que os possibilitem questionarem, ajustarem e transformarem suas práticas. Neste contexto, a atividade reflexiva, que pode ser negociada, poderia ter permitido ao policial, e certamente à organização do trabalho, reconhecer os limites humanos e a importância do descanso, ajustando suas práticas para promover não apenas a eficácia, mas também a segurança do trabalhador e o seu bem-estar.

Ainda, diante da crítica sobre a noção de proatividade no contexto laboral contemporâneo, cujas metas de trabalho impõem ao trabalhador um antagônico "ir além" como impulso constante para a competitividade, o contexto dessa lógica mercantil aprisiona o trabalhador e reifica a ação proativa para uma dimensão que afeta a saúde e abre espaços para adoecimentos no trabalho (Ferreira & Fernandes, 2015). Yves Clot (2008) nos adverte sobre essa forma com que o trabalho é hodiernamente organizado e que muitas vezes impede com que a própria atividade seja refletida como um espaço de reconstrução de práticas. Sob essa ótica, a criatividade exigida pelo sistema capitalista revela-se como uma fonte que pode precarizar o serviço, incentivando a inovação a um ciclo vicioso de excesso de trabalho e esgotamento (Dejours, 2012). Nessa patente dos valores mercantis registra-se a contradição existente sobre a dedicação e o desempenho, ambos valorizados como virtudes no mercado de trabalho, mas que nessa lógica das “engrenagens de sistemas gerencialistas e confrontados por uma cultura de alto desempenho, os trabalhadores são obrigados a se entregar física e psicologicamente às ilimitadas exigências de performance e produtividade” (Ferreira & Dias, 2022, p. 111), vindo a povoar uma relação de trabalho como potencial precipitador de colapso sobre a saúde do trabalhador. Clot (2010b) trata as atividades impedidas também como aquelas em que o trabalhador se vê limitado pelas condições de trabalho, a exemplo, pode citar esse cenário contratual cujo trabalhador é simultaneamente o agente e a vítima de um sistema que o exige sempre mais e sob condições que lhe são cada vez menos favoráveis.

Para o fechamento deste tópico e sob a ótica da Clínica da Atividade, a proatividade no serviço policial militar permeia as quatro dimensões da atividade discutidas por Clot (2010b), isto é, a pessoal, a interpessoal, a impessoal e a transpessoal. Na dimensão pessoal, a proatividade se manifesta na busca individual por sentido de fazer o bem e superação com as novidades geridas no dia a dia policial, como exemplificado por PELÉ e ANDRESSA ALVES. Na dimensão interpessoal, ela se reflete na colaboração e comunicação entre colegas, promovendo um ambiente de troca e aprendizado mútuo. A dimensão impessoal é impactada pela capacidade de inovar e ajustar práticas, indo além dos procedimentos padrão. Por fim, na dimensão transpessoal, a proatividade contribui para a evolução coletiva do gênero profissional, aprimorando as práticas e competências do grupo. Assim, a proatividade não apenas enriquece a experiência individual, mas também fortalece a construção coletiva do ofício policial militar, promovendo um ciclo contínuo de desenvolvimento e aperfeiçoamento.

4.1.1.2 “Adsumus⁴³”: sobre o ato de dar apoio. A partir da noção de proatividade, adentra-se ao conceito de "dar apoio" como uma continuidade ao debate trazido pelos pms nas autoconfrontações. O que significa "dar apoio" nesse contexto e como essa prática se articula com os valores subjacentes ao trabalho policial? Ao abordar o significado de "dar apoio", adentra-se em um território em que as dimensões interpessoais do ofício policial parecem ganhar contornos significativos, evocando um conjunto de valores e princípios que sustentam a coesão e a identidade do grupo. Vale lembrar que no estatuto dos militares estaduais (Lei 3.196/78) há expressado em seu art. 26, inciso VIII, sobre um princípio ético que reforça o exercício da “camaradagem” e o desenvolvimento do “espírito de corpo”.

⁴³ A palavra latim “adsumus” significa "estamos presentes" ou “estamos juntos” e trata-se do lema do Corpo de Fuzileiros Navais da Marinha do Brasil, desde o ano de 1958. Assim, já que o termo guarda essa relação com o estamos juntos, traz-se essa terminologia para demonstrar que o ato de dar apoio precisa do amparo do outro, nesse sentido, é preciso estar junto daquele que precisa do apoio.

Assim, tangenciamos o sentido de “dar apoio”, mencionado pelos policiais nessa pesquisa, ao ato de auxiliar como uma manifestação dos princípios de camaradagem, solidariedade e cooperação, os quais são vitais no mundo do trabalho, sobressaindo-se no ofício policial como fator protetivo (Dejours, 2012) diante do risco e perigo iminentes, tanto é que são marcados nas prescrições normativas que envolve essas organizações do trabalho.

00:17:29 ANDRESSA ALVES

[...] na minha percepção, apoio pra mim, em âmbito policial militar, de serviço policial militar, é auxílio, em outras palavras, é camaradagem. Para além do serviço policial, pra mim, né, é estar presente, é o policial ver que ele não está sozinho, que você está lá e você está lá por ele, pela ocorrência dele. Então, o apoio pra mim, é isso. É mostrar que você está presente, entre aspas, você está junto. Estou junto. Para mim, é isso. Não é só seu. Se você precisar de alguma ajuda, eu estou aqui pra te ajudar. Então, o apoio, quando se fala, né, dar apoio, pra mim, é isso. (p. 4_1ª AS)

O “dar apoio” e a "camaradagem", ilustrados nas palavras de ANDRESSA ALVES, revelam como o suporte mútuo é pensado como um trabalho que faz sentido para os pms. O significado do apoio associado ao princípio da camaradagem possui uma vertente discricionária na atividade policial, já que não há uma definição prescrita/normativa de seus conceitos. Pelos relatos dos policiais autoconfrontados, o “dar apoio” guarda relação com o significado de auxiliar e a camaradagem complementa tal sentido à medida que incide “gestos de confiança” e amparo no outro (Serrano, 2019, p. 147).

No exemplo trazido por ANDRESSA ALVES, cada gesto e decisão do trabalhador no contexto de “dar apoio” ganham sentido ao reconhecer e validar a experiência do trabalhador quando se apoiam e agem com camaradagem. Tais gestos fortalecem a identidade do grupo e a dinâmica do trabalho coletivo. Conforme Monjardet (2012), as atitudes engendradas nas relações de interdependência da tarefa de policial são revestidas do caráter coletivo da própria tarefa. Assim o esteio para que esses gestos se imbriquem no trabalho é, no mínimo, a “confiança” entre os pms, isto é, “regime de contrato tácito, e mesmo clandestino, que só funciona sobre o crédito que cada um quiser conceder ao outro” (Monjardet 2012, p. 83). Em Serrano (2019), a camaradagem, bem como outros princípios policiais militares, a exemplo, o

“espírito de corpo”, foram tratados como associados aos gestos de confiar, ou melhor, nas palavras da autora, aos “vínculos de confiança” (p. 147) estabelecidos nas relações dos policiais militares capixabas.

O aspecto de camaradagem, visto como uma extensão da confiança, um "regime de contrato tácito, e mesmo clandestino", como mencionado por Monjardet (2012), entre os policiais militares se baseia na credibilidade e nesse suporte mútuo estabelecidos na prática diária, isto é, na noção de apoio como presença ativa e solidária. Esta presença não é apenas física, mas emocional e afetiva que refletirão na forma como os trabalhadores enfrentarão os desafios do trabalho. Pensar o “dar apoio” como gesto de trabalho perpassa por compreender que o processo de atividade também envolve as dimensões subjetivas, situando e contextualizando o trabalho, o que incidirá para que o trabalhador reflita suas práticas de acordo com suas próprias necessidades, suas capacidades de agir e o que o contexto laboral o possibilitar (Clot, 2010b).

A ideia de que "*Não é só seu. Se você precisar de alguma ajuda, eu estou aqui pra te ajudar*" reforça o desenvolvimento da grupalidade do trabalho policial e a importância dessa dimensão coletiva do fazer. Por sua vez, os aspectos do ofertar ajuda e estar disponível para os colegas são manifestações concretas dos "vínculos de confiança" mencionados por Serrano (2019) e discutidos nas autoconfrontações. Estes vínculos acabam por imprimir maior coesão ao grupo ao promover um ambiente em que os trabalhadores se sintam aptos para comungar experiências, tomar decisões e apoiar-se em situações de perigo. Isso reflete a ideia de Clot (2010b) sobre a necessidade de transformar o ambiente de trabalho em um local cujos trabalhadores possam coletivamente enfrentar as adversidades, compartilhar responsabilidades e elaborar soluções conjuntas em prol desse desenvolvimento profissional.

Da mesma forma, a ênfase em "*estar presente*" e "*estar junto*" reflete a noção de grupalidade do trabalho policial e traz a dimensão de como esse pacto colaborativo dos

trabalhadores pode influir no enfrentamento dos paradoxos da atividade. ANDRESSA ALVES ainda reforça “*Se você precisar de alguma ajuda, eu estou aqui pra te ajudar*”, ou seja, o apoio comparece como disponibilidade para auxiliar à medida em que se está atento às necessidades dos outros. Tais aspectos, em consonância com a CA, valoriza a capacidade de os trabalhadores se envolverem em um diálogo contínuo sobre suas práticas, aprendizados e desafios, promovendo um ambiente onde o suporte é constantemente negociado e reafirmado.

00:18:24 PESQUISADORA ESTRANGEIRA
Por que você traz uma percepção individual sua? E sua percepção profissional?

00:18:32 ANDRESSA ALVES
A profissional é porque a função do CPU é dar apoio. É estar lá. Aí, depende de cada um, né. Por isso que eu separei. As minhas percepções, às vezes, não sei, nunca discuti isso com colegas, mas, às vezes, pra alguns colegas, dar apoio é só porque eu tenho que fazer isso. Porque é profissional. É uma função profissional. (p. 4_1ª AS)

Após uma intervenção da pesquisadora estrangeira, ANDRESSA ALVES continua a refletir sobre a função de dar apoio como um atributo do serviço do CPU. Contudo, a ambivalência na fala dela diz respeito a análise ao indicar que a percepção sobre a função de dar apoio do CPU ultrapassa uma questão profissional, indicando uma função ampliada a partir de uma visão mais genuína e solidária em relação ao outro que, apesar de ANDRESSA ALVES atribuir à percepção dela – “*na minha percepção, apoio pra mim*” (p. 4_1ª AS) –, há também indicação que há um gênero profissional entre o grupo de oficiais que também permite passagem para que se estilize a partir das percepções dos sujeitos que trabalham, tanto que ela complementa a frase “*em âmbito policial militar, de serviço policial militar, é auxílio, em outras palavras, é camaradagem*” (p. 4_1ª AS). Essa perspectiva permite explorar a ideia de que a ação de “dar apoio” marca o conceito de grupo no trabalho policial que também pode estar alinhado com os projetos de vida dos trabalhadores, mesmo nos cenários que possam parecer mais duros e menos flexíveis. Para ela, o dar apoio do CPU tem uma inter-relação com o estar presente e atuar em cooperação com o outro. Percebe-se que

ANDRESSA ALVES reconhece que o sentido atribuído ao “dar apoio” pode ser diverso de seus colegas, indicando que há uma visão, talvez mais perceptível por parte destes, sem tanta aproximação e sem tanto envolvimento com o outro. Ao afirmar que “depende de cada um”, ANDRESSA evidencia a subjetividade inerente ao modo como cada profissional singulariza seu trabalho. Lembrar que Clot (2010b) reforça que o trabalho é construído pelas individualidades, as histórias, os valores envolvidos dos sujeitos e, quando construídos coletivamente de forma a orientar a ação, podem integrar de forma colaborativa o gênero profissional. O “dar apoio” pode ser parte desse gênero profissional policial militar, *pari passu*, é também estilizado por cada indivíduo.

Em um outro contexto de análise, a falta de apoio é narrada por TAFFAREL a partir de uma percepção de um trabalho que não foi bem-feito, tanto para o indivíduo diretamente envolvido quanto para o grupo ao qual pertence.

01:16:24 TAFFAREL

E um único dia que a gente teve a oportunidade de fato aprender, foi um dia bem caótico pra gente ali. Um dia de homicídio de um vagabundo, a cidade estava uma zona, tacando fogo em ônibus e tal e o supervisor que tava com a gente simplesmente falou, “não quero me indispor, já tem as viaturas atendendo a ocorrência, a gente vai voltar pra companhia e eu só quero meu café e eu só quero ir embora no meu horário, e aí vocês vão ter a oportunidade de fazer em outra hora”. Então assim, eu fiquei bem decepcionado, porque a gente deixou de prestar apoio ali, tinha uma ocorrência do nosso lado, o cara tava comprando, no posto, gasolina. Cidades passou pra gente no rádio. “Negativo (falou o supervisor), vão tocar fogo do outro lado aqui, deixa que a viatura do setor atende”. Então assim, foi bem frustrante pra mim, porque eu acho que a função de polícia, dependendo de ser oficial ou não, se a gente está numa situação no meio da tropa, a gente tem que agir. (p. 22_3ª AC)

Lembrar que para Clot (2010b) a experiência do trabalhador é valorizada como uma atividade viva na medida que estratégias são desenvolvidas para lidar com as dificuldades e para enfrentar os desafios da atividade laboral. O que se percebe com a descrição do policial participante é que a decisão do supervisor de sair do local e não dar apoio provoca em TAFFAREL o sentimento de decepção e frustração refletidos pela sensação de incapacidade de agir conforme a necessidade percebida do momento. Já salientava Dejours (2012) sobre o

trabalho como fonte de sofrimento e Clot (2010b) ao ressaltar que o trabalho impedido pode alienar os sujeitos quando há restrição à capacidade de agir. Na visão de Alves e Silva (2014), em seu artigo sobre Clínica da Atividade e oficina de fotos, ao ponderarem sobre inatividade, as autoras citam Clot (2006) cujo citação aproxima-se do fardo relatado por TAFFAREL, assim registra-se: “impõe-se aos trabalhadores uma inatividade mais custosa que a própria tarefa prescrita, gerando uma tensão que, ao não se dissipar em ação, torna-se fatigante” (2014, p. 67). Neste caso, a incapacidade de intervir pode provocar no policial um sentimento de alienação, percebendo-se como um agente passivo diante dos desafios, contrariamente à sua identidade profissional e ao seu compromisso de proteger a comunidade.

Além disso, o relato evidencia um conflito de valores entre a visão do policial participante, que aprecia a ação e a intervenção direta, e a postura do supervisor, que prioriza a segurança e a conservação de recursos. Esse conflito pode levar a um questionamento mais profundo sobre o trabalho policial militar, visto que a falta de apoio percebida pelo policial vai além de uma decisão operacional; ela toca em questões sobre o significado do trabalho, a ética profissional e o compromisso com os valores sociais, reforçando ainda mais a importância de espaços de diálogo profissional, principalmente para pactuar o que se dinamiza com o trabalho, inclusive os imprevistos. Diante dessa pactuação é possível vislumbrar caminhos para serem conciliados em um plano comum das exigências prescritivas e dos valores envolvidos naquele cenário.

Em síntese, apesar dos contextos divergentes em que foram trazidos, as contribuições de ANDRESSA ALVES e TAFFAREL auxiliaram na compreensão, de um lado, que o "dar apoio", no universo da Polícia Militar, ultrapassa a assistência, envolvendo a construção de um espaço laboral sustentado pela confiança mútua, cooperação, camaradagem e a prontidão para a ação por parte dos agentes. Em análise a esses elementos de interações no trabalho, torna-se evidente que o suporte oferecido entre colegas constitui-se como importante meio

para o desenvolvimento do trabalho em grupo, especialmente em ambientes tão desafiadores quanto o da segurança pública. Ademais, ressalta-se que, por meio do ato de "dar apoio", emerge a possibilidade de conceber uma forma de atuação profissional que esteja em harmonia com o conceito de "orientar", aprofundando mais sobre como as dinâmicas coletivas de proatividade, de apoio e, no caso, de orientar. Mas, de outro lado, o exemplo trazido por TAFFAREL parece localizar esse "dar apoio" a determinado conjunto de atividades, mas com limites evidentes do que é a função do policial. Assim, a fala do capitão supervisor trouxe um gênero endurecido dos oficiais que coexiste com um gênero que reconhece a importância de produzir um serviço para um bem comum, ambos estão atualizados no meio de trabalho policial. O desafio tem sido reconhecer e reconfigurar os gêneros que implicam falta de confiança e de reconhecimento no serviço policial por parte da comunidade e cuja gestão limita os trabalhadores de realizarem seu trabalho bem-feito.

4.1.1.3 Construindo Juntos a Arte de Policiar: A Orientação Coletiva Como Pilar do Ofício. No relato de ANDRESSA ALVES, observa-se uma reflexão sobre o papel do "orientar" em um contexto específico de ação policial, particularmente em uma situação de encontro de cadáver. Segundo a análise de ANDRESSA ALVES, mesmo diante de ocorrências que, supostamente, se inserem na rotina das práticas policiais, como a "preservação do local" de uma morte, cujos policiais parecem já saber como proceder, ela aponta a importância da supervisão orientativa. A frase "*Então, assim, frente a isso, ele pensou, a gente tem que ir para orientar minimamente*" (p. 2_1ª AS) revela uma compreensão do ato de orientar não apenas como uma transmissão de ordens, mas como uma ação estratégica que possa assegurar o cumprimento adequado das tarefas. Essa abordagem sugere uma dinâmica de trabalho em que a rotina não deve levar à automatização das práticas, tanto que ANDRESSA ALVES examina que, inclusive, nesses casos "rotineiros"

deve-se acompanhar a partir de um olhar atento da supervisão para garantir a qualidade da prestação do serviço policial.

Essa função de orientar autoconfrontada pela participante conflui com a perspectiva de Clot (2010b) sobre a capacidade de agir de forma consciente e reflexiva na retomada da atividade, quando se constrói com o outro, a partir do diálogo, práticas para além da execução da tarefa. Assim, a supervisão assume um papel de fomento a essas práticas, importante para que não se caia na rotina. Se esse orientar for gerido para ser um aporte de auxílio ao trabalhador, será possível pensar na ampliação do “poder de agir” a partir de mais recursos disponíveis e compartilhados entre esses profissionais, frutos dessa ação orientativa, revestido-se em melhorias nas práticas policiais, quiçá integrando-se ao instituto transpessoal do ofício para incrementar o gênero profissional (Clot, 2010b, Clot & Faïta, 2016).

A passo igual, o orientar junto aos pms, também, pode ser uma medida que assista aos trabalhadores a identificar o "estilo profissional" de seu ofício, assim, impulsionando os policiais a criação de maneiras singulares como cada um elaborará seu trabalho a partir das balizas do gênero profissional. Também pensa-se na oportunidade do orientar como facilitador da produção de diálogo entre diferentes "*métiers*" dentro de uma organização, citado por Clot (2010b) em alusão aos diferentes postos e especializações dos trabalhadores no seio do trabalho. Clot (2010b) enfatiza a importância das trocas interprofissionais, da interação entre diferentes “*metiers*”, como importante proponente de um ambiente em que as experiências e os saberes do ofício “se constrói, se destrói e se reconstrói permanentemente por meio de trocas que o homem em atividade trava com o mundo e com os outros” (Schwartz e Durrive, 2015, p. 240) e, dessas interações, o que inclui a “ação dialógica” do orientar, possam estimular o pensamento sobre a construção do estilo profissional.

De uma das autoconfrontações observa-se como o participante aborda o estilo profissional, identificando a maneira como o gestor imprime sua “marca” ao trabalho pelo emprego da orientação e pelo estabelecimento de limites no trabalho.

00:26:08 MAURO SILVA

*E aí é o próprio colega que tira sua autoridade. Tem outro ponto disso aí que Taffarel falou que é ... tudo aquilo que você permite, melhor, aquilo que você tolera, se torna permitido porque se eu tolero um camarada faça uma determinada conduta ruim, mínima que seja, os outros veem e entendem que aquilo tá permitido, mas também eu não preciso tudo chegar e comunicar formalmente. Eu não tolerar, não quer dizer que eu vou tomar todos procedimentos formais, mas **eu posso simplesmente chamar o cara pra conversar** e dizer que aquilo eu não tolero em meu trabalho, então isso vai criando a **cultura dele**. (p. 25_3ª AC)*

01:37:37 MAURO SILVA

*Mas que, talvez, ao mesmo tempo, cobre, **esteja junto pra orientar**, acho que esse é o ideal, que o cara vem falando, ele cobra, mas quando a gente precisa dele, ele tá junto. (p. 28_3ª AC)*

Do contexto trazido por MAURO SILVA, a estratégia de "*chamar o cara pra conversar*" ilustra uma abordagem de orientação que valoriza a comunicação em contraponto à aplicação imediata de regras formais e punições. Essa estratégia de orientar no “chamar para conversar” denota uma maneira mais humana e construtiva de abordar e lidar com comportamentos considerados, naquele meio, como inadequados, além de reforçar a medida ética do que é aceito. Nesse sentido, promove-se uma conscientização e até uma prevenção sobre as práticas no trabalho, ao mesmo tempo em que se encoraja os trabalhadores para renormatizarem, reconsiderarem e ajustarem suas ações no intuito de que as "regras do jogo" do trabalho confluem para o serviço bem-feito (Clot, 2010b).

O segundo trecho de MAURO SILVA aponta para a dualidade entre o cobrar e o orientar, sugerindo que uma das características do estilo profissional dos oficiais reside na capacidade de equilibrar esses dois aspectos. Cobrar, no sentido de exigir responsabilidade e adesão às normas; orientar, no sentido de apoiar, guiar e estar presente quando necessário. Esse equilíbrio reflete uma compreensão do papel do oficial não apenas como um fiscalizador, mas como um apoiador para o desenvolvimento do trabalho.

Ainda na autoconfrontação, visualiza-se como a orientação também pode ser aplicada na gestão de conflitos que ocorrem nas ocorrências. No trecho seguinte, a fala de ANDRESSA ALVES remete a orientação como mais uma atribuição que se manifesta no dia a dia de polícia.

00:53:05 ANDRESSA ALVES

(Andressa Alves faz a leitura do slide) *Também tivemos outra ocorrência, a CEC suicida, que era militar da marinha. Prosseguimos em apoio e ao chegar no local éramos os "primeiros interventores". Atuamos ainda assim (o CEC estava dormindo qnd chegamos) para acalmar os familiares e orientá-los. A paciência e o vigor nas palavras do capitão supervisor serviu de norte acerca do comportamento em situações mais sensíveis.* (p. 11_1ª AS)

[...]

01:01:23 ANDRESSA ALVES

Ela estava embriagada. Interrompendo a fala do outro. O capitão orientou a ela, frente a esse contexto, a retirar a faca, material cortante. Aí ela falou que tinha uma dispensa que tinha pote de vidro. Aí ele orientou pra tirar esses objetos da dispensa e guardar em outro lugar. Ela ainda assim ficou indignada. Ela queria que a gente fizesse isso. Que a gente tirasse os objetos, mas isso não é atribuição da polícia.

01:02:05 PESQUISADORA ESTRANGEIRA

E quais são as atribuições da polícia?

01:02:07 ANDRESSA ALVES

Orientar, orientar.

01:02:16 PESQUISADORA ESTRANGEIRA

Como?

01:02:18 ANDRESSA ALVES

O que ela poderia fazer no caso se ele acordasse e voltasse a ameaçar, para aí sim, diante da iminência em se matar, ou diante da ameaça da tentativa em matar o filho, a filha ou a esposa, aí sim caberia intervenção da polícia. Agora chegar no local de uma situação de CEC que ele está dormindo, que não há crime, que ele tentou se matar, não haveria o que se fazer, senão orientar, caso ele voltasse a ter esse surto psicótico que ele teve, chamar o SAMU também, e nessa circunstância envolvendo o surto psicológico, a princípio é o SAMU que atende, porém nessas situações, a pessoa tá muito alterada, ela resiste na assistência do SAMU, aí é hora que a polícia entra. (p. 20_1ª AS)

A descrição de ANDRESSA ALVES expõe uma das múltiplas facetas da tarefa de policiamento, enfatizando, em particular, a função de primeira intervenção⁴⁴ em situações de

⁴⁴ O primeiro interventor é aquele policial que é enviado ou se depara com o incidente crítico e adota as medidas iniciais “no momento que a instituição responsável pelas ações de resposta recebe a notícia do incidente crítico”. Geralmente estes policiais não são das tropas especializadas. (De Souza, 2018, p. 113)

crise. Neste caso específico, os policiais envolvidos naquele EPS são acionados para atuarem com uma ocorrência envolvendo uma pessoa em um incidente crítico do tipo suicida, no caso, identificado a partir da sigla CEC, isto é, Causador do Evento Crítico⁴⁵. Entretanto, a natureza da intervenção, conforme descrita, vai além da presença física ou da aplicação de medidas de segurança. A atuação dos policiais, diante de um indivíduo que foi encontrado dormindo, parece ser um trabalho menor, ou seja, fica implícito no discurso de ANDRESSA ALVES que o orientar naquele caso pareceu algo pequeno dentro do que a participante considera como dever de polícia, mas, por outro lado, se houvesse uma intervenção com o CEC em pretensão suicida, aí sim, faria sentido retirar os vidros e os materiais cortantes daquele ambiente. Ou seja, há um julgamento de valor da participante quando precipita em sua análise que parece mais fazer sentido a atividade policial diante de casos em que haja riscos maiores. Diferente do caso em que encontraram, ou seja, do suposto CEC já dormindo e, assim, não cabia à polícia, segundo a participante, retirar facas e outros utensílios do mesmo espaço em que se encontrava a pessoa entorpecida.

