



Universidade Federal de Santa Catarina  
Centro de Ciências da Saúde  
Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial

**Letícia Colombo Medeiros Ferraz**

**FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO EM MULHERES  
POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Florianópolis  
2018



**Letícia Colombo Medeiros Ferraz**

**FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO EM MULHERES  
POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial da Universidade Federal de Santa Catarina – Área de Concentração: Trabalho, Saúde e Ambiente, para a obtenção do Grau de Mestre em Saúde Mental e Atenção Psicossocial.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon

Florianópolis  
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Ferraz, Letícia Colombo Medeiros  
Fatores de Risco e Proteção em Mulheres Policiais  
Militares do Estado de Santa Catarina / Letícia  
Colombo Medeiros Ferraz ; orientador, Fabrício  
Augusto Menegon, 2018 .  
144 p.

Dissertação (mestrado profissional) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de  
Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde  
Mental e Atenção Psicossocial, Florianópolis, 2018 .

Inclui referências.

1. Saúde Mental e Atenção Psicossocial. 2.  
Fatores de Risco e Proteção. 3. Resiliência . 4.  
Polícia Militar. 5. Saúde do Trabalhador. I.  
Menegon, Fabrício Augusto. II. Universidade Federal  
de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Saúde  
Mental e Atenção Psicossocial. III. Título.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE MENTAL E  
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

**“Fatores de risco e proteção em mulheres policiais militares do  
Estado de Santa Catarina”.**

**Letícia Colombo Medeiros Ferraz**

ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA A  
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE: **MESTRE EM SAÚDE MENTAL E  
ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**

**ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Trabalho, Saúde e Ambiente**

---

**Profa. Dra. Magda do Canto Zurba**

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e  
Atenção Psicossocial

**Banca Examinadora:**

---

Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon (Presidente)

---

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz (Membro)

---

Prof. Dr. Walter Ferreira de Oliveira (Membro)



Dedico esta dissertação a todas as pessoas que enfrentaram situações adversas e através delas encontram crescimento e fortalecimento. Especialmente às mulheres que no decorrer da sua história tem sido trabalhadoras, batalhadoras incansáveis na vida, cuidadoras e agentes de transformação social.



## AGRADECIMENTOS

Ao meu amado marido, **Advaldo de Souza Ferraz Filho**, por ser o melhor companheiro que a vida poderia me dar. Pela maneira extraordinária que superou as difíceis situações que a vida lhe impôs. Por cuidar tão bem da nossa casa e dos nossos filhos enquanto eu me dedicava a este trabalho. Por cada cafezinho e refeição preparados demonstrando seu amor, apoio e incentivo, fundamentais para que eu chegasse até aqui;

Aos meus queridos e amados filhos, **André, Guilherme e Pedro Ferraz** que superaram todas as minhas expectativas enquanto mãe. Gentis, carinhosos, interessados, preocupados, inteligentes e tantos outros atributos que eu não poderia elencar. Filhos, esse legado é de vocês e eu sei que vocês saberão utilizar da melhor maneira. Amo muito vocês!

A minha mãe querida, **Dra. Esmeralda Ap. Colombo Barletta**, de quem eu tenho orgulho de ser filha. Meu exemplo de pessoa resiliente, que mesmo diante de tantas perdas, se refez e sabe ser feliz. Mulher generosa e guerreira, profissional e pesquisadora excelente, mãe dedicada e benevolente. Obrigada por cada leitura, revisão, “puxão de orelha”, palavra de encorajamento, direção e todo cuidado na realização deste trabalho. Cada conquista minha tem o seu investimento, e essa não é diferente;

Aos meus **pacientes e clientes** que durante todos esses anos me deram a oportunidade de exercer o cuidado e compreender as limitações, mas também as grandezas e potencialidades dos seres humanos;

As **mulheres policiais militares** de Santa Catarina, em especial, as participantes dessa pesquisa, por terem repartido comigo as suas histórias, as suas experiências e terem confiado a mim a sua privacidade;

A **Polícia Militar de Santa Catarina**, nas pessoas do **Major Diego Remor**, chefe da Divisão de Serviço Social e os **Soldados Gustavo Pereira e Majori Garcia**, psicólogos na Instituição, por terem demonstrado interesse nesta pesquisa e me apoiado de todas as formas;

A minha amiga **Profa. Dra. Aline Pestana Magalhães**, por sua generosidade em dividir comigo o seu conhecimento e me impulsionar durante cada etapa desse trabalho, ainda quando ele era apenas um desejo;

Ao meu orientador, **Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon**, pela atenção desde o meu primeiro contato com o Programa, pela confiança depositada em mim nos trabalhos desenvolvidos em conjunto e por ter sido um mediador importante no meu processo de retorno à academia depois de muitos anos;

Ao **Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial**, e aos seus **professores** (turma 2015), por terem me acolhido e compartilhado suas experiências e conhecimentos, contribuindo com a minha formação e aperfeiçoamento profissional. As inúmeras oportunidades que tive através deste Programa me fortaleceram e me engrandeceram enquanto pessoa e profissional;

Ao **Prof. Dr. Walter Ferreira de Oliveira**, por todas as oportunidades e experiências de crescimento proporcionadas e desafios propostos. Além de um ser humano especial, uma inspiração pelo equilíbrio em suas posturas, pela sensatez e simplicidade, apesar de todo o seu brilhantismo;

A **Dra. Maria Cristina d'Avila de Castro**, psicóloga, por ter feito parte da minha banca de qualificação e ter contribuído ricamente para o aperfeiçoamento deste trabalho;

A minha amiga **Sabrina Guidi Valverde**, por ser uma parceira de trabalho incansável, pela paciência e amizade durante esta trajetória do mestrado;

Ao **Douglas Costa, Ingrid Maciel, Karla Pacheco, Jaqueline Nicola, Joclem Schutz e Luan Correia** que me socorreram e auxiliaram nas “tantas” partes mais operacionais deste trabalho. Muito obrigada!

Aos **membros da Banca Examinadora**, por terem aceitado o meu convite e disponibilizado do seu precioso tempo para contribuírem com o meu trabalho. Minha sincera gratidão.

Aos meus **colegas de mestrado**, turma 2015. Uns mais próximos, outros mais distantes, mas todos muito especiais. Passamos por alegrias e desapontamentos e construímos juntos, cada um no seu tempo, nossos trabalhos. Gente, vocês são sensacionais!

E, por último, Àquele que é o motivo maior da minha existência, que me deu a vida e colocou no meu coração a visão e o desejo de fazer a diferença no mundo. A Ele toda honra, glória e louvor, **Jesus**.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.

Há tempo de nascer, e tempo de morrer; tempo de plantar, e tempo de arrancar o que se plantou;

Tempo de matar, e tempo de curar; tempo de derrubar, e tempo de edificar;

Tempo de chorar, e tempo de rir; tempo de prantear, e tempo de dançar;

Tempo de espalhar pedras, e tempo de ajuntar pedras; tempo de abraçar, e tempo de afastar-se de abraçar;

Tempo de buscar, e tempo de perder; tempo de guardar, e tempo de lançar fora;

Tempo de rasgar, e tempo de coser; tempo de estar calado, e tempo de falar;

Tempo de amar, e tempo de odiar; tempo de guerra, e tempo de paz.

Bíblia Sagrada (Eclesiastes 3:1-8)



## RESUMO

Diante de uma nova perspectiva social, baseada na expansão dos mercados de trabalho para a mulher, tem-se a inserção das mulheres na atividade policial militar. A importância desse estudo se dá a partir da necessidade de compreender e avaliar os riscos de adoecimento no trabalho de mulheres policiais, visto ser a sua atuação na Polícia Militar uma atividade ainda recente. O objetivo foi investigar os fatores de risco e de proteção, em mulheres no contexto da polícia militar, pela perspectiva da resiliência. Foi realizado um estudo com 10 participantes, pertencentes ao quadro efetivo de mulheres policiais do Estado de Santa Catarina, na região da Grande Florianópolis. Foram realizadas entrevistas individuais, analisadas através de uma metodologia mista. Adotou-se a premissa da epistemologia qualitativa e a análise de conteúdo para codificação dos relatos, através do software Maxqda©. Quatro categorias gerais de análise foram aplicadas: Ambiente de trabalho; Apresentação profissional; Adversidade no trabalho e Reação à adversidade (+/-). Os dados coletados apresentaram variadas situações de adversidades, denominadas fatores ou mecanismos de risco, classificadas em 20 subcategorias, dentro da categoria Adversidade no trabalho. Dentre os mecanismos de proteção foram identificados: busca de apoio; valorização/admiração; amizade e propósito, entre outros. Os fatores de risco influenciam a maneira mais ou menos resiliente como as pessoas poderão reagir. Desse modo, compreender as relações de trabalho no contexto produtivo, inserindo nesta compreensão o estudo dos fatores de risco e proteção, favorece o desenvolvimento de programas de promoção de saúde e bem-estar do trabalhador. Sugere-se, a partir dos estudos realizados, que futuras intervenções sejam traçadas na Instituição, a fim de que se construa programas educacionais e de desenvolvimento. Tais ações, poderão minimizar alguns dos riscos psicossociais e fortalecer os mecanismos de proteção nas relações de trabalho, envolvendo desde as cadeias de comando até os mais subordinados. Porém, há de se considerar que a atividade policial sempre será desafiadora, e envolverá adversidades peculiares, visto as características que a compõe.

**Palavras-chave:** Fatores de risco 1. Fatores de proteção 2. Resiliência 3. Policiais militares 4.



## ABSTRACT

Faced with a new social perspective, based on the expansion of the labor market for women, the insertion of women in military police activity has taken place. The importance of this study is based on the need to understand and evaluate the risks of illness in the work of police women, since their activity in the Military Police is still a recent activity. The objective was to investigate risk and protective factors in women in the context of military police through the perspective of resilience. A study was carried out with 10 participants, who belonged to the effective staff of police officers from the State of Santa Catarina, in the region of Greater Florianópolis. Individual interviews were carried out, analyzed through a mixed methodology. It was adopted the premise of qualitative epistemology and content analysis for coding the reports through Maxqda © software. Four general categories of analysis were applied: Work environment; Professional presentation; Adversity at work and reaction to adversity (+/-). The data collected presented several situations of adversity, called risk factors or mechanisms, classified in 20 subcategories, within the category Adversity at work. Among the mechanisms of protection were identified: search for support; appreciation / admiration; friendship and purpose, among others. The present risk factors influence the more or less resilient way people will react. In this way, the understanding of labor relations in the productive context, inserting in this understanding the study of the risk and protection factors, favors the development of programs of health promotion and well being of the worker. It is suggested, from the studies carried out, that future interventions happen in the institution, in order to build educational and development programs. Such actions could minimize some of the psychosocial risks and strengthen the mechanisms of protection in labor relations, from the chains of command to the subordinates. However, it must be considered that police activity will always be challenging and will involve peculiar adversities, given the characteristics that compose it.

**Keywords:** Risk factors 1. Protective factors 2. Resilience 3. Police officers 4.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma do desenvolvimento da Pesquisa. Florianópolis. SC, Brasil, 2018. ....	55
Figura 2 - Mapa de Distribuição das Unidades da PMSC no Estado de Santa Catarina. ....	57
Figura 3 - Mapa de Distribuição das Unidades da PMSC nos municípios da Região Metropolitana de Florianópolis/SC. ....	58
Figura 4 - Distribuição das carreiras na PMSC.....	60
Figura 5 - Fluxograma da Coleta de dados.....	61
Figura 6 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Ambiente de Trabalho".....	72
Figura 7 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Apresentação Profissional".....	75
Figura 8 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Adversidades no trabalho".....	81
Figura 9 - Distribuição percentual das subcategorias na categoria temática "Reação à adversidade(+)".....	91
Figura 10 - Distribuição percentual das subcategorias na categoria temática "Reação à adversidade (-)".....	102



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Chaves de busca e sintaxe das palavras-chave de acordo com a base de dados.....	54
Quadro 2 - Categorias temáticas de análise.....	63
Quadro 3 - Subcategorias de análise por categoria temática. ....	64
Quadro 4 - Fatores resilientes e comportamentos associados .....	108



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição do grupo de participantes por patente (cargo). 59	59
Tabela 2- Distribuição dos participantes por modalidade ocupacional, faixa etária, tempo de instituição e jornada. .... 69	69
Tabela 3- Categorias por frequência de segmentos categorizados.. ..... 70	70
Tabela 4 - Frequência de categoria temática por participante ..... 71	71
Tabela 5 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria “Adversidades no Trabalho” ..... 104	104
Tabela 6 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria ..... 104	104
Tabela 7 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria “Reação à adversidade (+)” ..... 105	105



## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>25</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>27</b>
1.1 OBJETIVOS .....	30
1.1.1 Objetivo geral .....	30
1.1.2 Objetivos específicos .....	30
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>31</b>
2.1 A RESILIÊNCIA E SEUS ESTUDOS .....	31
2.1.1 O início das pesquisas .....	32
2.1.2 Origem do termo e a evolução do conceito.....	33
2.1.3 Contingências históricas e a relevância do estudo da resiliência .....	35
2.1.4 Psicologia positiva .....	37
2.1.5 Contribuições da psicologia de Viktor Frankl e da logoterapia .....	39
2.2 O DESENVOLVIMENTO DO ESTADO E O SURGIMENTO DA POLÍCIA.....	40
2.2.1 A atividade policial no brasil.....	42
2.2.2 A mulher no contexto do trabalho policial no estado de santa catarina.....	45
2.2.3 A resiliência, os militares e as mulheres .....	47
<b>3 MÉTODO</b> .....	<b>53</b>
3.1 TIPO DE ESTUDO .....	55
3.2 LOCAL DE ESTUDO .....	56
3.3 PARTICIPANTES .....	58
3.4 COLETA DE DADOS .....	60
3.5 ANÁLISE DOS DADOS .....	62
3.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	67
<b>4 RESULTADOS</b> .....	<b>69</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS PARTICIPANTES .....	69
4.2 EXPOSIÇÃO GERAL DOS RESULTADOS .....	70
<b>5. DISCUSSÃO</b> .....	<b>107</b>

<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>119</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>121</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>129</b>
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL .....	130
APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA .....	131
APÊNDICE C – CARTA CONVITE .....	132
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	133
<b>ANEXO.....</b>	<b>137</b>
ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA .....	138
ANEXO B – CARTA DE RECOMENDAÇÃO DA PESQUISA.....	141
ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	142

## APRESENTAÇÃO

Este trabalho nasceu primeiramente do meu desejo de retornar à academia depois de longos anos. Sempre tive um fascínio pelas universidades, acho que porque cresci, literalmente, dentro delas. Desde bebê, ainda no “bebê-conforto”, acompanhava minha mãe em suas aulas noturnas, no extinto Cesulon (Centro de Estudos Superiores de Londrina), atualmente Unifil (Universidade Filadélfia – Londrina). Cresci participando ativamente das festas e eventos dos alunos e professores, e tudo para mim era muito agradável e divertido. Meu sonho era entrar na Universidade Estadual de Londrina, onde vi minha mãe lecionar por mais de 30 anos.

O sonho se realizou, e ingressar e sair da universidade foram duas emoções indescritíveis. O gosto pela Avaliação Psicológica também aprendi a ter com a minha mãe, profissional precursora na área, nos anos 70. A aproximação com a Psicologia Clínica e Psicodiagnóstico eu desenvolvi desde muito cedo, nos corredores das aulas de Teorias e Técnicas Psicoterápicas e Psicopatologia. Mas a atuação em Psicologia do Trabalho aconteceu com a mudança de Londrina para a Florianópolis, em 2004.

Essa mudança, que não foi somente geográfica, envolveu uma série de transformações pessoais. Sair da minha zona de conforto, da minha cidade, da minha rede de contatos e relacionamentos, foi bem desafiador. Comecei tudo novamente, depois de já, por 7 anos, atuar como psicóloga clínica, em avaliações psicológicas, e como professora universitária. Dispus-me a fazer coisas completamente diferentes, mas que acabaram se complementando no decorrer da minha trajetória. Superei-me, aprendi e cresci muito. E, no decorrer dessa estrada, conheci pessoas incríveis, que definitivamente fizeram toda diferença na minha vida.

Durante todo o meu percurso profissional, fazer uma pós-graduação *stricto sensu* sempre esteve nos meus planos, que foram adiados por motivos diferentes: estar longe das Instituições, questões pessoais e profissionais. Até que, enfim, tive a oportunidade de me aproximar e conhecer o Programa de Saúde Mental e Atenção Psicossocial, com um mestrado profissional, o que se encaixou perfeitamente na minha realidade e contexto.

Estar na Universidade Federal de Santa Catarina, hoje, me faz sentir orgulho e êxito. Poder estudar numa universidade pública, reconhecida e de qualidade ainda é um dos poucos privilégios que temos em nosso país. E eu quis realmente aproveitar todas as oportunidades. Aproveitar o conhecimento dos professores, o relacionamento com eles e

meus colegas, a participação nos grupos de pesquisa, organização de eventos científicos, cursos de línguas e exame de proficiência gratuitos... Nossa... uma universidade é mesmo um universo de oportunidades. E que grande privilégio é estar aqui!

Minha experiência ao desenvolver esta pesquisa foi rica e muito gratificante. O meu tema estava bem claro, desde o início, e graças ao meu orientador, continuei no mesmo percurso traçado, até o fim. Isso me deu maior apropriação dos conteúdos e foi aumentando a minha satisfação, conforme fui me aperfeiçoando neles. O momento de maior emoção foi quando fui a campo, e pude conhecer a realidade das mulheres policiais. Cada entrevista era especial e me fazia sentir presenteada por poder conhecer um pouco das suas histórias. E que histórias!

Amo como o ser humano se constrói e constrói possibilidades. Amo ouvir suas histórias e poder intervir nelas, ajudando as pessoas a serem mais saudáveis e felizes. Ser psicóloga é minha grande vocação e poder ser um agente de cuidado e transformação me faz uma pessoa muito realizada. Não cumpro aqui apenas uma formalidade, para obter uma graduação específica. Concluo com esse trabalho uma etapa muito importante na minha vida, que celebra o fechamento de um ciclo e a entrada em outro, com um aproveitamento fantástico.

Hoje tenho certeza de que a minha maturidade não me atrapalhou. Pelo contrário. Me deu o equilíbrio e a serenidade, para escolher e priorizar as coisas certas. Tenho uma mistura de sentimentos. Alegria, pela finalização de um percurso, mas também um “ar” de despedida. E despedidas nunca são muito felizes... mas são necessárias para que o **novo** venha.

[...] E ninguém deita vinho novo em odres velhos; de outra sorte o vinho novo romperá os odres, e entornar-se-á o vinho, e os odres se estragarão; Mas o vinho novo deve deitar-se em odres novos, e ambos juntamente se conservarão (Bíblia Sagrada, LUCAS 5:37-38). Que o novo venha, e que estejamos preparados. Que os odres, que representam cada um de nós, sejam aperfeiçoados, para o que vinho, que simboliza a alegria, o gozo e o contentamento, possa neles habitar. E, ambos, assim, se conservem.

## 1. INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho teve origem, ao longo do exercício profissional em Psicologia, nos atendimentos clínicos, em avaliações psicológicas, para seleção na área de segurança pública, e em Psicologia do trabalho.

Nesta experiência, ficou explícito o fato de que a relação do ser humano com o trabalho merece atenção especial, visto sua singularidade e relevância. O trabalho pode ser entendido para além de uma realidade de simples sobrevivência. Ele compreende uma das mais significativas manifestações do ser humano. Através dele, o homem é capaz de gerar, transformar e, também, sofrer transformações (FABRIN; CASTRO, 2015).

O trabalho, na sociedade atual, tem papel determinante na identidade humana. No ambiente de trabalho e por meio dele, os indivíduos desenvolvem suas capacidades intelectuais, constroem uma rede de relacionamentos e são reconhecidos, tanto dentro quanto fora dos ambientes organizacionais, pela atividade que executam (RIBEIRO et al, 2011).

A atividade profissional é, além de um modo de ganhar a vida, uma forma de inserção social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados (DEJOURS; DESSORS; DESRIUAUX, 1993). Para que o trabalho seja um fator de equilíbrio e desenvolvimento, é preciso aliar as necessidades físicas ao desejo de executar a tarefa. Assim sendo, entende-se que a relação do homem com o trabalho vai muito além da sobrevivência. A maneira como o indivíduo dá significado ao trabalho, e interage com ele, traz consequências para sua saúde mental.

De acordo com Fabrin e Castro (2015), os estudos sobre saúde mental no trabalho são muito atuais, e compreendem o processo no qual as agressões voltadas ao aparelho psíquico<sup>1</sup>, advindas dos aspectos laborais, confrontam-se pelas fontes de vitalidade e saúde representadas pelas resistências tanto individuais quanto coletivas (FERNANDES et al, 2006). Assim, o indivíduo pode ser prejudicado ou beneficiado mentalmente pelo trabalho, dependendo da maneira como essa relação se estabelece.

O ambiente de trabalho pode produzir danos psicológicos e físicos ao trabalhador, e a conscientização dos envolvidos e implantação de

---

<sup>1</sup> Termo psicanalítico utilizado para se referir a mente, criado por Freud e que envolve todo um sistema próprio de funcionamento.

medidas podem favorecer na proteção e prevenção em agravos à saúde do trabalhador (CAMARGO; OLIVEIRA, 2004; ANDRADE, 2013; JOB, 2003). Acrescente-se a peculiaridade da mulher no contexto produtivo merecendo um olhar diferenciado. Assim se dá pelo fato de que, no decorrer das últimas décadas, a relação da mulher com o trabalho se transformou completamente. Consequentemente, o seu papel social passou por mudanças. A transição de papel, marcada primeiramente pelo trabalho doméstico e de subsistência, passa a incluir os ambientes industriais. Tal inclusão representa uma nova condição de vida, e exige da mulher uma capacidade de adaptar-se aos novos contextos.

O trabalho remunerado possibilitou autonomia e permitiu à mulher uma maior participação no consumo de bens e serviços (LIMA, 2012). Por outro lado, o excesso de atividades culminou numa maior vulnerabilidade da sua saúde, especialmente a saúde mental. Das mudanças ocorridas, percebe-se também uma reorganização no campo das psicopatologias, com a constatação de novos tipos de patologias associadas à mente. Neste contexto surge a inserção da mulher, atuando em atividades que eram, antes, desempenhadas estritamente pelo homem.

Destaca-se a atuação da mulher junto à polícia. Calazans (2005) relata que a inserção é marcada pela criação das Delegacias direcionadas ao atendimento da mulher, na década de 80. Esta mudança sustentou-se na ideia de aproximação, por identificação de gênero, entre policiais-mulheres e vítimas. Para a autora, a inserção da mulher na Polícia Militar ocorreu também pelo mesmo motivo.

O trabalho policial, antes visto como meramente masculino, passa a buscar valores que sejam mais de acordo com a sociedade atual, como inteligência, capacidade de resolução de conflitos, inovação e trabalho em equipe. Historicamente, dentro das polícias surge a necessidade de intensificar a sensibilidade policial, e, também, de abertura para a inserção da mulher neste universo. Porém, destaca-se que a inserção da mulher, em ambientes antes descritos como masculinos, traz uma nova perspectiva social, baseada na expansão dos mercados de trabalho para a mulher, inclusive em profissões antes de inserção exclusivamente masculina.

A relevância acadêmica de um estudo voltado para o trabalho dos policiais caminha em paralelo com sua relevância social. A literatura afirma que esta profissão se encontra em segundo lugar entre as mais expostas aos fatores psicossociais de risco, sobretudo ao Estresse Ocupacional (EO).

Segundo indicadores demonstrados por Andrade (2013), a personalidade “resistente” (*hardiness*) torna o indivíduo capaz de reagir

mais saudavelmente aos efeitos do estresse, entre outros riscos, tendo como reflexo uma melhor qualidade de vida do profissional. Dentro do conceito de *hardiness* encontra-se o conceito da resiliência.

Na Física, o termo *Resiliência* descreve a capacidade de um corpo físico de voltar ao normal, após ter sofrido pressão sobre si. Trata-se de uma energia de deformação máxima que um corpo é capaz de armazenar, sem sofrer deformações permanentes. Diz respeito à capacidade de um corpo absorver energia sem sofrer transformação plástica irreversível. Mas teria o homem essa habilidade?

A psicologia não possui um conceito de resiliência tão preciso quanto na Física ou Engenharia. Observou-se no decorrer das pesquisas realizadas que a resiliência é um conceito amplamente discutido. Ela pode ser definida pelos mecanismos que a compõem: características internas que um indivíduo deve dispor para ser resiliente, ou características de um ambiente que possibilitam uma atitude resiliente. Masten e Reed (2002, p.75), trazem uma definição simples de resiliência como “[...] uma classe de fenômenos, que se caracterizam por padrões de adaptação positiva no contexto de adversidade ou risco importante”.

Morais e Koller (2004) afirmam que a resiliência, quando compreendida a partir da interação do indivíduo e seu ambiente, implica na compreensão do dinamismo entre fatores de risco e proteção.

Percebe-se, desse modo, que a dinâmica entre fatores de risco e proteção aparece como temática importante a ser pesquisada dentro da relação homem e trabalho, principalmente quando se tem a perspectiva da resiliência.

Os seres humanos são cada vez mais estimulados a adaptar-se às mudanças sociais, sofrendo o mínimo de impacto na sua saúde. Esta capacidade adaptativa engloba o ser humano também nas relações produtivas visto que, inquestionavelmente, as mudanças sociais refletem nas relações de trabalho. Em contrapartida, a adaptação merece um olhar crítico, visto o cunho ideológico envolvido no processo.

A importância deste estudo se dá a partir da necessidade de compreender e avaliar os riscos de adoecimento no trabalho de mulheres policiais, ressaltando aqui a questão do gênero, visto ser a atuação das mulheres na Polícia Militar uma atividade mais recente. Da mesma forma, torna-se relevante um estudo que investigue os fatores de risco e de proteção nas mulheres que exercem a atividade policial, considerando a importância desta característica na prevenção dos agravos em saúde mental.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Como objetivo geral esse trabalho pretende:

- Investigar os fatores de risco e de proteção em mulheres, no contexto da polícia militar, na perspectiva da resiliência.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos propõem-se:

- 1) Identificar as adversidades vivenciadas pelas mulheres que exercem a atividade de policial militar dentro da PMSC – Grande Florianópolis;
- 2) Descrever a percepção que as mulheres policiais têm de sua atividade de trabalho;
- 3) Descrever quais os mecanismos de proteção utilizados pelas policiais no enfrentamento das adversidades.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A RESILIÊNCIA E SEUS ESTUDOS

Abordar o conceito de resiliência, enquanto categoria de estudo, é um grande desafio. Tendo como uma das suas definições “a capacidade humana para enfrentar, vencer e ser fortalecido ou transformado por experiências de adversidade” (GROTBERG, 2005, p. 15), a tarefa é desafiadora devido ao contexto no qual a definição do fenômeno vem se desenhando, o qual será explicitado em seguida.