Se por um lado as variadas atribuições de polícia envolvem a capacidade de responder prontamente a emergências, por outro, abarcam as habilidades de gerenciar situações críticas de maneira a acalmar os envolvidos, conforme se depreende do trecho: “*A paciência e o vigor nas palavras do capitão supervisor serviu de norte*”. Dessa última conjuntura, é preciso oferecer orientações em meio a contextos complexos de extrema tensão. Esses tensionamentos produzem processos ansiosos e angustiantes nos policiais, contudo se exige dos policiais comportamentos que deverão configurar um “parecer ser” [por exemplo, “*a paciência e o vigor*”] que o performe como um sujeito equilibrado para aplicar a lei e realizar a intervenção social que o caso requeira. Tudo isso para que ele não seja confundido com um

⁴⁵ O termo causador do evento crítico (CEC) é uma atualização hodierna mais adequada para representar aqueles que, anteriormente, eram chamados de “tomadores de refém”, até porque não se pode considerar que, a exemplo, os pretensos suicidas, sejam criminosos e ou reféns. Da mesma forma que o termo crise vem sendo renovado na literatura, passando a ser substituído por incidente crítico. (Teixeira, 2022)

profissional que não detenha a postura para exercer o papel de polícia. Uma cobrança social, institucional e que se internaliza no indivíduo. Oras, ao exigir do policial um comportamento que não denote nervosismo e nem desequilíbrio, com o tempo, esse processo poderá operar mascarando suas emoções e afetações.

Esse exemplo mostra que o peso do viver policial ultrapassa ações de preservação da ordem pública, exigindo desses trabalhadores um ponderar sobre suas ações no trabalho de forma com que ele não coloque em xeque a sua autoridade como policial militar. Logo, para orientar tem que se ponderar. Ponderar é uma forma de fazer os ajustamentos necessários em meio à atividade. Assim, será possível incluir a orientação e outros atributos facilitadores de promoção de soluções pacíficas, como ferramentas do trabalho policial passíveis de ponderação. Referenda-se novamente que a forma da atuação policial é pactuada no gênero desse grupo e as especificações é que serão colocadas à prova nos espaços do que se espera do policial militar.

Ainda, em uma das autoconfrontações, emergiu uma discussão apontada por VIOLA referente à concepção de orientar como equivalente à transmissão de ordens, evidenciando uma intransigência na ação expressa pela fala dele “*chega uma ordem para a gente, a gente tem que cumprir a ordem*” (p. 9_ 1ª AC), sem admitir espaço para os ajustamentos da atividade, dado que ele ressalta que “*a orientação é uma ordem*” (p. 9_ 1ª AC) e, como tal, deve ser acatada no contexto militar, nesse caso, não há ponderação. A relação entre orientar e dar uma ordem, embora possa parecer antagônica à primeira vista, notadamente se entrelaça em contextos laborais em que prevalecem a hierarquia. No entanto, RAÍ e JORGINHO, ao se autoconfrontarem com a perspectiva de VIOLA, explanam uma realidade ampliada, ou seja, que práticas orientativas na estrutura hierárquica policial militar podem efetivamente fomentar "margens de manobra" que Clot (2013, p. 4) argumenta ser essencial para a

criatividade e inovação no âmbito profissional. Isso reforça que há margem de tolerância entre o transmitir ordens e o negociar as informações repassadas.

00:40:44 RAÍ

[...] Então, assim, essa questão de hoje, eu vou falar totalmente, eu sou adepto da camaradagem, você tem que ter boa educação, tem que ter essa formalidade porque são pessoas. Às vezes, também, a pessoa não tá no dia bom, então, por exemplo, voltando na questão da dualidade, da obediência pelo medo e a obediência pelo respeito. Eu já não vejo dessa forma.... Lógico que eu acho que [ele] não quis dizer isso, mas, não existem só dois extremos. O cara vai respeitar, ele vai acatar a ordem pelo profissionalismo dele, é o trabalho dele. O que eu acho que, quando te der uma ordem, você tem que acatar a ordem. Esse é o seu trabalho, é o que você deveria fazer. O oficial segue o previsto de fiscalizar. Fiscalizar não significa punir, ou restringir algo. Fiscalizar significa exercer sua função de ver se realmente está sendo feito seu trabalho. Fiscalizar um fardamento significa que você tem que analisar se o cara tá fazendo o trabalho dele que é se apresentar em algumas condições. Então, assim, a ordem, por exemplo, do alto comando, agora dada pra ..., não foi pra gente punir e dar CPI, mesmo que, visivelmente era isso. Mas a ordem foi fiscalizar. Então, eu acho, já discordo do Viola, que em nenhum momento foi descumprida essa ordem. Porque as pessoas fiscalizavam, mas não, necessariamente, puniam essas pessoas. Mas, fiscalizavam.

00:43:59 JORGINHO

... teve uma situação que o CHS⁴⁶ estava pegando um lanche, de colete sem tarjeta⁴⁷. Aí eu falei com um aluno oficial do segundo ano: “verifica, por favor, porque ele [o CHS] está sem a tarjeta no colete”. Em tese, não se pode andar sem tarjeta no colete. Aí, a forma como ele interpelou o CHS... ele [o CHS] estava errado? Estava errado. Mas, ele [o aluno oficial do segundo ano] tratou a pessoa de uma forma que eu não trataria de nenhuma forma. Eu orientei: “oh, não precisa tratar assim, a pessoa tem experiência, tem mais idade, tem mais experiência de vida que você. É só chegar e falar pra ele numa boa: por que você tá sem tarjeta?” Tem uma história por trás daquilo ali, não, necessariamente, ele está sem tarjeta, porque ele está alheio ao serviço. Pode ser que ele se descuidou ao se fardar, pode ter colocado [a tarjeta] debaixo do colete, porque pode ter esquecido de ter tirado e colocado na frente. Aí eu orientei ó, ele tava assim e assim assado, é diferente. Em nenhum momento você está passando a mão na cabeça dele, com o erro que ele tem, mas também, você não está impondo com rigor além daquilo que ele merece ser imposto. E eu vejo muito isso. Por exemplo, aproximando-se dessa situação do CHS que Viola trouxe. Vai chegar lá pra nós: “ó, fiscaliza o CHS de forma rígida”. Beleza, vou fiscalizar de forma rígida. Mas como eu vou fazer nessa situação? Como eu vou abordar o CHS como sargento? Como que eu vou falar com ele: “olha, isso aqui está errado” Isso aí eu posso dosar. Eu posso falar com o camarada assim: “é o seguinte, a farda tá amarrotada, você sabe que aqui na academia não pode ser assim”.

⁴⁶ O CHS é o Curso de Habilitação de Sargentos para policiais militares na graduação de cabos que, após um período formativo, serão promovidos à graduação de terceiro sargento no ato da formatura. Assim, esses alunos policiais são chamados de alunos CHS, ou simplesmente, CHS. Cabe observação de que os alunos oficiais são superiores hierárquicos dos alunos CHS.

⁴⁷ A tarjeta de identificação nominal do policial é uma especificação do material que deve compor as peças do fardamento. Tal tarjeta é de pano e se fixa, por velcro, na parte superior do bolso direito do fardamento ostensivo, ou no caso de capa de colete balístico, deve ser afixada na parte superior direita em altura simétrica a do símbolo da PMES (Portaria nº 771-R, 2019).

Então, eu vou dar pra ele uma comunicação por estar descumprindo o manual do aluno. Ou, vou chegar assim, olha, com um papo ridículo, né, você sabe, “tem ferro na sua casa não? Não tem energia?” Enfim, vou tratar ele de uma forma muito mais ríspida... então, isso vai de mim, eu estou tratando de uma forma completamente diferente e em nenhum momento eu descumpri uma ordem de meu superior. (pp. 10 e 11_1ª AC)

Na fala de RAÍ e JORGINHO, a atitude de orientar trazida rompe com a dureza da verticalização hierárquica que também existe na polícia e é apontado por VIOLA. Mas, os dois outros participantes percebem que há algo a ser considerado no orientar, diverso de ordenar, que reflexiona sobre uma forma de agir no trabalho mais adaptativa, que possa fornecer sentidos outros aos trabalhadores, inclusive, transformando “a experiência mal vivida em meio de viver outras experiências” (Clot, 2010b, p. 116). Tal como apresentado na perspectiva da CA, essa orientação pode ser um meio para fortalecer o "poder de agir" dos trabalhadores. Isso significa capacitar os policiais para que, tenham na habilidade de orientar, a autonomia de praticar ações dirigidas que atendam as demandas da tarefa junto às necessidades profissionais dos trabalhadores e dos envolvidos na atividade.

A reflexão final desse tópico cria uma visão sobre um embate entre orientar e ordenar existentes na PMES, que se correlacionam com práticas históricas distintas, e que contribuíram para formação de gêneros de oficiais diferentes. Trata-se de um debate contemporâneo sobre a função de oficiais em meio a um grupo social que se mostrar, no discurso, bem mais qualificado que outrora. Entretanto, VIOLA traz em seu discurso as práticas da dimensão da ordem bem atualizadas. Será que estas são resquícius de um passado que se chocou com a atualidade, mas, vez ou outra, tem espaço nesse grupo? Outras perguntas que são possíveis e que podem fomentar outras reflexões são: como essa organização do trabalho contribui para fortalecer uma ou outra visão? A organização da PMES é mais "ordenadeira" ou "orientadora"? Qual dessas visões é mais valorizada? Enfim, é possível uma série de apontamentos que não foram objetos de análise nesta tese, mas que cria lacunas para se realizar outras discussões junto à PMES.

4.1.1.4 Cuidado e compreensão com o outro: uma reforma no enquadramento

funcional. Adentrando de maneira direta na CA, delineado por Clot (2010b), o cuidado e a compreensão com o outro são conceitos-chave que permeiam o entendimento sobre o processo de análise do trabalho e, nessa medida, influenciam a forma como as intervenções são realizadas. Ao trazer ambas as terminologias em conversa com a CA, um dos olhares possíveis é creditar o cuidado com o outro à atenção apreendida nas relações que se estabelecem no ambiente de trabalho. A compreensão com o outro pode ser interpretada a partir do considerar os pontos de vista dos outros em posição de lateralidade, isto é, as singularidades que cada um traz em sua atividade são reconhecidas e valorizadas nesse compartilhamento de experiências, de vivências, de expectativas e de competências.

Um exemplo de cuidado com o outro pode ser aplicado na observação que ANDRESSA ALVES faz em autoconfrontação, após intervenção das pesquisadoras, ao indagarem-na sobre o que ela (a policial) faria naquela ocorrência de encontro de cadáver que não havia sido feito. Momento que ela ressalta sobre a importância de estar atento ao outro (o outro policial) que nesse tipo de ocorrência chegam a permanecer por “*duas ou três horas ali esperando*” (p. 3_1ª AS).

00:11:20 ANDRESSA ALVES
Esperando.

00:11:22 PESQUISADORA ESTRANGEIRA
Mas esperando como?

00:11:29 ANDRESSA ALVES
Do lado de fora da casa, esperando do lado de fora da casa, aí tem a situação do desconforto do policial. Se tiver sol, no sol; se tiver chuva, na chuva; se tiver com fome, então fica com fome, com sede. Porque não dá para sair, ao menos que eles peçam uma viatura, que pode estar demandada... é um outro recurso, a gente não sabe se vai estar disponível ou não, para render eles, ou render um deles, já que a ocorrência é deles, para que eles façam sua alimentação, atendam suas necessidades fisiológicas no momento. Então é, frente a essa situação de encontro de cadáver, de homicídio, é muito complicado para o policial de rua.

00:12:12 PESQUISADORA ESTRANGEIRA
Por que?

00:12:14 ANDRESSA ALVES
Por conta dessa demora no atendimento do DML ou IML.
[...]

00:12:45 ANDRESSA ALVES
A gente conversou. É parecia meio assim, é mais uma ocorrência que eu vou ficar aqui esperando a boa vontade, no caso, né, não querendo afrontar a outra organização, mas, assim, né, ficar ali esperando... a chegada... do rabeção, da viatura. (p. 3_1^a AS)

A fala de ANDRESSA ALVES revela um fato comumente vivenciado do contexto policial de encontro de cadáver ou situações de homicídio cujas condições de trabalho extrapolam o atender a demanda da tarefa, indo além, exigindo do trabalhador uma disponibilidade a mais do seu corpo que, nos casos de longas horas de trabalho, negligenciam suas necessidades básicas e fisiológicas. Interessante que tal ponto de análise de ANDRESSA ALVES acaba provocando outras reflexões similares sobre como determinadas condições de serviço afetam a saúde física dos trabalhadores.

Além disso, ANDRESSA ALVES enfatiza que em muitas dessas ocasiões a espera enfrentada pelos policiais militares coloca a Polícia Militar em uma dependência em relação a dois outros órgãos que compõem o sistema de Segurança Pública estadual, no caso, às Polícia Civil e Polícia Científica⁴⁸, e que nesse processo a espera subjuga não só a instituição em si, implicando impactos no trabalho da PMES, sobretudo, no trabalhador em campo, influenciando nas condições de trabalho dos sujeitos. Apesar de a Polícia Militar ter sido a primeira a ser acionada para atender aquela ocorrência, há uma normativa processual que exige a presença do delegado de Polícia Civil e da Polícia Técnico-Científica para realizar a perícia e outras

⁴⁸ A Polícia Técnico-Científica foi criada a partir da emenda nº 117, de 25 de outubro de 2022, da Constituição do Estado do Espírito Santo, sendo esse novo órgão subordinado ao Governo do Estado e à Secretaria de Estado da Segurança Pública, junto à PMES, ao Corpos de Bombeiro e a Polícia Civil. Em seu artigo 128-A fica expresso que à Polícia Científica incumbem as funções de perícia oficial de natureza criminal, os exames periciais laboratoriais, as perícias médico-legais, as perícias em geral, os exames de corpo de delito, as perícias de identificação humana e a identificação civil e criminal. (Constituição do Estado do Espírito Santo [CEES], 1989)

atividades específicas relacionadas a esses casos de morte e/ou de homicídios. Essa diferenciação de funções ressalta o papel da Polícia Civil, encarregada de investigações, e da Polícia Científica, incumbida de procedimentos técnicos como a perícia (Constituição da República Federativa do Brasil [CRFB], 1988), em contraste com a missão da Polícia Militar, cuja função é o de exercer a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública (CRFB, 1988).

Ao ressaltar “*não querendo afrontar a outra organização, mas, assim, né, ficar ali esperando... a chegada... do rabecão, da viatura*” (p. 3_1ª AS), ANDRESSA ALVES se indigna com a dificuldade de a Polícia Civil e Científica terem uma pronta resposta mais efetiva, dado que isso impactará nos trabalhadores policiais militares. A premissa que ANDRESSA ALVES convoca nessa discussão é sobre as reconfigurações dos papéis dos supervisores de policiamento que precisarão fazer seus “jogos de cintura” para tornarem a permanência e a espera dos pms (em ocorrências de encontro de cadáver) mais suportável para quem atende o chamado. Entretanto, um outro ponto chama atenção. A mesma ANDRESSA ALVES que pensa o cuidado com o colega pm nos casos de longa espera do IML, acaba omitindo a reflexão de que o outro órgão (no caso a PC) também é constituída por trabalhadores. No discurso, ANDRESSA ALVES marca bem essa posição quando discorre “*não querendo afrontar a outra organização*”, como se não falasse de pessoas nessa outra instituição e, talvez, por desconhecer a realidade do outro órgão, ela verbalize o órgão PC como uma estrutura “sem gente” e não como trabalho de outros colegas, que também podem estar sobrecarregados.

Em outro trecho, a discussão sobre a falta de cuidado com o outro também encontra vazão nas limitações da própria organização policial que, segundo a narrativa de uma das participantes, “*sufoca o policial*” (Sissi, p. 6_3ª AC).

00:22:41 *POLICIAL PESQUISADORA*

O que seria sufocar o policial? Eu estou utilizando uma palavra que ela falou e aí eu queria saber de vocês.

00:22:48 *PRETINHA*

Posso dar um exemplo, na última sexta feira nós fomos escalados no carnaval, aí tinha um policial que foi escalado compulsoriamente na escala de ISEO, das 10h às 07h da manhã, ele dirigindo como motorista. E das 07h da manhã ele estava escalado na RO, de serviço ordinário, das 07h da manhã até às 07h da noite, ele dirigindo. 24h o policial dirigindo, não tem condição. (p. 7_2ª AC)

No trecho, PRETINHA fala sobre o “*sufocar o policial*” dando um exemplo real em que o trabalhador foi submetido a uma carga horária contínua de 24 horas de trabalho. Segundo ela, não pela própria vontade do pm, mas por uma necessidade da unidade de polícia que, para cumprir determinada meta, opta por ultrapassar os limites de uma jornada de trabalho do policial. Nesse caso, não foi considerado o intervalo necessário e adequado para o descanso e retorno ao serviço, resultando em uma falta de cuidado com o outro. Anteriormente, ao discutir sobre a proatividade, já havia sido destacado o problema da sobrecarga de trabalho que, conforme relatado por BEBETO, culminou na morte de um policial, atribuída às “escolhas” de dobrar turnos de trabalho. Embora no excerto focado por PRETINHA a questão da jornada de trabalho não esteja vinculada à proatividade do policial, mas sim, à necessidade institucional, evidencia-se que a organização do trabalho falha ao não implementar medidas institucionais que possam responder adequadamente aos excessos de horas trabalhadas, ainda mais, reforça Teixeira (2022), a ansiedade, estresse e depressão entre policiais militares estão associados ao aumento de carga horária trabalhada. Minayo et al. (2008, p. 129) também já enfatizavam sobre excessos advindos das rotinas de trabalho e “que tem impacto sobre a saúde física e emocional dos policiais”, principalmente quando trazem à reboque o acúmulo de horas de trabalho. Segundo as autoras, a falta de descanso e as negativas quanto às pausas necessárias no trabalho policial aumentam o contato com os elementos danosos que podem levar à falta de concentração, à diminuição da

performance no trabalho, além de problemas de saúde a longo prazo, incluindo distúrbios do sono, problemas cardiovasculares e uma série de questões relacionadas a precarização da saúde mental. Conforme cita Lancman (2019):

A precarização também pode atingir a saúde dos trabalhadores, em especial a saúde mental, com a perda de sentido das tarefas e a impossibilidade de fazer um trabalho de qualidade, segundo valores e princípios éticos, levando o trabalhador a um processo de dissonância cognitiva entre aquilo que acredita e o que é obrigado a realizar. (p. 2)

Ademais, não se pode desconsiderar que no trabalho policial militar existem determinadas peculiaridades, como o estado de permanente alerta e a situação de constante vigília que, sobremaneira, colocam o policial a um nível de sobrecarga sobre a saúde mental. Neste contexto, é fundamental considerar as observações de Minayo et al. (2008), que explicitam: “Hoje, estudos baseados na prática clínica têm mostrado que, em lugar de um transtorno de estresse pós-traumático, de etiologia bem definida, muitos indivíduos – inclusive os que estão em situação de guerra – desenvolvem uma forma de ‘alerta permanente’ que, ao mesmo tempo, provoca fadiga e é proteção diante do perigo” (p. 218-219). Esta condição de “alerta permanente” ressoa sobremaneira com a realidade enfrentada pelos policiais militares, sugerindo uma complexa interação entre a necessidade de manter-se vigilante e as consequências dessa prontidão constante para a saúde mental. Segundo Magalhães (2022), essa realidade pode acometer o trabalhador a um “quadro patológico, como ansiedade, depressão, estresse agudo, dentre outros” (p. 161). A situação descrita também levanta preocupações sobre o bem-estar emocional dos policiais e a sua capacidade de manter relações familiares e sociais saudáveis, considerando que os momentos de lazer são imprescindíveis para reequilibrar a vida (Almeida & Merlo, 2008; Minayo et al., 2018).

Em contraste com as reflexões anteriores em que se identificam dificuldades da organização do trabalho na colaboração mais efetiva sobre o cuidado com o outro, observou-se nas falas dos participantes THAMIRES e DUNGA alternativas possíveis que aproximam esse cuidado com as formas de exercer a hierarquia na Polícia Militar.

00:11:51 PESQUISADORA PRINCIPAL
Pra ser oficial precisa ter cuidado, mas por quê?

00:11:51 THAMIRES
O peso das nossas ações, daquilo que a gente transmite, daquilo que a gente fala, as nossas escolhas como atitude pesam muito mais. Porque não são só escolhas nossas, são escolhas em cima de várias outras pessoas que são da nossa sociedade. Por isso que eu acho que a gente tem que cuidar.

00:12:18 DUNGA
*Na Polícia Militar, com o nosso órgão oficial lá, nós temos duas estruturas de hierarquia muito rígidas, o problema é que muitas vezes nós vemos essa hierarquia somente como uma forma de exercer poder sobre o outro. Mas, na verdade, a sua vista é uma forma de **exercer cuidado sobre o outro**. Então, independente de você entrar, ser oficial, você é responsável pelo camarada que está logo abaixo da sua hierarquia” (p. 3_1^a AC)*

A pergunta da pesquisadora principal, “*para ser oficial precisa ter cuidado, mas por quê?*”, coloca em exame as implicações éticas sobre o papel do oficial. Nesse sentido, THAMIRES analisa o cuidar como uma ação daquele que se encontra em um nível de escalonamento superior a outros e que, por essa posição ocupada, acaba por interferir nas vidas das pessoas sobre sua liderança. Ressalta-se que na PMES os policiais tendem a valorizar o que “é prático”, assim, o sentido que produz o ato, o gesto, as práticas de cuidar tem um efeito diferente do que o “discurso” do cuidar. Por isso que se aprecia na PM uma máxima que diz o seguinte: “a palavra convence, porém, o exemplo arrasta”. O que se circunscreve dessa sentença é a ênfase dada ao fazer e às ações concretas, desempenhadas no exercício da atividade policial, que valham como gestos reais que conduzam outros trabalhadores a se reconhecerem nessas práticas. Já mencionava Freire (1996) sobre diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, porque, de forma semelhante ao que é

depreendido daquele axioma policial, o discurso sem prática vira verbalismos e o que se valoriza no seio policial são as práticas de cuidado.

Nessa conjuntura de análise, se se reconhece que as ações de superiores possam influenciar trabalhadores de outros níveis hierárquicos, chama-se atenção para os valores e princípios éticos que nortearão os gestos daqueles alçados à posição de exemplos aos demais, pois, não se nega que a conduta humana pode, em sua versão mais perniciososa, alienar e servir como manipulação de grupos. Logo, o exemplo que possa ser reconhecido como capaz de produzir cuidado com o outro precisa passar pelo crivo do trabalho ético, inclusive, criando oportunidades para o surgimento de novas formas de expressão do cuidado.

Na fala da THAMIRES também é bastante evidente a correlação que ela faz do trabalho do oficial como uma atividade em que é possível fazer escolhas – *“as nossas escolhas como atitude pesam muito mais* –, porém, carregada de muita responsabilidade. THAMIRES não para aí. Ela remete essa responsabilidade ao outro que é parte dessa construção social – *“Porque não são só escolhas nossas, são escolhas em cima de várias outras pessoas que são da nossa sociedade”*. Tem um gênero operando aí nesse trabalho do oficial que permite escolhas e que considera que as decisões têm impactos em ampla medida na vida das pessoas. Porém, se até aqui ela usa o *“nossas”*, remetendo a um coletivo genérico, observa-se que a partir da responsabilidade, da dimensão dos valores em jogo, ela toma uma posição de estilização dentro de um campo possível do gênero: *“Por isso que eu acho que a gente tem que cuidar”*. Ora, não é ela sozinha que tem que cuidar. O *“a gente”* aparece na fala dela nesse espaço em que ela julga fazer parte desse grupo de quem deve cuidar. Ela toma uma posição nesse lado do gênero profissional que cuida. E, na sequência, a fala de DUNGA reforça esse debate de gênero, essa posição que THAMIRES defende, quando ele cita que apesar da estrutura rígida existente da hierarquia na PM, uma parte dessa hierarquia *“é uma forma de exercer cuidado sobre o outro”*. O outro lado da hierarquia, que também

conforma um gênero profissional mais endurecido, é o que percebe a hierarquia “*somente como uma forma de exercer poder sobre o outro*”.

Conforme mencionado, há uma forma histórica de conceber o trabalho policial militar pela sua rigidez verticalizada, DUNGA comenta sobre isso em sua alocução “*o problema é que muitas vezes nós vemos essa hierarquia somente como uma forma de exercer poder sobre o outro*” (p. 3_1^a AC). Entretanto, ao complementar com a frase “*Mas, na verdade, a sua vista é uma forma de exercer cuidado sobre o outro*”, DUNGA identifica que o processo de trabalho pode levar a uma reconfiguração do que se projetou historicamente sobre a hierarquia, mobilizando uma outra estrutura, qual seja, a de produzir cuidado. Para tanto, seria fundamental uma mudança de ponto de vista do próprio trabalho, entendendo que as ordens emanadas podem ser interpretadas à luz das próprias experiências dos trabalhadores, e/ou dos valores institucionais que permitam passagem para compreender que há vida no trabalho, e/ou dos conhecimentos apreendidos como policial, dentre outros valores pessoais e sociais construídos em meio a essa atividade de trabalho de policial. Não se trata de algo simples, é uma transformação bem complexa. O que esse trecho de diálogo parece apontar é que com essa mudança de postura, espera-se criar espaço profissional capaz de implicar cuidado com o outro e responsabilidade com o “*camarada que está logo abaixo da sua hierarquia*” (Dunga, p. 3_1^a AC), ultrapassando os limites prescritivos da hierarquia, ampliando as escolhas e permitindo abertura do gênero a novas possibilidades. Isso exigirá um romper com o que se pensa sobre o poder hierárquico verticalizado, ainda que esse poder seja cheio de matizes e negociações (Magalhães, 2015, 2022). Percebe-se a partir dessa postura, uma forma de oxigenar o trabalho na PM e, assim, ampliar o poder de agir dos trabalhadores.