Segundo Pinheiro (2004), o conceito de resiliência está envolvido por ideologias relacionadas ao sucesso absoluto, e à total adaptação às normas sociais. Yunes (2011) observa o risco de assumir uma postura ideológica, separando os indivíduos em resilientes e não resilientes, e o quanto esta postura pode tornar-se rotuladora e excludente.

Martineau (1999) aborda o uso coloquial do termo e faz menção à certa banalização na sua aplicação, ocorrida na América do Norte, onde sua pesquisa foi realizada. A autora cita algumas contradições no uso do termo, descrevendo, a exemplo, o comportamento social de pessoas famosas. Tanto as pessoas que resistem quanto aquelas que provocam mudanças são identificadas como resilientes e não resilientes junto às mídias sociais, e também em conversas informais no cotidiano das pessoas.

O fato é que a abordagem conceitual do termo irá direcionar o método a ser aplicado na pesquisa. Libório, Castro e Coêlho, (2011) destacam a importância da forma como este conceito é abordado e a interferência da referência conceitual no direcionamento da pesquisa a ser realizada. A questão da resiliência precisa ser avaliada com cuidado, sob o risco de fazermos comparações com viés ideológico. “Por isso, esta é uma questão que merece ser analisada com muita cautela e acredito ser necessário, num primeiro momento, uma revisão conceitual ampla” (YUNES; SZYMANSKI, 2001, p. 22).

Para entender melhor o conceito é importante acompanhar a trajetória percorrida na sua construção até aqui. É fato que ele continua sendo construído e que “[...] remete diretamente a outros conceitos a ela [resiliência] associados e relacionados com o desenvolvimento humano” (LIBÓRIO; CASTRO; COÊLHO, 2011, p.89). Estes “outros conceitos”

são citados como indicadores e mecanismos de risco, mecanismos ou processos de proteção, o *coping*<sup>2</sup> e a condição de vulnerabilidade.

### 2.1.1 O início das pesquisas

Os estudos sobre resiliência nas ciências sociais e humanas iniciaram-se mais precisamente nos anos 70, com as pesquisas do psiquiatra Michael Rutter, no Reino Unido (PINHEIRO, 2004; POLETTO; KOLLER, 2011; YUNES, 2011). O autor foi estimulado pelo interesse em compreender a “invulnerabilidade” de crianças diante das vivências em contextos considerados traumáticos. Especificamente, ele investigou a diferença entre meninos e meninas provindos de lares desmanchados por conflitos e também as associações e efeitos no desenvolvimento das crianças. Nos seus estudos ele concluiu que o conceito de invulnerabilidade não seria sinônimo de resiliência, mas que esta estaria associada a um processo que não representa a resistência absoluta às adversidades, trazendo uma visão mais dinâmica para o conceito. (YUNES, 2001; PINHEIRO, 2004; INFANTE, 2005). Dentro desta visão mais dinâmica também se destaca a autora Edith Grotberg (1993), citada por Infante (2005).

Outros estudos foram desenvolvidos por autores internacionais, possuindo um foco no estudo da criança e adolescente, mas as perspectivas dessas pesquisas possuíam uma ênfase inicial nas diferenças individuais, com estudos longitudinais que acompanharam o desenvolvimento dos indivíduos desde a infância até sua fase adulta (YUNES; SZYMANSKI, 2001). Um marco para o conceito é o estudo longitudinal de Emmy Werner e Ruth Smith (1992) em Kauai, Hawai (INFANTE, 2005).

Percebe-se duas fases distintas, que marcam os estudos realizados. Uma primeira geração, dos anos 70, se norteia em compreender as diferenças individuais enquanto adaptação positiva ou não às adversidades. A segunda geração, dos anos 90, amplia o conceito, e procura compreender quais os processos associados à adaptação positiva,

---

<sup>2</sup> *Coping* é um conceito não traduzido e utilizado no português no seu original. Define-se como “...um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais utilizados com o objetivo de lidar com demandas específicas, internas ou externas, que surgem em situações de estresse e são avaliadas como sobrecarregando ou excedendo os recursos pessoais” In: LAZARUS, R.S; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. Nova York: Springer, 1984, p. 141.

assim como desenvolver modelos de promoção de resiliência em termos de programas sociais (INFANTE, 2005).

No Brasil os estudos são mais recentes, iniciados na década de 90, ou seja, cerca de 20 anos depois do percebido na Europa e América do Norte (YUNES; SZYMANSKI, 2001; BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011).

A abordagem do tema passa a ser de interesse da comunidade científica brasileira a partir da bibliografia anglo-saxônica, que era a única disponível. A produção científica produzida passa a ser uma análise crítica das pesquisas já realizadas em outros países (YUNES e SZYMANSKI, 2001; PINHEIRO, 2004). Brandão, Mahfoud e Nascimento (2011) afirmam que os brasileiros começaram a estudar a resiliência como resistência ao stress, e evoluíram para o conceito de superação das adversidades. As pesquisas de campo brasileiras se iniciam também sob o enfoque da criança e do adolescente (YUNES, 2001; POLETTO; KOLLER, 2006, 2011; YUNES, 2003; YUNES 2006, 2011), sendo ampliadas posteriormente para a pesquisa no campo social e resiliência comunitária (MELILLO, 2004; OJEDA, 2005; ESTAMATTI, 2005; TAVARES, 2001).

### **2.1.2 Origem do termo e a evolução do conceito**

Partindo da etimologia do termo, a palavra resiliência tem sua origem na língua latina, no termo “*resilire*” que significa voltar, retornar de um salto, enfatizar, saltar, saltar para cima (FANTOVA, 2008, p. 52). Nas ciências exatas, mais especificamente na física e engenharia, tem-se, como precursor do termo, o cientista Thomas Young, que em 1807 buscou a relação entre a força aplicada em um corpo e a sua deformação consequente, introduzindo a noção de elasticidade (YUNES, 2011). A partir dos estudos da resistência dos materiais, mais especificamente o estudo das propriedades mecânicas, temos o seguinte conceito de resiliência: “[...] a resiliência de um material é a sua capacidade de absorver energia na região elástica” (NASH; POTTER, 2014, p. 4). Já outro autor da área de resistência de materiais, Silva Jr (1972), amplia o conceito, trazendo mais presente o conceito de resistência. Ele define como resiliente o material conforme a quantidade de energia de deformação máxima que é capaz de armazenar, sem sofrer deformações permanentes, ou seja, sua resistência de absorção ao impacto sofrido.

Dai pode-se inferir sobre tamanha frequência dos teóricos brasileiros em definir o conceito fazendo aproximações do mesmo com a física, a fim de torná-lo mais inteligível. Na verdade, a origem do termo

é amplamente discutida no Brasil, o que parece não ocorrer junto aos pesquisadores de outros países (BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011). Estes autores afirmam que se observa uma perspectiva pacífica, entre os teóricos brasileiros, quanto à origem do conceito provindo da física. Pesquisadores falantes de línguas latinas (incluindo os brasileiros) entendem que o termo/conceito “resiliência” teria sido apropriado das ciências exatas, da física e do campo da resistência dos materiais (YUNES, 2001, 2003, 2006, 2011; YUNES; SZYMANSKI, 2001; POLETTO; KOLLER, 2006, 2011; JUNQUEIRA; DESLANDES, 2003; ASSIS, PESCE; AVANCI, 2006; TROMBETA; GUZZO, 2002; YUNES; MENDES; ALBUQUERQUE, 2005) enquanto os pesquisadores precursores do tema, os ingleses e norte-americanos, não se preocupam em explicar a origem do termo (CYRULNIK, 2001; LUTHAR; ZELAZO, 2003; MASTEN, 2001; RUTTER, 1985; WERNER; SMITH, 1989, 1992).

Brandão, Mahfoud e Nascimento (2011) também afirmam que no Brasil o termo era pouco usado, até mesmo pouco abordado e muito associado às ciências exatas. Ou seja, observa-se que resiliência não era uma palavra coloquial no português, analisando historicamente a sua utilização. Já “nos países de língua inglesa, a palavra é muito usual, há mais de 30 anos, fazendo parte do vocabulário coloquial dos falantes”. (BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011, p. 265)

Yunes e Szymanski (2001) afirmam que o conceito, na psicologia, apropriou-se de uma definição do campo matemático, mas também alertam para o cuidado que se deve ter, para não incorrer-se em comparações indevidas.

Brandão, Mahfoud e Nascimento (2011) e Fantova (2008) fazem uma distinção, quanto à definição do conceito, segundo a origem linguística dos autores. Segundo eles, o que se percebe é que o conceito e a abordagem do tema dependem da língua de origem do pesquisador. Fantova (2008) faz uma separação em três correntes teóricas, pela forma de abordar o conceito e também, conforme a origem linguística/continental dos teóricos:

- A corrente norte-americana seria mais pragmática, chamada de abordagem psicobiológica, abordando a importância da interação pessoa-ambiente, porém mais centrada no indivíduo. Também se preocupa com as diferentes maneiras pelas quais os indivíduos respondem às ameaças e desafios do meio ambiente. Privilegia, como avaliação da resiliência, os dados observáveis e quantificáveis. Considera a pessoa dentro

de um sistema de interações que pode ser favorável ou não ao seu desenvolvimento.

- A corrente europeia enfoca resiliência como uma resposta construída através de processos psíquicos, que são dinamizados no sujeito, com base no núcleo de sua própria identidade. A resposta é “tecida” pelo sujeito e está ligada à sua própria organização e dinâmica psicológica. A resiliência não depende apenas da geração de fatores ou mecanismos de proteção, mas também de como eles são integrados e representados na experiência. “Possui uma perspectiva ética, mais relativista, com enfoque comumente psicanalítico, tomando a visão do sujeito como relevante para a avaliação da resiliência” (BRANDÃO; MAHFOUD; NASCIMENTO, 2011, p. 263).
- Na corrente latino-americana a resiliência possui uma visão comunitária, com um enfoque social. “Esta abordagem está enraizada na epidemiologia social que entende o processo saúde-doença como uma situação coletiva, causada pela estrutura da sociedade e os atributos do processo social” (FANTOVA, 2008, p. 63).

Observou-se que os primeiros estudiosos do termo nunca associaram sua origem a engenharia de materiais, conforme concluem Brandão, Mahfoud e Nascimento (2001, p.266):

[ ... ] para os precursores dos estudos da resiliência, falantes do inglês, a palavra já era conhecida – fora do âmbito da resistência dos materiais – e provavelmente foi escolhida por ser considerada adequada para designar os fenômenos que eram estudados e que abrangiam capacidade de resistência a pressões e estresses, processos de recuperação, regeneração, adaptação, características de personalidades flexíveis e moldáveis às circunstâncias.

### **2.1.3 Contingências históricas e a relevância do estudo da resiliência**

Considerando o contexto histórico social em que o conceito se apresenta, estamos diante de uma pergunta: o que influenciou o início dos estudos da resiliência e qual a relevância desta temática?

Como citado anteriormente, os estudos da resiliência foram

iniciados pelos anglo-saxões (América do Norte e Inglaterra). A percepção de que pessoas resistiam à contingências adversas, consideradas estressoras e desgastantes, chamou atenção dos teóricos, que passaram a investigar a que esta habilidade estaria associada. A partir desta perspectiva passou-se a estudar o comportamento de crianças em contextos de conflito. Brandão, Mahfoud e Nascimento (2001, p.266) apontam para uma mudança de paradigma na psicologia, passando do “enfoque do risco para o que depois foi chamado do enfoque da resiliência”. Observa-se assim que uma visão anteriormente negativa, a partir da enfermidade e das patologias, predominava. Porém, um novo paradigma, a da saúde, mais positiva, passa a ser estabelecida.

De acordo com Eric Hobsbawn<sup>3</sup> (1994, 2001 apud Masten e Coatsworth, 1998), se observa que após a “Era de Ouro”, do pós II Guerra até o ano de 1975, houve no mundo um aumento da crise econômica e, conseqüente, desemprego, pobreza e crescimento das desigualdades sociais. Percebe-se também um predomínio do comportamento mais individualista, em detrimento da coletividade, como uma estratégia de sobrevivência ou mesmo defesa. Com o advento das tecnologias, que foram evoluindo, paulatinamente, houve um reforço do comportamento individualista. Por fim, a frustração sofrida diante do fim da Guerra Fria, nos anos 80, corroborou para a falência da possibilidade de uma vida com uma divisão mais justa no que diz respeito ao capital. Emerge, neste contexto, o interesse pelo estudo da invulnerabilidade social, que prenuncia os estudos da resiliência.

Concluindo a análise, tem-se o seguinte desfecho, parafraseando Brandão, Mahfoud e Nascimento (2001): com o aumento de pobreza e risco, da desmobilização social, de mudanças nos valores morais, do individual predominando sobre o coletivo, proliferam-se os estudos sobre a resiliência, com enfoque inicial individualista. Aqueles indivíduos observados como invulneráveis e invencíveis, passaram a ser explicados através do conceito de resiliência.

Conforme afirma Tavares (2001) o estudo da resiliência tornou-se relevante, diante de contextos de elevado estresse. Com uma visão que se estende desde os indivíduos até as instituições e organizações, este autor defende a necessidade de “[...] se desenvolver atividades e provocar experiências que tornem as pessoas mais resilientes para enfrentar as duras situações da vida cotidiana nas sociedades dos nossos dias” (

---

<sup>3</sup> HOBBSAWN, E. **Era dos extremos: O breve século XX, 1914-1991.** Tradução de M Santarrita. 2 ed. São Paulo: Cia das Letras, 1994 e 2001.

TAVARES, 2001, p. 43).

Ainda segundo o autor, as ameaças pelas realidades internas e externas, a sensação de insegurança, os níveis de ansiedade e angústia se tornam cada vez mais elevados, e estes conduzem a verdadeiras situações de “[...] rotura e desespero” (TAVARES, 2001, p. 44). Dentro desta perspectiva, a construção de estruturas resilientes, sejam elas no indivíduo, nas organizações e instituições, devem focar no desenvolvimento da cidadania e não poderão confundir-se com as estratégias da globalização.

#### **2.1.4 Psicologia Positiva**

Os estudos sobre resiliência se intensificaram com o surgimento da Psicologia Positiva, conhecida como um movimento iniciado em 1998, por Martin Seligman, enquanto este ocupava o cargo de presidente da APA - American Psychological Association (PALUDO; KOLLER, 2011). Dissidente do Humanismo, a Psicologia Positiva advém da premissa de que a ciência psicológica se prestou por muito tempo a estudar os fenômenos negativos, sob a perspectiva da psicopatologia, e não se dedicou a compreender o efeito dos fenômenos positivos ou emoções positivas. Paludo e Koller (2007, p. 11) reforçam que “[...] é importante reconhecer que a Psicologia Humanista enfatizou aspectos positivos do desenvolvimento humano, no entanto, suas contribuições científicas receberam pouca atenção no passado”.

Segundo Seligman e Csikszentmihayi (2000), a Psicologia tornou-se, desde a II Guerra Mundial, uma ciência voltada para a dor. Ela se concentrou em reparar os danos a partir de um modelo de doença do desenvolvimento humano. Sendo assim, conforme Seligman e Csikszentmihai (2000, p.5),

[...] o objetivo da psicologia positiva é começar a catalisar uma mudança no foco da psicologia oriunda da preocupação apenas com a reparação das piores coisas da vida e também a construção de qualidades positivas.

A Psicologia Positiva propõe uma mudança no enfoque de estudo e detêm-se em abordar os fenômenos a partir de uma perspectiva de saúde, e não mais de doença. Oliveira et al (2016, p.178), salientam que,

[...] devido a Psicologia Positiva ter como foco o bem-estar e o funcionamento ótimo do indivíduo, ela tem relação direta com a prevenção e promoção

de saúde, pois, quando se promove bem-estar, também se está promovendo a saúde e, conseqüentemente, prevenindo o sofrimento patológico.

A partir deste paradigma, não mais concentrado na doença, os autores propõem um alargamento da compreensão em três níveis: subjetivo, individual e grupal (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHAYI, 2000; OLIVEIRA et al, 2016).

- Na primeira esfera, a subjetiva, estão sentimentos como bem-estar, contentamento, satisfação em relação ao passado, esperança e otimismo voltados para o futuro, e “flow”<sup>4</sup> no presente.
- Na esfera individual, a capacidade de amor e vocação, coragem, habilidade interpessoal, sensibilidade estética, perseverança, perdão, originalidade, mentalidade futura, espiritualidade, alto talento e sabedoria.
- Na esfera grupal concentram-se as virtudes cívicas e das instituições que movem os indivíduos para uma melhor cidadania: responsabilidade, nutrição, altruísmo, civilidade, moderação, tolerância e ética de trabalho.

O interesse pelo fenômeno da resiliência tem papel determinante no avanço da Psicologia Positiva, e não há como negar a forte influência para o seu surgimento. Pureza et al (2012, p.110), constatam que, “no Brasil, a porta de entrada para a Psicologia Positiva ocorreu através dos estudos sobre resiliência, em função dos fatores de vulnerabilidade e das situações de riscos existentes no contexto brasileiro”.

A realidade atual da Psicologia Positiva na ciência é de expansão, sendo que seu início se deu primeiramente no cenário internacional. O surgimento do interesse de pesquisa no Brasil é mais recente e, se o movimento é inicial no âmbito internacional, é ainda mais recente no Brasil (PALUDO; KOLLER, 2007)

Sendo assim, surge na Psicologia um campo novo de investigação que presta mais atenção aos recursos, às fontes saudáveis e à adaptação positiva. A adaptação aqui não significa conformidade social, mas a transformação ativa e construção da cidadania (MELILLO, 2004).

---

<sup>4</sup> “Flow”, traduzido literalmente por “Fluxo” é definido como um estado psicológico no qual a pessoa se sente, simultaneamente, cognitivamente eficiente, motivada e feliz” (MONETA; CSIKSZENTMIHAYI, 1996, p. 277)

## 2.1.5 Contribuições da Psicologia de Viktor Frankl e da Logoterapia

O psiquiatra e filósofo austríaco Viktor Frankl nasceu em 1905, em Viena, e morreu em 1997. Ele foi um sobrevivente dos campos de concentração durante a II Guerra Mundial. Fundou a terceira Escola Vienense de Psicoterapia, posterior a Freud e Adler, também chamada de “Logoterapia”. A palavra grega “Logos”, quando transportada para o português, tem a tradução como “razão”, “palavra” ou “sentido”. Assim, a terminologia “Logoterapia”, traduzida como “Terapia do Sentido”, é por ele adotada por sua ênfase na capacidade única do ser humano em perceber o sentido da vida. Seu clássico livro, “Man’s Search for Meaning” (traduzido para o português como “O homem em busca de um sentido”) reeditado em 2006, mas originalmente escrito em 1959 sob o título “From Death-Camp to Existentialism” (Do Campo de Extermínio para o Existencialismo), tem inspirado muitos por suas narrativas baseadas em sua experiência de sobrevivência em Auschwitz. Frankl escreveu mais de 30 livros e mais de 700 artigos. Sua literatura não foi tão explorada dentro da Psicologia, apesar da sua ampla aplicabilidade em todas as áreas da saúde mental (SCHULENBERG et al, 2008).

Segundo Frankl, descrito por Silveira e Mahafoud (2008), o homem possui uma motivação primária, uma força motivadora que é a *busca de sentido*, a que ele denomina “*vontade de significado*” (OLIVEIRA, 2009; FANTOVA, 2008). A Logoterapia tem um olhar no futuro, e “[...] ao contrário de algumas correntes existencialistas, não é pessimista, mas realista e mesmo otimista” (Oliveira, 2009, p. 97). Ainda, de acordo com Oliveira (2009, p. 96), em comparação com a Psicanálise de Freud, que é voltada ao passado e aos traumatismos sexuais, a Logoterapia procura dar lugar a esperança na busca constante do sentido da vida:

Freud realça a frustração na vida sexual e suas implicações neuróticas; Frankl estuda a frustração provinda do não sentido da vida. O homem não é apenas busca de prazer, de bens materiais ou de sucesso e poder, mas, sobretudo anelo de infinito, da transcendência.

Sendo assim, a Logoterapia embasa-se na busca do significado mesmo nos aspectos trágicos da vida, tendo como pressuposto que o sofrimento pode ter um sentido, quando não puder ser evitado.

Dentro dessa perspectiva, entende-se que tal abordagem acaba tendo como raiz a construção da resiliência, visto que sua terapia opera

para que o homem veja sentido no sofrimento e transcenda no seu significado, aprendendo e crescendo a partir dele. Logo, “[...] apesar dos condicionamentos, a pessoa sempre mantém a liberdade de se posicionar, a liberdade de escolher o que quer ser dentro das fronteiras que a vida impõe” (SILVEIRA; MAHAFOUD, 2008, p. 573).

O sentido dá a base para que se firmem os chamados *pilares da resiliência*, entendidos como “[...] atitudes que facilitam a resiliência. Por isso, a noção de sentido tem tanta importância, até o ponto de constituir, para muitos, uma necessidade quase vital. O vínculo e o sentido são os dois fundamentos básicos da resiliência” (VANISTENDAEL; LECOMTE, 2004, p. 91).

Apesar de não desconsiderar os contextos de vida e as relações sociais, o enfoque de Viktor Frankl é o indivíduo, e a compreensão dele a partir da sua subjetividade e dos seus mecanismos pessoais de funcionamento. A Logoterapia procura compreender o homem a partir de uma perspectiva individual, destacando sua personalidade e singularidade na forma de existir.

## 2.2 O DESENVOLVIMENTO DO ESTADO E O SURGIMENTO DA POLÍCIA

Um estudo que propõe compreender uma relação de trabalho, e os seus impactos na saúde mental, precisa considerar a natureza desta ocupação. Destarte, para compreender a atividade policial, se faz necessário ir à origem do seu surgimento e imergir no contexto social no qual ela se deu.

É impossível falar das polícias sem antes compreender o Estado e o seu papel. Segundo Magnoli (2004) o Estado é uma criação recente. Embora utilizado, frequentemente, para fazer referência à inúmeras formas de articulação do poder em sociedades antigas e medievais, esse termo só ganha sentido e conteúdo no Renascimento. A Europa pós-medieval inventou o Estado sob forma de monarquias absolutas.

Importante entender que, com as monarquias absolutas, o Estado associou-se ao território, sendo restrita à questão geográfica. Assim, surgia o Estado territorial. A partir dele emergiram as teorias políticas sobre o Estado. Neste contexto esteve Maquiavel, funcionário do governo italiano, que postulou a separação entre a moral e a política como fundamento da razão de Estado, fundando os pilares do Absolutismo.

O conceito de Estado, derivado das ideias de Thomas Hobbes, principal teórico do Absolutismo, pressupõe a necessidade de um poder superior, absoluto e despótico, voltado para a defesa da sociedade. A

filosofia “hobbessiana” embasa o modelo “jus naturalista”, que explica os fundamentos do Estado e da sociedade civil. No conceito de Hobbes, o homem precisa ter a consciência de que deve abdicar de sua liberdade anárquica em favor do Estado, a fim de evitar o caos.

Também segundo o conceito de Hobbes, temos dois modelos possíveis: “estado da natureza”; que é não político e antipolítico, formado por indivíduos dissociados, livres e iguais entre si; e o “estado político”, que é o oposto do primeiro. Segundo Hobbes, o “estado de natureza” é precursor do “estado de guerra”, e por isso, a criação de um Estado político é necessário para civilizar o homem. Desse modo, a contraposição da natureza é a civilização. Hobbes (2001, p. 86) diz:

Quando se faz um pacto em que ninguém cumpre imediatamente sua parte, e uns confiam nos outros, na condição de simples natureza (que é uma condição de guerra de todos os homens contra todos os homens), a menor suspeita razoável torna nulo esse pacto. Mas se houver um poder comum situado acima dos contratantes, com direito e força suficiente para impor seu cumprimento, ele não é nulo. Pois aquele que cumpre primeiro não tem qualquer garantia de que o outro também cumprirá depois, porque os vínculos das palavras são demasiadamente fracos para refrear a ambição, a avareza, a cólera e outras paixões dos homens, se não houver o médio de algum poder coercitivo.

As ideias de Hobbes marcam a transição do Estado da natureza para o Estado político, dando a este uma soberania e legitimidade.

Nessa sequência, surgem outros filósofos que rompem com a visão absolutista, fundando o conceito de Estado-Nação. O absolutismo dá lugar ao liberalismo, nascendo a soberania nacional, passando a soberania do monarca para a nação. O povo passa a corresponder a figura do Estado, sendo o detentor do poder. O poder de eleger seus governantes e na limitação do poder executivo também por eleitos. Marca-se aqui a distinção das esferas pública e privada, onde o patrimônio e a propriedade associam-se à esfera privada.

Dentro deste contexto do liberalismo, contrapondo alguns conceitos de Hobbes sobre a natureza humana, e, por consequência, o conceito de “estado da natureza”, estão as ideias de Locke. Para ele a natureza humana é virtuosa, porém as portas da violência estão abertas e neste caso, instala-se um “estado de guerra”. E quando o caos se instala somente a instituição da sociedade política pode detê-lo.

A liberdade “lockiana” é o pilar dos direitos individuais na sociedade liberal. E neste sentido, o Estado tem como fim principal a “preservação da propriedade”, além da resolução de controvérsias e execução de sentenças.

Ao lado de Locke, o Barão de Montesquieu foi considerado o arquiteto do Estado liberal. Defendeu a separação dos poderes: legislativo, executivo e judiciário e acreditava na democracia como proporcionadora da virtude cívica.

Assim, da relação de um Estado-Nação soberano e do direito privado, mas também do conceito “hobbessiano” de dever do Estado como mantenedor da ordem, é que surge a necessidade da criação de um dispositivo que poderia controlar a ordem pública. O surgimento da polícia, como Instituição que representa o Estado, configurou este dispositivo (SANTOS, 1997)

LUIS XV, no século XVIII, assina o primeiro ato que regulamenta a polícia como organização, com a finalidade de zelar pela segurança da cidade e lutar contra a delinquência e criminalidade. Após a Revolução Francesa em 1789, essas atribuições foram reformuladas, ficando a polícia encarregada de manter a ordem pública, a propriedade e a segurança individual, instituindo-se o chamado “modelo francês de polícia” (BICUDO, 1994).

### **2.2.1 A atividade policial no Brasil**

O trabalho policial trata-se de uma atividade imaterial. Ele torna-se necessário a partir do estabelecimento do Estado Absolutista.

O Brasil, enquanto Estado, em princípio como uma monarquia absoluta através do Império, teve como referência o padrão de Estado europeu. Consequentemente, o “Estado” brasileiro adota o modelo europeu (francês, inglês e alemão) de polícia, mais especificamente o francês, como base para constituição da organização policial (BRETAS; ROSEMBERG, 2013). Nos primeiros anos do Império, não se pode fazer uma referência a uma polícia profissionalizada. Segundo Ribeiro (2011), o que se encontra sobre a realidade delas é que eram frágeis, incapacitadas, pouco articuladas e disciplinadas, mas que serviam para as necessidades daquela época.

Com o passar dos anos e com a consolidação do Império, surge a polícia recebendo funções mais específicas, uma organização urbana e todas as atribuições jurídicas necessárias para o funcionamento de uma polícia militar (RIBEIRO, 2011). De acordo com Bretas e Rosemberg (2013), a fundação oficial da polícia se dá com a criação da Intendência

Geral de Polícia (1808) e da Guarda Real de Polícia (1809).

O surgimento deste segmento, no Brasil, é marcado por alguns momentos históricos importantes. Com o advento do Período Regencial e a queda de Dom Pedro I, o então Ministro da Justiça e Padre, Diogo Antônio Feijó, ordena, em 1831, extinguir todos os corpos policiais existentes, e manda criar um único corpo chamado de “Corpo de Guardas Municipais Permanentes”. A função da Corporação era exercer as atribuições da extinta Guarda Real, bem como as tarefas de fiscalização da coleta de impostos.

Porém, a Guarda Municipal Permanente não consegue atender todas as necessidades do momento, abrindo demanda para a criação de outro dispositivo: a Guarda Nacional. As atividades da nova Guarda eram exercidas dentro e fora dos municípios. Tais profissionais deveriam ficar à disposição dos juízes de paz, criminais, presidentes de províncias e ministro da Justiça.

Necessário ressaltar que criando a Guarda Nacional em 1831,

a classe dominante dos senhores de terras e de escravos ou de servos, numa fase em que travava intensa luta para manter-se no controle do aparelho de Estado, estava forjando o instrumento militar de que necessitava, e empreendendo a neutralização das forças armadas regulares. (SODRÉ, 1979<sup>5</sup>, p.117 apud RIBEIRO, 2011, p.3).

A partir destas Instituições, a atividade policial no Brasil vai evoluindo, com uma característica predominante de proteção do Estado, ou seja, o modelo francês de polícia. A atividade policial durante este período é marcada pela narrativa da construção da ordem. Assim, tanto no imperialismo quanto na Primeira República (1889-1930), a história da polícia associa-se à manutenção da ordem nacional (BRETAS E ROSEMBERG, 2013).

Um fato relevante, a ser discutido aqui, é a figura do policial enquanto profissional. No período em pauta inauguram-se os primeiros fragmentos de ideias neste sentido. Após o último terço do Império, começa a surgir o interesse pelo papel do policial e a delimitação de sua esfera de atuação, suas atividades e a capacitação necessária para a função, conforme afirma Bretas e Rosemberg (2013, p.170):

---

<sup>5</sup> SODRÉ, N. W. **A História Militar do Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização brasileira: 1979

[...] nota-se, nos interstícios do funcionamento policial, a emergência de demandas inerentes às especificidades do serviço prestado, do lugar social ocupado pelo policial, bem como, num nível mais elevado da esfera hierárquica, as reivindicações do monopólio de um saber particular e específico – o policial – que, ao mesmo tempo que o diferencia de outras ocupações, cria uma identidade própria, que surge deste contraste.

O início da Polícia Militar se dá entre o final do século XIX e início do século XX, com a instituição dos pequenos exércitos estaduais. A partir da consolidação do modelo ditatorial, no Estado-Novo (1937), o controle do Estado sobre a vida do cidadão passa a ser mais rigoroso e ostensivo, se desdobrando sobre a educação, meios de comunicação e instituições. As polícias, tanto civil quanto militar, entram como um dispositivo ainda mais hostil e revestido de legitimidade, para os seus atos, em defesa do discurso estatal. (SPODE, 2004).

Em 1964, com o golpe militar, a Polícia Militar passa a estar subordinada ao Exército, hierárquica e operacionalmente. Passa a ter um fim também político de manutenção, não apenas da ordem e segurança, mas a serviço do governo. Com isso, garantiria a hegemonia do poder através de seu caráter disciplinador.

Ainda na mesma década, o Decreto Lei de 1969, o qual vigora até hoje, institui o exercício policial, que tem a função, efetivamente, de manutenção dos direitos e da ordem. Segundo o Decreto, as polícias militares são:

Instituídas para a manutenção da ordem pública e segurança interna nos Estados, nos Territórios e no Distrito Federal.... a) executar com exclusividade, ressalvadas as missões peculiares das Forças Armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pela autoridade competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos; b) atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem; c) atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas; d) atender à convocação, inclusive mobilização, do Governo Federal em caso de guerra externa ou para prevenir

ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à Força Terrestre para emprego em suas atribuições específicas de polícia militar e como participante da Defesa Interna e da Defesa Territorial; e) além dos casos previstos na letra anterior, a Polícia Militar poderá ser convocada, em seu conjunto, a fim de assegurar à Corporação o nível necessário de adestramento e disciplina ou ainda para garantir o cumprimento das disposições deste Decreto-lei, na forma que dispuser o regulamento específico (BRASIL, 1969).

Com a Constituição de 1988, marco importante para o Brasil como um Estado Democrático de Direito, a Polícia Militar passa a movimentar-se em direção a uma maior flexibilização, buscando desvincular-se dos seus pressupostos fundadores. Porém, apesar deste esforço, seu caráter militarizado ainda é predominante, “[...] mantendo um caráter disciplinador tanto dos seus membros, quanto da sociedade” (SPODE, 2004, p.24).

Nesse sentido, verifica-se frequentemente a aprovação de ações arbitrárias e mesmo violentas da polícia, por parte da opinião pública. Destarte, o trabalho policial defronta-se usualmente com uma clara contradição. Se, por um lado, pode-se verificar o crescimento da fiscalização da sua atuação pelas instituições democráticas, por outro, tem-se demandas, por parte da sociedade civil, de uma atuação arbitrária e muitas vezes violenta, para que se faça “justiça” (MOREIRA et al, 1999).

### **2.2.2 A mulher no contexto do trabalho policial no Estado de Santa Catarina**

Diante de um cenário social de necessidade de ampliação dos postos de trabalho, encontra-se a inserção das mulheres em atividades antes, exclusivamente, masculinas. A criação da Polícia Militar Feminina, no Estado de Santa Catarina, foi considerada um marco importante para a Instituição, bem como um caminho pra obter a modernização. A nova categoria veio preencher uma lacuna existente ao meio policial, que era a necessidade de um caráter mais delicado e humanizado.

Conforme cita Melo (2013, p. 27) o “[...] discurso reforça a imagem da mulher delicada, passiva, frágil e que melhor sabe cumprir as regras. Na construção cultural dos gêneros, esses papéis são

constantemente lembrados, bem como a existência de uma natureza feminina inferior à masculina”. Assim sendo, era esperado que ao entrarem no espectro da Polícia Militar, estivessem ligadas à tarefas menos importantes, ou, até, àquelas mais características e decantadas socialmente, como sendo o papel da mulher.

Entretanto, após o período de treinamento, à medida que as mulheres se envolvem com a estrutura e as características do trabalho, postulam estar desempenhando suas funções de forma equiparada com os homens policiais. Assim é que para elas ser policial é algo que corre nas veias, um impulso, uma vocação (MOREIRA et al, 1999).

Ainda, segundo o autor, a “vocação” pode ser então analisada como um dos fatores que ampara o “discurso da adrenalina”, e que forja uma certa identidade policial; e que surge, segundo elas, ou desde o meio em que viveram e vivem ou apenas com o decorrer do exercício profissional. A aparição da vocação como fruto do tempo de trabalho ocorre porque muitas delas escolhem a polícia, por ser uma Instituição governamental que lhes concederia estabilidade.

Ao ingressarem na corporação percebem toda a estrutura demarcada por hierarquia, sentem uma espécie de choque, porque é clara a divisão entre os que fazem serviços burocráticos e aqueles que são destacados para o operacional. A diferenciação produz um conflito permanente entre os postos hierárquicos, havendo, por vezes, desgaste na relação entre as pessoas, sejam elas policiais femininas ou policiais masculinos. Aquelas que fazem o serviço burocrático têm horários, porém, quem está no operacional vive sua função policial 24 horas, mesmo não estando em escala. (MOREIRA et al, 1999).

A Polícia Militar tem seu papel bem definido:

[...] manter a ordem pública, prevenindo sempre antes de reprimir. Entretanto, as relações cotidianas do trabalho parecem não seguir esta premissa. Tanto a sociedade quanto a corporação exigem idealmente que os policiais mantenham uma determinada postura frente ao social, sendo que esta postura é frequentemente diversa daquilo que é exigido aos trabalhadores da polícia. (MOREIRA et al, 1999, p. 35).

Exige-se que sejam policiais que respeitem os direitos do cidadão e utilizem a repressão apenas em último caso. Por outro lado, percebe-se que o uso da violência não é sempre comedido. Esta atuação, que por vezes se mostra contraditória, demonstra que a Instituição Policial possui

um lugar social que ainda está sendo construído e, portanto, se diferencia de outras categorias profissionais. Como exemplo significativo podemos citar a organização do trabalho que a caracteriza. Na corporação militar, o trabalho é regulado a partir do militarismo, pois possui disciplina e uma marcante hierarquia (SPODE, 2004).

Desta mesma perspectiva, tem-se a atuação das mulheres. O lugar da mulher nas polícias ainda se encontra em processo de construção. Uma importante mudança é a unificação dos quadros, e passagem de atividades separadas para atividades conjuntas. As mulheres passaram a atuar juntamente com os homens em atividades operacionais. A importante contribuição da incorporação das mulheres na Instituição é o abordado por Calazans (2005, p.16) quando afirma:

Há uma associação entre a profissionalização do trabalho policial e o ingresso de mulheres no aparelho policial militar, uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vem passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho. Talvez o importante seja reconhecermos que as mulheres, mesmo como minorias simbólicas, em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabilização e desorganização interna nessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida.

Notoriamente, a inserção das mulheres nos quadros policiais produziu desconforto, desacomodação, desestabilização e uma desorganização - abordados por Calazans - como uma forma de movimentar a estrutura policial abrindo espaço para novas maneiras de se pensar a sua atividade.

### **2.2.3 A resiliência, os militares e as mulheres**

Revisando a literatura relativa ao tema “resiliência e militares”, foi possível levantar alguns trabalhos que abordam resiliência e a relação das Polícias Militares com o Exército. Ribeiro (2011) relata a estreita proximidade entre ambos, não apenas em sua nomenclatura, mas em práticas que são comuns nas duas organizações.

Mezzomo (2005, p. 31) afirma ainda que “observa-se que sempre tiveram [policiais militares] grande proximidade com o próprio Exército, com destaque para a adoção do modelo militar, a estrutura organizacional, e empregadas como forças auxiliares do Exército regular”. Assim, quanto às atividades desempenhadas, Muniz (2001, p.182) também ressalta que a polícia, a partir dessa proximidade existente, atuava tanto nas guerras quanto “[...] nos conflitos internos, como rebeliões, motins, revoltas populares, além evidentemente, das operações de grande porte relacionadas ao controle de fronteiras da nação”.

Assim, tratando especificamente da atividade policial, tem-se um contexto de risco contínuo, nas ruas, somado à maneira com que o trabalho está organizado e ao alto rigor em que se fundamenta, com um forte sistema de disciplina e vigilância permanentes. E aí se encontra o policial militar, ao desempenhar sua profissão, sujeito as mais diferentes adversidades, colocando em risco sua vida e da população. (SPODE, 2004)

Dentro do contexto do trabalho policial, reforça-se a amplitude de sua atuação e os riscos aos quais estes profissionais estão sujeitos.

O profissional de segurança pública é aquele que, contrariando o instinto humano de autoproteção, é obrigado por sua profissão a colocar-se em risco iminente de vida. Enquanto a população se esquia, construindo muros, instalando cercas, blindando seus carros e tentando, a qualquer custo, minimizar os efeitos do aumento da violência, o policial militar é aquele que corre em direção ao conflito. Enquanto a população foge do tiroteio, ele vai de encontro a ele, em atitude pouco compreensível pelo prisma da condição humana, que tem como premissa crucial a manutenção de sua integridade físico-psíquica e assim, sua vida. O humano teme e foge da morte. (SILVA, 2009, p. 48).

Existe também outra condição, descrita por Alegretti (2006), que seriam os quadros de dessensibilização, onde as situações adversas não despertam os sentimentos dos indivíduos envolvidos. Paralelamente, observa-se, no dia a dia das atividades do policial militar, que ele enfrenta todas as agruras da profissão, e segundo o autor, com relativa tranquilidade e em sua grande maioria com desempenho satisfatório. Teria, esse indivíduo, que ser alguém com características psicológicas especiais?

O que alguns trabalhos na área de estudos da Psicologia e comportamento, afirmam é que os policiais realmente devem possuir características diferenciadas que os tornam:

[...] capazes de enfrentar as adversidades, aprendendo com elas ... Isto é também socialmente importante para este grupo profissional, bem como para toda a sociedade, dadas as características de extrema dificuldade, violência e ameaça pelas quais passam nessa atividade. Saber enfrentar situações difíceis pode ser a diferença entre desempenho adequado e inadequado nesta profissão e entre manter-se saudável ou adoecer. (EMILIO; MARTINS, 2012, p. 28).

Ainda, segundo esses mesmos autores, os sujeitos do grupo pesquisado apresentaram “bom nível de autoconceito profissional, sendo autoconfiantes, sentindo-se realizados e competentes, sendo também uma constatação auspiciosa, pois essas são características relacionadas à motivação no trabalho e ao bem-estar na execução de suas atividades” (EMILIO; MARTINS, 2012, p. 28-29).

Avançando um pouco mais, foram encontrados estudos, feitos no México, onde separaram os sujeitos por gênero, sendo observado que as mulheres, em respostas aos instrumentos utilizados, apresentaram resultados mais altos no fator de proteção externa - buscarem proteção fora de si - nas diferentes idades examinadas, enquanto os homens apresentaram melhor resultado no fator de proteção interna - buscarem proteção em si mesmos (LÓPEZ FUENTES; VALDEZ, 2013). Os autores consideram uma diferença importante, que permite compreender que as mulheres requeiram mais apoio externo, principalmente da família, para serem resilientes.

Nessa mesma vertente tem-se o estudo de Muñoz, Vélez e Vélez (2005, p. 85-86) sugerindo que:

A identificação das diferenças de gênero no enfrentamento da adversidade pode tornar-se um campo útil de investigação para a promoção da resiliência, porque dentre os fatores que modelam o comportamento humano, os estereótipos de gênero exercem profunda influência na forma de perceber o mundo e interagir com ele.

Afirmam ainda que existem investigações onde o interesse é voltado para o processo de resiliência e os fatores que têm ajudado as

mulheres a enfrentarem e superarem situações estressantes em suas vidas. Estas situações são relacionadas às condições de discriminação e adversidade nas quais têm sido objeto: a violência doméstica; abuso sexual; situação das mulheres idosas que vivem em situação de dependência e perderam marido e/ou filhos; gestação e criação dos filhos e incapacidades gerais. Os estudos visam identificar estratégias de intervenção que possibilitem a autonomia, a tomada de decisão e o reconhecimento das mulheres como sujeitos de direitos.

Aprofundando ainda, os autores citados afirmam que é possível a aquisição de tais condições em diferentes níveis como: 1) no manejo da situação, 2) na superação da experiência e 3) em nível individual.

Destaca-se o nível individual, no momento, por ser de maior acessibilidade destes pesquisadores. Tem-se, portanto, em nível individual:

- Servir como modelo ou mentor na identificação de papéis.
- Melhorar as forças internas, tais como: autoconfiança, autodeterminação, comparação positiva com os outros, autocontrole, poder pessoal para ter sucesso na vida e superar os medos, fé para permanecer na vida e encontrar propósito e significado para a mesma. O precedente resulta em equanimidade, perseverança e autoconfiança.
- Reafirmar a dimensão espiritual, entendendo-a como um "meio de reduzir o sofrimento através da conexão com um poder maior, superior a si mesmo.

Nesse contexto, alguns estudos como o de Losada e Otero (2016, p. 343), enfatizam a diferenciação da espiritualidade. Afirmam as autoras que,

O pilar da espiritualidade é um modo de ser, de experimentar e agir que advém do reconhecimento de uma dimensão transcendental, o modo como o ser humano vivencia sua espiritualidade é capaz de afetar sua sobrevivência nesse sentido. Considerando também neste pilar a esperança; acreditamos firmemente que há sempre uma razão para ter esperança e acreditar em si mesmo, porque dentro de você temos a capacidade de superar.

As abordagens, aqui apresentadas, oferecem elementos para pensar a resiliência como um processo potencializador do desenvolvimento humano em todas as suas dimensões, e permitem refletir sobre a

importância de atender aos processos de desenvolvimento individual sem negligenciar os coletivos.

No caso particular das mulheres, muitas das situações adversas que enfrentam derivam dos estereótipos de gênero, comuns à muitas culturas e enraizados em práticas sociais que precisam ser transformadas. Portanto, para a promoção da resiliência em mulheres, é importante observar atentamente como as experiências adversas são reproduzidas e transformadas através do tempo e das culturas. Uma observação desse tipo pode direcionar intervenções mais criativas e eficazes para os problemas que afetam as mulheres no mundo (MUÑOZ; VÉLEZ; VÉLEZ, 2005).



### 3 MÉTODO

O percurso metodológico deu-se inicialmente pela primeira etapa da pesquisa, que foi a revisão bibliográfica do tema. Para tanto foi realizada uma revisão sistematizada, estruturada nas seguintes etapas:

- Criação das chaves de busca e coleta dos dados nas bases de dados;
- Compilação dos resultados; análise dos títulos e resumos e composição dos métodos de exclusão;
- Compilação dos resultados, leitura dos artigos e análise da pertinência dos conteúdos;
- Inclusão de outras literaturas.
- Resultado final.

A coleta dos dados foi realizada no mês de agosto de 2017, nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO); Publisher Medline (PubMed); Literatura Latino-Americano e do Caribe (LILACS) e American Psychological Association (APA - PsycInfo). No quadro 1 apresenta-se as principais bases de dados adotadas e as sintaxes de palavras chave e/ou descritores adotados. Quando não se encontrou os descritores, optou-se pelo uso de palavras-chave.

A partir das sintaxes de palavras e descritores, obtiveram-se os seguintes resultados: 1058 artigos na SciELO, 679 artigos na PubMed; 15 artigos na LILACS e 281 artigos na PsyInfo, totalizando 2033 publicações. Os critérios de inclusão dos artigos foram: artigos disponíveis online, publicados em inglês, português e espanhol, conteúdo sobre resiliência abordando o conceito, as principais correntes teóricas de abordagem do tema e possíveis associações com o trabalho e a polícia militar. Não houve recorte temporal. Foram excluídos os artigos localizados em mais de uma base de dados. Eles foram considerados apenas uma vez.

Foram incluídos artigos e artigos de revisão, nas áreas temáticas Humanas, Saúde, Social Aplicadas, multidisciplinar. Foram excluídos os artigos que se referiam a resiliência em crianças e adolescentes; pacientes psiquiátricos ou contextos clínicos específicos ou fora do tema; outros fenômenos associados ao trabalho militar ou policial; pesquisas associadas a agravos físicos, temas envolvendo a família e outras áreas de estudo: medicina, farmacologia, biologia, nutrição. A pertinência do conteúdo também foi avaliada, considerando o termo em inglês (“military”) e sua associação com as forças armadas.

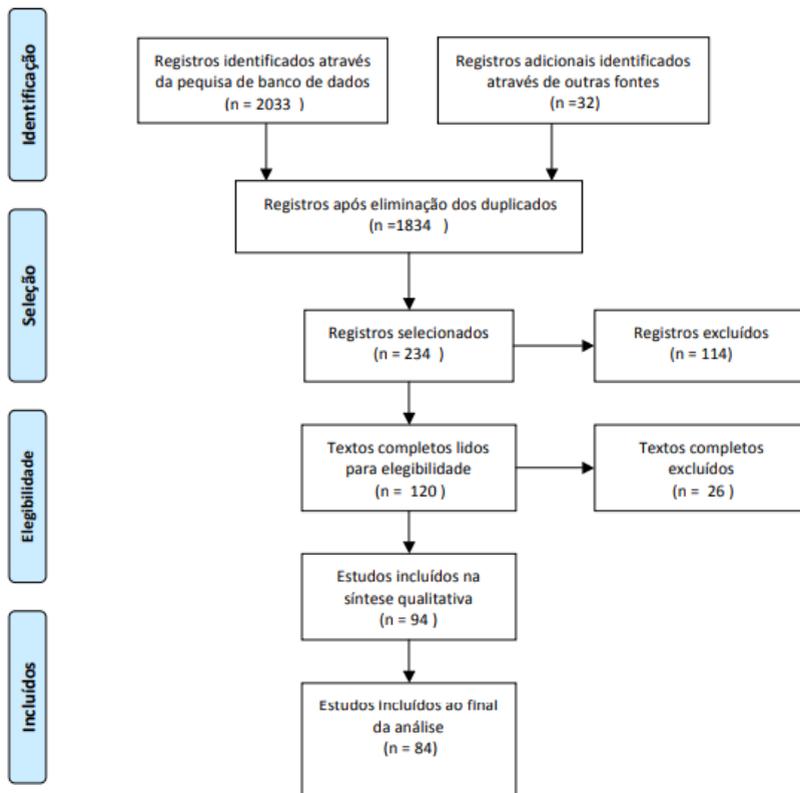
Quadro 1 - Chaves de busca e sintaxe das palavras-chave de acordo com a base de dados.

<b>Bases de Dados</b>	<b>Chaves de busca e sintaxe das palavras-chave e/ou descritores</b>
SciELO	("Resiliencia Psicológica" OR "Resiliencia" OR "Resiliencias" OR "Resilience" OR "Resiliences" ) ("Resiliencia Psicológica" OR "Resiliencia" OR "Resiliencias" OR "Resilience" OR "Resiliences" ) AND (Polícia OR policial OR policiais OR militar* OR "police" OR soldier* OR "military training" OR "Law Enforcement Officer" OR "Law Enforcement Officers" OR "Military Personnel")
PubMed	("resilience, psychological"[MeSH Terms] OR "Resilience"[All Fields]) AND ("police"[Mesh] OR "police"[All Fields] OR "soldiers"[All Fields] OR "soldier"[All Fields] OR "military training"[All Fields] OR "Law Enforcement Officer"[All Fields] OR "Law Enforcement Officers"[All Fields] OR "Military Personnel"[Mesh] OR "Military"[All Fields])
LILACS	tw:(("Resiliencia Psicológica" OR "Resiliencia" OR "Resiliencias" OR "Resilience" OR "Resiliences" ) AND (polícia OR policial OR policiais OR militar* OR "police" OR soldier* OR "military training" OR "Law Enforcement Officer" OR "Law Enforcement Officers" OR "Military Personnel")) AND (instance:"regional") AND ( db:( "IBECS" OR "LILACS" OR "INDEXPSI" OR "BDENF" OR "tese" ))
PsycInfo	(Abstract: "Resilience" OR Abstract: "Resiliences") AND (Abstract: "police" OR Abstract: "army soldiers" OR Abstract: "army soldier" OR Abstract: "military training" OR Abstract: "Law Enforcement Officer" OR Abstract: "Law Enforcement Officers" OR Abstract: "Military" NOT "Veterans" NOT "Families" NOT "Couples")

Fonte: elaborado pela autora.

Do final do processo de seleção restaram 52 artigos, sendo eles: 32 artigos da SciELO; 10 artigos da PubMed e 10 da PsycInfo. Nenhum artigo da LILACS foi incluído. Outros materiais foram incluídos, como artigos de estudos clássicos, dissertações e livros referência no tema em questão. O total de literaturas incluídas foram 84 referências. A figura 1 detalha o percurso adotado.

Figura 1 - Fluxograma do desenvolvimento da Pesquisa. Florianópolis. SC, Brasil, 2018.



Fonte: elaborado pela autora

Na sequência do desenvolvimento da pesquisa, a segunda etapa foi a realização da coleta de dados e os tópicos seguintes tratam do detalhamento do tipo de Estudo realizado; o local de estudo; a descrição das participantes, as etapas de coleta e análise de dados, assim como os critérios éticos adotados para pesquisa em questão.

### 3.1 TIPO DE ESTUDO

Para atender aos objetivos propostos e considerando o caráter desta pesquisa, quanto ao fenômeno e objeto, foi executado um estudo com abordagem mista, de cunho qualitativo e quantitativo.

Falando de mecanismos de risco e proteção e do contexto, mulheres policiais militares, está se falando de uma temática que envolve a subjetividade, e para tanto, como já abordado na fundamentação teórica, não caberia uma metodologia de trabalho de cunho apenas quantitativo.

Vale ressaltar, apropriando-se da abordagem de González Rey (2005a, 2005b), que a concepção de pesquisa qualitativa não é meramente metodológica, mas epistemológica. Ou seja, não se pensou aqui numa pesquisa qualitativa apenas no aspecto instrumental (instrumentos adotados para a coleta dos dados), mas em uma mudança quanto ao tratamento do material empírico e na forma de produção do conhecimento.

Dentro deste contexto de pesquisa qualitativa, procurou-se adotar uma metodologia de análise de dados, onde o tratamento pela quebra da informação, em nome de uma sistematização, e de um rigor científico não comprometesse a validade e riqueza da subjetividade do conteúdo.

Procurou-se desse modo, aplicar os princípios de codificação da Análise de Conteúdo (AC). A AC é uma antiga técnica que “[...] se apoia na codificação da informação em categorias para dar sentido ao material estudado” (GONZÁLEZ REY, 2005b, p. 143). Apesar do seu caráter muitas vezes restritivo, limitado ao empirismo, segundo o autor, ela poder ser orientada para a produção de indicadores que vão além da codificação e se convertam em um processo construtivo-interpretativo. “Essa forma de análise de conteúdo é aberta, processual e construtiva e não pretende reduzir o conteúdo a categorias concretas restritivas” (GONZÁLEZ REY, 2005b, p. 146).

### 3.2 LOCAL DE ESTUDO

A coleta de dados da pesquisa ocorreu dentro da Unidade da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), no período de abril a setembro de 2017, por meio da aplicação de Questionário Sócio Demográfico Profissional (Apêndice A) e Entrevista Semiestruturada (Apêndice B).

A distribuição da Unidade da PMSC está representada geograficamente figura 2

Figura 2 - Mapa de Distribuição das Unidades da PMSC no Estado de Santa Catarina.



Fonte: Planejamento Estratégico PMSC

A distribuição da PMSC na Região da Grande Florianópolis está representada geograficamente na Figura 3.

Assim, de acordo com o mapa existem duas regiões principais na Grande Florianópolis. A 1ª. RPM (Região de Polícia Militar), corresponde à cidade de Florianópolis. Nela estão distribuídos o Comando Geral, no Centro da Ilha; o 4º BPM (Batalhão da Polícia Militar), também no centro; o 21º BPM no Norte da Ilha; e o 22º BPM na região continental. No Comando Geral também estão os BPMRV (Batalhão de Polícia Militar Rodoviária); o BAPM (Batalhão de Aviação da Polícia Militar); o BPMA (Batalhão de Polícia Militar Ambiental); o CIEMER (Central Integrada de Emergência – 190); BOPE (Batalhão de Operações de Policiais Especiais); CIA POL CÃES (Companhia de policiamento com cães); e GEPMNO (Guarnição especial de Polícia Militar Montada).