Interessante observar os significados que o cuidar tomou com as análises dos participantes, isto é, aparecem conectados com uma ética do trabalho desses policiais e Clot

(2010b) já havia chamado a atenção para o fato da ética ser compreendida como uma dimensão que emerge da própria atividade e das relações entre os trabalhadores. Esse entendimento é ampliado quando se considera a perspectiva de que:

o plano de produção das normas e valores que se territorializam no gênero em modos de agir e não-agir, de dizer e não-dizer, em situações precisas, compõe-se num jogo de indeterminação como um plano ético, ou seja, um corpo coletivo cujas funções e sentidos se desmancham, se tensionam e estão sempre em formação em função das variações do real. É o plano da informalidade que garante e sustenta a produção ética no trabalho (Zamboni, 2014, p. 106).

Esta visão sugere que a ética, longe de ser um conjunto estático de regras ou prescrições morais, é uma construção coletiva em constante evolução, que se transforma e responde às variações do real. A ética no trabalho policial, portanto, não pode ser reduzida a comportamentos que são avaliados a partir de um código moral externo, mas deve ser entendida como um processo dinâmico de produção de subjetividade, cujas práticas de cuidado, a solidariedade entre os trabalhadores e as decisões tomadas em momentos críticos refletem um polo de tensionamento das regulações pelas normatizações e codificações sociais. Esta análise reconhece a complexidade da ética no trabalho policial como um fenômeno emergente das interações cotidianas e das práticas de trabalho. Ela destaca a importância de olhar além das normas formalizadas e reconhecer o papel dos trabalhadores frente às imprevisibilidades e das relações interpessoais na configuração da ética profissional. Ao fazer isso, reconhece-se que a ética é forjada no calor da situação, nas decisões difíceis e nas ações cotidianas, refletindo um compromisso contínuo com os valores compartilhados e a responsabilidade mútua entre os policiais.

Sobre a compreensão com o outro há um exemplo em autoconfrontação, trazido por ANDRESSA ALVES, que singulariza uma situação vivida na ocorrência do CEC em que ela identificou a necessidade de olhar o outro para além das circunstâncias imediatas. Assim, reconhece que emoções, sentimentos e estado mental influenciam o comportamento humano e merecem ser considerados em contextos de ocorrências.

01:06:32 ANDRESSA ALVES

*As convicções do que cabe a polícia e do que não cabe à polícia. E uma outra pessoa alterada, que além de estar embriagada, o marido dela tentou se matar. Então a pessoa está emocionalmente perturbada, não tá bem, não tá normal. Então tem que ter também esse lado, vamos dizer assim, empático. Essa **compreensão do outro** né. Ela tá embriagada. O marido dela tentou se matar na frente dos filhos. (p. 14_1ª AS)*

Na PMES os conhecimentos difundidos em torno de ocorrências de crise, como a do CEC vivenciada por ANDRESSA ALVES, tem como premissa a resolutividade a partir de uma negociação empática. Detalhe, Clot (2010b, p. 167) reforça sobre o uso da negociação no trabalho como uma espécie de “regulador”⁴⁹ da atividade funcional capaz de mobilizar segurança, tanto na saúde do trabalhador, quanto nas questões afetas a logística e as instalações do órgão. Faz-se, por obséquio, essa adjetivação para demonstrar que os protocolos para esses tipos de ocorrências são baseados em uma escuta de forma que o policial saiba “ler as necessidades do outro” (Souza, 2010, p. 110) no passo que consiga estabelecer uma “conversação aberta, real e sincera” (Souza, 2010, p. 111), isto é, aqui os procedimentos caminham no sentido de que o diálogo baseado na confiança com o outro é a chave mestra para resolução do evento crítico. Estamos falando de um diálogo capaz de resolver uma crise, bem diferente da aplicação mecânica da lei. A PMES é uma referência em resolução de crises a partir da negociação policial e tal conhecimento tem sido disseminado

⁴⁹ Em Clot (2010b, p. 167) ele enfatiza sobre a negociação como parte do trabalho coletivo, um instrumento que a CA reflete como fruto da elaboração do gênero profissional. São as alternativas criadas pelo coletivo de trabalho que mobilizam determinados instrumentos genéricos, pois, nas palavras de Clot, “caso contrário, crescem os riscos de desregulação da atividade individual”. Dessa citação extraímos a palavra “regulador” em reflexão a tal contexto do coletivo de trabalho que utiliza desses instrumentos genéricos para mobilizar os ajustes e os jogos de cintura no trabalho, assim, a regulação vista por esses prismas.

de uma forma institucionalizada, ao longo dos últimos 18 anos⁵⁰, aos policiais na condição de primeiros interventores desse tipo de ocorrência. Vale fazer essas menções, pois o que ANDRESSA ALVES traz desse modo empático e da compreensão do outro pode ter sido um aprendizado dessa faculdade ensinada no contexto de negociação policial na PMES. Assim, ela também, como uma policial detentora desse conhecimento disseminado, não só vivencia, como enfatiza os caminhos para solucionar aquela crise com o CEC a partir dessas habilidades de se colocar no lugar do outro e buscar estabelecer uma conexão que possa facilitar a resolução do conflito de maneira mais pacífica e construtiva. Há uma ancoragem dessa postura tomada por ANDRESSA ALVES a partir de uma dimensão impessoal, possivelmente desdobrado a partir da formação, porém que teve espaço de estilização, levando em conta valores específicos (exemplo, de uma dimensão pessoal de empatia e de escuta do outro), aprendidos, mas também, pensados diante da postura do capitão supervisor. Portanto, houve um exercício de estilização em jogo e isso vai ampliando as gamas de possibilidade de agir.

Em uma outra discussão de autoconfrontação, complexa pelo ponto de vista das sensações geradas com a vitimização fatal de dois policiais em serviço, PELÉ traz à tona uma análise a partir de um olhar de compreensão com o outro, sensível às dinâmicas da vida, evidenciando um panorama rico em reflexões sobre vulnerabilidade, cooperação e o luto compartilhado entre os membros da corporação.

00:17:15 POLICIAL PESQUISADORA

Vou passar para o próximo ponto. Nesse próximo ponto nós temos três trechos. Trecho 12, trecho 13 e trecho 14. (os áudios são disparados na autoconfrontação de Pelé)

⁵⁰ Faz-se esse registro de 18 anos, tendo como marco o 1º Curso de Negociação de Crises com Reféns Localizados na PMES, realizado em meados de 2006, e que hoje já se encontra na sua 6ª edição. Esse curso tem como unidade promotora o Batalhão de Missões Especiais (BME) e a forma como tem sido conduzido passou a ser visto como referência nacional, inclusive, segue apontado por alguns entusiastas como de qualidade superior ao curso de Negociação de Crises com Reféns na Polícia Militar de São Paulo, cuja primeira edição se deu em 2001 (Souza, 2010, p. 127).



aonde ocorreu a emboscada que vitimou fatalmente dois pms em outubro de 2022 //

Disse o policial que até hoje ele fica psicologicamente abalado por lembrar dessa cena e a parceira dele sequer voltou ao serviço ativo, depois desse episódio. //

"nossa vida, a gente está muito vulnerável!"

(trecho 12) Voz 43 24'20 a 25'47

(trecho 13) Voz 43 27'40 a 28'31

(trecho 14) Voz 43 28'50 a 28'57

00:20:20 POLICIAL PESQUISADORA

Ok, são esses três trechos apontados. Poderia falar sobre eles.

00:20:24 PELÉ

É uma ocorrência que marcou muito dentro da polícia militar, porque do que eu me lembre foram poucos casos de policial que faleceu em serviço. Lembro de um incidente de tiro no 6º BPM, mas de que foi vitimado em serviço, não me vem à memória. Mas esses foram os dois policiais, né. E fica muito vivo na mente da gente e continua e assim... **quando falece um policial, principalmente em serviço, assim, durante o serviço a gente sente como se tivesse acontecendo com a gente e é muito ruim.** E assim, eu comecei a pensar... **o que eu deveria ter feito, ou o que eu posso fazer para evitar que esse tipo de coisa aconteça?** E aí eu analisei muito as circunstâncias, mas é claro que é uma análise que não tem muita validade, porque aqui da Academia a gente vendo e ouvindo as imagens que eles falam e foi uma situação que todo mundo comenta, uma situação trágica. **Que eles aplicaram a técnica e foi uma situação muito...a geografia do lugar, a escuridão contribuíram para esse desfecho trágico que dificilmente os policiais agiriam de uma forma diferente, né.** Então, eu acho que... **eu cheguei ao bom senso de que parte importante é prezar sempre para o treinamento, lembrar sempre às viaturas, às guarnições, de que a vida deles também é importante e se necessário, se eles acharem conveniente, pedir apoio, não atuar sozinhos, né, não fugir do dever, mas não colocar sua vida em risco deliberadamente. Aí depois me veio o seguinte questionamento, né, o que fazer agora com os policiais que ficam, que passaram por tudo isso e que continuam trabalhando.** Teve a situação do (cita o nome do ME do dia do estágio) que falou sobre o Major, né. **Me coloquei no lugar do Major também, né.** Qual o motivo daquela viatura estar lá também, talvez tinha um motivo plausível da viatura estar lá naquele momento. Talvez até mesmo para garantir a prisão daquele que vitimou os policiais. Pelo que o policial deu a entender, foi um pouco ríspido o que o Major determinou naquele momento de luto dos policiais ter exigido de uma forma tão direta. Ainda que o policial tenha relatado que estava em um clima tenso, que tinha sangue na viatura, pois não... eu tentei olhar pelo lado do major também e eu acredito que razoavelmente o major deve ter tido os motivos dele, mas talvez caberia o major ter chegado, olha, eu preciso por conta disso, isso vai ajudar a gente nisso e se você não conseguir eu vou ver com outro policial, mas eu preciso disso o mais rápido possível que é para garantir isso, aquilo ou é por conta dessa diligência. **Porque quem sente muito isso é o policial que está na rua, porque ele é**

... o primeiro pensamento que você tem é ficar consternado em relação aos seus colegas, segundo pensamento é o seguinte, o que fez ser ele que não poderia ser eu. É a mesma coisa, poderia ser eu. A única diferença é que a ocorrência foi pra ele e não foi pra mim. Se fosse pra mim o desfecho seria o mesmo, aí você pensa na família. Eu, pelo menos, penso num dos policiais que foram formados com a gente aqui né. E é interessante que você vem aqui e aí.... (25'14 choro do participante). (pp. 5 e 6_2ª AS)

As duas imagens capturam o cenário onde os dois policiais foram mortos. Na foto à esquerda é possível observar a viatura posicionada de maneira idêntica ao veículo que transportava os comparsas dos atiradores, de acordo com informações obtidas por meio das gravações de áudio dos próprios policiais durante etapa de EPS. O caminhão que aparece estacionado é o mesmo que estava presente no dia do ocorrido, mantendo-se na mesma posição. De trás desse caminhão, o casal de criminosos apareceu e efetuou disparos contra os policiais pelas costas, os quais não tiveram nenhuma oportunidade de defesa. Na sequência, a pesquisadora instiga PELÉ para tecer seus comentários no que ele revela não apenas a dor e a busca por sentido diante da morte, mas também, demonstra a empatia e a identificação com os colegas falecidos, visto passarem por pejejas semelhantes que podem custar a perda da vida, “... o primeiro pensamento que você tem é ficar consternado em relação aos seus colegas, segundo pensamento é o seguinte, o que fez ser ele que não poderia ser eu”. Essa consciência compartilhada dos perigos do ofício é refletida por PELÉ (p. 5_2ª AS), sendo que ele se autoquestiona sobre “o que eu deveria ter feito, ou o que eu posso fazer para evitar que esse tipo de coisa aconteça?”, ao mesmo tempo em que tenta responder, refletindo sobre estratégias e medidas preventivas para mitigar os riscos, seja pela manutenção de treinamentos e pelo apoio entre as equipes.

Outra característica da compreensão do outro trazida em autoconfrontação é a postura tomada por PELÉ quando ele, mesmo nesse momento reflexivo, não atribui culpa aos vitimados, ao contrário, ele faz uma leitura do cenário a partir das circunstâncias apresentadas de que “eles aplicaram a técnica e foi uma situação muito...a geografia do lugar, a escuridão contribuíram para esse desfecho trágico que dificilmente os policiais agiriam de uma forma

diferente, né” (Pelé, p. 5_2ª AS), reconhecendo as complexidades envolvidas na ocorrência. Sobre o culpabilizar o outro, Clot (2020, p. 73) já ressaltava que “nós estamos condenados ao jogo de escolhas culpabilizantes entre o bom e o mal gesto”, isto é, uma indicação de que nas interações profissionais há uma cultura de culpabilização dentro de uma dicotomia do bom e do mau, infringindo as possibilidades de fomento de um ambiente em que a compreensão e a análise reflexiva das práticas sejam incentivadas.

Um outro aspecto da compreensão com o outro extraído da análise de PELÉ diz respeito a empatia aos policiais que estiveram no cenário de morte “*Aí depois me veio o seguinte questionamento, né, o que fazer agora com os policiais que ficam, que passaram por tudo isso e que continuam trabalhando*” (Pelé, p. 5_2ª AS). Por mais que policiais passem por períodos de treinamentos específicos que também inclui um processo de preparação para enfrentamento de situações extremas e, no caso policial, os cenários extremos envolvem exposição à violência e à morte, esses profissionais não estão imunes aos efeitos traumáticos dessas experiências. Já apontava Dejours (2012) sobre os efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores submetidos a situações extremamente traumáticas, constrangedoras, consideradas emocionalmente pesadas, incluindo suicídios. Neste contexto, a reflexão de Dejours e Bégue (2010) se torna especialmente pertinente ao destacar a grave consequência da ausência de um ambiente de trabalho que promova a ajuda mútua e a solidariedade – ou que tente silenciar situações tão pesadas como as que passaram os policiais que presenciaram a cena dos dois policiais mortos. Esses dois autores (Dejours & Bégue, 2010) argumentam que a erosão das práticas de apoio coletivo, substituídas por uma cultura de isolamento em que prevalece a máxima do “cada um por si”, e a solidão se torna a norma, pode ser devastadora para aqueles que enfrentam traumas. Às vezes, a corporação acaba por fortalecer esse isolamento depois de casos extremamente traumáticos, talvez como uma contramedida em defesa institucional de um órgão que não tenha seus fluxos bem delineados para agir em

casos como o que vitimou seus dois pms. Portanto, o suicídio pode emergir como uma dura realidade para os policiais que permanecem, caso não sejam cultivadas e reforçadas as necessidades de reconstruir espaços de trabalho em que o coletivo possa atuar como um sistema de suporte, prevenindo assim as descompensações emocionais e psicológicas que podem levar a desfechos trágicos. Acerca desse contexto pode se citar o desenvolvimento de transtornos de estresse pós-traumático (TEPT) (Feitosa et al., 2021), episódios de estresse (Pinheiro & Farikoski, 2016; Lima et al., 2020), depressão, ansiedade, conforme citam Minayo et al. (2011), impactando toda a vida desses sujeitos.

Destarte, vigora uma lei ordinária no estado do Espírito Santo, a Lei 6.130, de 09 de fevereiro de 2000, que dispõe sobre a assistência psicológica a policial militar, civil e corpo de bombeiro militar que, no exercício das funções, possam se envolver em ocorrência que resulte morte de outro militar ou de civil. Percebe-se que de forma temporal, a PMES reforça sobre as prerrogativas da lei com a edição de normativas internas⁵¹, indicando o setor competente da PMES que prestará essa assistência e, no caso, trata-se da Divisão Corporativa de Promoção Social da Diretoria de Saúde da PMES (DCPS/DS). Além disso, essa normativa indica que o encaminhamento dos policiais pode ser realizado a pedido das unidades ou por procura espontânea por parte dos militares. Portanto, a questão indica que tem sido pensado sobre a necessidade de apoio psicológico aos policiais, mas também, sugere uma reflexão sobre criação de políticas de saúde mental para ampliar as redes de apoio dentro dos grupos de trabalho dos policiais, principalmente quando se considera, pela fala de PELÉ, que o sentimento de solidariedade existente entre os policiais cria espaços para que tais empreendimentos na saúde mental e do trabalhador sejam considerados.

⁵¹ Para o caso em tela, foi publicado uma Comunicação Interna (CI) nº 012/2024, de 28 de março de 2024, da seção administrativa e atenção social ao chefe da seção de saúde mental e atenção social/DCPS/DS, reiterando sobre esse apoio psicológico aos pms diante do aumento de ocorrências traumáticas envolvendo policiais militares, bem como vitimização de policiais militares.

Um outro aspecto que envolve compreender o outro foi demonstrado quando PELÉ disse: “*Teve a situação do (cita o nome do ME⁵² do dia do estágio) que falou sobre o Major, né. Me coloquei no lugar do Major também, né*” (p. 5_2^a AS). Apesar do ME do dia de estágio ter trazido uma reflexão crítica à abordagem realizada pelo Major, PELÉ analisa com maturidade profissional o processo de trabalho nesse cenário de morte, tentando enxergar pela lente da chefia superior. Nessa releitura, PELÉ indica que há outras responsabilidades que precisam ser consideradas nas relações de comando dentro da instituição e que podem ter provocado a reação do Major de determinada maneira com aquele ME.

Em síntese, a reflexão sobre os pontos do cuidado, da proatividade, da orientação e do dar apoio demonstram distintas posições que circulam no espaço laboral policial militar, representando diversos sentidos existentes no trabalho. Esses saberes produzidos em meio ao trabalhar policial, quando integrados a uma visão do bem comum, complexificam os recursos que conformam o gênero profissional, ampliando o poder de agir e potencializando o desenvolvimento profissional. No entanto, a limitação dessas ações pode restringir o poder de agir dos trabalhadores e do coletivo, chamando atenção sobre a importância de criar um ambiente que valorize e estimule essas dimensões para a continuidade da prática profissional dos futuros oficiais da Polícia Militar.

4.2 Percepção do Estágio no Desenvolvimento dos Saberes: As Múltiplas

Contradições da Atividade Policial Militar

Pensar a temática “percepção do estágio no desenvolvimento dos saberes” surgiu como um dos objetivos específicos desta pesquisa e como ponto de análise em CA, considerando que o trabalhador, no choque com a realidade (aqui representada pelo estágio

⁵² “ME”, a sigla significa Militar Estadual, muito utilizada na escrita da PMES e, também, na fala dos policiais para sintetizar a expressão policial militar estadual.

dos futuros oficiais da PMES), isto é, diante dos conflitos reais em que eles experienciaram o exercício de suas funções puderam revelar as dificuldades “em determinar o que de fato é a tarefa do policial militar”, parafraseando Magalhães (2022, p. 201), marcando uma das contradições sentidas. Monjardet (2012) já alertava para a falta de uma concordância no que tange às atribuições do trabalho policial ao afirmar que não há “um consenso sobre a definição de seu trabalho legítimo” (pp. 189-190), discurso esse que faz com que policiais olhem algumas dessas atribuições como algo fora da função deles, o que produz uma carga afetiva que pode “*acabar marcando*” a carreira policial, conforme menciona uma das entrevistadas citada no próximo parágrafo. Por um outro lado complementar, não se pode olvidar que a natureza do “objeto” do trabalho policial militar é de uma prestação de serviço ao outro, indo mais à diante, em que “o objeto do trabalho [...] é [...] a vida do outro” (Clot, 2010b, p. 281), cujos métodos empregados para atingir os resultados dessa natureza de ofício são complexos, refletindo a diversidade de valores, expectativas e normas sociais que permeiam as dinâmicas desse serviço.

00:02:41 MARTA

[...] a gente se depara com ocorrências que talvez... vão acabar marcando pelo resto de nossa carreira e querendo ou não a gente fala que **o policial abraça muita coisa** [ênfase adicionada] que talvez, não necessariamente, seria nossa função, né (p. 1_3^a AC).

A passagem em que MARTA relaciona as marcas deixadas na carreira a partir de experiências específicas e a ideia de que “*o policial abraça muita coisa*” destaca a dimensão da atividade real, conforme conceituada por Clot (2010b). Experiências desafiadoras que exigirão do trabalhador um agir para “lidar com as contingências que o contexto traz” (Pinheiro et al., 2016, p. 113). A atividade real é recheada dessas contradições, por isso que Clot (2010b) afirma ser a atividade fruto de um trabalho vivo. Acontece que, pelas falas dos policiais autoconfrontados, parece faltar uma troca entre eles, um diálogo construtivo entre os pms, em que seria possível formar uma malha orientativa, a fim de mobilizar os sujeitos para agir diante desses conflitos inerentes à profissão.

00:07:30 MARTA

Ah... a gente discute muito com relação a isso aí. Vou te dar um exemplo. Ocorrência de suicida na terceira ponte, isso é função de polícia, é função de bombeiro. É não é... aí chegou-se a um consenso de que se for uma situação de que não tenha utilização de nenhum tipo de arma, aí é bombeiro. Mas se você chega lá e a pessoa está com uma faca já não seria mais ocorrência de bombeiro, mas de polícia. Estou dando esse exemplo pra ficar bem claro. Mas no cotidiano, no dia a dia, a Polícia Militar ela acaba atendendo diversas ocorrências que não seria a situação dela (p. 2_3^a AC).

Outra discussão trazida por MARTA sobre atendimento de ocorrências por parte da PM "que não seria a situação dela" foi exemplificada com as ocorrências de suicídio que ocorrem na terceira ponte, elo entre os municípios de Vitória e Vila Velha, e que a depender da situação ou deverão ser geridas pela polícia, ou pelos bombeiros. Destarte, além de considerar as responsabilidades de cada órgão, aquele que primeiro chegar ao local do evento crítico deverá fazer uma interpretação da situação na prática e tomar a decisão, isto é, a depender da presença ou ausência de uma arma, a ocorrência será da pm ou do bombeiro, respectivamente. Uma mudança de chave, em um contexto complexo de ocorrências de crise, que demonstra como as regras podem ser flexíveis e situacionais, sobretudo, uma mostra de que para analisar o trabalho em CA é necessário compreender as experiências concretas. No caso acima, não apenas em termos de quem deve fazer o quê, mas principalmente em como as definições do agir da ocasião, em uma via de mão dupla, são afetadas pela atividade real e afetam a atividade dos profissionais envolvidos. E o que pensar sobre a situação inusitada, narrada por PRETINHA, ao ser acionada para lidar com uma boiada na rodovia?

;

00:09:43 PRETINHA

Continuando nessa discussão das funções que não competem à polícia, a minha viatura foi chamada para verificar boiada na rodovia. Chegando lá falamos assim, Ciodes tem uma boiada na rodovia. E agora? Não, tira o boi da pista. Como? Como você quer que eu tire esse boi todo da pista? E aí o sargento de muita boa vontade começou a tocar o boi da pista, a boiada, para um terreno baldio. (p. 3_3^a AC)

Embora a remoção de animais de uma rodovia não se enquadre tradicionalmente nas funções da polícia militar, a iniciativa do sargento para resolver o problema reflete o jogo de

cintura profissional, talvez até mesmo para não ocorrer a espera por outro órgão responsável por essa fiscalização, lembrando o caso citado por ANDRESSA ALVES da espera de horas e horas de outro órgão em casos de encontro de cadáver por parte da PM. Ao passo que a fala de PRETINHA parece contestar o centro de operações (Ciodes), evidenciando uma tensão entre a expectativa social sobre a função da PM, a expectativa daquele que passou três anos em uma academia de polícia para se tornar oficial de polícia e a realidade imprevisível do trabalho no cotidiano que, segundo Clot (2010b), é frequentemente marcada por um descompasso entre o prescrito e o vivido, "como o que se tinha feito a contragosto" (Clot, 2010b, p. 104). Interessante que o Ciodes "repassa" essa expectativa social ao operador final que está na viatura, ou seja, mesmo internamente, não se resolve essa contradição. A expressão supracitada de Clot (2010b) ilumina a experiência de realizar tarefas fora do escopo da profissão, não por desejo próprio, mas por uma necessidade emergente, que acabou por exigir do sargento uma solução improvisada para um problema não previsto. Mas, também é preciso lembrar dos limites das responsabilidades profissionais que precisam ser analisadas pela narrativa de PRETINHA e da necessidade de apoio e de recursos adequados para enfrentar os desafios do trabalhar. E quando os recursos de outros órgãos estão limitados, então, chama a polícia?

00:15:20 *BEBETO*

Posso dar um exemplo, eu já ouvi muitos antigos falarem, eu não cheguei a presenciar, mas os mais antigos falam que isso, não sei se aconteceu ou se foi discutido, é, eles falaram, cara, preservação da ordem pública é muito amplo. O que uma vez aconteceu? Greve de motorista de ônibus. Não sei se aconteceu ou se eles chegaram a discutir que colocariam policiais para dirigir ônibus. Aí você fala, é ordem pública. A coletividade está sendo prejudicada, tá. Mas é papel da polícia dirigir ônibus?

00:16:21 *PESQUISADORA ESTRANGEIRA*

E aí, é?

00:16:27 *BEBETO*

Não (risos).

00:16:27 *POLICIAL PESQUISADORA*

Mas vai, como que é? Não é papel de polícia, mas vai dirigir?

00:16:30 *BEBETO*

Então, só que muitas vezes vão nos incumbir porque parece que, nossa condição, o (cita nome de colega não presente) gosta muito de dizer isso, por caso de nosso sobrenome militar, a gente tem isso, é, dê-nos a missão, não pergunte se é nossa, não pergunte do que somos capazes, dê-nos a missão. Só paga a missão que a gente vai ter que cumprir. Legalmente, né, a legislação nos impõe isso.

00:16:57 *POLICIAL PESQUISADORA*

Isso é por ter um sobrenome militar ou é por conta da legislação?

00:17:02 *BEBETO*

Os dois. Uma coisa interfere na outra, porque se a gente tem uma legislação e eu por ser militar eu falo assim, olha, eu entendo que isso aqui não é meu papel. Então, mas eu tô te mandando, eu sou mais antigo e eu estou te mandando, você vai lá. (p. 5_3^a AC)

O diálogo entre BEBETO e a POLICIAL PESQUISADORA registra um episódio, ocorrido durante uma greve de rodoviários urbanos no Espírito Santo na década de 1980, que culminou com policiais assumindo o papel de motoristas dos ônibus para garantir a retomada da circulação dos coletivos. Essa situação, conforme relatada por aqueles que vivenciaram os eventos da época⁵³, foi marcada por questões de ordem pública que influenciaram a decisão de atribuir aos policiais a condução dos ônibus na capital. A discussão dessa história que perpassa o tempo e é rememorada por BEBETO, narração bem figurativa que serve como uma memória anedótica e, ao mesmo tempo, icônica, sublinha uma determinada cultura social e seus enfrentamentos, quase um folclore. E isso chama atenção, pois ela estabelece ligação com os sentimentos e as contradições vividas cotidianamente por todos. Mesmo que

⁵³ Diante do relato de BEBETO, essa policial pesquisadora optou por buscar informações sobre a veracidade do ocorrido a partir do contato com policiais que hoje já se encontram aposentados, ou seja, na condição de reserva remunerada (RR) da corporação. O primeiro contato com um sargento RR que incorporou no ano 90 na PMES disse que o fato foi anterior a entrada dele na corporação, que ele também ouviu dizer que policiais conduziram ônibus na capital capixaba durante uma greve dos rodoviários. As informações mais precisas foram obtidas com uma capitã RR, oficial do quadro administrativo, que além de relembrar o nome do líder sindicalista passou a relatar que os policiais chegaram a dirigir os ônibus, que a situação era de desordem total próximo a antiga escola técnica (atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo - IFES) e o então líder sindical, diante do contato político com governantes da época, conseguiu que essa determinação de os policiais dirigirem os ônibus fosse efetivada, tendo em vista que a greve foi iniciada por opositores dele, ou seja, de outros sindicatos, e essa era uma forma de ele tentar diminuir as pretensões de seus opositores a partir do uso da própria força do estado.

esses episódios antepassados não sejam dados devida importância no mundo do trabalho, eles marcam a coesão de um grupo.

Ante isso, BEBETO reflete sobre a ampliação do conceito de preservação da ordem pública, a partir da diversidade de interpretações, principalmente do que constitui a "ordem" e o "público". Como esses termos não são estáticos, variam conforme o contexto cultural, social, político e econômico, o que pode ser considerado essencial para a preservação da ordem pública em uma sociedade pode ser visto de modo diferente em outra. Também por isso que o discurso de preservar a ordem colide com o que é ou o que não é papel de polícia, e traz incertezas, no caso exemplificado da atribuição que foi conferida mesmo que temporariamente aos policiais. Em Serrano (2019, p. 46) há uma interpretação dos “limites não muito claros sobre o que possa vir a ser, de fato, essa atribuição policial, diante da expressão genérica de preservação da ordem pública”. Tal indefinição impõe aos policiais dúvidas sobre os limites de ação, uma vez que nem mesmo a estrutura organizacional da Polícia Militar é capaz de oferecer respostas mais precisas.

Esse debate sobre os limites ilimitados do conceito de ordem pública abre espaços para que as resoluções dos problemas sejam feitas de modo hierárquico, tal como expressou BEBETO: “*estou te mandando, você vai lá*”, uma reescrita do clichê “eu mando, você obedece”, discutidos por Magalhães (2015), Minayo e Souza (2003) e Serrano (2019). Nesse modo de trabalho pautado em uma hierarquia do mando, percebe-se que se impõe tradições de estilização e de gestão que parecem ser opostos ao que ANDRESSA e MARTA valorizam, sinalizando contradições do gênero profissional, ou seja, há escolas genéricas distintas (escola no sentido de um sistema de ideias que legitima o interesse daquele grupo) que pela composição já delimitam vivências contraditórias umas das outras.

As expectativas quanto ao papel da PM mencionado por BEBETO - que acreditava não caber a um policial militar a função de "dirigir ônibus" naquele contexto - foram minadas

pela lógica desse mando e do controle da instituição quando ele afirma “*Então, mas eu tô te mandando, eu sou mais antigo e eu estou te mandando, você vai lá*”. Interessante que BEBETO, mesmo sem ter a certeza da existência desse evento grevista – sequer ele era nascido à época –, trouxe esse dilema da ordem interna da corporação como algo que não seja possível contrapor. Ou seja, o discurso policial que impõe uma “obediência irrestrita”, conforme mencionado por Serrano (2019, p. 54), é transtemporal, isto é, se perdura no tempo e ainda, em plena década de 2020, é utilizado como um discurso que, povoando a memória coletiva policial, produz formas de comunicação existentes.

Muito embora, o que se comunica com esse discurso na atualidade parece ser um mecanismo de defesa desse coletivo, isto é, esse discurso de obediência que não deixa espaço para questionamentos sobre a adequação das tarefas designadas pelo superior, sintetizando a ideia defendida por Magalhães (2022), é uma forma de lançar a responsabilidade profissional a outrem, principalmente quando esse outro é superior hierárquico. Ou seja, a “hierarquia como estratégia de subordinação, manda quem pode, obedece quem tem juízo” (Magalhães, 2015, p. 68) é uma forma de exercitar essa defesa coletiva e transpassar de tempos em tempos o juízo de que algo foi feito ou deixou de ser feito por conta de um “seguir ordens” o qual acaba ajuizando um valor disciplinar de não contradizer a ordem interna.

Entretanto, tal como Serrano (2019) e como Policial Pesquisadora é imperativo reconhecer outras tantas possibilidades que têm permitido uma corresponsabilização sobre o fazer, que tem permitido ampliar o diálogo profissional entre os policiais, sobretudo, que tem criado espaços para outras formas de agir dos sujeitos que signifiquem a transformação do gênero profissional para além desses tendenciosos casos históricos que são incorporados nos discursos e atuam “como propulsores subjetivos da servidão e da dominação” (Dejours, 2012, p. 60). Pesquisas recentes (Magalhães, 2015, 2022; Serrano, 2019) têm apresentado outras formas de entender o ofício policial, valorizando o olhar desse trabalhador como protagonista

dos debates e da análise de sua atividade, inclusive, contribuindo para superar discursos que se perduraram com o tempo e que estão em descompasso com, por exemplo, as vivências de um jovem recruta da década de 2020, cercado de informações, conhecimento e com outro tipo de formação muito mais humanizada de acordo com os preceitos nacionais orientativos dos processos formativos dos profissionais da área de segurança pública (Brasil, 2014).

Detalhe, a PMES é a primeira polícia militar brasileira a ter em seu currículo de formação a disciplina “Saúde Mental do Trabalhador Policial Militar⁵⁴”, ministrada por Psicólogas não policiais – são civis – e com formação e experiência no campo de Psicologia do Trabalho e das Clínicas do Trabalho, ou seja, efetivamente um passo na esfera micro de transformação que possa contribuir com a promoção de mudanças na estrutura organizacional e nas condições e relações de trabalho policial militar.

Ainda refletindo sobre o impacto da manutenção da ordem interna para policiais militares, também surgiram exemplos nas autoconfrontações sobre algumas funções policiais que estão inseridas em um padrão normativo institucional, como o exercício da fiscalização hierárquica em que cada nível de escalonamento tem responsabilidades específicas e o poder de fiscalizar o nível imediatamente inferior. Mesmo sendo uma norma prescritiva estas não estão livres das contradições da atividade. Observe a narrativa de Müller a seguir:

01:15:42 MÜLLER

Acho que a gente poderia agir de imediato, a questão da postura da tropa, condutas, por exemplo, ficar muito em companhia, né? Às vezes, o fardamento que a gente reclama muito, que a gente é muito cobrado com fardamento, mas ele é importante. Tem que estar bem apresentável, tem que estar identificado, por exemplo. Tem coisas que são gritantes, postura, coisas mais ou menos isso, que são fáceis de resolver, fácil digo assim,

⁵⁴ A disciplina “Saúde Mental do Trabalhador Policial Militar” foi incluída no Curso de Formação de Soldados (CFSd) 2023 e é continuada no atual ano com a nova turma de CFSd 2024. Conforme o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Segurança Pública – Curso de Formação de Soldados, a disciplina está incluída na área temática V, intitulada “Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador” – inclusive é área temática proposta pela Matriz Curricular Nacional (Brasil, 2014). O ementário da disciplina aborda a complexidade da saúde mental no contexto da segurança pública, enfatizando a importância da compreensão biopsicossocial do indivíduo, as peculiaridades do trabalho policial, e as estratégias de prevenção de psicopatologias. Destaca-se a necessidade de equilibrar as demandas laborais com hábitos de vida saudáveis, considerando os impactos das relações de poder e da condição militar na saúde mental e no bem-estar do policial e de sua família.

que a gente pode ter diretamente, possivelmente, um recurso que pode resolver. (p. 22_3^a AC)

MÜLLER defende o papel da fiscalização como atributo do futuro oficial e entende que tal função está ao alcance direto da atuação deles no período de EPS, o que é anuído por TAFFAREL e SISSI. Entretanto, ambos contestam o deixar de fiscalizar por parte daqueles que tenham o papel de fiscalização e relacionam tal fato aos impactos negativos que isso pode causar no que diz respeito à manutenção da disciplina e da ordem interna.

01:18:18 POLICIAL PESQUISADORA

E qual a diferença de fazer uma cobrança, de, por exemplo, um mau uso de fardamento pra esse policial supervisor que talvez deixou de fazer a função dele de fiscalização?

01:18:32 TAFFAREL

Eu acho que isso começa no básico. O fardamento, por exemplo, o camarada, ele deixa de fazer a barba um dia. Aí passou batido. Daqui a pouco ele vai pra farda, passou sem o brasão da polícia, aí passou batido. Daqui a pouco o cara para de usar a boina e aí vai passando. Isso só vai se escalonando. Então você como gestora não cobra, talvez, a barba do Müller, a boina do Müller, vai se omitindo em pequenas situações, até chegar a um nível de se omitir em uma escala maior.

01:19:02 POLICIAL PESQUISADORA

E o que vocês acham sobre isso?

01:19:03 SISSI

Eu acho que é por esse tipo de cenário, por falta de efetivo, quem tá na fiscalização hoje são os sargentos e eles não têm essa visão de fiscalizar que a gente tem aqui dentro, generalizando.

01:19:18 POLICIAL PESQUISADORA

E como que é isso? Qual a visão de vocês? E como seria a visão dos sargentos?

01:19:24 SISSI

Como ele falou, a pessoa tá de pirce, o cara tá com o brasão preto da COE, só que ele tá usando [ela quis dizer que o próprio fiscal está usando peça do fardamento errado e com que moral fica esse pm para cobrar o outro o uso correto do fardamento]. Esse tipo de visão que a gente consegue ver, dificilmente o sargento... ele não quer se indispor, porque aquela não é a função dele, ser CPU. Ele tá suprimindo uma falta de tenente...

01:19:42 PESQUISADORA ESTRANGEIRA

E por que ele... [pesquisadora é interrompida por Sissi]

01:19:44 SISSI

Porque ele também tem a função de fiscalizar, o sargento fiscaliza a tropa subordinado dele. A questão de CPU sempre foi de oficial, do tenente, do aspirante, enfim. (pp. 22-23_3ª AC)

A discussão sobre a apresentação pessoal a partir do uso correto do fardamento se prolonga com TAFFAREL e SISSI quando a POLICIAL PESQUISADORA questiona sobre a possível falha na fiscalização de quem tem a chancela para supervisionar. Vale ressaltar que o fardamento é uma simbologia da identidade militar, logo em organizações militares o uniforme reflete a imagem da instituição, por outro lado, também representa a ostensividade da Polícia Militar. Neste último caso, isso significa que, ao ser visto, o fardamento imediatamente identifica a função policial, reforçando o conceito de “polícia ostensiva” mencionado anteriormente e conforme estabelecido pela CRFB (1988).

Retomando sobre a identidade pelo uso do fardamento nas polícias militares, o discurso que é fomentado nas formações policiais é de que se o policial está “bem apresentável” (e é essa expressão utilizada na caserna para representar um policial com farda bem passada, engomada, com vincos, barba bem feita, cabelo cortados ou bem amarrados e coturnos engraxados), ele transmite a imagem de uma organização uniforme, homogênea, isto é, de um corpo “padrão” retilíneo produzido a partir de uma educação disciplinar militar. Por isso, zela-se tanto sobre a fiscalização do fardamento na PMES e isso chega a ser considerado um ponto de tensão mencionado por TAFFAREL quando a omissão em corrigir pequenas infrações, como a aparência pessoal, na análise dele, acaba por acarretar um aumento progressivo de desvios desse corpo padrão. E essa tem sido uma visão institucional transmitida e absorvida por grande parte dos policiais, ou seja, o fardamento e o “estar bem apresentável” é uma marca histórica desse corpo militar, mas também, simbólica desse “padrão”; fugir desse modelo é tornar-se visível e facilmente identificável.

Por outro lado, SISSI observa um conflito que tem ocorrido em meio ao exercício de fiscalização na rua e se incomoda com o fato de a organização policial militar não se antever

ao problema. A questão é que a PMES, por conta da interrupção de concurso público para formação de oficiais, ficou anos sem ter oficiais combatentes na função de tenente, resultado disso foi que as atribuições desse cargo ou deixaram de ser executadas ou foram repassadas aos escalões inferiores sem que houvesse uma preparação para isso. Com isso, perdeu-se inclusive o papel de fiscalização da tropa a partir do olhar da participante. SISSI lembra que alguns sargentos mais experientes receberam a incumbência de serem fiscais, uma forma de tentar substituir a falta de tenentes, entretanto, ela revela que percebeu uma certa relutância por parte de alguns desses sargentos na hora de se envolverem na fiscalização, talvez por falta de clareza sobre suas responsabilidades, mas, em outros casos, por receio de criar conflitos internos dentro do grupo em que ele, além de ser parte, faz parte da construção do gênero.

A falta de preparação e o descompasso no compartilhamento de valores e responsabilidades entre os diferentes níveis hierárquicos comprometem não apenas a eficácia operacional, mas também a saúde organizacional como um todo. Esta situação se torna ainda mais crítica quando consideramos a saúde organizacional não meramente como a capacidade de resistir às pressões do ambiente laboral, mas, conforme Clot destaca, como "a capacidade de criar um meio para viver" (Clot, 2010b, p. 46). O cerne da questão não reside simplesmente em estabelecer previamente uma prescrição para a "passagem de serviço" na falta de um tenente. Clot nos lembra que a técnica, por si só, tem seus limites (2010b, p. 47). O verdadeiro desafio, segundo a CA, é possibilitar uma reestruturação das práticas laborais em um ambiente que fomente o diálogo contínuo e a renegociação entre os trabalhadores.

Não é justo responsabilizar os sargentos por falhas na fiscalização quando estes não tiveram a chance de enfrentar os "dilemas da atividade" (Clot, 2010b, p. 104) inerentes a essa função. A falta de formação específica para essas tarefas sugere que a maneira como conduziram ou deixaram de conduzir a fiscalização pode representar uma estratégia de

defesa⁵⁵ para esses sargentos. E, mais que isso, o papel e as relações sociais que são conferidas aos sargentos colocam limites de ação neles que não se colocam para os tenentes quando estes estão na função de fiscalizar as praças. Há uma história quase bicentenária (considerando que a PMES possui 189 anos e existência) que tolera cobranças por parte dos oficiais às praças, mas que não se tolera de colegas da mesma graduação ou do mesmo nível hierárquico, fazendo alusão ao que Spink (2010) reflete a partir dos discursos que produzem sentidos e que vão direcionando costumes de uma classe, ou até mesmo, de uma organização. Isso fica bem evidente quando se relê o seguinte excerto de Minayo et al. (2008, p. 141) “na divisão de trabalho dos policiais militares, a inteligência necessária para o planejamento das tarefas concentra-se nos escalões oficiais [...] cabe às camadas imediatamente inferiores cumprir as prescrições, sem questionar”. Logo, são gêneros profissionais que se conformam em contraponto. Os sargentos ao evitarem ações que poderiam comprometer a confiança entre as praças estão, de certo modo, lutando para preservar o sentido atribuído à atividade daquele gênero das praças e para garantir a manutenção de seu espaço laboral como recurso “para se realizar como sujeito” (Pinheiro et al., 2016, p. 121).

As contradições inerentes à atividade policial militar se manifestam na atividade real cujos aprendizados que emergem da prática diária revelam um campo fértil para a análise sobre a atividade. No campo de estudo desta pesquisa captou-se algumas contradições, como: a falta de definição concreta das funções policiais, as contradições internas referentes ao modo de compreender e agir na polícia e as contradições ampliadas pela própria dinâmica da corporação. Em leitura à CA, Clot (2010b) ressalta que a tomada de posição dos

⁵⁵ Segundo Dejours (2015) as estratégias de defesa são mecanismos utilizados pelos trabalhadores para lidarem com o sofrimento no trabalho. Magalhães (2022, p. 51) em análise complementar reforça que “os trabalhadores utilizam-se dessas alternativas para darem conta do prescrito, considerando as exigências da organização e tentando a manutenção do equilíbrio psíquico. Estas defesas são marcadas pelas pressões advindas da atividade de trabalho e tendem a ser empreendidas não para se lidar diretamente com os resultados de tal pressão, mas para se criar um caminho menos invasivo e de enfrentamento da realidade por parte do trabalhador e dos coletivos”.

trabalhadores ocorre em meio às contradições existentes no trabalho e, a partir de um processo de reflexão sobre elas, as estilizações seriam estimuladas. Ocorre que nem sempre essas contradições são compreendidas pelos policiais a ponto de permitir abertura para reflexões. Uma questão é a estilização que se constrói no decorrer das balizas socialmente aceitas; outra, é a estilização ocorrer no seio de dimensões das quais o próprio gênero não possua as balizas, ou cujas balizas sejam pouco críveis, abrangentes e/ou confortáveis para funcionar como suporte para o trabalhador utilizá-las como recurso para sua ação singular. Desses dois últimos registros é pouco possível que essas contradições sirvam para ampliar as ações dos sujeitos, tendo em vista que o gênero que elas conformam não permite estabilizar as ações dos pms dentro de determinado campo confortável para eles.

Em consideração a narrativa de BEBETO, que se posiciona e registra uma opinião pessoal ao afirmar “*eu entendo que isso aqui não é meu papel*”, mas logo é confrontado com a posição da organização, “*Então, mas eu tô te mandando, eu sou mais antigo e eu estou te mandando*” (Bebeto, p. 5_3^a AC), parece refletir que, nas contradições existentes, a balança da organização desequilibra as balizas em favor da dimensão da ordem. Assim, se a margem de ação existe dentro dos limites da ordem, e esta opera de modo personalizado e hierarquizado pela figura do superior, não se consegue fazer muito mais. Portanto, na ausência de recursos que permitam mobilizar os sujeitos, resta apenas uma das principais prescrições: a hierarquia.

Dessa conjuntura de contradições, parte-se para o próximo tópico de análise sobre as "Expectativas e Realidades no Caminho da Academia à Rotina Policial" e as lutas enfrentadas pelos policiais militares para integrar esses dois mundos complementares.

4.2.1 Outras Percepções: Expectativas e Realidades no Caminho da Academia à Rotina Policial

“Agimos para além das prescrições ensinadas nos quartéis, mas retornamos a elas como se elas tivessem que ser capazes de abarcar tudo que envolve a vida policial” (Serrano, 2019, p. 50). Iniciamos esse tópico com um paradoxo para demonstrar que esse pensamento policial havia sido trazido em outro momento de pesquisa que, na ocasião, os pms insistiam em recorrer às prescrições acadêmicas como se estas devessem ser uma bússola para a orientar os passos do imprevisível. Entretanto, seguindo as análises em autoconfrontação desse doutoramento foi percebido uma mudança de postura no discurso dos policiais, não mais recorrendo às prescrições como a alternativa capaz de solucionar o cotidiano, ao contrário, entendendo que existem outros saberes das experiências cotidianas que são acolhidos e compartilhados para o desenvolvimento profissional dos policiais. PELÉ mostra essa concepção ao citar que *“tem a disciplina de gestão de pessoas que vai falar que o líder bom é isso é aquilo e tal, mas o que você aprende na prática, ele vendo você fazendo é totalmente diferente”* [...] *“esse tipo de coisa, é... a gente só aprende na prática, realmente”* (p. 11_2ª AS).

Este reconhecimento da aprendizagem prática como um componente fundamental da formação policial valoriza a experiência do trabalhador e abarca os conhecimentos tácitos como próprios do desafio do trabalhar, o que, segundo Clot (2010b) amplia as possibilidades de os trabalhadores criarem seu patrimônio coletivo e, a partir deste, terem seus estilos reconfigurados. Os exemplos trazidos pelos participantes, seja do cuidado com o outro, das formas de orientar a partir de uma relação compartilhada, sejam as demonstrações das ações de apoiar para além da prescrição, representam esse contínuo aprendizado cujos limites da formação acadêmica militar, enfatizado por Poncioni (2021), muitas vezes, acabam inviabilizando outras formas para agir. Limites apontados por

THAMIRES como uma formação em que se prepondera o imediatismo e, por sua vez, *“vai naturalizando dentro da nossa cultura, e muitas vezes atropela o pessoal, atropela a segurança própria, cresce a insegurança individual de cada um, atropela o relacionamento interpessoal”* (p. 4_1ª AC). O imediatismo, que tem correlação com a prescrição, influencia no limite que o policial é levado a se impor. Nesse ponto, THAMIRES reforça que o policial é levado a circunscrever a atividade, limitando algumas das dimensões, como a pessoal e a interpessoal para dar conta do que se espera dele, do que ele possa entregar como produto, e isso aumenta o sofrimento do trabalhador, tal como assinala Clot (2010b).

ROMÁRIO também reconhece alguns limites da formação atrelados a modos mais rígidos de tempos passados e que influenciam os comportamentos atuais, considerando que *“as pessoas que estão agora como, nos postos de oficiais superiores e tudo mais, tinha outra formação, muito mais rígida. [...] Então, as pessoas que estavam na frente vão moldando a característica de quem está entrando, vamos dizer assim, para a instituição”* (p. 5_1ª AC). Nesse sentido, ROMÁRIO faz uma reflexão crítica sobre o entendimento acerca dessa rigidez: embora existam limites que circunscrevem esse contexto militar e que operam no cotidiano, há espaço para a ação pessoal que transcende essas limitações, permitindo abordagens, aparentemente, mais humanizadas no trato com os outros, *“eu vou continuar tratando as pessoas, que não trataram anteriormente, como igual”* (p. 5_1ª AC). RAÍ complementa que alguns padrões foram se perpetuando com o tempo, que esses fazem parte da história policial militar, *“a hierarquia ela existe, que nem Jorginho falou, e ela é moldada conforme os padrões que foram estabelecidos no passado, ela vai se perpetuando conforme a cultura é”* (p. 5_1ª AC). Contudo, RAÍ ao recontextualizar o conceito de hierarquia *“a hierarquia, assim, se utilizando de forma correta, ela consegue proporcionar um serviço melhor, ela consegue fazer uma gestão ali, pessoal [...] em prol de uma coletividade maior”*, enfatiza sobre um uso da hierarquia não como um meio de imposição autoritária, mas como

uma ferramenta de gestão que, se empregada com sensibilidade, com outros olhares de reciprocidade, pode fomentar uma colaboração eficaz e promover um ambiente de trabalho mais integrado e respeitoso. Em alusão à expressão “bom uso” da hierarquia trazida por Magalhães (2022, p. 169), identificam-se semelhanças com o que RAÍ traz sobre “*a hierarquia [...] se utilizando de forma correta*”, isto é, destaca-se que nas relações estabelecidas na corporação policial os valores morais são padrões de conduta desejáveis que influem sobre dois aspectos segundo Magalhães (2022), no engajamento do policial nas tomadas de decisões do trabalho e no “discernimento do comandante hierárquico em saber dosar o que passa aos seus subordinados, não usando subterfúgios contra os direitos dos trabalhadores” (Magalhães, 2022, p. 169). A perspectiva de RAÍ, alinhada à observação de ROMÁRIO sobre a possibilidade de transcender a rigidez tradicional por meio de ações mais humanizadas, sugere uma evolução no desenvolvimento da cultura organizacional da Polícia Militar e, também, uma abertura ao reconhecimento de que o saber-fazer e as regras de ofício são dimensões mutáveis, transformáveis e adaptáveis. E isso é importante para a saúde do coletivo.

Em outra seara, DUNGA relata um episódio que vivenciou como aluno: estava em conversa com um superior hierárquico, quando este expressou acreditar em uma imutabilidade das ações formativas policiais que, conseqüentemente, levam às práticas serem repetidas. De acordo com DUNGA esse posicionamento do superior hierárquico parece muito simplista e “fácil”, pois bastaria um pouco mais de anos de vida profissional para entender toda a lógica da Polícia Militar.

00:32:09 DUNGA

[...]

ele fala para a gente que, ah, vocês não entendem muito as coisas, porque vocês são alunos ainda, quando chegarem tal dia vocês vão entender, aí vocês vão replicar o que a gente tá fazendo hoje. Muitas coisas podem ser que sim, muitas coisas podem ser que não. Porque muito do tratamento, a gente conseguiu modificar, para os que estão chegando ali, para os soldados. Eles pedem para a gente fazer de uma forma, a gente ajuda, a gente faz. A gente não replica, e ... não é perfeito, não, é só para o bem do cara e

tal. Aí, às vezes, une a gente, a gente também faz, e a gente diz, está mudando, pode ser que... Pode ser que saia uma coisa um pouco diferente de nossa turma. (p. 8_1ª AC).