A 11ª RPM corresponde aos municípios de São José (7º Batalhão); Palhoça (16º Batalhão); Santo Amaro da Imperatriz (Guarnição Especial de Santo Amaro - GESA); Biguaçu (24º BPM); Antônio Carlos (24º – 1º Grupamento); Governador Celso Ramos (24º - 2º Grupamento); São Pedro de Alcântara (7B-1G); Angelina (GESA-5G<sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>); Rancho Queimado (GESA-3G); Águas Mornas (GESA-2G); Anitápolis (GESA-4G) e São

Bonifácio (GESA-6G). As abreviações nas siglas com número seguido por “G” (1G, 2G...) são referentes às Unidades pequenas nas cidades, compostas por um ou dois policiais. O “G” é a abreviação de grupo.

Figura 3 - Mapa de Distribuição das Unidades da PMSC nos municípios da Região Metropolitana de Florianópolis/SC.



Fonte: Planejamento Estratégico PMSC

A 11ª RPM corresponde aos municípios de São José (7º Batalhão); Palhoça (16º Batalhão); Santo Amaro da Imperatriz (Guarnição Especial de Santo Amaro - GESA); Biguaçu (24º BPM); Antônio Carlos (24º - 1º Grupamento); Governador Celso Ramos (24º - 2º Grupamento); São Pedro de Alcântara (7B-1G); Angelina (GESA-5G<sup>[1]</sup>); Rancho Queimado (GESA-3G); Águas Mornas (GESA-2G); Anitápolis (GESA-4G) e São Bonifácio (GESA-6G). As abreviações nas siglas com número seguido por “G” (1G, 2G...) são referentes às Unidades pequenas nas cidades, compostas por um ou dois policiais. O “G” é a abreviação de grupo.

### 3.3 PARTICIPANTES

Os participantes da pesquisa foram mulheres policiais militares, pertencentes ao quadro funcional da Polícia Militar de Santa Catarina, na região da Grande Florianópolis. A participação foi de acordo com a disponibilidade voluntária das policiais. A composição do grupo de

participantes contou com profissionais com mais de 3 anos na Instituição, não importando a patente ou função atual desempenhada. Todas as entrevistadas ocuparam funções operacionais, independentemente da ocupação atual.

Para delimitação da quantidade de entrevistas a serem realizadas, considerou-se o pressuposto de González Rey (2005a, 2005b), ao afirmar que, segundo o paradigma qualitativo, não se define a população de pesquisa pela quantidade de sujeitos, mas pela qualidade de sua expressão. Desse modo, “[...] o número de sujeitos a serem estudados responde a um critério qualitativo, definido essencialmente pelas necessidades do processo de conhecimento que surge no curso da pesquisa” (GONZÁLEZ REY, 2005b, p. 35).

Desta forma, levou-se em consideração a riqueza do conteúdo apresentado por cada participante, sem perder de vista o objetivo da pesquisa em si, que era explorar o universo de trabalho da população estudada, através das adversidades enfrentadas, ambiente e cultura onde estão inseridas; e compreender e descrever os recursos adotados, por elas, para o enfrentamento das situações vividas no seu contexto de trabalho. Assim, conforme afirma González Rey (2005b, p. 35) “o número de casos a serem considerados em uma pesquisa tem a ver, antes de tudo, com as necessidades de informação que se definem em seu curso”.

Pelo exposto, justifica-se que o número de entrevistas realizadas não foi definido previamente, ficando a cargo do pesquisador perceber a quantidade de informação coletada e avaliar, conforme seus objetivos, a necessidade de continuar ou não com as mesmas. O número alcançado foi considerado suficiente para o cumprimento dos objetivos.

Fizeram parte da população de pesquisa 10 participantes, sendo elas: 3 (três) soldados, 3 (três) 3º. Sargentos, 3 Cabos e 1 Capitão. A tabela 1 descreve a distribuição das participantes.

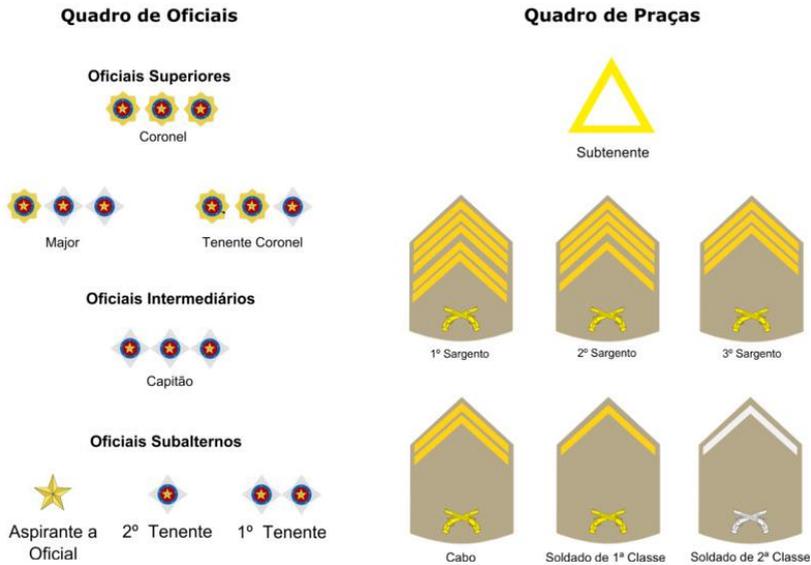
Tabela 1 - Distribuição do grupo de participantes por patente (cargo).

<b>Participantes por patente</b>	<b>Quantidade</b>
Soldado	3
Cabo	3
3º. Sargento	3
Capitão	1

Fonte: elaborado pela autora.

Para ilustrar a tabela 1, a figura mostra as carreiras na polícia, dividida entre Oficiais e Praças, e suas possíveis progressões.

Figura 4 - Distribuição das carreiras na PMSC



Fonte: <http://www.pm.sc.gov.br>

### 3.4 COLETA DE DADOS

Um primeiro contato foi realizado com a Polícia Militar, por meio do Capitão Chefe da Divisão de Serviço Social e Psicologia (DSSP), o qual orientou a autora a respeito dos procedimentos necessários, para a realização da pesquisa na Instituição. Em seguida, a pesquisadora foi redirecionada para o psicólogo coordenador do Setor de Pesquisas em Psicologia, que instruiu as etapas a serem seguidas e os documentos legais a serem preenchidos para a autorização e a realização da pesquisa. Após os trâmites legais cumpridos, a Autorização (Anexo A) foi concedida, em novembro de 2016, e o projeto encaminhado ao Comitê de Ética, tendo o Parecer de aprovação concedido em abril de 2017 (Anexo C).

Foi realizada uma reunião com o coordenador e outras duas psicólogas, com o objetivo de explicar a pesquisa e discutir os meios e ações para a divulgação e captação das participantes. Foi sugerido pelo coordenador a construção de uma Carta Convite (Apêndice C) como meio de abordagem, explicando a pesquisa, a forma de participação das policiais e o tratamento sigiloso das informações.

Após esta reunião, foi criada uma listagem compondo 21 profissionais lotadas em diferentes funções e divisões da Instituição. Os

contatos seguiram o fluxo apresentado na figura 5:

Figura 5 - Fluxograma da Coleta de dados



Fonte: elaborado pela autora

Para a avaliação qualitativa, foi elaborado um roteiro para as entrevistas individuais, com temas que abordaram os objetivos propostos (Apêndice B). Os primeiros contatos foram realizados e a primeira entrevista foi agendada, a fim de ajustar o roteiro de entrevista aos objetivos propostos. As entrevistas seguintes foram sendo agendadas, seguindo um fluxo lento, devido à falta de retorno de muitas das profissionais. Com esse fato, foi pedida a indicação de contatos às policiais já entrevistadas, visto que as mesmas, tendo já passado pela experiência, poderiam transmitir maior segurança e confiabilidade às possíveis participantes da pesquisa. Percebeu-se que, com a mudança de estratégia, houve maior fluidez no procedimento, e desse modo se desenvolveu o trabalho até o final.

As entrevistas foram realizadas, em sua grande maioria, no ambiente de trabalho das policiais. Houve duas exceções, sendo uma entrevista realizada na residência de uma profissional e outra quando a participante se deslocou até a clínica particular da pesquisadora. O agendamento de dia, local e horário, para a realização das entrevistas, deu-se conforme a disponibilidade e maior comodidade das participantes.

Como já mencionado, as entrevistas foram individuais, em ambiente reservado, indicado pela participante, e gravadas em meio digital. No total foram realizadas 12 entrevistas, sendo que duas delas foram utilizadas como “piloto”, e as demais consideradas para a coleta dos dados. As entrevistas foram cuidadosamente transcritas, logo após terem sido realizadas, e organizadas no *Microsoft® Office Word*. As transcrições foram revisadas, sendo comparados o áudio com o texto, a

fim de se dirimirem as perdas de informações. As entrevistas foram realizadas no período de abril a setembro de 2017.

Após a etapa de transcrição, os documentos foram transferidos para o *Software Maxqda® para Análise Qualitativa de Dados*. Através deste software as entrevistas foram codificadas de forma livre, seguindo o modelo de interpretação e construção proposto por González Rey (2005b).

### 3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise foram utilizadas as etapas da análise de conteúdo, baseada na proposta por Bardin (2016), sendo elas Pré-análise; Exploração do Material e Tratamento dos Resultados e Interpretações.

Os dados foram categorizados e analisados qualitativamente através do *Software Maxqda® para Análise Qualitativa de Dados*, desenvolvido pela VERBI GmbH, Alemanha. Foi adotada a livre categorização, sem a padronização por categorias prévias de análise.

A Pré-análise foi efetuada a leitura chamada “flutuante”, a fim de ter uma percepção geral do conteúdo posto e a referência de possíveis categorizações. Algumas edições foram feitas nos materiais a fim de organizá-los e prepará-los para a análise propriamente.

A Exploração do material teve como objetivo codificar as informações, a partir do objetivo proposto, decompondo e classificando todo o conteúdo. As categorias temáticas e subcategorias foram sendo construídas conforme o conteúdo era analisado. Todo o texto foi analisado e classificado. Este processo envolveu o que se define como “decifração estrutural”. Este procedimento segundo Bardin (2016, p. 96),

[...] procura compreender a partir do interior da fala de uma pessoa, lembra talvez a atitude de empatia no sentido do psicoterapeuta norte-americano Rogers, ou seja, ‘de imersão no mundo subjetivo do outro’. Trata-se de uma atitude que exige esforço – mas que não exclui a intuição, na medida em que, em cada nova entrevista, é necessário fazer uma abstração de si próprio e das entrevistas anteriores.

O Tratamento dos resultados foi a terceira fase da análise, sendo esta o tratamento do material propriamente dito. Trata-se da “[...] transformação, efetuada segundo regras precisas, dos dados brutos do texto [...]” (BARDIN, 2016, p. 133). Nesta fase foram estabelecidas

regras de recorte, definição mais precisa das categorias temáticas e subcategorias de análise, e feita a codificação final. Algumas releituras se fizeram a partir deste estabelecimento, a fim de resguardar a congruência da análise realizada.

Os resultados obtidos são apresentados em quadros de forma descritiva. Como produto da análise de conteúdo, que é uma ferramenta de interpretação indutiva e de construção, a partir do modelo aqui adotado, foram analisadas as relações estabelecidas entre os fatores de risco e proteção observados, e o contexto estudado.

Desta análise produziram-se interpretações válidas, e possíveis generalizações, baseando-se nas conclusões observadas. O quadro 2 descreve as categorias temáticas adotadas e suas correspondentes interpretações.

Quadro 2 - Categorias temáticas de análise

<b>Categorias Temáticas</b>	<b>Descrição das categorias</b>
Adversidades no trabalho (AD)	Agrupa subcategorias que descrevem as adversidades enfrentadas no trabalho.
Ambiente de trabalho (AT)	Agrupa subcategorias que descrevem como é percebido o ambiente de trabalho.
Apresentação profissional(AP)	Agrupa subcategorias que descrevem as atividades desempenhadas assim como as características do trabalho na Instituição.
Reação à adversidade (+) : (RA+)	Agrupa as subcategorias que descrevem as reações positivas às adversidades enfrentadas no cotidiano do trabalho, envolvendo ou não situações da vida pessoal.
Reação à adversidade (-): (RA-)	Agrupa as subcategorias que descrevem as reações negativas às adversidades enfrentadas no cotidiano do trabalho, envolvendo ou não situações da vida pessoal.

Fonte: elaborado pela autora

A diferenciação “Reação à adversidade (+)” e “Reação à adversidade (-)” se dá pela natureza do tipo de reação encontrada nas subcategorias. O sinal positivo refere-se a reações psicológicas positivas e o sinal negativo, às reações psicológicas negativas, compreendidas em seu contexto.

Os códigos aplicados, também denominados de subcategorias, foram organizados em 5 categorias temáticas gerais, e subdivididos, conforme o quadro apresentado abaixo. Foram criadas

Quadro 3 - Subcategorias de análise por categoria temática.

(continua)

<b>Categoria Temática</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Descrição da subcategoria</b>
AD	Estigmatização	Estigmatização em geral, incluindo: estigma de “mulher frágil”; estigma de “mulher dada”, tanto por homens quanto por mulheres; estigma de “mulher masculina”; estereótipo de mulher “feminina”.
AD	Desigualdade	Acontecimentos que envolvem a desigualdade entre homens e mulheres: tratamento diferenciado, incluindo diferença de quantidade de profissionais, inadequação de equipamentos.
AD	Frustração	Situações diversas de frustração vivenciada: impossibilidade de resolver e impossibilidade de mudança.
AD	Relacionamento interpessoal	Conflitos de relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho.
AD	Assédio	Relatos de assédio sexual.
AD	Hierarquia/Militarismo	Situações conflituosas vivenciadas a partir do sistema hierárquico e/ou sistema militar.
AD	Desmotivação	Relatos de desmotivação associados a eventos gerais no trabalho.
AD	Trabalho e vida pessoal	Situações vivenciadas envolvendo dificuldades em conciliar a vida pessoal: rotina doméstica, estudos, entre outros.
AD	Violência	Acontecimentos que envolvem exposição a violência em serviço.
AD	Risco de morte	Experiências vivenciadas em que houve risco de morte
AD	Falta de proteção e apoio	Situações relatadas onde houve sentimento de desproteção em geral e/ou falta de apoio da Instituição.
AD	Política na Instituição	Situações que envolvem uso de influência pessoal e uso do poder, inclusive para vantagens financeiras, nas relações de trabalho
AD	Desvalorização e preconceito	Situações onde as mulheres foram vítimas de desvalorização e preconceito quanto ao seu trabalho.
AD	Perda, luto e morte	Situações onde as mulheres enfrentaram a perda, luto ou morte, inclusive de colegas de trabalho

Quadro 3 - Subcategorias de análise por categoria temática.

(continuação)

<b>Categoria Temática</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Descrição da subcategoria</b>
AD	Equipamentos	Situações onde houve a falta ou mesmo precariedade de equipamentos para o serviço
AD	Ameaças	Situações de ameaças, envolvendo colegas de trabalho e/ou a população em geral.
AD	Estar alerta	Relatos quanto ao fato de terem que estar sempre alerta por uma questão de proteção pessoal e da família e/ou estar a disposição da Instituição fora do horário de trabalho.
AD	Riscos para saúde	Situações envolvendo a rotina de trabalho entendidas como riscos para saúde.
AD	Dificuldades conjugais	Situações de dificuldades no relacionamento conjugal devido ao trabalho.
AD	Descrédito na Instituição	Relatos de descrédito na Instituição
AP	Descrição do trabalho	Relatos que descrevem as atividades desempenhadas no trabalho e as características do trabalho.
AP	Trajectoria na Instituição	Relatos que descrevem a trajetória profissional na Instituição.
AP	Descrição da Instituição	Re relatos que descrevem a Instituição.
AP	Percepção da Instituição	Relatos que envolvem opinião pessoal quanto a Instituição.
AT	Mudança de cultura	Relatos que referem uma mudança de mentalidade e cultura na Instituição.
AT	Ser valorizada no trabalho	Relatos que referem o sentimento de valorização pela Instituição quanto ao trabalho desempenhado.
AT	Valorização /cuidado pelo masculino	Relatos que referem valorização e cuidado do masculino quanto ao feminino.
AT	Ambiente e assédio	Relatos que referem a descrição do ambiente como favorecedor de assédio sexual.
RA-	Sofrimento	Experiência auto-relatada de sofrimento no enfrentamento de situações adversas no trabalho.
RA-	Desespero	Experiência auto-relatada de desespero no enfrentamento de situações adversas no trabalho.

Quadro 3 - Subcategorias de análise por categoria temática.

(continuação)

<b>Categoria Temática</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Descrição da subcategoria</b>
RA-	Desistência do trabalho	Experiência auto-relatada de desistência do trabalho no enfrentamento de situações adversas no trabalho.
RA+	Busca de Apoio	Buscar apoio na família, amigos e parceiro conjugal. Apoio em autoajuda. Apoio profissional especializado. Apoio do parceiro de trabalho e Instituição. Usar a espiritualidade como forma de apoio e amparo emocional.
RA+	Propósito	Usar o trabalho como um propósito pessoal de vida, para buscar outros objetivos pessoais e profissionais.
RA+	Direitos da mulher	Lutar pelos direitos ou mesmo conquistar espaços que envolvem os direitos da mulher.
RA+	Amizade	Enfrentar situações através do coleguismo ou amizade entre parceiros de trabalho.
RA+	Determinação	Atitudes de determinação para resolver situações conflituosas.
RA+	Adaptação	Aceitar limites de forma inteligente e crítica, envolvendo adaptação segundo conceito defendido pela autora.
RA+	Empatia	Atitudes de se colocar no lugar do outro e mover-se por isso.
RA+	Valorização/Admiração	Valorizar e/ou admirar o próprio trabalho.
RA+	Dessensibilização	Uso da razão, racionalismo. Afastamento dos sentimentos. Uso do conhecimento em benefício próprio.
RA+	Controle/autocontrol	Ter controle emocional sobre si ou manter o controle das situações enfrentadas.
RA+	Prazer	Relatos de satisfação e prazer na atividade.
RA+	Diplomacia	Uso da diplomacia, flexibilidade e comunicação para resolver conflitos.
RA+	Externar sentimentos	Falar sobre os sentimentos desconfortáveis e/ou desprazerosos.
RA+	Usar a dor	Usar situações de sofrimento para o crescimento e/ou fortalecimento pessoal.
RA+	Sensibilidade	Enfrentar as situações com sensibilidade
RA+	Autoestima	Atitudes que demonstram autoconfiança, autoestima e auto eficácia.

Quadro 3 - Subcategorias de análise por categoria temática.

(continuação)

<b>Categoria Temática</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Descrição da subcategoria</b>
RA+	Esperança	Relatos de esperança no futuro.
RA+	Gratidão	Ser grata ou estar grata pelo trabalho.
RA+	Identificação	Identificar-se com o trabalho
RA+	Otimismo	Ser otimista em relação ao trabalho
RA+	Mudança	Mudar a atividade ou local de trabalho como forma de adaptação.
RA+	Defender integridade	Atitudes de autodefesa da integridade física ou defesa da integridade física da família
RA+	Autonomia	Autodidatismo, Proatividade e Independência
RA+	Afastamento	Afastar-se de relacionamentos nocivos dentre os colegas quando estes não puderam ser mudados.
RA+	Lazer	Atividades de lazer em geral.

(conclusão)

Fonte: elaborado pela autora

A análise dos dados por meio do *Software Maxqda*® permite criar um único projeto e organizar todas as entrevistas.

### 3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para atender aos critérios éticos, foram seguidas as recomendações da Resolução 466/12 (BRASIL, 2012) do Conselho Nacional de Saúde que prescreve sobre a ética na pesquisa com seres humanos no país. Solicitou-se, inicialmente, a autorização da Polícia Militar de Santa Catarina (Anexos A e B).

O projeto de pesquisa foi submetido ao Sistema CEP/CONEP-Plataforma BRASIL do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina. A aprovação do CEP/SH/UFSC foi concedida em abril de 2017, através do Parecer n.º. 2.008.578 (Anexo C), quando a coleta pôde ser iniciada.

As participantes foram esclarecidas quanto aos objetivos e a metodologia do estudo, bem como foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Apêndice D, que foi lido e compreendido, e, posteriormente, assinado em duas vias, ficando uma via com a participante. Destaca-se que não houve recusa em participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, e lhes foi garantida a manutenção do seu sigilo e privacidade.

Ainda quanto ao sigilo das informações, para resguardar o anonimato das participantes, os nomes foram substituídos por letras e números, sendo adotada a terminologia inicial “E”, remetendo a palavra “Entrevista”, e em seguida, a numeração de “1 a 10”, conforme a ordem em que as entrevistas foram realizadas. Todas as informações, que poderiam identificar as participantes, foram modificadas para resguardar as suas privacidades.

## 4 RESULTADOS

Apresenta-se aqui os resultados e sua discussão, divididos em tópicos. Primeiramente, serão expostas as características sócio-demográfica-profissionais do grupo de participantes, onde estão detalhados o cargo, tempo na Instituição, faixa etária, entre outros. O segundo tópico trata da explanação dos resultados encontrados na pesquisa e no seguinte, a discussão dos resultados propriamente ditos.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS PARTICIPANTES

As tabelas 1 e 2 descrevem as características sociodemográficas dos participantes profissionais do grupo de participantes, conforme patente, faixa etária, cargo, tempo de instituição e jornada de trabalho.

A tabela 1, já apresentada no capítulo anterior, descreve a distribuição das participantes por patente. A tabela 2 descreve os cargos das participantes, considerando dois locais de atuação: setor operacional e setor administrativo, as características faixa-etária, tempo na instituição e jornada de trabalho.

Tabela 2- Distribuição dos participantes por modalidade ocupacional, faixa etária, tempo de instituição e jornada.

<b>Variáveis</b>	<b>Categorias</b>	<b>Participantes</b>
Modalidade ocupacional	Administrativo	7
	Operacional	3
Faixa Etária	20-30	2
	31-40	4
	41-50	4
	3a - 8a 11meses	5
Tempo Instituição	9a - 14a 11meses	1
	15a - 20a 11meses	0
	21a - 26a 11meses	2
	acima de 27anos	2
Jornada	7 hrs com plantões ou escalas	7
	Escalas 12/24 e 12/48	1
	8 horas	2

Fonte: elaborado pela autora

As faixas etárias foram estabelecidas de 10 em 10 anos, havendo 3 grupos: de 20 a 30 anos; de 31 a 40 anos e de 41 a 50 anos. A idade mínima encontrada foi 26 anos e a máxima, 49.

A divisão por tempo de Instituição foi realizada de 5 em 5 anos, iniciando por 3 anos, que é o tempo mínimo de permanência das participantes na Instituição. O tempo máximo de permanência foi de 28 anos e 6 meses.

As jornadas de trabalho variam conforme a atividade e o local de trabalho. De forma resumida, pode-se dividir em 3 modalidades, conforme especificado na tabela abaixo.

#### 4.2 EXPOSIÇÃO GERAL DOS RESULTADOS

Inicia-se a exposição dos resultados, apresentando as categorias temáticas gerais adotadas para a análise. Elas estão representadas abaixo, na Tabela 7. Na sequência, demonstra-se as quantidades de trechos classificados no total de entrevistas realizadas, divididos por tema. Posteriormente, apresenta-se o número percentual correspondente ao número de trechos por categoria. Ao lado, o número de entrevistas onde a categoria foi encontrada.

Além da ambientação do leitor com os dados gerais, essa visualização permite compreender a distribuição dos temas no total do material coletado.

Tabela 3- Categorias por frequência de segmentos categorizados..

<b>Categorias Temáticas</b>	<b>Trechos categorizados</b>	<b>% Trechos categorizados</b>	<b>Entrevistas</b>
Reação à Adversidade (+) = [ RA (+)]	370	43,53	10
Adversidades no trabalho = [AD]	279	32,82	10
Apresentação Profissional = [AP]	134	15,76	10
Ambiente de trabalho = [AT]	52	6,12	9
Reação à Adversidade (-) = [RA (-)]	15	1,76	7

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que na categoria temática “Reação à adversidade (+)”, 370 trechos foram classificados com as subcategorias relacionadas,

representando 43,53% do total de trechos categorizados. Esta categoria temática foi encontrada em todos os sujeitos entrevistados.

Em seguida, por ordem decrescente, tem-se a categoria temática “Adversidades no trabalho”, com 279 trechos categorizados, representando 32,82% do total codificado. Esta foi aplicada em todas as entrevistas realizadas. Por conseguinte, segue a categoria “Apresentação profissional”, com 133 trechos classificados, representando 15,72% do total codificado. Esta categoria foi aplicada também nas 10 entrevistas realizadas.

Seguindo, apresenta-se a categoria temática “Ambiente de Trabalho”, com 52 trechos categorizados, ou seja, 6,12% do total. Esta categoria foi aplicada em 9 entrevistas. Isto é, em 1 entrevista a categoria não foi encontrada. Por último tem-se a Categoria temática “Reação à adversidade (-)”, com 15 trechos categorizados, o que representa 1,76% do total. Esta categoria foi aplicada em 7 entrevistas. Em outras 3 a categoria não foi aplicada.

Tabela 4 - Frequência de categoria temática por participante

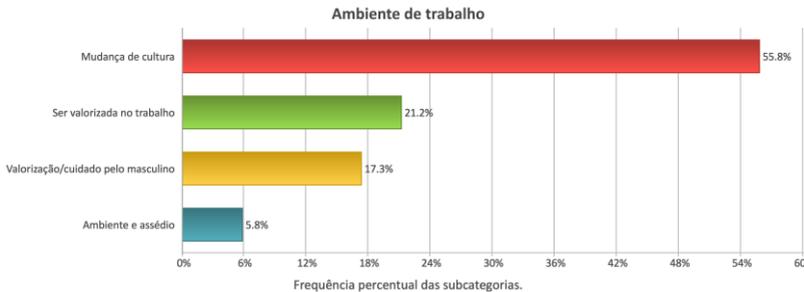
<b>Sujeitos</b>	<b>RA (-)</b>	<b>RA (+)</b>	<b>AD</b>	<b>AT</b>	<b>AP</b>
E 1	1	1	1	1	1
E 2	1	1	1	0	1
E 3	1	1	1	1	1
E 4	1	1	1	1	1
E 5	0	1	1	1	1
E 6	1	1	1	1	1
E 7	0	1	1	1	1
E 8	1	1	1	1	1
E 9	0	1	1	1	1
E 10	1	1	1	1	1
<b>Soma</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Fonte: elaborado pela autora

A tabela 4 demonstra a frequência de categorias temáticas por entrevista. Desse modo, percebe-se que as subcategorias relacionadas à categoria temática “Reação à adversidade” (-) não foram aplicadas nos sujeitos E5, E7 e E9. A categoria “Ambiente de Trabalho” não teve subcategorias classificadas apenas no sujeito E2. Já as subcategorias referentes às categorias “Reação à Adversidade (+)”, “Adversidades no Trabalho” e “Apresentação Profissional” foram aplicadas em todas as entrevistas.

Na análise seguinte, demonstra-se os resultados por categoria temática. A ordem adotada associa-se à sequência estabelecida pela autora, importante para o fluxo de congruência das informações.

Figura 6 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Ambiente de Trabalho".



Fonte: elaborado pela autora.

Neste primeiro momento serão apresentados os resultados encontrados na categoria temática “Ambiente de Trabalho”, onde será descrito, de forma mais detalhada, o ambiente de trabalho das mulheres policiais, conforme este era percebido por elas. A pesquisa adotou 4 subcategorias gerais, presentes no tema “Ambiente de Trabalho”. Este tema representou 6,10% dos relatos (trechos) categorizados. A distribuição deste tema está representada pelo gráfico acima.

A primeira subcategoria, “Mudança de cultura”, presente em 55,8% dos relatos, refere-se à percepção da mudança de mentalidade e cultura presentes na Instituição. Os relatos destacam a mudança do uniforme, sendo este mais adaptado para as condições femininas, quando comparado à década de 90. Do mesmo modo, o ambiente e os equipamentos de trabalho. Também relatam que as atividades e o tratamento são mais equiparados aos homens, e que existe maior consciência da importância da qualificação técnica. Nesse sentido, o fato de ser exigido curso superior, para ingresso na Instituição, contribui para que o nível de instrução e qualificação dos profissionais seja mais elevado.

Identificou-se trechos de texto que mencionam a presença de afeto entre os colegas, inclusive entre chefes e subordinados, sem que as expressões afetivas denotem desrespeito hierárquico. Complementando esta ideia, também relatam menor rigidez e menor controle, indicando uma flexibilização no chamado “militarismo”.

Em contrapartida às menções de conotação positiva, referindo-se à mudança de cultura, houve relato de percepção negativa quanto às mudanças. Especificamente, quanto a identificar hoje menor “temor” à figura da autoridade policial e com isso, menor respeito, quando comparado às décadas de 80 e 90. O trecho abaixo faz menção a esta percepção:

“[...] mais ou menos... Naquele tempo tinha um respeito. Pra ter uma ideia, nós pegamos, uma vez, um rapaz fugindo com rádio, ele roubou ali na praça XV um rádio... aí eu tava de... na minha viatura, eu tava próxima dele. A gente encostou a viatura... ele se apavorou... um cara de dois metros. Imagina eu, com um metro e sessenta, e ele dois metros. Foi até cômico a situação, que daí eu peguei o cassetete e encostei nas costas dele. Quem via, assim, era de rir, era cômico! E ele dizia assim: - "... não, senhora!"  
- "... me dá o rádio aqui... fica quieto aí...você tá preso!"

Aí a minha amiga ficou dentro da viatura. Até foi cômico... ela olhava pra mim, e um gigante ali. Mais existia, o bandido tinha um respeito por nós, ele acatava as nossas ordens. Agora não. Ele chega te dá um tapa... ele, sabe... ele atira em ti, sem dó”.  
(E8)

Na sequência, dentro da categoria temática “Ambiente de Trabalho”, tem-se a segunda subcategoria, presente em 21,2% dos trechos, denominada “Ser valorizada no trabalho”. Esta subcategoria apresenta relatos que referem o sentimento de valorização pela Instituição quanto ao trabalho desempenhado. Nesse sentido, as participantes relataram a valorização profissional; o reconhecimento e menção da qualidade no trabalho; a valorização da presença feminina pela população na ação ostensiva, trazendo a mesma um caráter mais acolhedor e a sensação de fazer a diferença no ambiente de trabalho. Também relatam que a Instituição tem crescido no reconhecimento do trabalho desempenhado por elas, e que as condições de estrutura (móveis, instalações, equipamentos...) no trabalho administrativo favorecem o mesmo, fazendo-as sentirem-se mais valorizadas.

A terceira subcategoria presente no tema, representando 17,3% dos trechos categorizados, é denominada “Valorização/Cuidado pelo masculino”. Esta subcategoria descreve a valorização e cuidado do

masculino quanto ao feminino. Sendo assim, as participantes relatam perceber uma atitude de proteção dos homens quanto a elas, isso de forma voluntária, sem que as mesmas solicitem. Esta proteção se estende aos assédios da população para com as mulheres policiais, que hoje têm a liberdade de estarem maquiadas e “bem” arrumadas. Essa proteção foi associada aos homens mais velhos da Instituição. Relatam também perceberem um interesse dos homens em trabalharem com mulheres, devido ao cuidado das mesmas e prudência nas ações operacionais. A presença feminina equilibra o grupo e amplia as possibilidades de ação nas operações e abordagens com a população.

Por último, tem-se a subcategoria “Ambiente e assédio”, onde os relatos se referem à descrição do ambiente como favorecedor de assédio sexual. Os relatos, nesta subcategoria, representaram 5,8% do total categorizado no tema. Os textos indicam que, segundo a percepção das mulheres, o fato do ambiente ser predominantemente masculino favorece o assédio entre os sexos, não excluindo as mulheres do ato. Os trechos abaixo exemplificam essa questão:

“ - Tu acaba, se tu não tá muito bem no teu relacionamento, tua acaba te influenciando por alguns...

E: Porque é um ambiente que, vamos dizer, favorece essa questão?

- Muito, você vê que muitas que estão mal no relacionamento, acabam se deixando levar e acabam flertando. Ou acabam, são poucas que dizem não de cara, como eu ‘tô’ fazendo agora. Porque a pessoa vem, ela é querida, é amiga, né, ela tinha que convence, tu sai para tomar um café, sai para fazer alguma coisa. Tem gente que acaba relacionamento, terminando. Tem gente que não. Tem gente que acaba criando amizade. Tem gente que acaba ficando balanceada, porque não tá legal em casa, ele não entende, e aquela pessoa entende. E acontece muito dos oficiais darem em cima das mulheres, quem ganha mais, então a gente acaba tendo uma admiração, um respeito, e, ao mesmo tempo, não corta com medo de ser superior”(E10).

“E: Nesse sentido (*referindo ao abordado anteriormente sobre o assédio*)... assim... as mulheres tem essa sensação... ? (*de serem vistas como vagabundas ou sapatonas*)

- Isso é verdade. Eu confirmo isso, sim. Tanto que...eu não sei se é porque, não sei se os homens se sentem, por ser um ambiente mais predominantemente deles, assim, se eles se sentem mais à vontade pra investir, pra... não sei... Mas tem!” (E4).

A segunda categoria temática a ser descrita é “Apresentação Profissional”. Esta categoria descreve as atividades desempenhadas assim como as características do trabalho na Instituição. Na figura abaixo tem-se a descrição da distribuição das subcategorias no tema geral.

Figura 7 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Apresentação Profissional".



Fonte: elaborado pela autora.

Na sequência, serão descritas as subcategorias e a síntese dos relatos de cada uma delas.

A primeira subcategoria apresentada é a “Descrição do trabalho”, onde foram categorizados 40% dos trechos das entrevistas. Essa subcategoria traz relatos que descrevem as atividades desempenhadas e as características do trabalho.

Quanto às atividades, houve relatos afirmando que o trabalho administrativo proporciona uma rotina melhor e mais organizada, que também reflete na vida pessoal. Dependendo do local e tipo de atividade, alguns trabalhos são percebidos como mais tranquilos e outros, mais intensos. Entre as atividades administrativas desempenhadas, estão: apoio à questões jurídicas e assessoria de gabinete, apoio na coordenação de operações por todo Estado de Santa Catarina, atividades de protocolo e organização de processos e documentos. Os trabalhos administrativos relatados, além dos já citados, foram no setor de Trânsito (multas e apreensões de veículos); suporte administrativo nas atividades operacionais do Judiciário; área de Comunicação Social (P5), Financeiro e Recursos Humanos (P1).

As profissionais que trabalham em atividades administrativas podem trabalhar sem farda, dependendo do Comando do setor onde estão alocadas. Outra característica do trabalho administrativo é que todos aqueles que estão nesta função, poderão ser convocados a qualquer momento para as “operações ostensivas” da PMSC. A ação operacional ostensiva é considerada atividade fim da Instituição.

Uma observação importante quanto à atividade operacional é que os turnos de plantão são de 24 horas, sem diferenciação para o masculino ou feminino.

Quanto ao trabalho de rua, o ostensivo operacional, as participantes relataram diversas atividades. Era característica do trabalho feminino, no início da inserção das mulheres no quadro de policiais, atividades de atendimento da população em emergências médicas voltadas às mulheres, como a realização de partos, por exemplo. Outras ocorrências voltadas à população feminina também eram de responsabilidade das policiais, assim como o atendimento de crianças e idosos em situação de risco. Estas atividades foram vivenciadas por parte das policiais entrevistadas, como mostra o trecho abaixo:

“ [...] a policial feminina cuidava mais da parte... era o antigo A107, que é auxílio à doentes e A101, a pessoas mentalmente desequilibradas. Então, as ocorrências de doentes, parturientes, doentes mentais, tinha, assim, mais envolvimento feminino”. (E6)

Essa característica mudou com a extinção da Polícia Feminina, no final de 1998, e a união dos quadros no início de 1999, passando a não haver mais distinção entre masculino e feminino. Houve relatos de mulheres que trabalharam em viaturas em ocorrências gerais, policiamento com motos, Polícia Rodoviária, bicicletas, polícia comunitária, motorista, guarnições de trânsito (blitz). Os trechos a seguir exemplificam as afirmações.

“Então... minha rotina é como qualquer outra policial na viatura, plantões de 12/24 e 12/48 e a atividade ostensiva e preventiva, né.. Onde a gente atende inúmeras ocorrências de todo os tipos, ligados no 190 e a gente é acionado para atender qualquer tipo de ocorrência direcionado pelo 190. Então, toda a parte de armamento, toda essa parte de treinamento e reciclagem é tudo isso que a gente faz na viatura diária, que a gente tenta desenvolver”. (E2)

“Eu trabalhava numa guarnição de blitz. Eu trabalhava na rua, na guarnição de blitz, barreiras, né... Fiscalização do trânsito era o que eu fazia. Aí trabalhava na guarnição de blitz que era barreiras, no operacional. Ali eu fiquei acho que uns três anos também, eu não me lembro muito bem...”. (E5)

“Já... Já andava. Mas, não era assim, não era uma atividade que eu fazia, né, com muita frequência. Mas, eu já tinha bicicleta, eu gostava de andar de bicicleta, sempre gostei. Então, quando ele quis associar o policiamento à essa atividade, achei legal. Pediu voluntários, eu fui voluntária... Primeiro, porque era uma modalidade nova de policiamento. A gente fazia na Beira-Mar de Florianópolis. Então, chamava muita atenção de pessoas. As crianças vinham tirar foto, porque achava legal. A gente usava uniforme diferente. Então, as pessoas achavam legal. A gente interagia mais com o público, muito mais do que hoje quem tá na viatura, né”. (E4)

A segunda subcategoria aplicada foi “Trajetória profissional”, que agrupa relatos descritos da trajetória profissional das participantes na Instituição. Essa subcategoria compreende 35% dos trechos para a temática “Apresentação profissional”. As trajetórias são diferenciadas conforme a época de inserção na Instituição e a diferença entre a carreira que as profissionais estão lotadas, seja Praça ou Oficial.

As profissionais antigas relatam uma trajetória marcada pela divisão quanto à existência da Polícia Feminina (Pfem) e o seu término. Com o fim das Pfem(s), houve uma unificação dos quadros e das atividades a serem desempenhadas. Com a criação do SAMU (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência) e a separação do Corpo de Bombeiros, o atendimento de emergências passou a não ser mais de responsabilidade da Polícia Militar. Algumas das participantes fizeram parte das primeiras turmas de mulheres, e como já mencionado, as atividades desenvolvidas por elas eram bem delimitadas e diferenciadas do masculino.

Algumas participantes relatam terem participado do tempo de internato, durante o qual, no Curso de Formação, elas ficavam isoladas por 6 meses, junto às outras mulheres ingressantes. Como as atividades dessas profissionais eram voltadas também para a saúde, elas faziam estágio na maternidade, para aprenderem a fazer partos, dentre outras atividades vinculadas à saúde e atendimento de emergência.

Um relato importante é que, entre as mais antigas, quando do seu ingresso, o treinamento para o ostensivo operacional era o mesmo que dos homens, porém, a frequência com que elas desempenhavam tais atividades era muito pequena. Por isso, quando precisavam ir para uma ação mais ostensiva, acabavam tendo que ser protegidas por não possuírem tanta habilidade na função.

Independente da turma de que fizeram parte, se mais antigas ou mais novas, o ostensivo a pé é a primeira etapa para todas elas. Das 10 (dez) mulheres entrevistadas, 7(sete) estão atuando no administrativo. Duas delas são da reserva e foram reintegradas, podendo sair quando desejarem. A transição para o administrativo ocorreu de forma satisfatória para 2 (duas) delas, porém as outras 5 (cinco) sofreram com a adaptação. Isso será melhor explorado nas categorias temáticas “Reação à adversidade”. Três participantes ainda atuam no operacional e não se veem em outra atividade.

Das participantes que atuam no administrativo, há passagens por ocupações diversas. Há relatos de passagem do ostensivo a pé para as guarnições (viaturas), de todas as que compõem a carreira de Praças. No tempo de transição das viaturas, até o administrativo, há relatos de atividades variadas. Há passagem pela função de motorista; Polícia Rodoviária; policiamento com bicicletas e polícia comunitária. Algumas relatam a passagem da viatura direto para o trabalho administrativo. E, como já mencionado, 3 das profissionais permanecem no operacional, sem fazer transição, e uma delas enquadra-se na carreira de Oficial.

A próxima subcategoria a ser tratada é “Descrição da Instituição”, categorizada em 15% dos relatos. As características a seguir descrevem a Instituição pelas participantes.

De forma geral, apresentam a PM detalhando os trabalhos desenvolvidos nela e as responsabilidades de atuação da Instituição. Assim sendo, a exemplo, na base que fica junto ao Fórum, fazem a segurança do perímetro, das sessões de júri criminal de 2º grau, dos Tribunais, do Tribunal Pleno, do Fórum Eduardo Luz (Vara da Infância e Adolescência) e antiga Justiça Militar, hoje 5ª Vara Criminal. Na base administrativa da PM, no Fórum, é feito o gerenciamento de todos os inativos que estão atuando na segurança do Fórum e órgãos ligados. A responsabilidade de contratação dos vigilantes e terceirizados, que atendem o Fórum, é da administração do mesmo, porém a decisão é avaliada e aprovada pela PM.

A Polícia Feminina iniciou como Pelotão de Polícia Feminina em 1983, passando posteriormente a configurar uma Companhia específica para mulheres, no ano de 1986. A informação dos anos exatos foi buscada

pela autora, pois as participantes não souberam precisar. A característica da atividade feminina era um operacional reduzido, dando apenas auxílio ao masculino. Mas a maior parte do tempo, atuavam em separado, de forma homogênea. Atuavam no papel do SAMU, na revista das mulheres e traslados da população carcerária feminina, por ainda não haver o agente penitenciário.

Como já relatado, a história da polícia de Santa Catarina não contempla mulheres desde o seu início. Isso aparece nos relatos das participantes. Nesse sentido, referem muitas mudanças no tratamento da Instituição quanto às mulheres. No início, quando a Polícia feminina era separada, exigia-se que as policiais estivessem sempre com “unhas pintadas, maquiagem leve e pernas depiladas” (E10). Essa normativa não existe atualmente, sendo da livre escolha das mulheres como cuidam da sua aparência. Havia um Comando específico da Polícia Feminina. Elas não podiam atuar onde o masculino atuava. Mas houve relato de “quebra” desta normativa, em que uma das participantes, com uma outra colega, saiu da Polícia Feminina e foi atuar em um setor com atuação exclusivamente masculina. De forma extraoficial, as mulheres eram direcionadas à atividades consideradas mais humanizadas, tendo o apoio do masculino.

Outra questão abordada, quanto à Instituição, é a presença de apoio dos serviços de Psicologia e Serviço Social, que nos dias atuais é prestado aos servidores. Hoje, a exemplo, se um policial se envolve em troca de tiro, entre outras ocorrências, ele se afasta por uns dias para recuperação e é feito um acompanhamento do caso. Isso era diferente nos anos 80 e 90. A PM também tem absorvido profissionais de diversas formações, como psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, dando a esses oportunidade de atuarem na sua formação. Até o fim dos anos 90, essa possibilidade era restrita aos Oficiais. Um último fato relatado é a mudança quanto ao tratamento das informações. A privacidade dos profissionais não costumava ser resguardada. Esta falta de privacidade foi associada ao militarismo. Quando um policial procurava um dos serviços de apoio, as informações eram transmitidas aos Coronéis, que poderiam utilizar estas informações da forma como lhes conviesse.

A quarta e última subcategoria adotada no tema “Apresentação Profissional” é a “Percepção da Instituição”, em que as profissionais relatam opiniões pessoais sobre a Instituição. Esta subcategoria representa 10% dos trechos que foram classificados neste tema.

O primeiro aspecto citado é que a PM é uma Instituição bem organizada e dispõe de recursos financeiros, porém apresenta falhas de gestão. Também foi apontado, quanto ao sistema hierárquico, a percepção

de que o praça executa as ordens, e que por isso, ele está na “linha de frente” e tem que ser resistente e forte. Já o oficial apenas comanda. Outra observação é que o 4º Batalhão, no centro, é o mais comentado na Instituição por ser o mais difícil de trabalhar. Nesse sentido também se torna mais visado, pois aqueles que ali trabalham e se destacam, sempre serão lembrados.

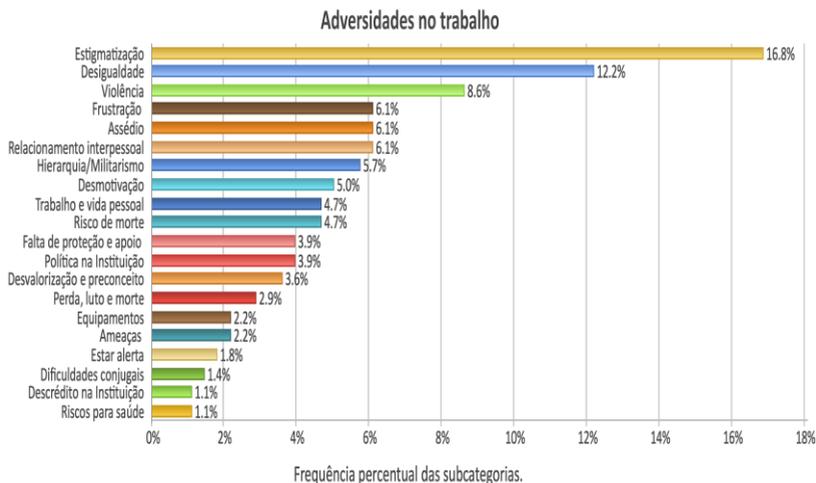
Quanto ao tratamento do masculino e feminino, é mencionado que, se fosse igualado o número de vagas para ambos, assim como o TAF (Testes de Aptidão Física), não seria impossível as mulheres alcançarem mais lugares. Houve relato que afirma achar importante a diferença no número de vagas, pois a procura é sempre maior por parte das mulheres, nos concursos. Do contrário, haveria a maioria feminina na PM.

Ao abordar o perfil dos colegas de trabalho, há a opinião de que, dentro de qualquer Instituição, sempre haverá os bons e ruins, o que não é exceção na PM. Por outro lado, a mídia traz muita coisa negativa e inverídica sobre a Instituição, e que esta vem melhorando no decorrer dos anos. Mencionam que os sargentos e coronéis de antigamente não têm exclusiva responsabilidade quanto às suas ações mais rígidas e austeras, visto o sistema no qual estavam inseridos. Nesse sentido, quanto às práticas antigas, há o aspecto de que “tudo era usado contra você” (E6) e que existia uma vigilância contínua. Há o reconhecimento de que a Instituição oportunizou as condições de trabalho, remuneração, crescimento e desenvolvimento pessoal e que seria “uma sem-vergonhice” (E6) fazer reclamações. Há também a menção de que, antigamente, os policiais em geral eram mais passivos e submissos, e que isso vem mudando com o decorrer dos anos. Hoje, os mais jovens, são mais questionadores.

A terceira categoria temática adotada foi “Adversidades no Trabalho”. Esta categoria agrupa subcategorias que descrevem as adversidades enfrentadas no trabalho. Ela foi subdividida em 20 subcategorias, sendo elas: “Estigmatização”; “Desigualdade”; “Violência”; “Frustração”; “Assédio”; “Relacionamento Interpessoal”; “Hierarquia/Militarismo”; “Trabalho e vida pessoal”; “Risco de morte”; “Falta de proteção/apoio”; “Política na Instituição”; “Desvalorização e Preconceito”; “Perda, luto e morte”; “Equipamentos”; “Ameaças”; “Estar alerta”; “Dificuldades conjugais”; “Descrédito na Instituição” e “Riscos para saúde”.

A figura 8 apresenta as frequências percentuais de cada uma das subcategorias presentes no tema.

Figura 8 - Distribuição das subcategorias na Categoria temática "Adversidades no trabalho".



Fonte: elaborado pela autora.

A primeira subcategoria aplicada, com 16,8% dos trechos classificados, é “Estigmatização”. Esta subcategoria aborda a estigmatização em geral, incluindo: estigma de “mulher frágil”, que representa a figura da mulher como sexo frágil e sem condições de exercer atividades que são atribuídas ao masculino; estigma de “mulher dada”, que trata da figura da mulher como sexualmente disponível; estigma de “mulher masculina”, que refere-se à mulher que está fora do estereótipo de feminilidade, assim como quando esta prefere atividades atribuídas ao masculino, e por último, o estereótipo de mulher “feminina”, onde a mulher, para ser considerada como tal, precisa adotar um padrão específico.

Quanto a serem consideradas frágeis, as participantes relatam situações nas quais não foram bem-vindas em atividades operacionais, tanto por colegas quanto por populares, por serem mulheres. Relatam terem sido consideradas inaptas para a função, e houve situação em que foi solicitada a troca por um dos colegas. São muitas vezes tratadas como “medrosas” e que reclamam demais, não podendo ocupar cargos de comando por não estarem aptas quanto à firmeza nas situações. Além disso, há relatos apontando sentirem-se vistas como “anormais” por gostarem de atividades operacionais. Sentem que para a visão da maioria, as mulheres sempre preferem atividades administrativas. Também sentem que devem provar que são “duronas”, e que sua delicadeza e doçura são

associadas à fraqueza e inaptidão. Porém, relatam a mudança de opinião dos homens depois de trabalharem em conjunto e verem a sua capacidade. Trechos apontam que as mulheres se acham vistas como privilegiadas pela suposta fragilidade, sendo colocadas nas melhores atividades e horários de trabalho.

Um dos relatos aborda o colega referindo-se ao cônjuge da participante e ao seu consentimento em que ela trabalhe em meio a tantos homens, e dizendo que não permitiria tal situação. Outro relato refere-se ao desconforto e constrangimento da participante por não ter a liberdade de usar roupas de sua preferência, e que há controle sobre roupas que expõe demais o corpo, mesmo fora do horário de trabalho. Segundo seu comandante, esse fato informa que ela está “aberta” a assédios. Outra menção é que mulheres bonitas não podem estar em viaturas, por chamarem muito a atenção. Vários relatos afirmam que as participantes acham que não podem ser amistosas e sociáveis, pois esses comportamentos são malvistas e associados a uma abertura a relacionamentos amorosos. Nesse sentido, as mulheres têm medo de ficarem “mal faladas”.

Constatou-se também relatos de que as esposas dos colegas homens se sentem incomodadas pela presença das participantes, no local de trabalho, tendo ciúmes. Algumas relatam que, por outro lado, quando as esposas as conhecem, acabam mudando de ideia. As participantes descrevem perceber que, quando são promovidas ou valorizadas no seu trabalho, sua capacidade profissional não é a primeira coisa a ser considerada. Há uma inferência de que elas usaram relacionamentos amorosos para se promoverem, dando a este ato um apelido específico. Este relato é bem frequente nas falas das mulheres.

Outros trechos apontam que as próprias mulheres, as mais antigas, impõem um padrão a ser seguido. Assim sendo, as participantes se sentem vigiadas e afirmam existir uma cobrança para que não sejam frágeis, nem masculinizadas e nem “dadas” demais. Relatam que quando se apresentam produzidas, visivelmente, percebem certa surpresa. E que se demonstram força e agressividade, logo são reconhecidas como masculinas e apelidadas.

Outros fatos são mencionados, como ao de gostarem da atividade policial, serem taxadas como “sapatonas”, ou de serem vistas como “vagabundas”. Afirmam perceber certo descontentamento quando elas se sobressaem em alguma atividade onde o masculino predomina, sendo visto como diminuição da capacidade do homem. Aparece também no material coletado, menção ao início da Polícia Feminina, onde mulheres eram proibidas de andarem de moto, não podiam usar calça, mas também

não podiam ter cabelos compridos. Um dos relatos menciona que, para ser aprovado seu cabelo longo, teve que apresentar book fotográfico para demonstrar como ficaria sua imagem. A ideia passada é que não poderiam ser nem muito masculinas e nem muito femininas. Também sentem que precisam provar que não são masculinas.

A segunda subcategoria abordada no tema é “Desigualdade”, que agrupa relatos de acontecimentos que envolvem a desigualdade entre homens e mulheres, tratamento diferenciado, incluindo diferença de quantidade de profissionais e inadequação de equipamentos. Esses trechos representaram 12,2% dos trechos classificados nessa temática.

Relatam que sentem o tratamento desigual entre homens e mulheres, a começar pelo número de vagas reservadas para as mulheres. Atualmente o total de vagas reservado para mulheres é 6%, mas que no início da Polícia Feminina ainda menor. Em relação ao quantitativo de homens e mulheres, destaca-se o trecho a seguir.

“[...] do quantitativo de mulheres que entram na Instituição hoje, ele ainda é aquém daquilo que mereceria, né... Porque hoje em dia se fala muito dessa questão de gênero relacionada à capacidade da pessoa. Então assim, é claro que digamos que, em alguns assuntos os homens podem se sobrepor às mulheres, da mesma forma que as mulheres podem se sobrepor aos homens, na questão do *feeling* e coisa e tal. Mas isso vai depender muito da ocasião. A questão da força física, hoje, para você fazer em ocorrência tá ficando em último plano. Então, hoje em dia, se a sociedade clama muito pela questão da sensibilidade policial, mais do que a truculência, porque antigamente se lidava muito com isso. Então, a mulher nesse cenário, ela esbarra nas questões físicas, né... E com isso, digamos, diante dessa percepção da necessidade da força física, a mulher foi deixada um pouco de lado pela Instituição, né.. Mas, e talvez por isso hoje, o quantitativo seja pouco.” (E7)

Para algumas participantes, este quantitativo deveria ser igual. Afirmam que os cargos de chefia não são disponibilizados igualmente para homens e mulheres, e que, considerando o tamanho da estrutura da Instituição, se torna algo injusto. O fato da profissão policial não ser uma atividade relacionada ao feminino desde o seu início, não impediu que algumas participantes almejassem a função desde criança.