DUNGA de pronto se autoconfronta com a ideia do seu superior hierárquico, principalmente quando considera que o grupo ao qual pertence já tomou atitudes bem diferentes do que o superior aponta como imutabilidade das práticas do trabalho. O participante considera que no tratamento mais colaborativo com os outros componentes da instituição geram novos valores, indo na contramão da perspectiva exposta pelo superior. Assim, se contrapõe a uma hierarquia de saberes, ou seja, sabe mais quem é imediatamente superior hierárquico, sabem menos aqueles que são novatos e subordinados, fato já criticado em Serrano (2019). Clot (2010b) propõe uma crítica sobre as organizações que fomentam espaços em que os menos experientes são vistos como meros receptores, passivos frente ao conhecimento, movimento que denota a hierarquia ser vista como escalonamento de saber. Neste cenário em que o mais antigo necessariamente seria o detentor de saber há um enfraquecimento do coletivo de trabalho que vai se reduzindo a “uma reunião de indivíduos expostos ao isolamento” (Clot, 2010b, p. 287). Os alunos oficiais estão dizendo que trazem na bagagem mais contribuições à PM que supõem os oficiais mais antigos e isso tem sido percebido como um dos “efeitos positivos do aumento do nível de escolaridade para o universitário no policiamento com vistas ao enfrentamento dos desafios colocados contemporaneamente” Poncioni (2021, p. 21). Contudo, ainda não há uma homogeneidade sobre isso, pois, conforme observa-se no relato de DUNGA, ainda existem fissuras marcadas por hostilidades e desrespeitos encontrado no ambiente militar que “tende a afetar negativamente a capacidade do recruta de lidar com os problemas do público” (Poncioni, 2021, p. 23).

Durante a formação policial existem práticas que estão inseridas no currículo dos cursos para além daquelas explicitadas oficialmente ou formalizadas em diretrizes de ensino

que conformam, segundo Alves (2006), em uma aprendizagem social, pensada pelos aspectos ético educacionais. E o que pensar daquelas práticas que fogem de uma abordagem ética e que também estão presentes no cotidiano de ensino? De acordo com os participantes, não dá para reduzir o ensino apenas ao que é ético e ao que potencialize a vivência coletiva. A narrativa seguinte apresenta uma situação apontada como problemática pelos futuros oficiais em que, na visão deles, a ética, a moralidade e a eficácia da liderança são postas à prova e mobilizam uma série de dilemas.

00:47:43 DUNGA

Porque ficou assim, um dia, né, todo mundo que ficou, não aceitou também, foi a questão do número. A gente tem que trazer tantas comunicações. Aí eu ia inventar uma comunicação só pra safar uma cadeia... Então, eu faço a minha parte, o superior lá né, não vai (inaudível) ... mais, pelo erro que ele cometeu, se foi um mesmo né, porque às vezes pode ser um acerto de estratégia de gestão, de formação, mas esse número, o incomum, sem ele saber, sem ele ter olhado o pelotão, lá de fora, lá de cima, lá longe, pelotão, 12º pelotão. Aí eu quero que você traga pra mim 10 comunicações. Aí cê pensa, como eu vou fazer isso? Eu consigo 10? Tem 10 comunicações, tem 20? Ah, podia ter 20, podia ter 50. Podia ter 2. Podia ter nenhuma, aí não. Se não tem nenhuma, como que eu vou inventar pra 10. Ou eu vou ter um número negativo. No dia eu falei, não, eu vou olhar, fiz lá, acho que cinco, se não me lembro, mas não inventei, eu não vou inventar. E teve muita gente que inventou. Deu pra cá, deu pra lá, e pagou. Aleatório, no pelotão, pagou. Paguei, cumpri a guarda e ponto. Levei isso como aprendizado porque eu jamais vou fazer isso. Jamais. Jamais. E esse número não existe. Agora, se for pra fiscalização, você tem que fiscalizar. Depois eu vou passar fazendo a fiscalização com você. Que é a missão que outros militares faziam. Ó, vou fiscalizar junto com você. Ó, esse aqui passou, esse aqui você viu? Eu vi. Ah, então por que você não comunicou? Aí beleza, aí sim, aí tá certo. Junto ali e tal. Mas, igual, vai lá, traz, número tal e ponto. Não tem condição. (p. 11_1ª AC)

A questão central apontada pelo participante gira em torno de uma ordem dada por um superior hierárquico aos alunos oficiais para que fiscalizem o fardamento de uma turma de sargentos, não com o objetivo de garantir a conformidade e a disciplina por meio da inspeção em si, mas com a finalidade de produzir uma quantidade pré-determinada de comunicações contra os sargentos. Vale explicar que nas forças militares estaduais existe um

regulamento, intitulado Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (CEDME)⁵⁶, que define a “comunicação” como uma forma de noticiar um fato típico descrito como infração disciplinar e, na sequência, seja encaminhada à autoridade competente para a abertura de um procedimento administrativo. No caso narrado, o descontentamento do aluno oficial foi que o superior, sem ter participado da fiscalização dos sargentos, definiu a confecção de um numeral mínimo de comunicações para cada pelotão de sargentos. O resultado trazido na fala do participante foi: alguns alunos oficiais para não serem punidos “atiraram para todos os lados” e inventaram/forçaram infrações contra os sargentos para atenderem a determinação, ou seja, entregar 20 comunicações ao superior hierárquico que demandou.

A forma como a ordem foi trazida pelos alunos oficiais denota uma série de questões. Em primeiro lugar, a exigência de um número específico de comunicações, sem considerar a realidade do estado do fardamento dos sargentos, sugere uma abordagem quantitativa ao invés de qualitativa ao cumprimento das normas. Isso pode levar a injustiças e a uma possível contestação da conduta moral, visto que os alunos oficiais podem se sentir compelidos a "inventar" infrações para atingir a cota imposta, como mencionado na narrativa, um processo de alienação a esses alunos oficiais, conforme citado por Poncioni (2021, p. 19), o “uso policial de procedimentos injustos ao exercer sua autoridade pode levar à alienação”. A ordem do superior, tal como contada pelos participantes, pareceu ignorar as condições reais e as necessidades da formação policial militar, focando em metas arbitrariamente estabelecidas

⁵⁶ A lei federal nº 13.967, de 26 de dezembro de 2019 criou uma determinação para que as polícias militares e os corpos de bombeiros militares dos estados e do Distrito Federal elaborassem seus próprios códigos de ética e disciplina. Esses códigos deveriam ser criados dentro de um prazo de 12 meses a partir da publicação daquela lei federal. Ocorre que estados que não tinham seus códigos de ética publicados, como o estado do Espírito Santo, tiveram que acelerar o processo para seguir os ditames legais. No ES, o projeto de lei de encaminhamento do Código foi enviado à Assembleia Legislativa em 18 de dezembro de 2020, sendo submetido à votação em 22 de dezembro do mesmo ano - registra-se, na última sessão legislativa estadual daquele ano -, data em que foi decretada na casa legislativa e encaminhado à sanção do chefe do Executivo estadual. O Código de Ética dos Militares Estaduais do Espírito Santo foi oficialmente sancionado em 30 de dezembro de 2020, pela Lei Complementar nº 962, substituindo os 150 artigos do anterior Regulamento Disciplinar dos Militares Estaduais do Espírito Santo (Decreto nº 254-R - RDME, 2000). Assim, o CEDME passa a dispor de 186 artigos.

que não necessariamente contribuem para o objetivo maior da disciplina sob o ponto de vista da apresentação pessoal. Além disso, essa prática pode minar a confiança entre os membros da corporação, criando um ambiente de desconfiança e competição, em vez de cooperação e respeito mútuo. Esse cenário corrobora com as análises de Magalhães (2015, 2022) e Minayo et al. (2008), que discutem os valores fundamentais do *ethos* policial – particularmente em suas formas mais rígidas – os quais podem, até mesmo, “desinvestir os trabalhadores policiais do desenvolvimento de sua atividade” (Magalhães, 2022, p. 193). Outro ponto que pode ser refletido a partir do caso autoconfrontado é o que Clot (2020, p. 71) fala sobre a “colisão do *métier*”, ou seja, em espaços que os valores desviam-se para confrontos ou conflitos de natureza pessoal, reduz-se a possibilidade de debates sob a luz da atividade de trabalho e “isso termina nos afrontamentos pessoais” (2020, p.71), problema potencial em ambientes de trabalho cujas relações pessoais preponderam sobre as considerações profissionais, incidindo em conflitos interpessoais que não contribuem para o desenvolvimento do trabalho.

A reação do narrador à ordem é singular, ele opta por não inventar infrações e passa a ser punido, no caso, foi ele quem foi “preso”⁵⁷ no quartel por não ter cumprido a ordem. No entanto, ele também observa que outros colegas não seguiram o mesmo caminho, indicando uma variedade de respostas à situação. A experiência é vista como um aprendizado, uma lição sobre o que não fazer, uma reavaliação de práticas, um repensar atitudes reforçando a importância da ética pessoal e profissional em espaços de trabalho, especialmente em instituições baseadas na disciplina e na hierarquia, tanto que a reflexão de DUNGA reverbera no coletivo, respaldando um gênero que se atualiza. Na mesma linha de DUNGA a ARY BORGES traz um exemplo de como um tentar entender o que se passa pode fazer toda a

⁵⁷ O policial militar quando está submetido a cursos de formação inicial, no caso, o CFO e o CFSd, também são regidos por normas internas denominadas Manual do Aluno. Nesses manuais fica estipulado que infrações administrativas em âmbito educacional, denominadas de Conduta Profissional Inadequada (CPI), podem passar por um rito sumaríssimo e as punições serem imediatamente determinadas como a perda de um dia ou dois dias do final de semana. Assim, a expressão “ficar preso no fim de semana” trata-se de uma sanção escolar sofrida nesse processo de “ajuste de condutas”.

diferença para o outro, mesmo quando uma parte acaba por “dar de ombros”. Conta a participante que uma aluna soldado, bacharel em Direito, estava quase reprovando no curso de formação e que *“muita gente fala, ah, deixa, vai ser eliminada. Ninguém tentava entender o que estava acontecendo de fato”* (p. 11_1º AC), porém, ARY BORGES junto a outras alunas oficiais foram conversar com a aluna e se propuseram a ajudar, resultado disso, a menina não ficou com mais nenhuma pendência escolar, formou-se e após formatura foi encontrada durante um EPS de ARY BORGES, sendo muito elogiada pelos pares que trabalhavam com ela na unidade de serviço, inclusive sendo apontada como um exemplo de dedicação profissional.

Entretanto, vale citar que houve uma discordância entre os participantes daquele grupo de autoconfrontados, especificamente, contra o posicionamento apresentado por DUNGA de um uso de uma liderança mais democrática naquele espaço de formação. Isso nos leva à compreensão de que há um terreno entre aqueles futuros oficiais de polícia em que o discurso mais autocrático se ancorou. VIOLA traz essa confrontação insistindo que ele é, nas palavras dele, *“uma pessoa meio diferente”* e que o comandar para ele não tem esse “jogo de cintura” que DUNGA e ARY BORGES apresentaram. Ao contrário, para ele, se há a ordem, se ela é legal, deve ser cumprida irrestritamente e cegamente, ainda reforça: *“eu não quero saber se o soldado, o cabo, está a fim de fazer, ele tem que fazer ... chegou o oficial, a ordenação, se for legal, tem que cumprir. Então, assim, isso é uma hierarquia”* (Viola, p. 12_1ª AC). Ao mesmo passo, percebe-se que VIOLA se confunde com os conceitos militar, ele trata a hierarquia no trecho supracitado como se fosse disciplina, entendendo que obedecer a ordem é ser hierárquico. Contudo, o que diz o estatuto dos militares é que obedecer a ordem é ser disciplinar (Espírito Santo, 1978). A falta de entendimento sobre as normas e valores policiais militares podem levar a alienação, conforme já apontado por

Poncioni (2021) em reflexão acima. Na sequência há o registro dessa discussão com VIOLA e os paradoxos que ele mesmo ajuiza em sua argumentação:

00:54:45 PESQUISADORA PRINCIPAL

Esses usos da hierarquia que foram citados por alguns colegas, de uma forma que transpareça liderança, companheirismo, o respeito ao outro, dentre os exemplos que foram citados como se fosse, agora vou inserir uma palavra aqui, uma hierarquia mais fluida. Não seria uma hierarquia para você?

00:25:06 VIOLA

Nesse ponto de vista que eu disse, não. Seria uma convivência harmônica das pessoas que trabalham. Com eu disse, isso é uma visão, mas isso não exclui o tratamento humano ...

00:55:40 PESQUISADORA PRINCIPAL

Quando há rigor, então para você há hierarquia? Quando não a rigor, não há hierarquia?

00:55:46 VIOLA

Não, também, é porque depende muito da... Eu estou levando em consideração o extremo, e não pode ser desconsiderado como um... Mas existem as... As ordens do dia a dia, que a gente não precisa de... De falar de uma forma mais rígida. (no trecho há muitas pausas feitas por Viola, sem a continuidade do raciocínio nas frases)

00:56:05 PESQUISADORA PRINCIPAL

Então a hierarquia leva à rigidez? E a hierarquia também leva a pontos extremos? Por que o que está na rotina não é a hierarquia?

00:56:12 VIOLA

A hierarquia que tá em base, sim. Mas a hierarquia, de uma forma geral, não... Mas eu não sei se eu consegui responder o que a senhora queria.

00:56:24 BIA ZANERATTO

Eu acho que, pra mim, pelo menos, me parece que há um pouco de confusão em relação à hierarquia, ao poder, e a fórmula, ao tipo de liderança, ao tipo de autoridade. Por exemplo, eu posso ser uma líder autocrática, Pelé pode ser um líder democrático, ele pode ser um líder liberal. Então, acho que tem um pouco disso. Por exemplo, eu não acho que uma pessoa que exerce o poder que ela tem por conta da hierarquia, que é a liderança liberal, a hierarquia ... Se ela exerce o poder que ela tem, que é uma hierarquia natural que vem com a instituição, se ela tem essa habilidade, se ela acha que é melhor lidar com isso de uma forma mais democrática, eu acho que ela não é menos poderosa (gesticula com a mão colocando aspas).

00:57:21 PESQUISADORA PRINCIPAL

Não é menos hierárquico?

00:57:22 BIA ZANERATTO

É, eu acho que isso não desabona a liderança dela. Porque eu acho que posso ser um comandante de um batalhão, sendo um líder democrático e eu posso ter um Major

trabalhando com os subordinados que é autocrático e não significa que ele é mais hierarquizado, que ele serve mais a hierarquia do que eu. Então, acho que é por isso que a gente confunde. (pp. 12-13_1ª AC)

Interessante que BIA ZANERATTO caminha no mesmo entendimento de DUNGA e de ARY BORGES, ou seja, uma pessoa pode exercer liderança de maneira autocrática, democrática ou liberal, sem que isso diminua sua autoridade ou poder hierárquico. Segundo BIA ZANERATTO uma liderança democrática não é menos hierárquica do que uma autocrática e a habilidade de lidar com a hierarquia de forma mais democrática não desabona a liderança de alguém. Ademais, os três participantes reforçam o sentido que a fiscalização traz em meio a formação policial, assim, quando a fiscalização é realizada de forma justa, ou quando o superior acompanha, é considerada adequada e benéfica ao aprendizado, contrastando com a abordagem inicialmente proposta por VIOLA. Diferente do que VIOLA traz, a realização da liderança e o desempenho das tarefas de fiscalização dependem não apenas de seguir ordens, mas de uma compreensão dos objetivos subjacentes dessas tarefas e de um compromisso moral com as mudanças suscitadas no meio de trabalho diante das relações contemporâneas e em prol da promoção da saúde, o que inclui a “saúde mental, o bem-estar, a saúde do trabalhador e da trabalhadora” (Brasil, 2019).

No início desse tópico, os participantes trouxeram à discussão a importância de diversos saberes construídos cotidianamente e que se incorporam na maleta de conhecimentos dos policiais. Esses saberes, que são reconhecidos e valorizados pelos participantes, constituem uma parte fundamental do processo de ensino-aprendizagem, reforçando a ideia de que a experiência e o conhecimento prático são basilares na formação policial. Entretanto, os participantes também se depararam com momentos no EPS em que houve um déficit no compartilhamento de saber, provocando uma sensação de desengajamento dos trabalhadores envolvidos no processo.

01:04:14 MÜLLER

Tipo, um aprendizado, porque eu pergunto, que estágio é esse que ela tirou? Porque eu não tive isso, nada parecido com isso. Outras duas minhas escalas, nada e nada, a gente fez um passeio pela cidade, pode passar pelas companhias e só, só.

01:04:44 ANDRESSA ALVES

Mas é isso que eu ia falar. Porque depende muito do supervisor. Porque a maioria dos meus estágios foi aquela morosidade, ... passando na companhia, vamos ver se o cerco tá lá e tal. Mas esse, isso que eu falei, por isso que eu pontuei, o supervisor perguntou pra gente se a gente queria, ele se atentou para função de oficial, que vai ser aspirante, opa... eu tenho um papel importante aqui, né, vou exercer. Pra mim foi o melhor estágio...

01:05:06 POLICIAL PESQUISADORA

Você se decepcionou com o estágio?

01:05:08 MÜLLER

Sim, sim.

01:05:11 POLICIAL PESQUISADORA

Por quê? Qual era sua expectativa e o que aconteceu?

01:05:13 MÜLLER

A expectativa era que todo mundo falava, desde primeiro ano, olha que o estágio do terceiro ano vai ser CPU, CPU, CPU. A gente... é, igual, se tiver uma ocorrência de mais, de mais relevância, a gente vai apoiar, mas o trabalho de CPU não é só isso, não é só tá nas ocorrências, né, fiscalizar também, tá, e tal, conhecer a área. E a gente não fez nada parecido com isso, a gente só rodou nas companhias, que não é segredo e que também está nas funções do CPU fazer, mas nada além disso (pp. 18 e 19, 3ª_AC).

Os relatos dos participantes MÜLLER e ANDRESSA ALVES, assim como as questões da POLICIAL PESQUISADORA, dispararam reflexões sobre fatos ocorridos durante o estágio dos futuros oficiais que pareceram ser influenciados pelo fazer (e o não fazer) dos supervisores. MÜLLER inicia expressando uma sensação de desapontamento e surpresa com a falta de engajamento dos supervisores no seu estágio, indicando que suas experiências não corresponderam às expectativas previamente estabelecidas, momento em que o EPS se limitou a um "*passeio pela cidade*", sem que ele pudesse ter as experiências das funções e responsabilidades que caracterizam o trabalho de um Comandante de Policiamento da Unidade (CPU). Essa carência, contrastada com as expectativas criadas durante sua formação, refletiu uma lacuna entre o que é teoricamente prometido aos aspirantes e o que é

proporcionado durante o estágio. Tal discrepância se manifestou não apenas na falta de atividades relacionadas à função de CPU, mas também, na sensação persistente de oportunidades perdidas de aprendizado, reforçado pela narração seguinte:

01:14:52 POLICIAL PESQUISADORA

Como foi a experiência de vocês no estágio, já que lá, no início, quando eu apresentei no slide, o Müller falou assim, ih, que estágio foi esse que você tirou Andressa Alves? Como foi sua experiência aqui no estágio, considerando a atividade, a primeira atividade que vocês vão exercer quando futuros oficiais?

01:15:07 MÜLLER

Trouxe uma contribuição na questão de... no meu ponto de vista já que eu era civil, antes do CFO e tinha experiência zero na rua, então, deu pra conhecer as áreas, as companhias, isso. Ver que tem muita coisa que a gente pode atuar, que a gente sabe... a fiscalização mesmo que tem muita coisa errada. Mas a questão de experiência de serviço mesmo, de polícia, de ocorrência, quase zero, pouquíssima. (p. 22_ 3ª AC)

Em um raciocínio complementar, ANDRESSA ALVES aponta que ter tido uma experiência diferenciada, ou não, estava diretamente relacionada ao investimento que cada supervisor fez, ou deixou de fazer, durante o estágio. Investimento no sentido de o capitão supervisor aplicar seu tempo e seu esforço naquele momento de estágio, tendo como objetivo pedagógico compartilhar suas experiências profissionais para ampliar os conhecimentos dos estagiários. Ela destaca o papel do supervisor que, ao se atentar para a função de oficial e reconhecer a importância do estágio para os aspirantes – *“eu tenho um papel importante aqui, né, vou exercer”* –, mediaría e enriqueceria as experiências do processo de aprendizagem, algo bem semelhante quando Almeida (2014, p. 21) expõe sobre as ações demonstradas pelos docentes ao *“produzirem modos de gestão para os problemas complexos do cotidiano escolar”*. Em contraste com a última experiência de ANDRESSA ALVES sobre o papel dos supervisores no estágio dos futuros oficiais, a experiência observada por SISSI revela uma faceta menos favorável da supervisão. Segundo ela, alguns capitães pareciam enfrentar um descontentamento ao serem colocados em funções de supervisão dos alunos oficiais e no caso, deslocados de suas funções originais. A reflexão de SISSI foi de uma certa relutância por parte desses capitães, indicando uma resistência. Fato que chama atenção para, também,

ser pensado em possibilidades que ampliem os espaços de diálogos e de reconhecimento aos supervisores. Já que não há uma formação docente pedagógica dos capitães supervisores para a finalidade de supervisão dos estagiários do CFO, como solicitar deles o que eles não poderiam oferecer? Ainda, MARTA destaca sobre uma questão pertinente às escolhas dos capitães como supervisores do EPS, visto que, com a experiência de estágio, foi percebido que os capitães que não atuavam nas companhias possuíam pouca ou nenhuma familiaridade com as áreas sob supervisão, resultando em uma desconexão entre a experiência de determinados supervisores com as necessidades práticas do momento de aprendizagem durante o estágio dos futuros oficiais. Condição esta que demonstra mais sobre a necessidade de uma política de formação que inclua os supervisores.

01:19:44 SISSI

[...]

Acho que os capitães, no estágio que eu observei, tavam com um dissabor de trabalhar fora da função deles, não colocam a culpa totalmente neles, porque quem deveria fazer esses serviços seria o CPU, seria os tenentes que estão trabalhando na área e na função, eles têm mais a contribuir do que os capitães, tem capitão que é o QCG, não conhece a área, não conhece as companhias, não sabe nada do que está acontecendo na atualidade da função de CPU. [...] (p. 23, 3ª AC)

01:30:35 MARTA

Muitos capitães, talvez o fato deles não cobrarem, está justamente nesse sentido de que hoje eles são comandantes de companhias. Hoje eles estão em alguma outra área. E quando eles estão só acompanhando os estágios, talvez pra ele, na visão dele, não é aquilo, não é o que ele tem que fazer naquele momento. Entende, não que eu não veja que isso seja importante, mas só que é assim, que a situação atual que a gente está vivendo no estágio que não permite que a gente tenha um conhecimento um pouco mais aprofundado.

01:32:06 POLICIAL PESQUISADORA

Você acha que por ser os capitães, supervisores dos alunos oficiais, faz com que haja algum tipo de afastamento dessa atividade, haja vista que eles exercem outros encargos?

01:32:19 MARTA

Também sim, senhora. E também um certo afastamento até mesmo da tropa em si. Em algumas situações eu percebi que o capitão quando chegava na localidade, mas a tropa de área era tão afastada daquela realidade, que ele não... como que eu vou falar, não é que ele não tinha jeito, mas ele não queria entrar em uma seara que não seria dele, entendeu. (p. 26_3ª AC)

A análise desses relatos evidencia uma série de desafios enfrentados no contexto do EPS que reflete parte da formação dos futuros oficiais da PMES. Pelas falas autoconfrontadas, percebe-se experiências diversas no estágio, influenciada significativamente pela “condição pela qual vislumbramos a produção de engajamentos e corresponsabilização nas situações” (Almeida, 2014, p. 213) dos supervisores no EPS dos futuros oficiais de polícia. A partir da perspectiva da Clínica da Atividade, conforme delineado por Clot (2010b), a ênfase recai sobre a importância do reconhecimento do que é bem-feito. Neste contexto, o trabalho bem-feito não se refere à execução técnica adequada de uma tarefa, mas, à dimensão do sentido da atividade que possa ser produzido. Ou seja, o trabalho é considerado bem-feito quando carrega um significado e propósito para o indivíduo que está em atividade. Esse conceito destaca a relevância de uma atividade que não só atende aos critérios dos objetivos impostos e resultados a obter, mas que ressoa com os valores que são verdadeiramente importantes e vitais para aqueles que trabalham (Clot, 2010b).

Portanto, nos momentos de compartilhamento de saber observados no EPS, percebe-se que faltou um reconhecimento mais amplo do que constitui um trabalho significativo e bem-feito. A ausência de um diálogo aberto e construtivo sobre as experiências, desafios e sucessos mina a possibilidade de construir um ambiente de aprendizado de saberes profissionais, em que o sentido da atividade seja continuamente explorado entre os trabalhadores policiais. Já que nas autoconfrontações houve espaços para ampliar as discussões sobre a atividade de trabalho dos pms, isso sugere a necessidade de estratégias pedagógicas que promovam reflexão coletiva sobre o significado e os saberes construídos no trabalho policial, talvez essa ação no momento de EPS pudesse ter trazido outras perspectivas para as experiências de EPS dos futuros oficiais, inclusive ampliar os diálogos aos supervisores dos alunos oficiais. Por fim, ao invés de ver a formação acadêmica como um fim em si mesma, ela deve ser vista como uma base sobre a qual se constrói um processo

contínuo de aprendizado e desenvolvimento, onde o conhecimento ensinado na academia e o saber construído na experiência se complementam e se enriquecem mutuamente, e também, que essa formação se atente a aqueles que formam os outros, logo, é preciso olhar para o processo como um todo.