As mulheres reconhecem que apresentam características de estrutura física diferentes dos homens, e que sabem que algumas adaptações nesse sentido devem ser feitas. Porém, isso não significa que não possam ter um bom desempenho nas provas físicas, por exemplo. Uma participante afirma que, quanto ao seu resultado na prova física, o último masculino classificado teria feito menor pontuação que ela.

Sentem que há resistência para as mulheres fazerem parte do BOPE, visto que não há adaptações da prova física para a realidade feminina, e que, nesse sentido, estão organizadas para que haja mudança. Consideram que o masculino e feminino trabalhando juntos é importante para o resultado, e que suas atuações se complementam. Um fato relatado é que com o fim da Polícia Feminina e a unificação dos quadros, houve certo “conflito”(E9) criado por parte dos homens, que se sentiram um pouco injustiçados com a equiparação, sentindo-se também um pouco invadidos em seu espaço.

A próxima subcategoria a ser apresentada, compreendendo 8,6% dos trechos classificados, é “Violência”. Esta subcategoria agrupa os acontecimentos que envolvem exposição à violência em serviço.

Nesse sentido há relatos das participantes sendo vítimas de tentativa de atropelamento, se envolveram em ações de contenção de brigas em massa, atendimentos a acidentes graves, homicídios de pessoas em geral, incluindo jovens. Relatam estarem expostas à criminalidade em geral, agindo em locais de predomínio do tráfico de drogas. Também fazem atendimento à mulheres vítimas de violência sexual, acolhimento e encaminhamento de bebês e menores abandonados vítimas de maus tratos. Os trechos a seguir ilustram estes fatos.

“Eu trabalho numa área que é mais crítica do município, que é a área de José Nitro, Serraria, Dona Wanda, aonde há um grande e intenso tráfico de drogas e guerras com facções criminosas, né, PGC e PCC. Então, o número de confrontos entre eles e com a Polícia é grande.” (E2)

“Como qualquer outro local, seja na saúde... né, na saúde, na educação, são ambientes igual. Nós trabalhamos com Segurança Pública, a gente é o mais exposto né, e além de cuidar da gente, a gente tem que cuidar das pessoas também. É mais difícil, por isso que nós somos considerados uma classe especial, né... Por isso que às vezes o nosso tipo de jornada de trabalho é diferenciado. Não é porque é um luxo, é porque nós trabalhamos todo o dia com pessoas, atendemos ocorrência, é tiro, sujeito a

tomar um tiro. E isso afeta o policial, o policial quando atira em alguém. Afeta psicologicamente, abala. No momento, ele vai dizer que não. Mas, depois ele vai deitar e ficar pensando naquilo ali, naquela ocorrência, se matou, se não matou. Então, gera todo um estresse...” (E5)

Outras 3 subcategorias apresentaram o mesmo índice percentual, tendo 6,1% de trechos classificados no tema “Adversidade no trabalho”. São elas: “Frustração”, “Assédio” e “Relacionamento Interpessoal”. Como “Frustração” classificou-se situações diversas de frustrações vivenciadas, tais como a impossibilidade de resolver e impossibilidade de mudança. Na subcategoria “Assédio”, agrupou-se todos os relatos de assédio sexual. Na subcategoria “Relacionamento Interpessoal”, classificou-se todos os relatos que referiram conflitos de relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho.

Quanto à subcategoria “Frustração”, as participantes relatam sentirem-se frustradas por diferentes motivos. Quanto à Instituição, há relatos de frustração pelo critério da prova de aptidão física, para o BOPE, ser o mesmo para o masculino e o feminino; por quererem estar no operacional e estarem no administrativo; por assistirem conduta incorreta do colega policial, e, por hierarquia, não poderem interferir; por colega de trabalho ter privilégios com menos trabalho; por não terem a valorização merecida; por sofrerem concorrência desleal; por não terem os equipamentos adequados para trabalhar; pelos colegas não desempenharem o trabalho com a mesma excelência quando comparados a elas e por terem que adaptar-se a uma atividade mesmo quando não gostam de executá-la.

Quanto à operação policial, relatam frustração e impotência por verem que um popular repete a mesma conduta irresponsável, e nada podem fazer; por não chegarem a tempo de salvar uma vida em uma ocorrência, e por sentirem-se injustiçadas e desamparadas pela Justiça e Instituição, nas ações policiais.

Na subcategoria “Assédio”, os relatos de ocorrência de assédio se repetem em várias entrevistadas. Eles ocorrem por superiores, colegas próximos ou mais distantes. Nesse sentido mencionam que ouviram comentários e olhares, percebendo-se tratadas como “produto”, além de abordagens insinuando encontros, tecendo elogios, questionando sobre seu estado civil, e se teriam “coragem para trair o marido”, assim como pedidos para que usassem roupas mais justas.

Houve menção, por entrevistadas, de sofrimento de assédio, e que este foi tratado por superiores e por eles resolvido. Ocorreram também

relatos de situações de interrupção do assédio por posicionamento das participantes. Por outro lado, há relatos de que, quando sofreram assédio por parte de superiores, não se defenderam por medo de represálias ou que buscaram ajuda, mas sofreram algum tipo de vingança. Também relatam que o assédio, além de incomodar a elas próprias, incomoda também o cônjuge.

Outro tipo de adversidade enfrentada no trabalho foi descrita na subcategoria “Relacionamento Interpessoal”. Esta subcategoria abrange relatos de conflitos de relacionamento interpessoal com colegas de trabalho. Como situações vivenciadas, foram encontrados relatos de conflitos de relacionamento, envolvendo questões íntimas e pessoais. Também relatam perceber julgamento por aparência; pela atitude; pela vida pessoal e pelo local de trabalho por parte de colegas. Relatam dificuldade de relacionamento entre praças e oficiais, principalmente do masculino para com o feminino. Muitas vezes sentem-se vítimas de preconceito por serem mulheres. O fato de perceberem uma intenção de relacionamento que vai além da amizade, por parte dos colegas homens, também afeta as relações entre ambos.

Representando 5,7% dos relatos dentro da categoria “Adversidade no trabalho”, está a subcategoria “Hierarquia/Militarismo”. Esta subcategoria compreende situações conflituosas vivenciadas a partir do sistema hierárquico e/ou sistema militar. O militarismo ainda exerce muita interferência nas relações. Relata-se uma vivência, parcialmente extinta nos dias de hoje, de que não havia sigilo quanto às questões íntimas, e tudo era transmitido aos superiores. Sentem os reflexos do poder hierárquico em questões de assédio, onde relatam que, conforme a reação que tiveram, sofreram consequências negativas por parte de superiores.

Associado a isso, relata-se a retenção de documentos e de ações por questões de hierarquia, assim como a existência de cargos conforme os interesses dos comandos. Alguns relatos referem incômodo por terem que se submeter sem questionar. Muitas vezes existe o controle até mesmo da roupa que vestem. Relatam controles e domínios de variadas formas. Referem o uso do poder de forma abusiva, fazendo-as sentirem-se expostas e vulneráveis.

Na sequência, com 5% dos trechos codificados para “Adversidades no trabalho”, temos a subcategoria “Desmotivação”. Esta subcategoria envolve todos os relatos de desmotivação associados a eventos gerais no trabalho. Há relatos de desmotivação quando se percebeu arbitrariedade, como mudanças das atividades desempenhadas pelas profissionais, e mudanças dos comandos. Associado a este relato, complementa-se o

sentimento de desvalia e desperdício, por entender que houve investimento do Estado na entrevistada enquanto profissional.

Também foi relatada a desmotivação pela percepção de maus comportamentos de colegas e omissão por parte da Instituição. Há relatos de desmotivação geral com a atividade desempenhada, associada à sintomas de distímia (depressão leve). A remuneração também apareceu como fator desencadeador de desânimo entre as profissionais, onde há progressão de carreira e não de remuneração, assim como falta de clareza nos parâmetros adotados para promoções, que acaba envolvendo questões políticas.

Com 4,7% dos trechos codificados, temos as subcategorias “Trabalho e Vida Pessoal” e “Risco de Morte”. A primeira agrupa situações vivenciadas envolvendo dificuldades em conciliar o trabalho com a vida pessoal: rotina doméstica, estudos, entre outros. Já a segunda organiza os relatos de experiências vivenciadas, com o risco de morte.

Os trechos classificados como “Trabalho e Vida Pessoal” mencionaram variadas situações: dificuldades em conciliar rotinas de trabalho entre cônjuges; abandono dos filhos em prol do trabalho; dificuldades em conciliar o trabalho e a rotina de vida pessoal; dificuldades em estudar, trabalhar e exercer a maternidade; restrições da família quanto às escolhas de atividades na polícia; controle por parte da Instituição quanto à vida pessoal e estudos e dificuldades em manter atividade operacional e estudos.

Quanto ao “Risco de Morte” foram mencionadas as seguintes experiências: ter sofrido assalto à mão armada, junto à família, e ter reagido, resultando no óbito dos assaltantes; ter se envolvido em operação com troca de tiros e morte; ter sofrido emboscada e apedrejamento como vingança por ação policial, e ter que fazer abordagens e lidar com homicídios, inclusive de pessoas jovens.

Na sequência, com 3,9% dos trechos na categoria “Adversidades no trabalho”, tem-se as subcategorias “Falta de proteção e apoio” e “Política na Instituição”. Como “Falta de proteção e apoio” agrupou-se situações relatadas onde houve sentimento de desproteção em geral e/ou falta de apoio da Instituição. Como “Política na Instituição” classificou-se todas as situações que envolvem uso de influência pessoal e uso do poder, inclusive para vantagens financeiras, nas relações de trabalho.

Quanto à “Falta de proteção e apoio”, destaca-se as seguintes vivências: no início da Polícia Feminina, em 1983, mulheres com filhos não poderiam ser incorporadas e o fato de engravidarem era visto com “maus olhos”. Há a percepção de que a Instituição valoriza os erros, mas

não valoriza os acertos. Até existem elogios, mas não o apoio em uma dificuldade.

Também foi relatado falta de preparo para enfrentamento de situações extremas, a exemplo, morte de crianças, assim como situações mais complexas. Afirmam não ter suporte psicológico em situações cotidianas, como trocas de tiros. Apenas em circunstâncias extremas, como suicídios ou lesões. De forma geral, relatam falta de apoio psicológico para aliviar o estresse do enfrentamento.

Apresentam sensação de vulnerabilidade por ter um estágio probatório de 10 anos, assim como ao tratamento dos seus direitos. Percebem que os Direitos Humanos são respeitados quando se trata apenas da população. A falta de tecnologia e potência dos equipamentos também traz a sensação de desproteção e exposição.

Quanto à “Política na Instituição”, relatam que a escolha dos cargos é feita segundo o desejo de superiores, e não por um critério específico ou mesmo a competência técnica. Demonstram o desejo de que fosse criado um projeto, para que apenas profissionais formados nas áreas específicas pudessem exercer atividades técnicas especializadas. Nesse sentido, as mulheres precisam demonstrar maior destaque nas atividades, para que sejam percebidas como competentes e possam alcançar os postos de trabalho. De forma geral, os melhores cargos são indicados conforme o nível de influência. Como um exemplo, os cargos no Centro de Ensino são, na sua maioria, ocupados por oficiais, independente da sua formação. Relatam terem sido realocadas de suas funções e substituídas por influência de superiores. Houve relatos de que foram atingidas, sendo realocadas de suas funções, por disputas políticas.

Em seguida apresenta-se a subcategoria “Desvalorização e Preconceito”, com 3,6% dos trechos codificados. Esta subcategoria agrupa relatos de experiências onde as mulheres foram vítimas de desvalorização e preconceito quanto ao trabalho. Mulheres que atuam no administrativo relatam sentirem-se desvalorizadas pelos outros quanto à sua ocupação, muitas vezes por desconhecimento dos pares a respeito da estrutura da Instituição e da importância da função administrativa para a “vida” da PM. Essa desvalorização é muito marcante por parte dos que atuam no operacional. Houve menção de preconceito por questão religiosa, assim como por terem adotado uma postura mais diplomática em suas abordagens ostensivas.

Posterior a esta subcategoria, temos “Perda, luto e morte”, agrupando situações onde as mulheres enfrentaram a perda, luto ou morte, inclusive de colegas de trabalho. Esta subcategoria representou 2,9% dos relatos codificados no tema “Adversidade no trabalho”. Como

experiências relatadas tem-se a vivência de perda de colega de trabalho por exoneração devido a má conduta, afetando todos os colegas. Também houve situação de colegas que não suportaram a pressão do trabalho e acabaram pedindo baixa. Há relatos de enfrentamento de óbito de crianças por negligência dos pais; atender acidente de trânsito com morte de adolescente; informar a família sobre perda de ente querido; causar óbito para defender-se; fazer parto de natimorto e perda de colegas de trabalho por morte acidental.

Em seguida, apresenta-se as subcategorias “Equipamentos” e “Ameaças”, ambas com 2,2% dos trechos relatados na categoria temática “Adversidades no trabalho”. Na primeira subcategoria, que descreve situações em que houve a falta ou mesmo precariedade de equipamentos para o serviço, observou-se relatos referindo a presença de recurso financeiros, porém havendo a má gestão do órgão, causando a falta de equipamentos.

Quanto a esta falta, menciona-se: falta de ambulância por ausência de motorista; falta de rádio; falta de manutenção dos equipamentos - inclusive viaturas - causando acidentes, e armas inadequadas. E, às vezes, sem qualidade devido ao critério de compra pelo menor preço em licitação. Muitas vezes ocorrem disparos repentinos das armas, colocando a vida do policial em risco e o mesmo podendo sofrer processo administrativo. Há falta de equipamentos de escritório, tendo que usar equipamento próprio para agilizar o trabalho.

A subcategoria “Ameaça”, refere-se a situações de ameaças, envolvendo colegas de trabalho e/ou população em geral. Encontrou-se os seguintes relatos: ameaças de morte por colega de trabalho, por conflitos interpessoais; ameaças aos filhos, por bandidos, devido à ação de autodefesa; variadas ameaças de morte e ameaças devido à ação no operacional. Neste episódio, a profissional foi removida da função e o colega, que atuava junto, cedeu à pressão e pediu baixa. Houve abordagem com desacato e resistência à prisão, na qual a população se manifestou de forma violenta contra a ação policial.

Representando 1,8% do total de trechos classificados para a categoria temática “Adversidade no trabalho”, tem-se a subcategoria “Estar alerta”, que compreende relatos sobre terem que estar sempre alertas por uma questão de proteção pessoal e da família, e/ou estar à disposição da Instituição fora do horário de trabalho.

As participantes relataram que, mesmo não atuando no operacional, elas são preparadas para serem policiais 24 horas, sendo que até nos períodos de folga, precisam estar alertas. As profissionais do administrativo estão sujeitas à convocação para o operacional em ações

especiais, e manifestaram que é necessário buscar mecanismos paralelos, para garantirem sua segurança pessoal, como colocar câmeras em casa. Relatam que precisam estar sempre atentas, inclusive em passeios com a família, e que já sofreram assaltos nestes períodos. O fato de estarem com a família as faz sentirem-se mais vulneráveis.

Na sequência, com 1,4% dos segmentos de texto codificados, apresenta-se “Dificuldades conjugais”. Esta subcategoria descreve os relatos de dificuldades no relacionamento conjugal devido ao trabalho. Nesse sentido, as participantes relatam ocorrer desencontros com o cônjuge, por conflitos em horários de trabalho, e que isto afetou o relacionamento. Também relatam ter que esconder do cônjuge situações de proximidade de companheiro de trabalho, para não causar constrangimento e conflitos no relacionamento. Percebe-se entre as participantes a opinião de que o tipo de trabalho que exercem, ficando de plantão 24 horas em uma viatura, favorece conflitos nos relacionamentos devido à intimidade com parceiro de trabalho. A opção por se relacionarem com colegas de profissão acaba sendo recorrente, pois os mesmos acabam por compreender melhor o tipo de trabalho que elas exercem e isso gera maior tolerância. Porém, houve relato em que, apesar de ser o cônjuge da Instituição, demonstrou intolerância quanto a algumas posturas profissionais da entrevistada, como por exemplo, exercer atividade administrativa e levar trabalho para casa.

As últimas subcategorias descritas, com 1,1% de trechos classificados cada uma, são “Descrédito na instituição” e “Riscos para saúde”. A primeira corresponde aos relatos de descrédito na Instituição. A segunda compreende vivências que envolvem o trabalho e representam riscos para saúde.

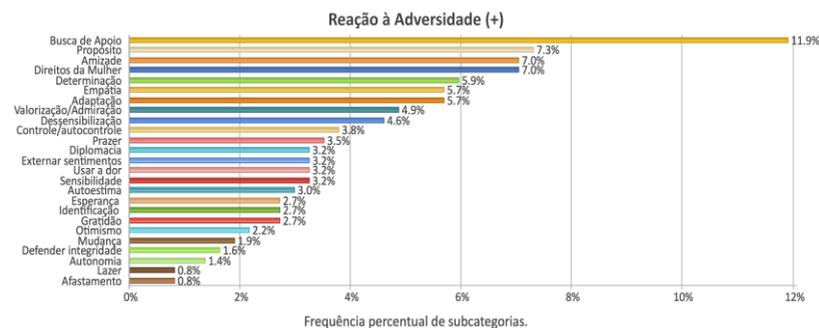
Como “Descrédito na instituição” apresentou-se relato de que a participante tinha o desejo de ser oficial, mas, após vivenciar a rotina e a realidade da Instituição para a função, acabou desistindo. Isso por perceber que não haveria equidade no tratamento com as mulheres, e pela relação hierárquica muito demarcada. Relataram terem vivenciado situações de injustiça, assim como observam que a Instituição não aproveita os profissionais, segundo os perfis, para local de trabalho, função e tipo de trabalho.

Quanto aos “Riscos para saúde” houve relatos de que a rotina de trabalho afeta o sono, causando problemas de insônia. A rotina também interfere na alimentação, tendo que optar por comidas rápidas e práticas, que são pouco saudáveis, por causa dos horários conflituosos com o ritmo da família. Há relato de impacto na qualidade de vida, como praticar

esportes por exemplo, devido à falta de periodicidade nos horários de trabalho.

A próxima categoria temática a ser apresentada é “Reação à Adversidade (+)”. A figura 9 mostra a distribuição percentual das subcategorias, todas elas classificadas dentro do tema. Em seguida, apresenta-se de forma descritiva os resultados encontrados, conforme relatos coletados.

Figura 9 - Distribuição percentual das subcategorias na categoria temática “Reação à adversidade(+)”.



Fonte: a própria autora

A subcategoria “Busca de apoio” foi aplicada em 11,9% dos trechos classificados para o tema “Reação à adversidade(+)”. Esta subcategoria agrupou todos os relatos que fizeram menção a buscar apoio na família, amigos e parceiro conjugal; apoio em autoajuda; apoio profissional especializado; apoio do parceiro de trabalho e instituição; e usar a espiritualidade como forma de apoio e amparo emocional.

As entrevistadas, quando relatam as mais variadas dificuldades vivenciadas no trabalho, afirmam que se ancoram na família de modo geral, em “Deus” (representando a espiritualidade), ou conversando com alguém. Dizem confiar na justiça divina para situações que não puderam evitar, como a morte. Relatam que ser crente em alguma religião ajuda a tornar-se mais compreensiva e aceitar os fatos que não podem ser mudados. Houve relato de busca de apoio em tratamento médico e leituras, com o objetivo de “fortalecer a mente”(E7). Também dizem ter buscado apoio e o encontraram na instituição; nos pais; nos filhos e na maternidade; no cônjuge; nos amigos; em colegas homens e suas respectivas esposas; em colegas mulheres; em parceiros de trabalho e em superiores (oficiais). Afirmam que têm suporte psicológico dentro da Instituição.

Na sequência apresenta-se a subcategoria “Propósito”, com 7,3% dos trechos de texto classificados. Esta subcategoria compreende todos os relatos que descrevem o trabalho como um propósito de vida, assim como buscar outros objetivos pessoais e profissionais através dele. Nesse sentido, afirmam entender a assistência à população - realizar partos, ajudar os necessitados com cestas básicas e donativos, socorrer crianças abandonadas, entre outros – como uma missão de vida. Enxergam que suas ações melhoram o mundo de alguma forma. A escolha profissional foi direcionada, por algumas, pelo propósito de ajudar pessoas, e há relatos de grande satisfação quando se veem nessa posição. Enxergam que a essência de sua profissão é prestar auxílio. Fazer valer as leis e ser um agente da justiça também motiva suas ações. Algumas participantes relatam que, desde a infância, nutriram o sentimento de proteger a sociedade e contribuir para alguma melhoria na comunidade. Há diversos relatos afirmando que nutrem sentimentos de respeito pela população, e que fazer o bem alimenta um ciclo contínuo. Entendem que sua profissão exige uma doação pessoal intensa.

Houve relatos de que o trabalho ajudou a superar dificuldades pessoais, como acidente grave. O fato de inovar em alguma atividade, interagir com o público, incluindo crianças, cooperar e conciliar é motivo de grande satisfação pessoal. Muitos relatos descrevem que a profissão também oportunizou diversas conquistas pessoais e que ela motiva o crescimento pessoal e de carreira, como deixar de ser praça e tornar-se oficial. A estabilidade e remuneração foram atrativos para a escolha da profissão. Afirmam que algumas rotinas de trabalho oportunizam o estudo e o alcançar de outros sonhos, como graduar-se em curso superior.

Posteriormente, apresenta-se as subcategorias “Amizade” e “Direitos da mulher”, com 7% de trechos classificados para cada uma delas. Na subcategoria “Amizade” classificou-se as situações de enfrentamento das adversidades através do coleguismo ou amizade entre parceiros de trabalho. Como “Direitos da Mulher” agrupou-se os relatos de lutas pelos direitos ou mesmo conquista de espaços que envolvem os direitos da mulher, quando as participantes fazem disso uma estratégia de enfrentamento. Na sequência, descreve-se os relatos associados a estas subcategorias.

Quanto à “Amizade”, relatam que houve cuidado de superior, por uma questão de amizade, mesmo quando parecia o contrário, no sentido de poupá-la de futuros desgastes. Teve a cooperação e compreensão por parte do superior. O fato de ter amizade com a sua dupla tornou o trabalho de melhor qualidade, e gerou reconhecimento de superiores. Segundo relatos, a sinergia entre a dupla de trabalho favorece o desempenho e a

amizade entre os colegas de trabalho deixa o ambiente mais agradável. Dão ênfase à amizade e ao cultivo do afeto entre os colegas, considerando-o fundamental para o bom ambiente de trabalho. Há entrevistadas que afirmam oferecer apoio através da amizade e coleguismo. Houve situação de apoio mútuo e não querer mudança de posto para não perder a amizade dos colegas.

Sobre os “Direitos da mulher” as participantes relatam que as mulheres na PMSC querem mostrar o seu valor. A abordagem em ação operacional, por mulheres, possui maior sensibilidade e hoje os homens estão aprendendo com elas. Há relatos de mulheres precursoras em mudanças na cultura durante o histórico das mulheres na PMSC, como o uso de calça e cabelos longos. Relatam que conquistaram mudanças no uniforme e no tipo de equipamento utilizado, tornando-os mais adequados à sua condição, e que estas deram a elas maior liberdade.

Outra conquista de espaço é a guarnição mista, que torna o trabalho mais eficiente do que as guarnições estritamente masculinas ou femininas. Um equilibra o outro, o homem com a força e a mulher com a sensibilidade. Segundo as participantes, a mulher é igual ao homem na Instituição, e trabalhando com equiparação se consegue muita coisa. As conquistas ocorreram por mostrarem capacidade e treinamento. A policial feminina, se almejar, poderá chegar até ao Comando Geral da PMSC. Porém ainda há o limitador no quantitativo de vagas. Houve caso de mulher coronel e isso foi uma grande conquista para as mulheres policiais.

Há relatos de que buscaram os direitos constitucionais, através de luta conjunta das mulheres aprovadas no concurso, e conquistaram o índice de 6% permitidos por lei. Também organizam ações reivindicatórias, para adequação do TAF (Teste de Aptidão Física) do BOPE, ao biotipo feminino. Na opinião das entrevistadas, a mulher é mais capaz na argumentação, e, quando calçada na Constituição, não é vencida pelos homens. Entendem que as mulheres precisam se manifestar, que devem deixar de ser preconceituosas consigo mesmas, e buscar seus direitos. Consideram que a mulher tem a sensibilidade do saber pedir.

Também percebem que as mulheres da geração anterior, hoje com 25 anos de Instituição, são mais cordatas em relação à geração atual, ou seja, mais "obedientes" às regras. Afirmam que há muitas mulheres competentes nas ruas, mulheres que agora estão sendo vistas e estimulam as outras. A mulher se mostra com muita capacidade no operacional. As entrevistadas afirmam que as mulheres buscam igualdade e que elas estão quebrando paradigmas, “chocando”, inclusive, os policiais masculinos. Existe parceria e companheirismo entre as PMs femininas para todas as coisas, trabalho ou vida pessoal.

A próxima subcategoria aplicada, com 5,9% dos trechos classificados, é “Determinação”. Considera-se nesta subcategoria os relatos de atitudes de determinação para resolver situações conflituosas. Relatam comportamentos de auto-exigência e foco para garantia de resultados diante dos impedimentos, estabelecendo para si um padrão excelente. Mostram-se estimuladas e não intimidadas diante de desafios. As dificuldades são na verdade desafiadoras. Em uma ocorrência, relatam não pensarem em si mesmas. Entendem que precisam solucionar e agem como se tivessem no piloto automático. Descrevem que, quando veem a agressão (tiro) vindo em sua direção, agem rápida e automaticamente. Relatam não gostarem de estagnação e lutam contra ela.

Há relatos de que entenderam o seu papel e aprenderam a se impor devidamente. Entendem que a mulher não deve se intimidar, mas “arregaçar as mangas” e mostrar o seu valor. Mantêm-se dispostas para o trabalho, independente das limitações ou dificuldades. Acreditam que enfrentar o trauma ajuda a se livrar dele, não querendo serem dominadas. Houve relato de que, mesmo acidentada gravemente, não parou de estudar, assistia aulas pelo Skype e, 5 meses depois do acidente, voltou pra faculdade e para o trabalho. Entendem que quando há problemas, eles devem ser resolvidos. Mesmo diante da impossibilidade na infância de ser policial - por não existir a função - desejava mesmo assim, o que ocorreu aos 18 anos. De forma geral, consideram que com determinação se vence todos os limites e que devem “encarar” e não esmorecer.