4.3 Empoderamento na Farda: Expandindo o Horizonte de Ação dos Policiais Militares a partir do Diálogo e da Reflexão Profissional

A Clínica da Atividade tem se dedicado a enfatizar a importância do dialogismo – esse diálogo contínuo entre os indivíduos e as diversas "vozes" presentes em um contexto laboral – como uma ferramenta para fomentar o desenvolvimento profissional. Nesse passo, os processos de autoconfrontações empregados nessa pesquisa revelam que o método adotado pode efetivamente representar uma via para enriquecer o diálogo e as discussões entre policiais. É fundamental destacar a existência de espaços no dia a dia dos policiais da PMES em que o dialogismo se manifesta como uma possibilidade de reflexão sobre o vivido. Um exemplo notável, referenciado em Serrano (2019), envolvendo uma relato de estudo de caso de um fato real que trazia discussões em torno da ocorrência de um policial que havia sido baleado na cabeça, aponta como situações práticas das ocorrências policiais são trazidas como fontes de novos debates para se reanalisar os cenários e transformar a própria atividade. São os famosos “*debriefing*”⁵⁸, um termo comum no léxico da Polícia Militar capixaba. No entanto, vale ressaltar que esse dialogismo, emergente dos *debriefings*, é predominantemente

⁵⁸ A Expressão “*debriefing*” originária de contextos militares, inicialmente utilizada para interrogar pilotos e soldados após missões de combate, é um processo de revisão ou discussão que ocorre após a conclusão de uma tarefa. Na PMES é comum ouvir tropas especiais utilizarem essa expressão quando se quer enfatizar que houve um momento para refletir ações realizadas, resultados obtidos, sucessos, falhas e extrair lições para melhorar o desempenho futuro. Portanto, o *debriefing* para os policiais militares é um exemplo de ferramenta utilizada para promover reflexão, aprendizado contínuo e a melhoria de desempenho das equipes.

observado em grupos especiais como Forças Táticas⁵⁹ (FT), equipe de negociação e determinados pelotões do Batalhão de Missões Especiais (BME) que conseguem, em meio às suas rotinas de trabalho, retornar às suas bases e compartilhar reflexões sobre as ocorrências enfrentadas.

Sobre algumas das experiências policiais observadas na interação entre a PESQUISADORA ESTRANGEIRA e PELÉ, trazida como uma vivência semelhante ao “*debriefing*” policial em meio ao dialogismo dos pms, o participante destaca a importância da experiência direta no campo, no período do EPS, como uma possibilidade de se ter contato com contextos semelhantes ao que encontrará após formado. Em ato seguinte, PELÉ é reflexivo ao fato de que a falta de experiência pode levar a erros, especialmente em contextos em que as decisões policiais podem impactar de forma significativa na segurança das pessoas.

00:05:29 PESQUISADORA ESTRANGEIRA

Você disse que essa vivência foi essencial, que contribuiu para sua formação. Por que é essencial?

00:05:45 PELÉ

Porque é assim, olha, é... essencial para a formação porque seria muito ruim se eu tivesse que lidar com isso quando eu me formasse, quando eu fosse responsável. E se desse algum problema, é, talvez pela falta de experiência, pela falta de... ingenuidade... a responsabilização fosse totalmente minha. Claro que nesse policiamento tem um Major que está à frente de tudo, mas é... as atitudes, realmente, quem toma é o oficial de supervisão que está mais perto da tropa, então, passar por isso eu acredito que tenha sido essencial. Alguns erros que eu poderia cometer no futuro eu acho que eu vou ter um cuidado maior por ter vivenciado. (p. 2_1ª AS)

Analisando essa interação sob a perspectiva da Clínica da Atividade, o aprendizado situado de PELÉ oferece-lhe oportunidades para desenvolver um entendimento singular e mais aguçado às nuances de seu trabalho futuro. Conforme descrito por Clot (2020), a

⁵⁹ Forças Tática são grupamentos criados para promover o patrulhamento tático motorizado nos batalhões de área com o propósito de que a polícia disponha de ferramentas para reação dinâmica e eficaz frente às peculiaridades da criminalidade violenta (PMES, 2021). Tais grupos se constituem por seguirem uma estrutura doutrinária e procedimentos que envolvem ação conjunta de no mínimo 4 militares atuantes em uma viatura de maior porte, comumente denominada de “barca”. Assim, grupos especiais como as Forças Táticas das unidades utilizam-se de “estudos de casos” vividos para trocarem experiências de trabalho e melhorarem suas ações futuras, da mesma forma como também se comportam as equipes de negociação do Batalhão de Missões Especiais (BME) e os pelotões de tático móvel também do BME.

“multiplicação de contextos na experiência, pela inserção nos contextos” (p. 73), ilumina a maneira como a experiência direta pode somar-se em saberes da experiência e ampliar o que Clot chama de “gesto rico”. No mesmo caminho cita Araújo (2017, p. 64) sobre a soma de experiências na lida policial como um processo relevante na construção da percepção policial, auxiliando nos “ajustamentos” do que lhe foi ensinado aos casos concretos.

Junto a isso, a possibilidade dialogada sobre essa vivência permite a PELÉ um “diálogo interno” (Bakhtin, 2006), ele consigo mesmo, fazendo-o pensar sobre seus modos de fazer e sobre o desenvolvimento de novas práticas, assim também, o coloca em uma situação de participante ativo na criação de um espaço de aprendizado coletivo.

Ainda no curso desse debate de experiências e daquilo que é refletido, observa-se que PELÉ é instigado à ação, como diria Clot, “o que marca um posicionamento de instigar o vivo à ação” (Clot, 2010, 158). Nessa análise, um modo de pensar e agir singular sobre “fazer a diferença” são revelados por PELÉ que o coloca em uma posição de “artesão” de seu ofício, conforme citam Barros et al. (2014, p. 158), fortalecendo-o como trabalhador, conferindo significado à sua atividade e expandindo seu poder de agir.

00:31:33 PESQUISADORA ESTRANGEIRA
Como fazer a diferença?

00:31:35 POLICIAL PESQUISADORA
E aproveitando também, alguns minutos atrás você tinha falado de um serviço bem executado que tinha a ver com aquele primeiro slide sobre as prescrições do trabalho relacionado com o trabalho das eleições, carnaval... você tinha falado essa frase: um serviço bem executado. Dentro desse contexto aí o que é pensar esse serviço bem executado?

00:32:04 PELÉ
Então, eu acho que... é difícil conceituar isso. Pra mim, primeira coisa, né, você tá pagando seu salário, sua mãe tá pagando seu salário, você está atendendo o familiar de alguém, você está atendendo pessoa que é da sua comunidade...

00:32:29 POLICIAL PESQUISADORA
Como seria isso, pagar seu salário?

00:32:33 PELÉ

Você é servidor público, né, você serve ao público. Você recebe da secretaria de estado, mas todo mundo paga seu salário, não quer dizer que você deva algo a alguém. É uma característica do servidor público, antes de tudo para o serviço ser bem executado você tem que fazer jus ao recurso público, se você está cumprindo com sua carga horária direito, se você está cumprindo suas missões. E depois, adicionado a isso tem a característica subjetiva do trabalho policial militar, você acaba se doando, você acaba assistindo, né, o policial militar ele lida com muitas mazelas, então eu penso assim, fazer a diferença é você ter um olhar sobre essas coisas, você quer fazer a diferença, você quer mudar a situação que está ali. Não tem nada de errado o policial militar que faz jus ao seu salário, que vai lá, que cumpre seu horário, mas o que eu falei foi o seguinte, se ele não se alegra em fazer o bem, se ele não se alegra em chegar no final do serviço e falar, poxa, hoje o serviço foi bom porque nós fizemos isso, aquilo, né, ele tá perdendo parte do pagamento. Acho que parte do pagamento de ser policial é você ver os frutos de seu próprio trabalho. E um serviço bem executado nesse sentido não é um serviço desassociado dessas situações. Tem toda situação objetiva, mas tem também a situação subjetiva que é da missão policial militar que tem um pouco da característica de cada cidadão, de cada policial. (pp. 7-8_2ª AS)

Dando sequência à análise, PELÉ, ao ser questionado sobre o que constitui um "serviço bem executado", inicia destacando a responsabilidade inerente ao seu papel enquanto servidor público, sublinhando que, apesar de ser remunerado pelo ente estatal, ele entende que é a comunidade o verdadeiro pagador de seu salário. Há uma dimensão ampliada da relação estabelecida com o público que é anuída com a noção de que o desempenho do trabalhador não se restringe ao “valor contábil, mas também a eficácia do gesto, a qualidade do produto ou a possibilidade individual e coletiva de nos reconhecermos naquilo que fazemos” (Clot, 2021, online), isso é o que Clot chama de trabalho bem-feito. Essa discussão caminhou no sentido de indicar a importância da subjetividade no trabalho policial, enfatizado por PELÉ pela prestação de um serviço "bem executado" que conflui com a capacidade de os trabalhadores impactarem na vida das pessoas e, também, pela satisfação derivada de contribuições significativas à comunidade, sugerindo que o “bem executado”, em compasso ao “bem-feito”, são construções firmadas de um compromisso compartilhado entre o indivíduo trabalhador e a comunidade a qual ele serve.

A reflexão sobre o trabalho bem-feito implica um custo associado que, segundo Clot (2021, online), “o preço a pagar é, portanto, antes de mais nada, o questionamento da própria

maneira de agir”. ROMÁRIO, em autoconfrontação coletivizada, relembra um acontecimento em que um grupo de alunos oficiais opta por uma estratégia que desafia as normas estabelecidas, mas que está alinhada com um senso de justiça e respeito mútuo no tratamento aos alunos sargentos do CHS. Ele refletia: “*A visão de quem está acima pode ser uma, mas do grupo, ser outra. E aí, o grupo não faz aquela. Não é questão de resistência passiva, mas, por entender que aquela visão não se adequa ao pensamento da grande maioria, faz de uma outra forma*” (p. 8_1ª AC). O grupo de alunos oficiais, responsáveis pela supervisão dos alunos sargentos, decidiu por um tratamento diferenciado, menos severo, para com os alunos sargentos, resultado disso, essa decisão levou a sanções contra o grupo de alunos oficiais.

00:34:56 ROMÁRIO

E, dentro disso, o CHS. O CHS... Ele chegou aqui, qual era, o que eles tinham passado pra gente? Pegar o CHS de jeito, pau no CHS. Não, não vai. Aí, ele pensou assim, o cara está vindo aqui fazer o CHS, por antiguidade. O que ele tem de polícia, eu tenho de idade. Eu não vou chegar e tratar ele do jeito que é tratado alguns soldados. Eu vou falar para ele da boa. E aí, ele falava assim, não, não vai ser assim, você vai ter que tratar eles como tratamento de aluno. Até que a gente sofreu sanções. (p. 8_1ª AC)

A abordagem não apenas questiona a ordem existente, mas também sublinha a importância da capacidade de agir de acordo com princípios éticos compartilhados, mesmo diante de potenciais represálias. É preciso reconhecer essas últimas posturas também existentes no contexto da formação policial militar. Contudo, é na capacidade de questionar os modos de agir que reside a possibilidade de transformar o trabalho, conforme cita Clot (2010b). Diante dos obstáculos que emergem no contexto laboral, tal como a aplicação de sanções que podem entrar em conflito com os objetivos do próprio trabalho, é imperativo salientar que esta não é uma peculiaridade restrita às instituições militares. Tais desafios são expressões de tensões nas relações de trabalho entre seres humanos, cujas práticas nem sempre estão alinhadas com uma visão compartilhada do bem comum. Enquanto reconhecemos que ambientes de trabalho mais rigorosos podem restringir a capacidade de

agir dos trabalhadores, é igualmente fundamental destacar que as lutas empreendidas pelos policiais militares, como evidenciado nos exercícios de autoconfrontação, têm gerado novos significados a essa atividade profissional, conduzindo a uma reflexão sobre novas atitudes a serem adotadas.

Nessa perspectiva de ampliar o poder de agir dos trabalhadores, MAURO SILVA descreve um cenário em que a gestão de uma situação de um policial atrasado na chamada de uma tropa pode ser usada como uma oportunidade educativa não apenas para o indivíduo em questão, mas também para os demais presentes. Essa admoestação verbal também é considerada uma sanção, contudo, em determinadas situações, ainda é possível que, ao invés de simplesmente punir, a ação se converta em um mecanismo de construção de valores compartilhados e de fortalecimento do senso de coletividade e pertencimento, contribuindo assim para a melhoria do ambiente de trabalho e para o desenvolvimento profissional e pessoal dos envolvidos. Ou seja, Mauro Silva fez uma releitura do problema como uma oportunidade pedagógica para fortalecimento do grupo, e não o tratou como uma punição que produzisse medo, desconfiança e vergonha ao trabalhador.

01:27:13 MAURO SILVA

Um exemplo, você tá fazendo uma preleção e tem um camarada atrasado, ele chega depois. Você dispensa a tropa. Diz, fulano, aguarda um pouco, eu quero conversar com você, os demais estão dispensados. Só de os outros ouvirem que você tá fazendo isso, eles sabem que você vai, de certa forma, falar alguma coisa com ele. Então, eles já ficam atentos. São coisas sutis que a gente pode fazer para melhorar essa questão.

01:27:34 POLICIAL PESQUISADORA

E aonde vocês aprendem a fazer essa sutileza?

01:27:40 MAURO SILVA

Olha, eu observei essas coisas, primeiro, observando os instrutores, principalmente o capitão (fala o nome do oficial), outros também, mas porque ele ministra essa matéria pra gente. Lendo um pouco sobre a liderança. E, outra coisa que, passando aqui na minha mente, (Bebeto interrompe e fala CFSd), isso CFSd. No CFSd eu pus algumas dessas coisas em prática, essas coisas que eu fui fazendo, fui testando, às vezes até, às vezes não, cometendo alguns erros que me mostravam que funcionava e o que não funcionava. Então, eu fico experimentando também aqui, mas falta mesmo alguém pra

orientar nesse sentido. E, também, por coisas que eu passei, que fizeram comigo, que eu concordo, que não concordo. (p. 25_3ª AC)

O que se destaca neste diálogo é como a observação e a reflexão sobre as ações envolvidas na atividade de trabalho podem ser um poderoso meio de aprendizado e transformação do trabalho. E por que a PM não pode caminhar por aqui, utilizando desses meios? Os futuros oficiais da PMES em diferentes exemplos trazem uma questão que parece suscitar o seguinte: parece existir uma quase obsessão da formação policial em ensinar ao aluno oficial a agir demonstrando o poder de punição. É como se o ethos oficial significasse um direcionamento ao poder punir. Em outras palavras, vigiar e punir (Foucault, 1987). Entretanto, os futuros oficiais estão refletindo e autoanalisando suas práticas de forma contextualizada com a sociedade contemporânea. Inclusive, mostrando que a PMES pode ter outras estratégias de controle, mais democráticas, mais respeitosas e eficazes. Detalhe, mostram a partir de experiência vivenciadas, testadas, refletidas, porém, ainda se sentem desamparados pelas instâncias superiores, pois, em suma, os oficiais mais antigos não parecem estar atentos a essas mudanças, ou, por outro ponto de vista, estes estão muito consciente e utilizam de sua posição hierárquica como uma estratégia de manutenção de poder.

A capacidade de MAURO SILVA de integrar as observações em sua prática, testando e ajustando conforme suas experiências, reflete o núcleo do que Clot (2010b) descreve como o desenvolvimento profissional a partir da ampliação do poder de agir. Este processo é essencial para a criação de um ambiente de trabalho em que o “prazer ético” derivado do exercício do poder de agir, parafraseando Clot (2021, online), é uma realidade vivida.

A análise do diálogo acima revela a importância da comunicação e do debate no contexto profissional, evidenciando como esses elementos contribuem para a construção de um ambiente de trabalho cooperativo e reflexivo. A comunicação e o debate aberto, conforme discutido junto aos participantes das autoconfrontações, são instrumentos poderosos para a

identificação e resolução de problemas – bem semelhantes aos *debriefing* policial –, acrescenta-se também, para a promoção de novas ações, a reconfiguração de ações, podendo ser um potente meio para a melhoria contínua dos processos de trabalho. Ademais, Faitá (2005, p. 54) nos lembra que "a análise da comunicação no coletivo de trabalho esclarece sobre a organização do trabalho", assim pode-se acrescentar que a análise dessas comunicações, desses diálogos, desses discursos entre policiais sublinha a ideia de que, ao examinar como e sobre o que as pessoas se comunicam dentro de um contexto de trabalho, podemos obter conhecimentos em torno da organização do trabalho, de como as tarefas são distribuídas e pensadas e como as relações interpessoais influenciam a dinâmica do trabalhar.

De mais a mais, agrega-se ao fato de que o dialogismo depreendido de Vygotsky e Bakhtin (Clot, 2006), como um meio para a análise da atividade em Clínica da Atividade, implica pensar em um ambiente de trabalho que permita o “desenvolvimento emocional” (Machado & Barroco, 2011), a afetação entre os trabalhadores de forma que eles se sintam engajados nesse processo de escuta ativa e que possam se expressar em posição de lateralidade junto aqueles pertencentes ao mesmo processo social e profissional, ressoando, nesse sentido, com a ideia de diálogo e interação. Nesse cenário, MÜLLER e MAURO SILVA destacam a importância de uma escuta mais qualificada durante os debates, realçando a habilidade de ouvir atentamente como um elemento para captar as necessidades e olhares dos outros. Essa competência amplia as possibilidades de uma formação coletiva entre os trabalhadores e considera os valores empreendidos na atividade policial. Por meio dessa ação, aprimora-se a dimensão social do trabalho de forma consubstancial à dimensão afetiva fruto das interações e das emoções que transformadas em um sentimento desenvolvido se convertem em ferramentas de agir eficazes no contexto profissional (Clot, 2006, 2010b).

01:48:29 MÜLLER

Eu acho que é muito bom a gente ouvir, porque raramente a gente tem essas discussões, né. É importante a gente sair do sim senhor, não senhor e passar a ouvir a opinião do outro, e pensar, pô, realmente, isso é verdade, talvez, eu acho que eu vou, eu

vou considerar agir dessa forma, né? Eu acho que, você conversar livremente, né, expor suas opiniões de verdade, acho que pode contribuir para a nossa formação, mesmo, mais do que qualquer outra coisa de, de, às vezes, falar o sim senhor. (p. 30_3ª AC)

01:50:45 MAURO SILVA

É, inclusive, eu queria complementar aqui o que os colegas falaram, inclusive quando Andressa Alves falou no início de ouvir a tropa, é importantíssimo o debate como ouvir a tropa né, porque o que me ocorreu durante essa experiência, porque nossas opiniões e consequentemente nossas decisões são tomadas por aquilo que a gente conhece, por aquilo que a gente passa durante a nossa vida, do que a gente ouve, então, são as informações que chegam até a gente, são as informações que a gente tem naquele momento, então, quando a gente ouve, ouve os colegas, ouve a tropa, os subordinados, os superiores, se informa, a gente tende a ter uma visão mais acertada da realidade e consequentemente tomar uma decisão mais acertada. Então, eu acho que poderia ser uma coisa institucionalizada, a gente buscar a informação, estimular mais a pesquisa. (p. 31_3ª AC)

O que se vê em CA com a criação de métodos que se abram ao diálogo ressalta a importância de ouvir diferentes pontos de vista como uma oportunidade para se reconsiderar posições prévias e para o desenvolvimento de uma compreensão mais multifacetada da realidade, lembrando que a atividade, para Clot em CA (2010b), também engloba as múltiplas possibilidades não realizadas, estimulando uma reflexão sobre o trabalho e suas diversas facetas. Nos trechos seguintes PRETINHA e ANDRESSA ALVES ressaltam sobre esse aprendizado a partir dos debates estabelecidos em autoconfrontações como forma de reconfigurar seus modos de fazer.

01:48:07 PRETINHA

Eu acho importante, profissionalmente falando, o debate, né? Do ponto de vista da Andressa Alves, ela defendeu o que ela acredita, o que ela viu. E aí nós começamos a falar algumas coisas que ela também não tinha pensado, não é. Vou pensar também por esse lado, né? Porque, às vezes, a gente tem uma ideia tão convicta na nossa cabeça, mas aí, quando a gente começa a ver outra pessoa, a gente pensa, é verdade. A gente vai entender o outro lado também.

[...]

01:49:54 PESQUISADORA ESTRANGEIRA

É algo pra se pensar, né?

01:49:56 POLICIAL PESQUISADORA

É, exatamente. E teve com você, Andressa Alves, um momento anterior e esse agora, e aí, como foi esses momentos?

01:49:59 ANDRESSA ALVES

Então, foi bem legal, porque eu ouvindo cada um, a gente vai relembando, né? Igual, posso falar, ah, ocorrência que ocorrência... que estágio foi esse e tal... ah eu não tive essa, um oficial para orientar, como saber lidar.. aí eu ... são situações que eu nem parei para pensar, assim, mas que foi muito importante alguns dias de estágio, com alguns oficiais, para a minha carreira, assim, que me transformou, que mudou e tal, salientando novamente, ter debates, ter discussões saudáveis como a gente teve aqui é muito importante, pra minha evolução profissional, sem dúvida. (pp. 30 e 31_3ª AC)

Antes disso, MÜLLER e MAURO SILVA destacaram o impacto do debate na formação deles, sugerindo que a discussão entre os alunos oficiais, a partir do exemplo prático das autoconfrontações vivenciadas, é igualmente significativa para o desenvolvimento profissional. E isso torna-se também uma avaliação de como o EPS possa ser contributivo para o desenvolvimento do saber fazer dos futuros oficiais de polícia, quando a construção dos saberes profissionais são possíveis com a criação desses espaços reflexivos. A troca de experiências em um ambiente propício à reflexão crítica fomenta o desenvolvimento de uma identidade coletiva entre os alunos oficiais e, o espaço em que o coletivo está em contínuo desenvolvimento, segundo Clot (2010b), é um meio para se alcançar a transformação do trabalho.

Com similitude, ANDRESSA ALVES propõe a institucionalização de rodas de debate como estratégia para enriquecer tanto a vida acadêmica, quanto profissional dos futuros oficiais. A relevância do debate para o desenvolvimento profissional é ressaltada por meio da promoção de uma compreensão sobre o trabalho, conforme já mencionado. Isso, por sua vez, facilita a construção de conhecimentos compartilhados do ofício, que são essenciais para a promoção dos saberes das experiências (Shwartz e Durrive, 2015). Neste sentido, conforme Araújo (2017, p. 62) aponta, “a tomada de decisão passa a ser uma decisão e julgamento cognitivo do policial”, ou seja, pelo prisma do debate – que também se constrói o ofício – também há uma contribuição significativamente para a tomada de decisões – de uma perspectiva reflexiva – no contexto policial.

01:49:04 ANDRESSA ALVES

A roda de debate é muito importante para a formação acadêmica, porque cada um fala o ponto de vista seu, uma percepção sua que o outro não vê, igual na universidade, tem muita roda de debate, e é coisa que você não vê nos livros, não vê em artigos, não vê, a depender da instituição. Eu, assim, para mim, para estabelecer uma vida acadêmica aqui, seria imprescindível se tivesse, talvez, quinzenalmente, uma roda de debates, sabe? Um momento assim, não muito grande, porque senão perde o fio da meada, mas é muito importante. Pena que é a oportunidade da, da, trabalho da senhora, né? Mas se fosse algo institucionalizado, acho que seria muito interessante. (pp. 30 e 31_3ª AC)

Ainda sobre o processo de debate como possibilidade de ampliar as reflexões em atividade de trabalho, nota-se que ANDRESSA ALVES ressalta a importância do diálogo como um fator favorável à diversidade do “*ponto de vista*” e das experiências, especialmente em contextos que demandam criatividade, análise crítica e constante atualização de conhecimentos, como é o caso do meio acadêmico. Clot (2010b) defende que o trabalho é uma atividade sempre inacabada, que se constrói e se reconstrói através da interação e do confronto entre diferentes modos de fazer e pensar. Nesse sentido, a visão de ANDRESSA ALVES em estabelecer rodas de debates regulares no trabalho ressoa com a ideia de nesses espaços funcionar arenas para a expressão e confronto de diferentes pontos de vista, percepções e experiências, enriquecendo o processo de aprendizagem e contribuindo para a construção coletiva do saber, afinal o trabalho, para Clot (2010b), em qualquer esfera, é uma atividade viva.

Os espaços dialógicos, conforme observado na fala de ANDRESSA ALVES, tendem a criar mecanismos que permitam a expressão da diversidade de pensamentos e experiências dentro do trabalho. Em face ao pensamento clotiano (Clot, 2010b), o ofício se engendra de um movimento que permite a análise da atividade de forma a transformar o objeto do discurso em objeto de debate e isso amplia o repertório de conhecimento dos trabalhadores à medida que o recurso inicial, no caso, “*o momento aqui, o que vocês sentiram [...] desse momento aqui, nós, juntos*” (policia pesquisadora, p. 30_3ª AC), foi utilizado para a análise de ponto de vistas diferentes a considerar, mas também, foi utilizado para criar pensamento

em torno de construção de “rodas de debate”, assim como poderia ter sido empregado como objeto de análise sob outros prismas. Esse movimento entre objeto de discurso e debate incita a participação dos trabalhadores nesse dialogismo, cria um ambiente de aprendizado mais dinâmico em que se reconstrói os mundos em meio ao que Clot (2010b, p. 269) chamará de “instabilidade criadora”. Também vale citar outro ponto de debate sugerida por ANDRESSA ALVES, a periodicidade de encontros quinzenais, o que sugere um “equilíbrio” entre a continuidade necessária para aprofundar as discussões e a flexibilidade requerida para adaptar-se às demandas e ritmos de trabalho diuturnos.

Um outro ponto suscitado a partir do debate de BIA ZANERATTO ilumina aspectos sobre o uso de ferramentas que possam incentivar a autorreflexão no ambiente de trabalho. Ao atentar-se às opiniões e às perspectivas dos outros durante as discussões, BIA destaca o processo de autoconfrontar-se como fundamental para ela repensar ações, exemplo, o que ela ainda não havia feito, sequer havia pensado ou, parafraseando Clot (2006, p. 116), “aquilo que se pensa ou que se sonha poder fazer alhures” em atividade de trabalho como fruto de uma situação que promova o reconhecimento ao subordinado. Esse processo permitiu que BIA se visse sob uma nova luz, questionando práticas automáticas e considerando novas possibilidades de ação e interação, especialmente em posições de liderança.