Outras duas subcategorias, que aparecem com a mesma percentagem em termos de frequência, são “Empatia” e “Adaptação”, com 5,7% cada uma delas. Como Empatia, classificou-se todas as atitudes de se colocar no lugar do outro e mover-se por isso. Como Adaptação, considerou-se comportamentos de aceitar limites de forma inteligente e crítica, envolvendo adaptação, segundo conceito defendido pela autora.

Como “Empatia”, relatam atitudes de compreenderem a carência financeira de alguns populares, e se sentirem gratificadas por poderem prestar auxílio. Descrevem diversas ações de solidariedade e ajuda à população, com alimentos, roupas e até “conselhos”. Também mencionam ações de solidariedade entre os colegas de trabalho e entendem que estas ações geram retornos na mesma intensidade. Relatam que aceitar e compreender o outro é um princípio pessoal, e que é benéfico quando trazem isso à Instituição. A empatia com bebês e crianças também provocou determinação em agir para proteger estes menores, dialogar e interagir com eles. A empatia com uma mãe desencadeou ações para, por exemplo, ajudá-la a colocar o filho na escola. O sentimento de ajudar o

próximo é bem presente em alguns relatos, motivado por uma intenção pessoal. A proteção a idosos também é um motivador de ações de auxílio.

Como “Adaptação” as participantes relatam que enfrentam situações que não têm como mudar, e para isso precisam adaptar-se e habituar-se aos poucos. Algumas vezes conciliaram duas atividades, operacional e administrativa, até se acostumarem com a última. Relatam que hoje veem a mudança com “bons olhos” e que ela foi benéfica pela novidade, apesar de muitas vezes ela ter sido “forçada” pelas circunstâncias. A crença de que existem coisas que não se pode mudar e que devem ser aceitas, ora por questões espirituais, ora por questões pessoais, se mostra muito presente entre as participantes.

Entendem que as mulheres que entram na PM sem entender sua atividade fim, que é o combate à criminalidade, nunca se adaptarão à Instituição. Compreendem que em muitas das coisas que enfrentam em seu cotidiano, elas não têm o poder da mudança, e que sofrer por isso não valeria a pena. Por exemplo, a “ferida social”(E7) da fome e miséria. Se elas se abalam por isso, comprometem o seu desempenho e deixam de fazer o que está a seu alcance. Mencionam a adaptação ao trabalho, às rotinas e, inclusive, entendem que manter os protocolos, garante sua segurança.

Aceitar que estão em uma profissão de risco e que esta foi uma escolha, ajuda no enfrentamento das dificuldades. Relatam a necessidade da mudança de alguns comportamentos para haver adaptação. Outro recurso adotado é atribuir um significado às situações inesperadas, facilitando sua aceitação. Houve menção ao “jeitinho maternal”(E6) das mulheres e à interferência positiva desta característica na adaptação ao ambiente de trabalho. Outra forma de adaptação é administrar as situações de conflito no ambiente de trabalho, ignorando-as ou gerando menos expectativas quanto às pessoas. Aprender a separar a vida pessoal do trabalho também é uma estratégia de adaptação.

A subcategoria seguinte é a “Valorização/Admiração”, que envolve todas as ações de valorizar e/ou admirar o próprio trabalho. Esta subcategoria envolve 4,9% dos relatos codificados. Assim sendo, há relatos de admiração pela atividade policial e de lhe atribuir importância social. Há menção de sentimento de orgulho da Instituição. Descrevem que, através do trabalho, obtiveram conquistas pessoais e materiais, e que, por isso, reconhecem o valor do mesmo. Muitas participantes ressaltam o quanto valorizam, gostam e admiram quem exerce a atividade operacional. Por outro lado, também reconhecem a importância do trabalho administrativo, mas mencionando que não podem esquecer que

a atividade operacional é o fim da Instituição. Através do trabalho sentem-se úteis e realizadas.

Posteriormente, apresenta-se a subcategoria “Dessensibilização”, com 4,6% dos relatos codificados. A subcategoria foi aplicada quando houve o uso da razão, racionalismo, o afastamento dos sentimentos e o uso do conhecimento em benefício próprio. As participantes relataram que as mulheres policiais se tornam mais duras e que precisam ser assim para conquistarem o respeito da população. A atribuição do apelido de “machorra”, ou seja, mulher embrutecida, as protege quanto aos assédios e “piadinhas” indesejadas dentro e fora da Instituição. Entendem que a própria profissão, durante as operações, exige uma dureza para o enfrentamento e solução das ocorrências. Nesse sentido, se tornaram mais incisivas. Aprender a separar os sentimentos e agir com racionalidade foi uma habilidade desenvolvida para enfrentarem as ocorrências.

Entendem que precisam olhar para frente e não se apegar aos sentimentos. Por outro lado, isso se torna automático, e exercer o afeto com entes queridos acaba exigindo um certo esforço. Encarar a realidade com frieza e agir, por entender que certos contextos não são saudáveis, foi uma estratégia adotada no trabalho. O conhecimento da lei e o esclarecimento são fontes que garantem a precisão nas ações, e segundo elas, é fundamental para o exercício policial.

A subcategoria “Controle/Autocontrole”, com 3,8% dos trechos elencados, classifica todas as situações em que as participantes demonstram ter controle emocional e/ou manter o controle das situações enfrentadas. Relatam que equilíbrio se aprende na polícia, e que uma mistura entre dureza e flexibilidade é necessária, pelos tipos de ocorrências elas atendem.

As ocorrências onde há menores roubando, matando ou cometendo algum crime são muito desafiadoras e requerem muito autocontrole, assim como negligência com bebês e crianças. Afirmam que no militarismo aprendem que “o que te irrita não pode te dominar”, e quando há o domínio, se perde o controle da situação. Normalmente se leva para casa um pouco do estresse e, deixando-se dominar, perde-se o controle da própria vida, desenvolvendo insônia, mau humor e alimentação ruim. Aprenderam que controle emocional é fundamental, assim como ser organizadas.

Cuidar da vida pessoal ajuda no trabalho e manter qualidade de vida é essencial. Vida pessoal e trabalho precisam ser administrados, avaliando o que é bom e o que não é. Manter tudo sob controle, inclusive as emoções, é uma estratégia de saúde. Em situações de tiroteios, homicídios, suicídios é necessário manter o equilíbrio, para tomar a

decisão adequada. Ver um individuo baleado vir correndo em sua direção, tendo que tomar a decisão de ver se o agressor ainda está ali exige muito autocontrole. “Depois, é choradeira, aquela visão na tua cabeça, que fica, anos e anos”. (E6)

Na sequência, tem-se a subcategoria “Prazer”, com 3,5% dos trechos classificados, que concentram os relatos de satisfação e prazer na atividade policial. As policiais relatam gostar da atividade e sentir prazer em serem policiais, tendo satisfação em usar a farda, gostar do local de trabalho e da chefia. Há relato de ter pedido reintegração por sentir “saudades” da farda. Outra menção é a “paixão” pela Instituição, que se manteve, mesmo mudando a atividade preferencial. Há menção de muita satisfação na atividade operacional em geral; em fazer a “polícia de aproximação” tendo contato direto com a população, principalmente crianças; em fazer o trabalho administrativo; atender em blitz; ronda escolar e atender ocorrências mais graves.

As próximas subcategorias, todas com 3,2% do total de trechos classificados dentro do tema “Reação à adversidade (+)”, são: “Diplomacia”, “Externar sentimentos”, “Usar a dor” e “Sensibilidade”.

Como “Diplomacia” classificou-se o uso da diplomacia, da flexibilidade e da comunicação, para resolver conflitos. Afirmam que agiram com equilíbrio, não sendo nem totalmente duras e nem totalmente maleáveis, desde a vida pessoal até o atendimento das situações profissionais. No papel de autoridade, entendem que o uso da mesma requer envolver o subordinado nas decisões e que não pode agir nem como “mandona” e nem como “vítima”. Falar educadamente e com respeito são premissas básicas. A forma de abordagem com o subordinado é muito importante. Deve-se entender que ele é um ser humano, com qualidades e limitações.

Entendem que, no atendimento às ocorrências, precisam discernir entre a real vítima e o real agressor e entre o abusador e o abusado. Entendem que a boa comunicação cultiva um bom ambiente. Acreditam que uma “polícia de aproximação” com a população, diplomática e flexível, gera bons resultados. Desse modo educa-se quanto ao papel do policial, e gerando uma cooperação entre ambos.

Na sequência vem a subcategoria “Externar sentimentos”, que corresponde às situações em que falar sobre os sentimentos desconfortáveis e desagradáveis tornou-se uma estratégia de enfrentamento das adversidades. As entrevistadas relatam que expor, na hora, o que incomoda, assim como colocar limites, é uma estratégia que auxilia na solução das situações desconfortáveis. Também, buscar auxílio do superior imediato, expondo a situação que incomoda, tem sido uma

prática adotada. Entendem que falar dos sentimentos ajuda a manter o equilíbrio emocional.

A próxima subcategoria é “Usar a dor”, na qual as entrevistadas se referem a usar as situações de sofrimento para o crescimento e/ou fortalecimento pessoal. Encontrou-se relatos variados onde as mulheres descreveram os momentos de dificuldade, e como esses momentos foram mediadores do crescimento e fortalecimento. Situações nas quais o cônjuge passou por dificuldades e tiveram que ser fortes; situações em que precisaram entender que o trabalho na PM exige enfrentamento de situações difíceis, e isto é um aprendizado constante. E as próprias dificuldades, que as mulheres enfrentaram desde o seu ingresso na PM, produziram amadurecimento.

Houve dramas pessoais descritos, como a perda do cônjuge quando ainda muito jovem, e o crescimento através dessa experiência. Segundo o que relata E7: “...me serviram para eu fazer uma avaliação da situação, identificar aquilo que eu precisava de mudar, e definir o caminho que eu ia trilhar, né...”

Outra situação descrita foi a vivência de um acidente grave, de moto, e o enfrentamento dos traumas desencadeados. Nessa experiência, foram afetados, além da saúde da participante e seu trabalho, toda sua dinâmica familiar e pessoal com seus estudos. A participante relata, em detalhes, o enfrentamento de cada um dos desafios. Primeiro, a superação na questão da ida à universidade, começando a assistir aulas via Skype e depois de 5 meses já frequentava as aulas presencialmente. A questão da autonomia nos seus cuidados pessoais, esforçando-se para tomar o primeiro banho sozinha e fazer pequenas caminhadas dentro de casa. Em poucos meses retornou ao trabalho, mesmo sem liberação médica. E por último, usou de uma estratégia porque não queria ficar com medo de andar de moto. Marcou um dia, hora e de forma determinada subiu na moto.

[...] Daí meu marido: - ‘Vou vender a moto!’. Daí eu, assim: - ‘Agora eu vou ter que andar de moto, porque eu não quero ficar com esse medo’. Aí ele assim: - “Tem certeza?” Eu disse: - ‘Tenho’. Ele disse que vai entregar a moto amanhã!

[1] [SEP] Aí eu disse: - ‘é hoje!’ Cheguei do serviço, em casa, e disse: - ‘me dá o capacete’. Aí subi na moto e saí. Gente, que realização!” (E10).

O fato de ter perdido um colega de trabalho foi mencionado como um motivo para focar mais nos estudos. O colega de trabalho também era colega de faculdade e eles estudavam juntos. Foram relatadas dificuldades

em conciliar o estudo com o trabalho, provocando grande sofrimento, mas em contrapartida, a menção de uma maior valorização da conquista do curso superior, e um crescimento pessoal, também atribuído à experiência.

Outra subcategoria apresentada é “Sensibilidade”, que agrupa todas as situações de enfrentamento, com sensibilidade. Para as participantes, atuar na PM é estar sensível às necessidades das pessoas. A mulher, nesta característica, acaba se destacando por ser mais sensível. Ela consegue controlar mais seus instintos agressivos. Os homens estão aprendendo com as mulheres a serem mais sensíveis nas ações.

O ingresso da mulher na PM e a criação da Polícia Feminina teve o objetivo de introduzir a sensibilidade nas ações policiais. A presença da mulher proporciona maior acolhimento e leveza na ocorrência. Apesar do treinamento ser igual, existe uma diferenciação referente ao tato feminino. O “*feeling*” feminino também auxilia a discriminar com mais acurácia os papéis nos litígios. As duas percepções se complementam.

Na sequência, apresenta-se a subcategoria “Autoestima”, com 3% dos trechos classificados. Ela agrupa os relatos de atitudes que demonstram autoconfiança, autoestima e auto eficácia. As participantes relatam que se sentem felizes e seguras no seu ambiente familiar e de trabalho. Sempre buscam o conhecimento para realização e não se conformam com a estagnação. Que conseguem conciliar vida pessoal e trabalho com eficiência, garantindo qualidade de vida. Mostram-se muito seguras quanto à importância da função operacional e administrativa. Procuram tornar isso claro aos colegas. Consideram a função administrativa fundamental para o funcionamento da PM. O fato de tratarem diretamente com o Comandante não é intimidador e sentem-se seguras em fazê-lo.

Três outras subcategorias tiveram a mesma distribuição percentual em termos de ocorrência: “Esperança”, “Identificação”, “Gratidão”, apresentando 2,7% dos trechos classificados. Como “Esperança” classificou-se os relatos de esperança no futuro. As participantes afirmaram que olhar para o futuro e ver possibilidades de progressão de carreira, como o CFO (Curso de Formação de Oficiais), por exemplo, é algo que tem motivado o seu presente. Acreditar que as coisas podem ser melhores, e se determinar-se em relação a isso, é uma das estratégias presentes nos relatos das participantes, assim como não ficar presas ao passado. Mencionam também a importância de enxergar novos desafios e novas perspectivas, acreditando na mudança.

Em seguida, tem-se “Identificação”, que descreve todos os comportamentos de identificação com o trabalho. As participantes

relatam que se identificam com o trabalho operacional, pois é uma atividade que proporciona liberdade e corrobora com a escolha feita, pois entendem que este é o objetivo da polícia. Identificam-se com o trabalho na rua, em atender pessoas, combater o crime.

Segundo uma das participantes, aqueles que enxergam na PM atividades administrativas (como Proerd - Programa Educacional de Resistência as Drogas – entre outras) não se identificaram verdadeiramente com o trabalho. Sentem que a identificação com a atividade faz com que se sintam mais à vontade para exercer sua função. Também enxergam que há espaço para as mulheres tanto quanto para os homens, e não se inibem por atuar com tantos homens, pelo contrário. Relatam que não se enxergam fazendo outra coisa senão ser policial.

A última das 3 subcategorias com 2,7% dos trechos classificados é “Gratidão”. Esta subcategoria agrupa relatos referentes a ser e/ou estar grata pelo trabalho. As participantes expressam sentirem-se gratificadas por prestarem auxílio à pessoas de baixa renda. Afirmaram ser gratas por fazer o que amam; pela possibilidade de lazer, ter filhos e marido que amam, e ter casa própria. Também são gratas pela chefia e ambiente de trabalho, e por ter feito amigos por onde passaram, no trabalho, e hoje ainda poderem desfrutar desta amizade.

A subcategoria “Otimismo” refere-se aos relatos de ser otimista em relação ao trabalho. Estes trechos representaram 2,2% do total classificado para o tema. As participantes relatam que se voluntariaram em atividades inovadoras e desafiadoras, quando ainda não tinham tanta habilidade, por enxergarem uma oportunidade. Demonstram postura otimista, acreditando que poderiam lutar e superar suas dificuldades. Mesmo temendo as mudanças, veem com otimismo o que virá pela frente. Uma das participantes, apesar de ter cicatrizes no corpo, por sequelas de um acidente, superou-as, pois valorizou o bem-estar em se vestir como quisesse. Apesar de terem que enfrentar a opinião contrária das pessoas, conseguiram ter visão positiva e otimista para persistirem no que acreditam. Enxergam no trabalho educacional um futuro melhor para as crianças e encaram com otimismo o fato de serem uma referencia para as meninas.

A próxima subcategoria é “Mudança”, com 1,9% dos trechos classificados para o tema. Foram classificados os relatos que referiram mudança de atividade ou local de trabalho como forma de adaptação. As mudanças foram uma estratégia de proteção pessoal ou familiar. Há relatos de mudança de atividade, do operacional para o administrativo, por ver que atuar no operacional não vulnerabiliza apenas a si, mas

também a família. Também houve solicitação de mudança da função operacional por receber ameaças.

Há relatos de mudanças por problemas de relacionamento com colegas de trabalho. Mencionam que quando enfrentaram um problema e pediram para resolver e não foi resolvido, solicitaram a transferência de Batalhão. Uma das participantes relata que, mesmo gostando muito de atuar no operacional, hoje solteira e sem filhos, imagina que numa nova configuração, casada e com filhos, a mudança do operacional para o administrativo poderá ser inevitável.

A próxima subcategoria apresentada é “Defender a integridade”, com 1,6% de trechos classificados para esta categoria. Os relatos desta subcategoria referiram-se a atitudes de autodefesa da integridade física, ou defesa da integridade física da família. Ter o ímpeto de autodefesa, ou de defender a sua família, é uma condição eminente para as policiais. Elas vivenciam situações onde estas atitudes são recorrentes. Têm que andar 24 horas armadas por proteção. Afirmam que agir em defesa é um ato automático. Se defendem com tiros enquanto recebem tiros. Relatam que tiveram que atirar em bandidos para defender os filhos. Precisam agir com firmeza para atuar na ocorrência, mas não podem se desguarnecer.

“Autonomia” é a subcategoria seguinte, com 1,4% dos segmentos classificados na categoria temática “Reação à adversidade”. Como autonomia compreende-se ações de autodidatismo, proatividade e independência. Relatam que muitas vezes no seu trabalho “correram atrás” de seus objetivos e do conhecimento que precisavam, não esperando que alguém lhes ensinasse. Há relato de que trabalhavam juntos marido e esposa, e que a separação deu maior independência à participante. As participantes relatam ter buscado conhecimento por iniciativa própria, e que a prática foi o verdadeiro professor da sua profissão.

Na sequência tem-se as últimas subcategorias “Afastamento” e “Lazer”, as duas com 0,8% de trechos classificados. Como “Afastamento” compreende-se atitudes de afastamento de relacionamentos nocivos dentre os colegas quando estes não puderam ser mudados. Como “Lazer” descreve-se as atividades de lazer em geral.

Na subcategoria “Afastamento” relatam que, em uma situação de assédio, como solução, foi afastada do convívio da pessoa que a assediou, e que anos depois teve novamente contato, mas que procurou ser o mais profissional possível. Houve relatos de conflitos entre colegas de trabalho, que também conviviam socialmente, e que devido aos desentendimentos, optou-se pelo afastamento. Outro recurso para administração dos conflitos foi buscar o apoio da chefia, que interferiu

positivamente na situação, afastando a participante do convívio da pessoa que a perturbava.

A última subcategoria a ser descrita é “Lazer”, onde as participantes relatam que praticam atividades de lazer com os colegas de trabalho, família e outros amigos, fora do trabalho. Esta acaba sendo uma estratégia de qualidade de vida e de fortalecimento de vínculos. Dentre as atividades estão a prática de esportes e vida social, como festas e eventos. Afirmam ver de forma saudável o cultivar amizades dentro e fora do trabalho. Entendem que a vida no trabalho deve ser conciliada com uma vida de lazer, com atividades que dão prazer.

A última categoria temática a ser demonstrada é “Reação à Adversidade (-)”, tendo 3 subcategorias descritas. Este tema agrupa as subcategorias que descrevem as reações negativas às adversidades enfrentadas no cotidiano do trabalho, envolvendo ou não situações da vida pessoal. A figura 10 demonstra a distribuição das subcategorias dentro do tema, e seus respectivos percentuais.

Figura 10 - Distribuição percentual das subcategorias na categoria temática "Reação à adversidade (-)"



Fonte: elaborado pela autora

A primeira subcategoria, “Sofrimento”, representa 80% dos trechos classificados nesta temática. Como “Sofrimento”, agrupa-se relatos de experiências de sofrimento no enfrentamento de situações adversas no trabalho. Se referem a sofrimento por sentirem que suas oportunidades estavam sendo tiradas, desencadeando sentimento de angústia. Há sofrimento relatado pelos filhos terem sido ameaçados de morte; por não ter conseguido chegar a tempo de fazer um parto e o bebê ter nascido morto; tristeza por ter sofrido acidente grave; por conflitos entre colegas de trabalho; por situação de ameaça de morte por colega de trabalho; por presenciar trocas de tiros entre jovens e ter que efetuar prisão, e por excesso de trabalho.

A segunda subcategoria é “Desespero”, representando 13,3% dos trechos categorizados. Esta subcategoria resume as experiências de desespero no enfrentamento de situações adversas no trabalho. Relataram sentirem-se desesperadas quando não se sentem úteis, e também quando veem crianças nas ruas expostas à marginalidade.

A terceira subcategoria é “Desistência do trabalho”, com 6,7% dos trechos classificados na temática. Os relatos agruparam experiências de desistência do trabalho no enfrentamento de situações adversas. Houve relato referindo ao desejo de desistir da carreira de PM, trocando pela carreira civil, como delegada ou policial civil, a fim de preservar a sua vida privada. Hoje o foco está em investir nesta nova possibilidade.

Para organizar de forma mais consistente os dados faz-se um resumo em formato de tabelas, com a distribuição das categorias e suas respectivas subcategorias no total de entrevistas realizadas, acompanhadas da percentagem e percentagem válida.

As tabelas seguintes apresentam uma análise da frequência das subcategorias aplicadas, conforme as categorias “Adversidade”, “Reação à Adversidade (+)” e “Reação à Adversidade (-)”. O item Entrevistas corresponde ao número de entrevistas onde a subcategoria foi aplicada. O item Percentagem (%) representa o número percentual baseado no total de entrevistas e o % (válida), ao percentual válido, excluindo os casos omissos.

Tabela 5 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria “Adversidades no Trabalho”.

<b>Subcategorias</b>	<b>Entrevistas</b>	<b>%</b>	<b>% (válido)</b>
Desigualdade	9	90	90
Estigmatização	8	80	80
Frustração	8	80	80
Violência	7	70	70
Assédio	6	60	60
Falta de proteção e apoio	6	60	60
Hierarquia/Militarismo	5	50	50
Desvalorização e preconceito	5	50	50
Risco de morte	5	50	50
Política na Instituição	5	50	50
Trabalho e vida pessoal	5	50	50
Relacionamento interpessoal	5	50	50
Perda, luto e morte	4	40	40
Desmotivação	4	40	40
Ameaças	4	40	40
Dificuldades conjugais	3	30	30
Equipamentos	3	30	30
Estar alerta	3	30	30
Descrédito na Instituição	2	20	20
Riscos para saúde	1	10	10
Total (Válido)	10	100	100
Omissos	0	0	-
Total	10	100	-

Fonte: elaborado pela autora

Tabela 6 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria

<b>Subcategorias</b>	<b>Entrevistas</b>	<b>%</b>	<b>% (válida)</b>
Sufrimento	6	60	86
Desespero	2	20	29
Desistência do trabalho	1	10	14
Total (Válido)	7	70	100
Omissos	3	30	-
Total	10	100	-

Fonte: elaborado pela autora

Tabela 7 - Frequência de entrevistas para as subcategorias da categoria “Reação à adversidade (+)”.

<b>Subcategorias</b>	<b>Entrevistas</b>	<b>%</b>	<b>% (válido)</b>
Busca de Apoio	9	90	90
Adaptação	9	90	90
Propósito	9	90	90
Determinação	8	80	80
Direitos da Mulher	8	80	80
Empatia	7	70	70
Sensibilidade	7	70	70
Mudança	7	70	70
Prazer	7	70	70
Valorização/Admiração	7	70	70
Autoestima	6	60	60
Dessensibilização	6	60	60
Controle/autocontrole	6	60	60
Externar sentimentos	6	60	60
Esperança	6	60	60
Usar a dor	6	60	60
Amizade	6	60	60
Diplomacia	5	50	50
Otimismo	5	50	50
Defender integridade	5	50	50
Gratidão	5	50	50
Autonomia	5	50	50
Identificação	4	40	40
Afastamento	3	30	30
Lazer	2	20	20
Total (Válido)	10	100	100
Omissos	0	0	-
Total	10	100	-

Fonte: Elaborado pela autora



## 5. DISCUSSÃO

Ao descrever as características do ambiente de trabalho, e as reações comportamentais e emocionais das participantes, detalhou-se as peculiaridades da relação das mulheres policiais com seu trabalho. Neste detalhamento observou-se os mecanismos/fatores de risco e de proteção aos quais as participantes estão sujeitas. Estes fatores são tidos como processos presentes na construção da resiliência (POLETTI; KOLLER, 2011).

Reduzir este estudo a um processo saúde-doença denota uma simplificação que não cabe aos fenômenos em questão. Não há como ignorar o meio onde estas mulheres estão inseridas e a influência que ele exerce sobre suas vidas, e vice e versa.

Quando focado o estudo da resiliência, Melillo (2005) apresenta uma síntese dos atributos que aparecem com frequência em processos resilientes, denominando-os como “pilares da resiliência”. São eles: introspecção; independência; capacidade de se relacionar; iniciativa; humor; criatividade; moralidade; autoestima consistente. Estes comportamentos funcionam como fatores de proteção, pois são comportamentos que quando demonstrados, auxiliam na construção de resposta mais resiliente ao contexto vivenciado.

Complementar a concepção de Melillo, tem-se a organização de Grotberg (2005, p.16-17) que traz uma análise do construto resiliência com base em 4 fontes necessárias aos mecanismos resilientes, chamados “[...] fatores resilientes: Eu tenho (apoio); Eu sou e Eu estou (relativo ao desenvolvimento da força intrapsíquica); Eu posso (aquisição de habilidades interpessoais e resolução de conflitos)”.

O quadro 4 explicita os comportamentos associados a cada fator. Observa-se que, a proposta de Grotberg, trata de uma série de condições, e comportamentos associados a elas. Desse modo, não há como dissociar destes fatores a concepção de fatores/mecanismos de proteção. Eles se referem a sentimentos e atitudes pertencentes a um sistema de relações consigo mesmo, com o outro e com o ambiente, que favorecem os mecanismos resilientes.