01:40:07 BIA ZANERATTO

Eu me senti, eu não peguei a segunda parte, mas na primeira parte me senti desafiada... ao falar pra enxergar como que meu subordinado me olharia... me senti desafiada, assim, com outras falas, como... a tentar... não é burlar, mas a tentar contornar o sistema da forma imediatista e tudo mais, pra que eu possa observar melhor esses detalhes que fazem diferença, que importam pra quem é meu subordinada. Eu fiquei pensando, poxa, será que se fosse eu, será que eu teria cuidado na hora lá, de estar falando com militar e eu to chamando alguém e falar assim, não, vem com calma, será que eu ia falar, não, beleza, quando chegar, cê me procura. E não ia ter o cuidado de falar: não, vem com calma e tudo mais. Será que eu teria o bom senso, não só pela segurança, mas às vezes, se uma pessoa estava falando assim ah, senhora eu posso usar o telefone, eu me tocava, sei lá, pela privacidade, né, pela questão da privacidade, eu vou passar numa sala, em um local seguro, e o Pelé falar “senhora, você se importa de eu usar o celular?” eu falo, não, a vontade, em termos da privacidade, desse cuidado. Então, eu me senti desafiada, é assim, é tentar levar isso tanto em consideração quanto as outras coisas que a gente aprende, que talvez a gente faz no automático, de só dar tipo check né,

tipo, cumprir escala, check, tirei falta, check, fiz a pergunta padrão no momento, check, não sei o que. Me senti desafiada mesmo, acho que a experiência, ouvir a experiência na prática, do que ocorreu, e essa discussão aqui, acho que em algum lugar no meu cérebro, fez com que tipo assim, olha, isso é um alerta, tipo, lembre-se disso quando você estiver lá na prática, com a gente lidando e tal, assim, de se importar, porque às vezes a gente se importa, só que a gente não consegue demonstrar que a gente se importa, entendeu? Por mais que seja assim, bobo, assim, boba não, por mais que seja simples a questão. (pp. 22 e 23_1ª AC).

A experiência narrada por BIA, ao refletir sobre como seus subordinados pudessem percebê-la, ao dar devida importância no “ouvir” detalhes na comunicação, quando se está atenta aos impactos gerados pelas tomadas de decisões, ressaltam a complexidade das relações de trabalho e refletem a ideia de que a qualidade dos vínculos profissionais e a eficácia da liderança são profundamente influenciados pela capacidade de reflexão e pelo desejo de entender e atender às necessidades dos outros. Esse momento de reflexão evidencia como o debate pode ser um catalisador para o reconhecimento de aspectos do trabalho que, embora possam parecer menores ou automáticos, têm uma força significativa nessa dinâmica organizacional. A preocupação de BIA com a forma como ela poderia ter agido em determinadas situações — seja na escuta mais cuidadosa ou na atenção à privacidade e segurança dos seus subordinados — revela uma disposição para repensar e reajustar suas práticas de liderança, além de ressoar de uma forma mais visível quando ela expressa o “*como que meu subordinado me olharia*”, dando noção de que a autenticidade e a transparência nas ações de liderança podem fortalecer a confiança e a coesão dentro de uma equipe. Isso alinha-se com o desenvolvimento profissional em que Clot (2010b) enfatiza a importância de estar aberto às mudanças, estar atento aos outros e a adotar “maneiras de fazer diferentes” (p. 241) como resposta aos desafios encontrados no trabalho. E esse é ponto central na ampliação do poder de agir desses futuros oficiais. A abertura às mudanças parece bem consolidada nessa amostra profissional de pms que, por várias autoconfrontações, demonstraram que se mantém viva as possibilidades de diferir, de fazer de modo diferente e de construir algo novo. E isso fortalece o processo de engajamento, de promoção de sentido

atribuído à atividade de trabalho e de expectativas sobre a construção de novos saberes do trabalho dos futuros oficiais de polícia.

Em síntese, este capítulo, visto por meio da lente da teoria de Yves Clot, buscou investigar o processo de desenvolvimento dos saberes dos futuros oficiais de polícia a partir de suas primeiras experiências na função social de oficial durante o período de estágio profissional supervisionado, sobretudo, como uma dimensão de uma construção coletiva e dinâmica, permeada por contradições e em constante transformação. Foi nesse espaço de análise da atividade de trabalho, isto é, utilizando-se de ferramentas da Clínica da Atividade que situamos algumas pistas para: a) compreender como os futuros oficiais desenvolvem os saberes da atividade de trabalho durante o período de estágio profissional supervisionado; b) analisar como os futuros oficiais percebem a experiência de estágio profissional supervisionado no desenvolvimento de seus saberes profissionais; e d) avaliar como o estágio profissional supervisionado tem contribuído para o desenvolvimento do saber fazer dos futuros oficiais de polícia (em alusão aos objetivos específicos “a”, “b” e “d” desta tese).

Por fim, nas autoconfrontações junto aos futuros oficiais de polícia depreendeu-se que o conhecimento acadêmico e o saber construído a partir da realidade viva, quando confrontados com diferentes perspectivas, não apenas desafiam os futuros oficiais a reconsiderarem suas práticas e atitudes, mas também, os encorajam a buscar formas de agir mais conscientes, empáticas e eficazes com base em uma construção de saberes que perpassa nuances em torno do orientar, do apoiar, da proatividade, do cuidar e da compreensão do outro entre policiais militares. Pode-se afirmar, em conclusão, que nesse empreendimento, a Clínica da Atividade contribuiu para o desenvolvimento profissional desses pms, instigando-os à reflexão da construção de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e capaz de potencializá-los como protagonistas que são desse ofício, alcançando, assim, a ampliação do poder de agir desses futuros oficiais da polícia militar capixaba.

Considerações Finais

*Eu quero desaprender para aprender de novo.
Raspar as tintas com que me pintaram.
Desencaixotar emoções, recuperar sentidos.* (Rubem Alves)

A frase atribuída ao psicanalista Rubem Alves é quase uma síntese do percurso de elaboração desta tese: enquanto policial pesquisadora que se detém ao estudo do próprio universo de trabalho foi necessário desaprender para, então, aprender de outros modos, por outros ângulos, talvez por novos prismas. Foi também uma revisitação aos próprios saberes já naturalizados, de ouvir com aparente certeza para, em seguida, se espantar com verdades que não são tão perenes assim.

A cada novo relato de um futuro oficial, há um convite a si mesma para raspar as tintas com que se pintou uma história de 20 anos de Polícia Militar. A pesquisa de doutorado, precedida pelo mestrado, parecia, no início, não ser algo tão inovador para o meio científico: ledo engano! Fecho estas linhas com mais questões, entendendo que pesquisar é, antes de tudo, se incomodar e produzir novas dúvidas.

O que são os saberes policiais? Como essa etapa do estágio profissional contribui na carreira policial militar? Buscamos compreender um pouco sobre o início da vida profissional dos oficiais da Polícia Militar do Espírito Santo, focando no desenvolvimento dos saberes para suas atuações futuras a partir dessas primeiras experiências em que ostentam estrelas nos ombros⁶⁰.

⁶⁰ Na carreira do oficialato, existe um símbolo que representa os postos de oficiais: as estrelas. Essas estrelas são sobrepostas em uma ombreira, denominadas insígnias ou “luvas de oficial”, sendo afixadas na parte superior do fardamento, especificamente sobre os ombros. Cada estrela representa um posto do oficialato. Uma estrela representa o cargo de segundo-tenente; duas estrelas representam o cargo de primeiro-tenente; três estrelas representam o cargo de capitão; duas estrelas prateadas e uma dourada representam o cargo de major; uma estrela prateada e duas estrelas douradas representam o cargo de tenente-coronel; e três estrelas douradas representam o cargo de coronel de Polícia. (PMES, 2024)



Há um peso no termo "oficial" que, ainda na fase de estágio profissional supervisionado, é uma incerteza. Isto porque, como alunos oficiais, ainda se está em uma etapa do concurso. Pode-se reprovar, uma liminar pode impedir a formatura, acidentes podem interromper a continuidade e tantas outras coisas. Um fato é certo: se nada "der errado", o futuro da Corporação dependerá daqueles militares. Contudo, há um presente sendo vivido todos os dias; saberes e práticas divididos e somados. Há sentidos e emoções mobilizados. Portanto, nos chamados "futuros oficiais", há um presente bem real do fazer policial militar.

Para alcançar o primeiro objetivo específico, compreender como os futuros oficiais desenvolvem os saberes da atividade de trabalho durante o estágio profissional supervisionado, foi preciso analisar essa fase de transição do lugar social de civil/aluno que, após a conclusão do Curso de Formação de Oficiais e o período de aspirantado, se tornará um oficial de polícia. De maneira semelhante ao desenvolvimento infantil indicado por Vygotsky, o desenvolvimento dos saberes da atividade dos futuros oficiais tem associação com o momento de apreensão do conhecimento, de formação da identidade policial e do compartilhamento de experiências da prática dos alunos oficiais durante o estágio profissional. É nesse momento que eles conseguem trazer para o campo da prática e da própria vivência parte do que foi ensinado na Academia de Polícia Militar. É nessa experimentação que os alunos oficiais observam atos, percebem, sentem, compreendem e reconfiguram as ações para fazer uso delas de forma consciente e inconsciente. Ao mesmo tempo, se veem diante de acontecimentos e imprevistos em que precisam de outras ferramentas e recursos para lidarem com o trabalho real. E, para obterem esses recursos, foi compreendido que o compartilhamento de experiências de forma dialogada foi o meio mais potente, fomentado por esta pesquisa, para se ampliar as possibilidades de agir desses alunos oficiais.

Os futuros oficiais dimensionaram quais saberes percebem como importantes e que julgam imprescindíveis para serem desenvolvidos nesse período, como o cuidado e o apoio entre colegas, saberes difundidos no fazer policial que denotam colaboração e confiança entre os mesmos; a proatividade como um recurso que incentiva a busca por soluções criativas, mas, se não houver espaço de negociação, pode acarretar riscos ao próprio trabalhador; a orientação, quando vista pela ótica da imposição, pode restringir a transformação profissional, mas, quando entendida como facilitação no compartilhamento de conhecimento, pode influir na estilização do trabalho e aumentar o repertório de ferramentas dos policiais.

É nesta dimensão histórica e social, já considerando o segundo objetivo específico, que os futuros oficiais percebem a experiência de estágio profissional supervisionado no desenvolvimento de seus saberes profissionais. É gerindo o meio, nos embates diários da atividade de trabalho, reconfigurando estilizações de trabalho rígidas, verticalizadas e de pouco diálogo, ao mesmo tempo em que essas possam ser mantidas, que o contexto de percepção sobre o estágio vai se conformando. Com alguns óbices, nem sempre as percepções foram promotoras de um processo de desenvolvimento do ensino-aprendizagem. Assim, entender essa relação transitória, configurada em um espaço-tempo dentro da etapa do CFO chamada “estágio profissional supervisionado”, também é entender que tal processo carrega uma responsabilidade sobre o futuro desses oficiais da Polícia Militar do Espírito Santo.

Acrescenta-se que a análise das percepções dos futuros oficiais sobre a experiência de estágio profissional destacou as múltiplas contradições existentes na atividade policial militar. Foram examinados os diálogos sobre as tensões existentes diante das práticas de trabalho, que nem sempre são entendidas como função de polícia. A experiência cotidiana de policial diverge sempre, em alguma medida, do conhecimento ensinado na Academia de Polícia. Percebeu-se como é desafiador para os futuros oficiais agirem de encontro às regras

institucionalizadas quando estas silenciam práticas e ações diante das demandas vivas do trabalho policial.

Para alcançar o terceiro objetivo específico desta tese e realizar a análise da atividade junto aos futuros oficiais da PMES, foram utilizadas as ferramentas da Clínica da Atividade. A utilização das ferramentas de autoconfrontação da CA, tanto a simples quanto a que passou a ser denominada aqui como coletivizada, permitiram uma análise diversa do que os alunos oficiais já haviam experimentado. Mais ainda, auxiliaram na elaboração de reflexões diante das colisões ocorridas na expressão dos discursos entre os colegas. O que orienta e sustenta a análise da atividade policial é reconhecida como uma experiência transpessoal, que conforma um gênero profissional e que serve como uma mola propulsora para o desenvolvimento das estilizações dos saberes do ofício e das ações praticadas por esses trabalhadores.

Para tanto, mais do que ouvir os alunos oficiais sobre as tarefas realizadas, interessou-nos as discussões dialógicas, as autoanálises, as confrontações realizadas sobre a própria atividade deles, as emoções suscitadas em meio às enunciações, as percepções diante das experiências dos outros, as surpresas, os modos de fazer, as estratégias de enfrentamento diante dos imprevistos, a criatividade mobilizada frente ao que se desenrolava no estágio profissional. Enfim, aquilo que foi possível compartilhar em um meio clínico recheado de contradições existentes no trabalho.

Nessa linha de análise, também intentamos alcançar o quarto e último objetivo específico, qual seja, avaliar como o estágio profissional supervisionado tem contribuído para o desenvolvimento do saber-fazer dos futuros oficiais de polícia. Podemos afirmar que durante o estágio, os saberes da atividade de trabalho dos futuros oficiais de polícia são construídos em cooperação, em uma aprendizagem constante do que acontece no entorno, inserindo as novas tecnologias, mas também considerando o que de arcabouço histórico esse trabalho de polícia consolidou. Reforça-se que as inúmeras experiências compartilhadas

durante o estágio supervisionado convocam os alunos a operarem a partir de limites compartilhados por esse grupo de trabalhadores, o que inclui elaborar e reelaborar os exemplos que presenciaram ou ouviram. Logo, no processo de ensino-aprendizagem do estágio, importa como os estagiários sentiram, como elaboraram e como as atitudes deles podem refletir o que foi vivenciado sobre a atividade de trabalho deles. Nesse passo, as experiências podem trazer novas formas de ação ao grupo, possibilitar mais "jogos de cintura" por parte dos trabalhadores em torno de um trabalho bem-feito, mas também podem repercutir na manutenção de práticas que entram em descompasso com o pensamento de uma polícia mais humanizada para os próprios policiais.

Por fim, nessa avaliação de como o estágio profissional investe no desenvolvimento do saber-fazer dos futuros oficiais de polícia indicou-se que esse período intermediário, entre a formação e o contato com a realidade marcadamente do oficial, é parte importante para o aprimoramento e expansão dos saberes profissionais. E são esses saberes desenvolvidos no contato com o real, alinhados às elaborações dos alunos oficiais, que produzem ações bem-feitas. A análise crítica desse estágio, a partir de uma perspectiva teórica da Psicologia do Trabalho, revelou que a vivência dessa experiência permite aos futuros oficiais se nortear a partir dos saberes desenvolvidos ou não, e se investir de sentidos que os reconheçam como ampliadores de ações e que os fortaleçam como trabalhadores e construtores do que a Clínica da Atividade entende como trabalho bem-feito.

Nesse processo, o trabalho bem-feito se ancora na construção desses saberes que são incorporados na atividade e que são construídos, planejados, moldados e remodelados no dia a dia do saber-fazer policial. Ainda, o trabalho bem-feito é fruto do compartilhamento das técnicas, das habilidades, dos melhores jeitos de se produzir um certo traquejo vivencial para lidar com os desafios e os imprevistos da atividade.

Em suma, a tese demonstra que os saberes se formam a partir da experimentação, do debate, da reflexão, da partilha e do reconhecimento das dimensões pessoais, interpessoais, impessoais e transpessoais da atividade, em solidariedade entre os grupos de PMs. A reestruturação das práticas laborais em um ambiente que fomente o diálogo contínuo e a renegociação entre os trabalhadores é um caminho para superar as limitações da atividade e construir processos que atravessam a formação da identidade profissional e as formas de organizar o trabalho, ou seja, que promovam o desenvolvimento profissional.

A noção de desenvolvimento aqui partilhou vários sentidos: o da escuta como pesquisadora, o da policial que escuta como policial, o da mulher que se entende ser humano também por sua vivência de uma polícia que está a todo momento mudando. O desenvolvimento também ocorreu nesta que escreve cada linha. Houve mudanças. Há mudanças na PMES.

A escrita desta tese precisou, ao mesmo tempo, de alguma dose de ousadia e de muita conversa, também precisou de muitos silêncios. Silenciar para ouvir, para experimentar, para repensar. Caminhando com Amaral (2021, p. 117-118), é preciso se atrever a não ter pressa:

Não passe muito rapidamente por nenhum ponto em que você mereça estar, porque a estrada do conhecimento sobre si é para ser degustada aos poucos, como um néctar desconhecido que pode espantar, seduzir e inebriar ao mesmo tempo. Assim são as melhores partes da vida, agridoces no início e profundas em seus significados, marcantes em absoluto e desejosas de fazer-lhe sentido.

É dessa maneira que fechamos este percurso: desejosos de mais pesquisas que possam ser degustadas, ainda que agridoces em algum momento. Que a trajetória científica signifique marcas de estudos éticos e potentes de transformação. E que, sobretudo, considerem o saber

policial militar. Portanto, apresentamos pistas que revelam a importância de novos estudos, de mais pesquisas e, principalmente, de aposta para desenvolver a atividade de trabalho a partir da expertise daqueles que mais conhecem o próprio fazer, no caso, os trabalhadores. Que estudiosos e trabalhadores desejem observar algumas dessas pistas para novas e mais pujantes rotas de uma melhor vida, de um melhor viver.

Referências

- Abreu, L. E. de L. (1998). Meia volta volver - um estudo antropológico sobre a hierarquia militar. *Revista de Antropologia*, 41(1), 237–245. <https://doi.org/10.1590/S0034-77011998000100008>
- Almeida, L. A. de., Bianco, M. de F., Moraes, T. D., & Alves, R. B. (2023). A Contribuição da Interdisciplinaridade no Desenvolvimento de Competências para Atuação em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho na Atenção Básica em Saúde. *Revista Organizações & Sociedade*, 30(107), 656-685. <https://www2.ufjf.br/noticias/wp-content/uploads/sites/2/2024/02/almeida-et-al--2023-pt.pdf>
- Almeida, U. R. (2014). *Tramas e urdiduras: o protagonismo como exercício na atividade de professores de Educação Física*. (Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Educação, Universidade Federal do Espírito Santo). <https://repositorio.ufes.br/server/api/core/bitstreams/9a148252-7071-4468-aaa8-d8b178ffc729/content>
- Almeida, L. L., & Merlo, A. R. C. (2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 139-157. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Alves, E. (2004). *A face oculta do ensino policial militar e a formação do jovem policial* (Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo). Repositório da APM. https://biblioteca.pm.es.gov.br/Biblivre5/?action=search_bibliographic#query=3183&group=id&search=advanced.

- Alves, E. de A. P., & Silva, Claudia Osorio da. (2014). Clínica da atividade e oficina de fotos: eletricitistas em foco. *Revista Psicologia e Saúde*, 6(2), 62-71.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2014000200009&lng=pt&tlng=pt.
- Amador, F. S. (2000). Trabalho e saúde: considerações a respeito da Categoria dos policiais militares. *O alferes*, 15(52), 47-60.
<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/171>
- Araújo, G. F. S. de. (2021). Do preconceito à expertise: percepção de suspeitos em abordagens policiais. *Laboreal [Online]*, 17(1).
<https://doi.org/10.4000/laboreal.17710>
- Bakhtin, M. (2006). Os gêneros do discurso. In: Bakhtin, Mikhail. In: *Estética da criação verbal*. Trad. P. Bezerra. 4 ed. Martins Fontes, pp. 261-306.
<https://www.scielo.br/j/bak/a/C5KWfy6z3zPHwZSJbDB7F3P/?format=pdf>
- Bakhtin, M. (2012). Palavra própria e palavra outra na sintaxe da enunciação. A palavra na vida e na poesia: introdução ao problema da poética sociológica. *Bakhtiniana*, 7(1), 270-275.
<https://www.scielo.br/j/bak/a/Zz9YfTLZjtTPnScKrsNQLKG/?lang=pt&format=pdf>
- Barbosa, A. C., & Nascimento, E. L. (2020). Interlocuções entre a clínica da atividade e o interacionismo sociodiscursivo na interpretação do trabalho docente. *Pesquisa e Debate em Educação*, 10(2), 1229–1246. <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31540>
- Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Artmed. 216p.
- Barros, M. E. B. de, Passos, E., & Eirado, A. do. (2014). Psicologia e trabalho docente: intercessões com a clínica da atividade. *Psicologia & Sociedade*, 26(spe), 150–160.
<https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500016>

- Bayley, D. H. (2001). Criando uma teoria de policiamento: padrões de policiamento. Coleção Polícia e Sociedade 1. EDUSP.
- Bendassoli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.
- Brandão, G. R. (2016). Olhares e fazeres distintos sobre a intervenção e a pesquisa. In L. Banks-Leite, A. L. Smolka, & D. D. Anjos (Orgs.), *Diálogos na perspectiva histórico-cultural: interlocuções com a clínica da atividade* (pp. 131-152). Mercado das Letras.
- Brasil. (2019). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Objetivo de desenvolvimento sustentável 3: saúde e bem-estar. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods3.html>. Acesso em: 12 ago. 2024.
- Brasil. (2014). *Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública*. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública. <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/gestao-e-ensino/matriz-curricular-nacional>
- Brasil, G. M., & Fachinetti, R. F. (2016). As polícias não têm rosto de mulher: invisibilidade e luta por reconhecimento. *O público e o privado*, (28). 143-161.
<file:///C:/Users/ednei/Downloads/caduoliver68,+As+pol%C3%ADcias+n%C3%A3o+t%>
- Cacciari, M. B. (2021). *Resiliência e virtudes nas forças policiais: contribuições da psicologia positiva*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Espírito Santo].
- Canguilhem, G. (2015). *O Normal e o patológico*. Forense Universitária.
- Cappelle, M. C. A. (2006). *O trabalho feminino no policiamento operacional: Subjetividade, Relações de Poder e Gênero na Oitava Região da Polícia Militar de Minas Gerais*. (Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade

- Federal de Minas Gerais). https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/EMLE-6W7HXL/1/monica_carvalho.pdf
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. de O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, 11(3), 71–99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- Cesconetto, C. F. da S. (2023). Um olhar sobre o significado do slogan da escola de formação de oficiais: “aqui se forja o caráter do miliciano”. *Brazilian Journal of Development*, 9(3), 9827-9854.
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/57879/42233>
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Campus.
- Cisne, F. E. S. (2016). *A incidência da síndrome de Burnout em policiais militares da 4ª companhia do 4º batalhão de policiamento comunitário*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Programa de Graduação em Psicologia, do Curso de Psicologia, Universidade Federal do Ceará).
https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/42134/1/2016_tcc_fescisne.pdf
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.
- Clot, Y. (2010a). A Psicologia do trabalho na França e a perspectiva da Clínica da Atividade. *Revista de Psicologia*, 22(1), 207-234. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015>
- Clot, Y. (2010b). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.
- Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(spe), 1-11.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300002&lng=pt&tlng=pt.

Clot, Y. (2020). O trabalho docente e a saúde dos professores: o coletivo como recurso.

Trabalho & Educação, 29(3), 69-74. <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2020.26536>

Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. PUF.

Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes.

Travailler, 4, 7-42. <https://psychanalyse.cnam.fr/revue-travailler/presentation-et-sommaire/numero-4/theorie-genres-et-styles-en-analyse-du-travail-concepts-et-methodes--467242.kjsp>

Clot, Y., & Faïta, D. (2016). Gêneros e estilos em análise do trabalho: conceitos e métodos.

Trabalho & Educação, 25(2), 33-60.

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9555/6806>

Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2001). Entretiens en autoconfrontation

croisée: une méthode en clinique de l'activité. *Education Permanente*, 146(1), 17-25.

<https://journals.openedition.org/pistes/3833>

Coimbra, C. M. B., & Nascimento, M. L. do. (2007). Sobreimplicação: práticas de

esvaziamento político. *Práticas PSI inventando a vida*, p. 27-38.

<https://app.uff.br/slab/uploads/texto22.pdf>

Conselho Estadual de Educação (CEE) (2016). Resolução CEE-ES nº 4.633/2016. Credencia

o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Pública da Polícia Militar do

Estado do Espírito Santo (ISP/PMES) e dá outras providências. *Diário Oficial do*

Espírito Santo, 10 de novembro de 2016. Recuperado de

<https://cee.es.gov.br/Media/cee/Importacao/Arquivos/resolucoes/res4633.pdf>.

Constituição da República Federativa do Brasil [CRFB] de 1988. (1988). Congresso

Nacional.

Constituição do Estado do Espírito Santo [CEES]. (1989). Assembléia Legislativa do Estado

do Espírito Santo.

Cordeiro, K., Serrano, E. V., Moraes, T. D. (2022). O sentido da atividade: análises sobre a produção do trabalho realizado por equipes ostensivas de policiais militares capixabas. *XXXII Jornada de Iniciação Científica da UFES*. 23 a 25 de novembro de 2022, Espírito Santo – Brasil.

Decreto nº 254-R. (2000, 11 de agosto). Regulamento disciplinar dos militares estaduais. Governo do Estado do Espírito Santo. [https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Decretos/2-Regulamento%20Disciplinar%20dos%20Militares%20Estaduais%20do%20Estado%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20\(RDME\)%20-%20Decreto_254-R.pdf](https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Decretos/2-Regulamento%20Disciplinar%20dos%20Militares%20Estaduais%20do%20Estado%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20(RDME)%20-%20Decreto_254-R.pdf)

Decreto nº 4970-R. (2021). Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e dá outras providências. Governo do Estado do Espírito Santo.

Decreto nº 5.707. (2006, 23 de fevereiro). Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707impresao.htm

Decreto-lei nº 2.848. (1940, 7 de dezembro). Código Penal. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm

Deleuze, G., & Guattari, F. (1995). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. Editora 34. 94 p.

Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.

Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: Casos clínicos*. Dublinense.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo, tomo II, trabalho e emancipação*. Paralelo.

Dejours, C., & Bègue, F. (2010). *Suicídio e Trabalho: o que fazer?*. Paralelo.

De Souza, N. A. (2018). A resolução de incidentes críticos pela polícia militar: ações na fase pré-incidental. *O Alferes*, 73(28), 104-144.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://re>

vista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/699/669&ved=2ahUKEwiH86iVoMmFAxXDIZUCHZ9RBdgQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw3eLIEff7AE A8K8xJePP2wL

Eco, H. (2019). Como se faz uma tese. Perspectiva.

Espírito Santo. (1978). *Lei nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978*. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Espírito Santo.

<https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lei31961978.html>

Espírito Santo. (2016). Decreto Estadual nº 3.962-R. (2016, 06 de abril). Transforma o Centro de Formação e Aperfeiçoamento da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo em Instituição de Ensino Superior e o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública, sem elevação da despesa fixada. *Diário Oficial [do] Estado do Espírito Santo*.

<https://universidades.es.gov.br/Media/Universidades/Legisla%C3%A7%C3%A3o/decreto%20policia%20civil.pdf>.

Espírito Santo. (2018) Edital nº 003. (2018, 20 de junho). Abertura de Concurso Público para Admissão ao Curso de Formação de Oficiais - Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública. *Diário Oficial [do] Estado do Espírito Santo* (edição extra).

<https://www.es.gov.br/Media/PortalES/PDF/5%20-%20EDITAL%20CFO%20Oficial%202018%20-%20C2%BA%2003%202018%20%20PMES.pdf>

Faïta, D. (2005). *Análise dialógica da atividade profissional*. Imprinta Express Editora.

Falzon, P. (2007). *Ergonomia*. Blucher.

Feitosa, J. B. M. F., Silva, N. L. D., Lemos, R. F., Melo, D. J. S., & Ramos, F. W. S. (2021).

Depressão, risco de suicídio e transtorno de estresse pós-traumático em policiais

- militares de Maceió, Alagoas, Brasil. *Brazilian Journal of Development*, 7(12), 115370-115391. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n12-347>
- Fernandes, L. S. (2017). *Política de segurança pública no Brasil: o papel do estado para a manutenção da segurança pública e para a valorização das forças policiais*. (Artigo de Conclusão de Curso, Curso de Direito, Faculdade Integradas de Caratinga). <https://acesse.dev/fHizl>
- Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2018). Endogrupo versus Exogrupo: o papel da identidade social nas relações intergrupais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(1), 30-49. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v18n1/v18n1a03.pdf>
- Ferreira, L. B., & Dias, C. A. (2022). Subjetivação e adoecimento no trabalho policial militar à luz da psicodinâmica. *R. Gest. Anál.*, 11(2), 110-126, <https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/4116/1599>
- Ferreira, M. C., & Fernandes, L. C. (2015). Sobrecarga, cobrança, pressão...: a qualidade de vida no trabalho subtraída no contexto do poder judiciário brasileiro. In J. N. G. de Araújo (Org.) et al., *Trabalho e saúde: cenários, impasses e alternativas no contexto brasileiro* (1.ed., pp. 13-31). Opção.
- Flick, U. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- Fonseca, T. M. G, Nascimento, M. L do, & Maraschin, C. (2012). *Pesquisar na diferença: um abecedário*. Sulina.
- Freire, P. (1987). *Pedagogia do oprimido*. Paz e Terra.
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Paz e Terra. <https://nepegeo.paginas.ufsc.br/files/2018/11/Pedagogia-da-Autonomia-Paulo-Freire.pdf>
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e Punir*. Vozes. https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/centrocultural/foucault_vigiar_punir.pdf

- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: Gaskell, G.; Bauer, M. W. (Orgs.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Vozes.
- Godoi, C. K. (2015). Grupo de Discussão como prática de Pesquisa em estudos Organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 55(6), 632-644. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020150603>
- Gomes, C. C. de F. (2019). Um estudo sobre o suicídio em policiais militares do Espírito Santo: indicadores protetivos e de risco. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Segurança Pública, Universidade de Vila Velha).
- Gondim, S. M. G. (2003). Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. *Paidéia*, 12(24), 149-161. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2002000300004>
- Harper, D. (2001, November). *Online Etymology Dictionary*. <http://etymonline.com/?search=schala>
- Hermann, V. (2023). Como contar 80 tiros? A questão do primeiro disparo, segundo Clarice Lispector. *Revista Brasileira de Literatura Comparada*, 25(48), 215–230. <https://doi.org/10.1590/2596-304x20232548vh>
- Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio (IPPES)*. <https://ippesbrasil.com.br/o-ippes/>
- Instituto Humanitas UNISINO. 29 abril 2021. “Para uma cooperação conflitiva sobre o trabalho bem feito”. Entrevista com Yves Clot. <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/608776-para-uma-cooperacao-conflitiva-sobre-o-trabalho-bem-feito-entrevista-com-yves-clot>
- Santos Junior, L. C. (2023). *Análise de morbidez de policiais militares: o caso do 8º batalhão da PM da Paraíba*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Ciências Atuariais,

Universidade Federal da Paraíba).

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/27239>

- Kopittke, A. L. W. (2019). Segurança pública baseada em evidências: a revolução das evidências na prevenção à violência no Brasil e no mundo. (Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/211476>
- Lacerda, D. A. de M. (2015). *Estudo de mortalidade entre policiais militares e profissionais de ensino, no Distrito Federal*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Saúde Coletiva, Universidade de Brasília). <https://bdm.unb.br/handle/10483/12629>
- Lancman, S., Sato, A. T., Hein, D. T., & Barros, J. de O. (2019). Precarização do trabalho e sofrimento psíquico: ação em psicodinâmica do trabalho em um serviço de farmácia hospitalar universitário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44(33), 2-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006118>
- Lara, L. F., Campos, E. A., Stefano, S. R., & Andrade, S. M. (2017). Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. *Holos*, 4(?), 56-77. <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481554849005.pdf>
- Le Guillant, L. (2006). Incidências psicopatológicas da condição de “empregada doméstica”. In M. E. A. Lima (Org.), *Escritos de Louis Le Guillant: Da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Vozes.
- Lei complementar nº 962. (2020, 30 de Dezembro). *Código de ética e disciplina dos militares estaduais*. Assembleia Legislativa. <https://acspmbmes.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Codigo-de-Etica-e-Disciplina-dos-Militares-Estaduais.pdf>
- Leirner, P. de C. *Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. Editora FGV, 1997.

https://www.academia.edu/41475557/Meia_Volta_Volver_um_estudo_antropol%C3%B3gico_sobre_a_hierarquia_militar_Piero_C_Leirner

- Lima, F. P. de., Blank, V. L. G., & Menegon, F. A. (2015). Prevalência de Transtorno Mental e Comportamental em Polícias Militares/SC, em Licença para Tratamento de Saúde. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 35(3), 824–840. <https://doi.org/10.1590/1982-3703002242013>
- Lima, G. K. M. de., Gomes, L. M. X., & Barbosa, T. L. de A. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. *Saúde em Debate*, 44(126), 774–789. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012614>
- Lourau, R. (1993). *Análise institucional e práticas de pesquisa*. Editora UERJ.
- Lourau, R. (2007). René Lourau na UERL: análise institucional e práticas de pesquisa. *Mnemosine*, 3(2), 1-120. <http://mnemosine.com.br/>.
- Machado, L. V., Facci, M. G. D., & Barroco, S. M. S. (2011). Teoria das emoções em Vigotski. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 647-657. <https://www.scielo.br/j/pe/a/cvL9hMXKctvZpzF3nLFdyYw/>
- Magalhães, J. do C. D. (2015). *Entre amarras e possíveis: Atividade de trabalho e modos de viver dos policiais militares capixabas em análise*. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo). <http://repositorio.ufes.br/>.
- Magalhães, J. do C. D. (2017). Aspectos Organizacionais no Adoecimento de Profissionais da Segurança Pública: possíveis ações. Apresentação Oral GEPESP.
- Magalhães, J. do C. D. (2022). *O trabalho vivo policial: análises psicodinâmicas sobre hierarquia e disciplina na polícia militar do Espírito Santo*. (Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo).

- Marçal, H. I. F., Schlindwein, V. de L. D. C., Barbosa, E. A. G., & Silva, M. O. da. (2020). Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(2), 203-217.
<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i2p203-217>
- Mello, C. M. A. (2015). *Mesmo com o sacrifício da própria vida: A multiplicidade dos riscos na profissão Policial Militar*. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Universidade Federal do Pará).
https://www.ppgsp.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses_e_dissertacoes/dissertacoes/2013/201305%20-%20MELLO.pdf
- Minayo, M. C. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 621-626.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/39YW8sMQhNzG5NmpGBtNMff/?format=pdf&lang=pt>
- Minayo, M. C. de S., Assis, S. G. de., & Oliveira, R. V. C. de. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199–2209.
<https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>
- Minayo, M. C. de S., Souza, E. R. de, & Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(11), 2767–2779. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001100024>
- Minayo; M. C. de S., Souza, E. R. de (org). (2003). *Missão Investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Garamond.
- Minayo, M. C. de S., Souza, E. R. de, & Constantino, P. (Coord). (2008). *Missão Prevenir e Proteger: condição de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro*. Fiocruz.

- Monjardet, D. (2012). *O que faz a Polícia: sociologia da Força Pública*. Edusp.
- Monteiro, J. dos S., Souza, A. A. de, Sales, W. B., & Tomaz, R. R. (2020). Avaliação da qualidade de vida, sintomas osteomusculares e fadiga em policiais militares. *Archives of Health Investigation*, 9(1), 74-79. <https://doi.org/10.21270/archi.v9i1.4967>
- Moraes, T. D., & Athayde, M. R. D. de. (2014). Dimensões do coletivo na atividade de trabalho dos motoboys. *Fractal: Revista de Psicologia*, 26(2), 327-348. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0292/906>
- Moraes, T. D., Magalhães, J. do C. D., Serrano, E. V. (2023). Trabalhar nas forças de segurança pública: desafios para reflexão e para intervenção. In: *Anais do Encontro Internacional sobre o Trabalho (EITA)*, 2º Simpósio França – América Latina “Subjetividade e Trabalho”, 5º Simpósio Internacional Trabalho, Atividade e Subjetividade (TAS), 3º Colóquio Internacional de Psicossociologia do Trabalho. Anais. UFPB, 2022. <https://www.even3.com.br/anais/eita2022/494551-TRABALHAR-NAS-FORCAS-DE-SEGURANCA-PUBLICA--DESAFIOS-PARA-REFLEXAO-E-PARA-INTERVENCAO>.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?format=pdf&lang=pt>
- Muniz, J. (1999). “Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser”: Cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. (Tese de Doutorado em Ciência Política, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro). https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4239316/mod_resource/content/0/AULA%2006%20-%20C%20-%20MUNIZ%20Jaqueline%20-%20Ser_policial_sobretudo_razao_ser.pdf

- Muniz-Oliveira, S., Lima, A., & Althaus, D. (2021). Clínica da atividade docente e intervenções a partir da autoconfrontação e da instrução ao sócia. *Periódicos Horizontes*, 39(1), e021036. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v39i1.1271>
- Nascimento, T. G., Souza, E. C. L. de., & Adaid-Castro, B. G. (2020). Escala de competências profissionais para policiais: evidências de sua adequação psicométrica. *Revista de Administração Pública*, 54(1), 99–120. <https://doi.org/10.1590/0034-761220180285>
- Osorio da Silva, C., & Alves (2014). Clínica da atividade e oficina de fotos: eletricitistas em foco. *Revista Psicologia e Saúde*, 6(2), 62-71.
- Oliveira, E. J. C. de. (2014). *Estresse ocupacional em policiais militares do alto sertão paraibano*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Enfermagem, Universidade Federal de Campina Grande, Cajazeira, Paraíba).
<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/5555/ERVENY%20JAIANE%20COSTA%20OLIVEIRA.%20MONOGRAFIA%20ENFERMAGEM.%20CFP%202014.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Passos, E., Kastrup, V., & Tedesco, S. (2016). *Pistas do método da cartografia: a experiência da pesquisa e o plano comum*. Sulina.
- Pinheiro, F. P. H. A., Costa, M. de F. V. da., Melo, P. B. de., & Aquino, C. A. B. de. (2016). Clínica da atividade: conceitos e fundamentos teóricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 68(3), 110-124.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000300009&lng=pt&tlng=pt.
- Pinheiro, L., & Farikoski, C. (2016). Avaliação do nível de estresse de policiais militares. *Revista de Psicologia da IMED*, 8(1), 14-19.
<https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/1250/881>

- Pistori, M. H. C., & Brait, B. (2023). A recepção de estética da criação verbal, de Mikhail Bakhtin, no Brasil: tradição e ruptura. *Linguagem em (dis)curso*, 23, e-1982-4017-23-12. <https://doi.org/10.1590/1982-4017-23-12>
- Polícia Militar do Espírito Santo [PMES]. (2021). *Manual de Patrulhamento Tático Motorizado*. Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social. <https://extranet.pm.es.gov.br/publicacoes/visualizarmanual.aspx?id=744FA2Qym58->
- Polícia Militar do Espírito Santo [PMES]. (2023). *Projeto pedagógico do curso superior de tecnologia em segurança pública – Curso de Formação de Soldados 2023* (aprovado pela resolução CEE-ES nº. 6.039/2021 e alterado pela resolução CEE-ES nº. 6.849/2023). Quartel do Comando Geral, Anexo_I_BCG 051.
- Polícia Militar do Espírito Santo [PMES]. (2024). Regulamento de uniformes e insígnias da Polícia Militar do Espírito Santo. Portaria nº 1135-R, de 11.01.2024. Quartel do Comando Geral, BGPM 002 de 11 de janeiro de 2024. <https://pm.es.gov.br/Media/PMES/Uniformes/RUIPMES%202024%20-%20BGPM%20002,%20de%2011.01.2024-1.pdf>
- Poncioni, P. F. (2005). O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, 20(3), 585-610. <https://www.scielo.br/j/se/a/YyvWW87zPp6XKF7CCkjzrTs/abstract/?lang=pt>
- Poncioni, P. F. (2021). A questão da legitimidade policial na democracia – a educação policial em foco. *Rev. bras. segur. Pública*, 16, 14-29. <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1512/492>
- Portaria do Comando Geral da PMES nº 317-R. (2002, 18 de julho). Tipos de documentos utilizados na PMES. <https://extranet.pm.es.gov.br/publicacoes/visualizar.aspx>

Portaria do Comando Geral da PMES nº 848-R. (2020, 06 de outubro). Institui o Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública – Curso de Formação de Oficiais - PPC CFO/2020.

<https://extranet.pm.es.gov.br/publicacoes/portariacmdogeral.aspx?tp=1>

Portaria do Comando Geral da PMES nº 984-R. (2022, 28 de julho). Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Ciências Policiais e Segurança Pública - CFO 2020/2023.

<https://extranet.pm.es.gov.br/publicacoes/portariacmdogeral.aspx?tp=1>

Portaria nº 208. (2006, 25 de julho). Define quais são os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/2576>

Portaria nº 771-R. (2019, 02 de maio). Regulamento de uniformes e insígnias da Polícia Militar do Espírito Santo. Polícia Militar do Espírito Santo.

https://pm.es.gov.br/Media/PMES/RUIPMES/RUIPMES_2019-Maio29.04.2019.pdf

Reiner, R. (2004). A política da polícia. USP.

Reis, G. (2016). “Nem cora o livro de ombrear co’o sabre, nem cora o sabre de chamá-lo irmão”: a dualidade de “habitus” da cultura policial-militar. 2016 (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PCU-MG).

https://www.academia.edu/30276958/_Nem_cora_o_livro_de_ombrear_coo_sabre_nem_cora_o_sabre_de_cham%C3%A1_lo_irm%C3%A3o_a_dualidade_do_habitus_da_cultura_policial_militar

Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, 4(2), 76-83. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&tlng=pt.

- Sawaia, B. B. (2009). Psicologia e desigualdade social: uma reflexão sobre liberdade e transformação social. *Psicologia & Sociedade*, 21(3), 364–372.
<https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000300010>
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2015). Trabalho e Ergologia II: Diálogos sobre a atividade humana. Fabrefactum.
- Sennett, R. (2020). *O artífice*. Record.
- Serrano, E. V. (2019). *O trabalho dos policiais militares do Espírito Santo sob o ponto de vista da atividade: Análises ergológicas*. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo). <http://repositorio.ufes.br/handle/10/13369>
- Souza, W. M. de. (2010). *Negociação de reféns: sistematização e manejo das ações do negociador no contexto da segurança pública*. Ícone.
- Soares, D. S. 2016. Análise dos níveis de atividade física e burnout em policiais militares. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências do Esporte da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais). <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-AQWH53>
- Soares, D. S., Melo, C. C. de., Soares, J. L. da S. S., & Noce, F. (2019). Influence of physical activity on military police officers' burnout. *Journal of Physical Education*, 30.
<https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v30i1.3059>
- Spink, M. J. (2010). Linguagem e produção de sentidos no cotidiano. Edição on-line, *Centro Edelstein de Pesquisas Sociais*. <https://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>
- Spode, C. B. (2004). *Ofício de oficial: Trabalho, subjetividade e saúde mental na polícia militar*. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social

- e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/>.
- Teixeira, M. E. da S. (2022). Saúde mental dos negociadores militares. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo).
https://sappg.ufes.br/tese_drupal//tese_14485_Disserta%E7%E3o%20Marcos%20Eduardo%20da%20Silva%20Teixeira.pdf
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Vasconcelos, R., & Lacomblez, M. (2005). Redescubramo-nos na sua experiência: o desafio que nos lança Ivar Oddone, *Laboreal* [Online], 1(1)
<http://journals.openedition.org/laboreal/14124>
- Vygotsky, L. (2001). *Linguagem e pensamento*.
<http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/vigo.html>.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wisner, A. (1979). Novas tendências da psicologia do trabalho na França. *Arq. bras. Psicologia*, 31(4), 3-7. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/psi-22087>
- Zamboni, J. (2014). Gênero profissional como multiplicidade. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 4(1), 101-109.
<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1133>
- Zwir, G. A. (2022). Gestão por Competência como ferramenta para a estratégia organizacional na Polícia Militar / Management by Competence as a tool for

organizational strategy in the Military Police. *Brazilian Journal of Development*, 8(2), 12884–12901. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n2-294>

Apêndice A - Revisão Narrativa a partir da Categoria Adoecimento e Sofrimento Físico

e Mental

Título	Ano de Publicação	Autoria	Localidade do estudo
Aspectos organizacionais no adoecimento de profissionais da segurança pública: possíveis ações	2017	Magalhães, Janice do Carmo Demuner;	Espírito Santo
Prazer e sofrimento na Polícia Militar: uma revisão de literatura	2020	Marçal, Hanna; Schlindwein, Vanderléia;	Brasil
Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte/ Experiences of pleasure-suffering in the work organization of military police officers in the Northern Region	2020	Marçal, Hanna Izabel Ferreira; Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel; Barbosa, Edcarlos Alfaia Galeno; da Silva, Mariana Oliveira;	Rondônia
A incidência da síndrome de burnout em policiais militares da 4ª companhia do 4º batalhão de policiamento comunitário	2016	Cisne, Francisco Edson Souza;	Ceará
Processos de subjetivação de policiais militares: uma análise da saúde no trabalho	2020	Grisoski, Daniela Cecília; da Silva, Paula Marques;	Paraná
Prevalência de transtorno mental e comportamental em polícias militares/SC, em licença para tratamento de saúde	2015	Lima, Fabíola Polo de; Blank, Vera Lúcia Guimarães; Menegon, Fabricio Augusto;	Santa Catarina
Estresse ocupacional em policiais militares do rádio patrulhamento no semiárido paraibano.	2013	LEMOS, João Marinheiro;	Paraíba
Análise das condições de saúde dos policiais militares com incapacidade laboral no estado de Goiás	2019	Loiola, Andrey Almeida;	Goiás
Perfil de morbimortalidade dos profissionais de segurança pública no Brasil, 2008-2021	2022	Leibovich, Helena;	Brasil
Subjetivação e adoecimento no trabalho policial militar à luz da psicodinâmica	2022	Ferreira, Leonardo Borges; Dias, Cledinaldo Aparecido;	Distrito Federal
A influência do uso do colete balístico nas patologias relacionadas a postura em policiais militares	2015	Santos, Mairana Maria Angélica;	Paraíba
Estudo de mortalidade entre policiais militares e profissionais de ensino, no Distrito Federal	2015	Lacerda, Déborah Alline de Matos;	Distrito Federal
“Mesmo com o sacrifício da própria vida”: a multiplicidade dos riscos na profissão policial militar	2015	Mello, CMA;	Pará

Análise de morbidez de policiais militares: o caso do 8º batalhão da PM da Paraíba.	2023	Júnior, José de Matos Mota;	Paraíba
Um estudo sobre o suicídio em policiais militares do Espírito Santo: indicadores protetivos e de risco	2019	Gomes, Caio César de Farias;	Espírito Santo
Análise dos níveis de atividade física e burnout em policiais militares	2016	Soares, Deiveskan Serra;	Minas Gerais
Estresse ocupacional em policiais militares do alto sertão da Paraíba.	2014	Oliveira, Erveny Jaine Costa de;	Paraíba
Sintomas osteomusculares e qualidade de vida em policiais militares de Goiás das rondas ostensivas táticas metropolitanas (ROTAM)	2020	Araújo, Fernando Costa;	Goiás
Saúde mental dos negociadores militares	2022	Teixeira, Marcos Eduardo da Silva;	Brasil
Influence of physical activity on military police officers' burnout	2019	Soares, Deiveskan Serra; Melo, Cristina Carvalho de; Soares, Josiane Lopes da Silva Serra; Noce, Franco;	Minas Gerais
Avaliação da qualidade de vida, sintomas osteomusculares e fadiga em policiais militares	2020	Jefferson dos Santos Monteiro, Alex Alexandre de Souza, Wesley Barbosa Sales, Renata Ramos Tomaz	Paraíba

Apêndice B - Convite de Participação



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, de uma pesquisa denominada, Trabalho em construção: sentidos e concepções sobre a atividade de estágio dos futuros oficiais da PMES.

De forma preliminar, gostaríamos de saber se você tem interesse em participar dessa pesquisa:

SIM NÃO

Caso tenha interesse, poderia disponibilizar um meio de comunicação para contatá-lo após esse primeiro dia de convite:

Celular (27) _____.

Email: _____.

Caso não tenha interesse, poderia nos indicar o(s) motivo(s) que o impossibilita(m).

Para qualquer tipo de esclarecimento o contato será com a:

Pesquisadora: Ednéia Vieira Serrano. Tel.: (27) 99949-8020. Polícia Militar do Espírito Santo – Quartel de Comando Geral da PMES, situado na Av Maruípe, 2111, São Cristovão CEP: 29.048-463 - Vitória / ES, Tel.: 3636 8713. E-mail: edneiaserrano@gmail.com

Professor orientador: Dr. Thiago Drumond Moraes. Tel.: (27) 4009-2501. Universidade Federal do Espírito Santo - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, situada na Av. Fernando Ferrari, 514, CEP: 29.075-910 - Vitória / ES, Tel.: +55 27 3145-4571. E-mail: tdrumond@gmail.com

Apêndice C - Termo de Autorização Institucional à Polícia Militar do Espírito Santo

Pesquisadora responsável: Doutoranda Ednéia Vieira Serrano. **Orientação da Pesquisa:** Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes

Telefone para contato: Ednéia V. Serrano (27) 999498020

A pesquisa inicialmente intitulada “**Trabalho em construção: sentidos e concepções sobre a atividade de estágio dos futuros oficiais da PMES**”, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, sob responsabilidade da policial pesquisadora e doutoranda Ednéia Vieira Serrano, pretende investigar como são caracterizados os sentidos da atividade coletiva a partir da análise de produção do trabalho realizado por equipes ostensivas de policiais militares, tendo por estudo de caso a Unidade de Ensino da PMES e uma Unidade de Área da PMES, a ser definida.

Ressaltamos que serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações, portanto, a utilização dos resultados se dará exclusivamente para fins científicos. As análises inferidas a partir da pesquisa poderão suscitar novas estratégias e reflexões de interesse nas Unidades. Ainda que essa pesquisa seja autorizada pela dita Corporação, a participação voluntária dos policiais deverá ser consentida também de modo individual por cada sujeito, por meio de assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Vitória, ____ de _____ de _____.

Diretor de Educação

Pesquisadora

Apêndice D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Pesquisadora responsável: Doutoranda Ednéia Vieira Serrano. **Orientação da Pesquisa:** Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes

Telefone para contato: Ednéia V. Serrano (27) 999498020

Sua colaboração será importante e necessária ao desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é **voluntária**.

Sobre o Estudo:

A pesquisa inicialmente intitulada “**Trabalho em construção: sentidos e concepções sobre a atividade de estágio dos futuros oficiais da PMES**”, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, sob responsabilidade da policial pesquisadora e doutoranda Ednéia Vieira Serrano, pretende investigar como são caracterizados os sentidos da atividade coletiva a partir da análise de produção do trabalho realizado por equipes ostensivas de policiais militares. Ressaltamos que serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações, assim, utilizando-se dos resultados exclusivamente para fins científicos.

- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa a qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa;
- Sendo um participante voluntário, você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação no estudo;
- Os dados e informações produzidos na pesquisa não poderão, de modo algum, expor o participante ou quebrar o princípio ético do sigilo;
- Os materiais utilizados para coleta de dados serão armazenados por 5 (cinco) anos, após este prazo serão descartados, conforme preconizado pela Resolução CNS nº 196, de 10 de outubro de 1996.

Eu, _____, como voluntário(a) desta pesquisa, afirmo que fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) sobre a finalidade e objetivos deste estudo, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Vitória, ____ de _____ de _____.

Participante da Pesquisa

Pesquisadora