Quadro 4 - Fatores resilientes e comportamentos associados

Fatores resilientes	Comportamentos associados
Eu tenho	<p>Pessoas do entorno em quem confio e que me querem incondicionalmente.</p> <p>Pessoas que me põem limites para que eu aprenda a evitar os perigos ou problemas.</p> <p>Pessoas que me mostram, por meio de sua conduta, a maneira correta de proceder.</p> <p>Pessoas que querem que eu aprenda a me desenvolver sozinho</p> <p>Pessoas que me ajudam quando estou doente, ou em perigo, ou quando necessito aprender.</p>
Eu sou	<p>Uma pessoa pela qual os outros sentem apreço e carinho</p> <p>Feliz quando faço algo bom para os outros e lhes demonstro meu afeto.</p> <p>Respeitoso comigo mesmo e com o próximo.</p>
Eu estou	<p>Disposto a me responsabilizar por meus atos.</p> <p>Certo de que tudo sairá bem.</p>
Eu posso	<p>Falar sobre coisas que me assustam ou inquietam.</p> <p>Procurar a maneira de resolver os problemas.</p> <p>Controlar-me quando tenho vontade de fazer algo errado e perigoso.</p> <p>Procurar o momento certo para falar com alguém</p> <p>Encontrar alguém que me ajude quando necessito.</p>

Fonte: elaborado pela autora, baseado em Grotberg (2005, p. 17)

Cyrulnik (2006) e Melillo (2005) afirmam que os processos resilientes não são estanques. Ou seja, não se **é**<sup>6</sup> resiliente, se **está**<sup>7</sup> resiliente. Uma mesma pessoa pode ser resiliente em um contexto adverso e não ser em outro, inclusive em contextos de ordens, aparentemente, muito próximas. Desse modo, os fatores ou mecanismos de risco presentes no contexto vivenciado influenciarão a maneira mais ou menos resiliente como as pessoas poderão reagir.

Quando se fala do ambiente de trabalho, está se tratando de uma realidade bem específica, com características particulares. Ao abordar os mecanismos ou fatores de risco e de proteção no ambiente de trabalho, refere-se um processo estreitamente relacionado à saúde dos trabalhadores. A compreensão desses fenômenos e como eles se

<sup>6</sup> *Grifo nosso*

<sup>7</sup> *Grifo nosso*

organizam pode ser ampliada quando se olha na perspectiva da resiliência.

Ribeiro et al (2011) afirma que, na compreensão do processo de resiliência em contextos organizacionais, é importante destacar os fatores de risco e de proteção, sendo estes últimos os que permitem a superação das condições adversas e a incerteza, inerentes ao mundo do trabalho atual.

Como fatores de risco, conforme definem Poletto e Koller (2011, p. 31 e 35), compreendem-se “[...] toda sorte de eventos negativos de vida que, quando presentes no seu contexto, aumentam a probabilidade do indivíduo apresentar problemas físicos, psicológicos e sociais”. De outro lado há mecanismos de proteção, que “[...] serão aqueles que, numa trajetória de risco, modificam o rumo do indivíduo para um final mais adaptado”. Vale acrescentar que esses comportamentos não eliminam os fenômenos da situação vivenciada, ou seja, o risco psicossocial, mas o que ocorre é uma mudança na maneira como as pessoas reagem e enfrentam as situações.

Quanto à categoria “Ambiente de trabalho” observou-se que o tratamento com as mulheres, no decorrer dos anos dentro da Instituição policial, passou de tratamento diferenciado para mais equiparado. Os relacionamentos no trabalho são permeados de afeto. Também há a percepção, das mais antigas, que a sociedade atual mudou quanto ao tratamento com os policiais. Elas relatam que hoje há menor reverência e respeito. O valor do feminino na Instituição é reconhecido, associando às mulheres o papel de acolhimento. Também, observa-se uma melhoria da estrutura de trabalho.

A sensação de valorização e respeito ao trabalhador, promovidos pela Instituição e seus membros, pode representar um fator de proteção, resgatando o conceito de adaptação apresentado por Poletto e Koller (2011). Acrescenta-se aqui a ideia de uma adaptação crítica. Ao contemplar a perspectiva da resiliência e os mecanismos de proteção, não se pode restringi-los ao conceito, apenas, de adaptação positiva, atraindo assim uma compreensão com conotação ideológica do tema. Isso porque, nesta associação, se tem como referência o que uma sociedade estabelece como norma, e os desajustes apontados a partir dali (MELILLO, 2004).

Zukerfeld (1999) refere o conceito de adaptação que vai além da conformidade social. Para ele a adaptação envolve dois aspectos distintos, que não estão dissociados: a) a existência de uma realidade alheia ao próprio funcionamento mental, seja corporal ou intersubjetivo; b) a possibilidade de realizar ações para transformar de alguma maneira, aquelas realidades. Esse tipo de adaptação sugere maior bem estar e

qualidade de vida no trabalho.

Segundo os relatos das entrevistadas, os homens “gostam” de atuar junto às mulheres na atividade policial. Segundo elas, a heterogeneidade amplia a forma de ação. A percepção aqui é que essa preferência da parte masculina atua como uma aceitação do feminino e da sua importância para o trabalho. Há mais uma vez a menção de valorização, sensação que quando presente aponta para uma melhor adaptação.

Quanto às atividades propriamente ditas, as profissionais apresentam preferências para ambas as atividades desempenhadas. Não há como associar o feminino às atividades administrativas, visto que há muitas mulheres que preferem o trabalho operacional. As tarefas executadas variaram bastante, dependendo do tempo de atuação na Instituição. Essa forma de adaptação sugere efeito protetivo para as mulheres, visto que desenvolveram prazer em ambas as funções. Ter prazer na tarefa executada refere a satisfação com a atividade desempenhada, sendo considerado um vínculo afetivo positivo. (RIBEIRO et al, 2011).

Na categoria “Apresentação Profissional” foi demonstrado que policiais mais antigas, a partir de 21 anos de profissão (1997), vivenciaram toda a mudança estrutural e de atividades dentro da PM. As entrevistadas deram clara noção do histórico das mulheres policiais dentro da Instituição. A unificação dos quadros – extinção da Polícia Feminina – é vista como um avanço pelas mulheres policiais. A possibilidade de crescimento, as transformações vivenciadas, quando classificadas como avanço na percepção das mulheres, representam a identificação do reconhecimento e valorização mais uma vez nominados.

Assim sendo, observa-se que a mudança de cultura deu abertura às mulheres, não restringindo mais o seu modo de vestir e não impondo regras na aparência física. Porém, percebe-se que elas continuam sendo envolvidas em atividades consideradas mais humanizadas. Mas quando isso ocorre, a mulher está associada à sua característica de maior sensibilidade, o que para elas não ser torna desagradável. O fato de serem identificadas como afetivas, valorizadas quanto à subjetividade empreendida nas ações, representa uma conotação de proteção, visto que esta experiência favorece a saúde e bem estar no trabalho (RIBEIRO et al, 2011).

Percebe-se também uma evolução no tratamento mais respeitoso da Instituição quanto aos profissionais, de ambos os sexos. Atualmente existem profissionais técnicos, praças e oficiais, que foram deslocados para atividades do Serviço Social e Psicologia, entre outras. Há

tratamento mais sigiloso das informações vindo pela mudança de cultura. A Instituição possui investimento e conta com recursos.

Nota-se que a mudança de cultura encontrada na Instituição reflete a transformação na sociedade no decorrer dos anos. A Instituição acaba por acompanhar a cultura social, não no mesmo ritmo, visto sua rigidez e tradicionalismo tão demarcados. As mulheres constituíram seu espaço e ainda buscam ampliá-lo.

Uma maior diversidade na qualidade do trabalho exercido foi alcançada e esta alteração enriqueceu o trabalho da Polícia, visto o reconhecimento da importância da atuação das mulheres referida pelos homens. Para elas, o feminino demonstra agregar valor ao trabalho.

Segundo Ribeiro et al (2011), como fatores de proteção de um trabalhador em um ambiente de trabalho adverso, apontam-se as seguintes características: autonomia, autoestima, respeito, reconhecimento, a participação da família e dos amigos e o apoio dos pares, chefias e superiores.

Rutter (1985) define 4 tipos de mecanismos que colaboram para a ocorrência de processos de proteção, sendo eles:

- Redução do impacto dos riscos, ou seja, alterar a exposição da pessoa à situação estressora;
- Redução das reações negativas em cadeia que seguem a exposição do indivíduo à situação de risco;
- Estabelecer e manter a autoestima e auto-eficácia, através da presença de relações de apego seguras e incondicionais e o cumprimento de tarefas com sucesso;
- Criar oportunidades. Não significa escapar ou fugir da situação, mas como ele atuará nas circunstâncias é que determinará se elas serão estressoras ou protetoras.

Diante desses mecanismos, implicados entre si, entende-se que os fatores de proteção poderão ser identificados ao longo do tempo. As descrições sintetizam a maneira como as mulheres policiais têm reagido às situações que enfrentam ao longo da sua trajetória na Instituição, através das duas categorias citadas.

A reação positiva à adversidade, presente com maior frequência, foi “busca de apoio”. As mais recorrentes, além de “busca de apoio”, foram, sucessivamente: propósito; amizade; direitos; determinação; empatia e valorização/admiração. As redes de apoio, assim como as outras reações aos contextos adversos, representam fatores de proteção que favorecem uma melhor adaptação ao contexto, e conseqüentemente,

saúde e bem estar. (GROTBERG, 2005; MELILLO, 2004; YUNES, 2011; RUTTER, 1985).

As relações de amizade no trabalho criam um ambiente de acolhimento e apoio mútuo. O engajamento na luta pelo espaço e consequentes conquistas trazem um sentimento de gratidão e fortalecem o anseio pelos próximos desafios. As mulheres mostram-se determinadas. Mostram-se, ainda, auto-exigentes e demonstram muita energia diante das tarefas. Sentem empatia pela população e enxergam as dificuldades como oportunidades para exercer a solidariedade.

Por outro lado, entendem seus limites diante de situações que não podem ser por elas resolvidas. Dão novos significados às mudanças. Atribuem significado positivo às situações que podem ter um caráter negativo. São flexíveis, mas não submissas aos contextos. Valorizam e admiram o próprio trabalho, o que as ajuda e enxergar a importância na sua atividade. Paralelamente, demonstram orgulho, satisfação, utilidade e realização. São estes sentimentos diante do trabalho que valorizam.

Segundo Paludo e Koller (2011, p. 74-75), não há como dissociar os impactos positivos na saúde quando há a experiência das emoções positivas:

Os recursos pessoais promovidos pela expressão das emoções positivas são duradouros, ou seja, são adquiridos após o estado emocional. Além disso, funcionam como “reserva” em outras situações, melhoram o enfrentamento, as estratégias e as possibilidades de sobrevivência.

A dessensibilização aparece como forma de proteção. Separar seus próprios sentimentos das situações vivenciadas ajuda a manter a racionalidade, importante nas ações policiais. Isto não parece alterar o afeto e sensibilidade como um todo. Esta capacidade é apontada por Seligman e Csikszentmihalyi (2000) como uma resposta adaptativa. As mulheres demonstram controle emocional nas adversidades, equilibrando entre razão e emoção. O equilíbrio entre a vida pessoal e trabalho, procurando manter o controle para não favorecer nenhum dos dois lados é uma estratégia de saúde. Sentir prazer na atividade e ter orgulho de sua função as mantém motivadas. Sabem ser diplomáticas, sendo flexíveis em sua comunicação na resolução de conflitos.

Outra reação presente é falar do que incomoda e desagrada. Esse movimento traduz confiança e segurança no ambiente, apontados por Rutter (1985) e Grotberg (2005) como recursos favoráveis na construção de fatores protetivos e resilientes. As participantes demonstram superar o

sofrimento e dar a ele um significado. Há momentos em que a sensibilidade é necessária e elas sabem utilizá-la satisfatoriamente. A dita “sensibilidade feminina” é muito útil nas ações.

Confiar em si mesmas, ter uma autoestima adequada e ser eficazes em suas ações são estratégias relacionadas ao enfrentamento das situações difíceis (GROTBERG, 2005; RUTTER, 1985; MELILLO 2004). Não se prendem ao passado e acreditam no futuro. Enxergam novas perspectivas na mudança.

Identificam-se com a atividade operacional e ostensiva, gostam de atender pessoas (dentro e fora da Instituição) e combater o crime. Mostram-se identificadas com a atividade policial. São gratas por poderem ajudar pessoas, por fazerem o que gostam, por terem lazer, família, casa própria, pelo ambiente de trabalho e pelas amizades no trabalho. Enfrentam as novas atividades enxergando oportunidades. Acreditam que podem lutar e superar suas dores, assim como na mudança. Todas estas práticas apontam para uma adaptação saudável das mulheres ao seu contexto (POLETTI; KOLLER, 2011; RUTTER, 1985; GROTBERG, 2005; MELILLO, 2011, 2005; OJEDA, 2005; INFANTE, 2005).

As ações descritas na sequência também corroboram com uma prática mais adaptativa e saudável. Quando tentaram resolver problemas no trabalho e não conseguiram, solicitaram a mudança. Entendem como uma estratégia de proteção. Defender a sua integridade é um ato automático quando necessário, demonstrando com isso senso de proteção e autopreservação. Mostram-se proativas, autodidatas e independentes nas suas atitudes no trabalho, tanto com colegas quanto na atividade em si. Afastaram-se dos relacionamentos nocivos quando os conflitos não puderam ser resolvidos. Solicitaram apoio para este afastamento. Cultivam o lazer, habitualmente.

Paralelamente, ainda há uma forte sensação do poder hierárquico e força do militarismo. Também relatam a diferença do quantitativo de vagas como injusta, pois reconhecem o valor do seu trabalho. Questões inerentes ao contexto profissional mostram características da estrutura na qual as participantes estão inseridas, assim como aspectos do seu cotidiano de trabalho. As situações abordadas à frente podem ser enquadradas como fatores de risco psicossociais, aos quais elas estão sujeitas (POLETTI; KOLLER, 2011; RUTTER, 1985; RIBEIRO et al, 2011; GROTBERG, 2005).

Muitas das ocorrências são peculiares à própria Instituição, à descrição de suas funções enquanto policiais militares e ao gênero, como: enfrentamento de estigmas e estereótipos, cultura militar e hierárquica,

exposição à violência, desigualdades, assédio, risco de morte, falta de apoio institucional, questões políticas na Instituição, enfrentamento da perda, luto e morte de forma constante, sofrer ameaças e necessitem estar alertas e vigilantes o tempo todo.

Os principais estigmas enfrentados são: mulher vista como “masculina” por gostar de atividades operacionais; mulher vista como “frágil” para atividade policial; mulher “dada” a relacionamentos amorosos por estar em ambiente predominantemente masculino. Houve também relatos de se sentirem controladas pelas mulheres mais antigas e também sofrerem o estigma de mulher “dada”, por elas.

Apesar das mudanças, a cultura do estigma ainda aparece de forma intensa. O tratamento diferenciado ainda permanece e é percebido como negativo. Há tratamento desigual quanto ao número de vagas. Os cargos de chefia são percebidos por algumas como disponibilizados desigualmente, sendo a preferência para os homens. A não adequação da TAF para as mulheres no BOPE torna, para elas, a seleção injusta devido as diferenças físicas entre ambos.

A exposição à violência é contínua, de várias formas. Também atendem a vítimas de violência, o que as impacta emocionalmente. Várias situações de assédio são enfrentadas, umas resolvidas, outras não. Muitas vezes quando fizeram queixa, relatam retaliação. O militarismo e a hierarquia permeiam as relações de trabalho, estando associados às ações de controle, domínio, arbitrariedades, submissão irrestrita e autoritarismos.

Todas estas experiências mencionadas são apontadas por Ribeiro et al (2011) e Rutter (1985) como fatores de risco, desfavorecendo a adaptação e conseqüente saúde dos envolvidos.

As participantes relatam a desmotivação por experiências variadas, que a rotina de trabalho e o tipo de trabalho desempenhado interferem na vida pessoal, que precisam lidar com o risco de morte nas ações policiais e fora delas. Sentem-se vulneráveis quando relatam a falta de proteção e apoio por parte da Instituição. Segundo elas, os erros são mais valorizados do que os acertos. A experiência de sentir-se vulnerável é apontada como risco (RUTTER, 1985; GROTBORG, 2005).

Presenciam decisões consideradas de interesse político na Instituição, envolvendo, inclusive, vantagens financeiras. Sentem-se vítimas de desvalorização e preconceito. Enfrentam perdas, luto e vivenciam a morte em seu cotidiano. Precisam lidar com falta ou má qualidade dos equipamentos, aumentando a sua sensação de vulnerabilidade. Sofrem ameaças em geral, dentro e fora da Instituição.

Mantém-se alertas o tempo todo, pois podem sofrer ataques inesperados inerentes à profissão.

As situações acima funcionam como um teia, e como apontado nos próprios relatos, aumentam a sensação de vulnerabilidade, descrito por Poletto e Koller (2011) como produtora de resultados negativos para o desenvolvimento psicológico dos indivíduos submetidos à situações de risco.

Outras situações, consideradas de contexto geral do trabalho, envolvem: frustração, relacionamento interpessoal, desmotivação, frustração, desvalorização e preconceito, o fato do trabalho afetar a vida conjugal, dificuldades para conciliar a vida pessoal e trabalho, estar descrente com a Instituição e sofrer riscos para a saúde.

As frustrações são relatadas diante de inúmeros contextos: desigualdades; decisões injustas; ingerência sobre posturas incorretas de colegas; não serem valorizadas; equipamentos inadequados; concorrência desleal; falta de comprometimento dos colegas de trabalho e fazerem o que não gostam. A frustração ocorre por situações sociais que não podem mudar, entre as quais, por não conseguirem concluir uma operação satisfatoriamente, havendo perda de vítimas. Também por acharem que a Justiça favorece a população em detrimento do policiais.

As emoções negativas, ao contrário das positivas, apontam mais uma vez para uma experiência de vulnerabilidade, que é desencadeada pela sujeição ao risco, segundo Rutter (1985) e Poletto e Koller (2011)

As características do trabalho e a forma como uma Instituição se organiza e se dinamiza, impactam a saúde e podem provocar adoecimento aos trabalhadores. Dentre alguns fatores de risco psicossociais e causas de sofrimento e adoecimento, tem-se os principais, segundo Ribeiro et al (2001, p. 625):

Pressão e responsabilidade do trabalho, falta de tempo para família, falta de apoio dos pares ou das chefias/superiores, pouca liberdade de criação, falta de autonomia nas atividades, medo de perder o emprego, obrigação de ter que efetuar cortes no quadro de trabalhadores e assédio moral [....].

Além dos citados acima, pode-se ainda complementar a falta de perspectivas de promoção e baixa recompensa, também referidas pelos autores.

Quanto às reações negativas à adversidade, encontram-se o sofrimento, com maior ocorrência, seguido pelo desespero e desistência do trabalho. As participantes relataram sofrimento por variadas

experiências negativas, envolvendo sua vida, de familiares, na atividade e nos relacionamentos no trabalho. Se referiram a sentir desespero vendo pessoas (populares) em situação de vulnerabilidade e por sentirem-se inúteis e ociosas. Também houve menção a pensar em outra carreira por não estar contente com a Instituição.

Torna-se importante delimitar as diferenças entre ambos, risco e proteção. O risco leva o indivíduo a apresentar desordens de diversos níveis, nas variadas esferas que compõem a sua vida. Já os mecanismos de proteção operam indiretamente nos seus efeitos, apenas quando há a interação com as variáveis de risco. Esses mecanismos atuam ao longo do tempo, alterando a trajetória do indivíduo (YUNES; SZYMANSKI, 2001).

Os comportamentos descritos relatam como as mulheres têm se organizado diante das situações adversas que enfrentam. O objetivo aqui é dar notoriedade a esses comportamentos de adaptação, pois eles representam fatores de proteção na história das participantes. Por outro lado, há também que se destacar os riscos nos quais elas estão inseridas, que não são poucos. Analisá-los é de suma importância quando se pensa em uma estrutura organizacional como produtora de saúde e quando se quer construir projetos de intervenção.

Segundo Poletto e Koller (2011, p. 40) “é por meio de comportamentos adaptados em resposta a riscos que a resiliência se aparece, sendo risco uma condição imprescindível para se pensar em resultados resilientes”. As construções positivas são fundamentais para a adaptação crítica das mulheres, atuando como fatores/mecanismos de proteção. A longo prazo, ressalta-se as mudanças culturais, que têm influência sobre o modo de pensar e agir, afetando diretamente como as mulheres compreenderão o seu contexto e construirão os seus mecanismos protetivos.

Dentre todos os fatores encontrados, organiza-se da seguinte maneira, considerando a perspectiva de Melillo (2004, 2005, 2011) e Grotberg (2005). Dentro de uma ótica voltada para o meio, caracterizada como “Eu tenho”, tem-se as seguintes subcategorias: amizade, busca de apoio, direitos da mulher, valorização/admiração, propósito e empatia. Aqui tem-se uma conotação mais relacional, envolvendo o ambiente e as relações estabelecidas, representando a rede de apoio na qual as entrevistadas estão inseridas.

Dentro da abordagem do “Eu sou” e “Eu estou”, representando o caráter mais individual, tem-se as seguintes reações, consideradas positivas: determinação, sensibilidade, autoestima, controle-autocontrole,

gratidão, autonomia, identificação, prazer e lazer. Quanto às negativas, tem-se sofrimento e desespero.

A terceira definição, voltada às habilidades e à forma de resolução de conflitos, o “Eu posso”, apresenta-se como comportamentos positivos as seguintes subcategorias: adaptação, mudança, diplomacia, otimismo, defender sua integridade, afastamento, dessensibilização, esperança, usar a dor e externar sentimentos. Como característica negativa tem-se desistência do trabalho.

Assim sendo, observa-se que tornou-se possível às mulheres, considerando todas as situações adversas do seu cotidiano, a construção de mecanismos de proteção, e, com isso, compreender que essas profissionais têm demonstrado processos resilientes no curso de suas histórias profissionais.

Quando se pensa na realidade das policiais militares, há de se considerar reestruturação da realidade produtiva a partir dos anos 90, que trouxe mudanças nos valores organizacionais. Com elas se alteram também as características do trabalho e as exigências de perfil do trabalhador. Assim sendo, em um sistema produtivo mais flexibilizado, impondo ao empregado o uso de variadas técnicas e métodos com o objetivo de tornar o trabalho mais significativo, o nível competitivo é ainda maior, voltado para o aumento da produtividade (RIBEIRO et al, 2011).

As mudanças contínuas também exigem do trabalhador uma maior versatilidade, que pode se converter em um sofrimento com características diferentes. Este ambiente pode promover adoecimento psíquico do trabalhador ao lidar com as situações adversas (CIMBALISTA, 2007).

Desse modo, compreender as relações de trabalho, neste contexto produtivo, inserindo nesta compreensão o estudo dos mecanismos de resiliência que as permeiam, favorece o desenvolvimento de programas de promoção de saúde e bem estar do trabalhador. As intervenções psicossociais podem ser instauradas a partir de estudos que investigam as relações em determinado contexto organizacional, onde ações podem ser adotadas para a promoção de saúde.

Tavares (2001) faz apontamentos quanto às instituições de ensino e formação, que podem ser estendidos ao contexto da Polícia Militar. Ele ressalta que existe uma necessidade de processos educativos que provoquem experiências resilientes ao longo da vida. Este desafio é voltado para todas as instituições e organizações que têm em seus procedimentos a formação. Tal intervenção objetiva pode provocar um processo de reflexão, educação e sociabilização. A perspectiva da

resiliência aponta para o estudo do desenvolvimento humano sadio e positivo (POLETTTO; KOLLER, 2011).

Os profissionais da saúde e da educação tem papel fundamental na construção de processos resilientes. Destaca-se aqui os profissionais da saúde, que tiveram por tradição enfatizar em seus estudos a enfermidade. Com o advento da Psicologia Positiva, que muito vem contribuir para uma visão mais positiva das relações humanas, tornou-se possível um olhar mais focado no desenvolvimento saudável (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Para que estes profissionais possam intervir nas redes de relações de forma mais positiva, há que se realizar um questionamento em sua formação e realidade.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Notou-se que, no decorrer do percurso profissional do grupo pesquisado, muitas adversidades são descritas como parte do seu cotidiano e realidade. Após a execução deste estudo, percebeu-se que, apesar de todas as adversidades enfrentadas, mecanismos de proteção têm sido possíveis graças à articulação que as participantes conseguem realizar dentro do seu universo pessoal e profissional.

A proposta do trabalho foi trazer à luz aspectos do ambiente das mulheres policiais, assim como investigar a maneira como elas têm reagido aos seus contextos adversos. O estudo norteado pelo fenômeno da resiliência torna-se especialmente relevante em ambientes e grupos sociais sujeitos a elevado estresse. Esta descrição é concernente ao grupo estudado.

Para que as estruturas organizacionais favoreçam saúde e bem estar, algumas condições são necessárias. Faz-se aqui um contraponto entre dois tipos de sistema. Um mais democrático e resiliente e outro mais burocrático e rígido. As organizações burocráticas são mais lentas, mais ou menos autoritárias e até ditatoriais, reproduzindo o modelo de poder centralizado. Assim sendo, essas dinâmicas também refletem no comportamento das pessoas.

O estudo da resiliência traz ênfase às características positivas das pessoas, ou seja, a maneira de reagir e ser transformado pelos contextos adversos de forma construtiva. Por anos a Psicologia se deteve em estudar a composição das doenças, sem se preocupar com as características saudáveis do funcionamento mental e comportamental. No âmbito da Psicologia Positiva, que propõe o estudo das características positivas, a saúde é amplamente discutida e seus estudos têm se estendido para os ambientes organizacionais.

Salienta-se aqui o desafio de ter como pano de fundo um fenômeno tão complexo como a resiliência. Como um conceito ainda em construção, que implica na compreensão, também, de outros fenômenos associados, optou-se por abordar o ambiente e suas características referidas como fatores de risco e de proteção. Mas entende-se que para se trabalhar com o fenômeno da resiliência, dentro da complexidade que ele representa, outros conceitos como *coping* e vulnerabilidade devem ser explorados conjuntamente.

Desse modo, há de se superar o grande paradoxo entre “ser resiliente” ou “estar resiliente”, onde a ideia de essência deve ser abortada. Reforça-se que dentro do modelo aqui proposto, que vai além de definir pessoas ou redes sociais como resilientes ou não resilientes,

deve-se construir uma mentalidade focada nos potenciais de resiliência, nos amplos contextos, e trabalhar para que estes potenciais sejam desenvolvidos.

Sugere-se, a partir dos estudos realizados, que futuras intervenções sejam traçadas na Instituição, a fim de que se construam programas educacionais e de desenvolvimento, onde se possa trabalhar os conceitos e a cultura interna. Tais ações, se implementadas, poderão minimizar alguns dos riscos psicossociais nas relações de trabalho, envolvendo desde as cadeias de comando até os mais subordinados. Porém, é necessário considerar que a atividade policial sempre será desafiadora e envolverá adversidades peculiares, visto as características que a compõe.

Ainda como sugestão, identificada como uma limitação desta pesquisa, indica-se a ampliação deste estudo para uma análise dos conceitos de *coping* e vulnerabilidade. Tal análise, poderá ser realizada a partir do próprio material já coletado nesta pesquisa, ampliando assim a discussão também para estes fenômenos.

Entende-se que a partir de um trabalho em conjunto, que venha a atingir os sujeitos individualmente, e também a organização de forma globalizada, torna-se possível a construção de um ambiente produtor de saúde. Quando os esforços se concentram em compreender e agir, no sentido de controlar e/ou minimizar os riscos, novas perspectivas são criadas para favorecer os mecanismos de proteção, e com isso, a possibilidade de criar-se processos mais resilientes.



<<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12662-12663-1-PB.pdf>> Acesso em: 18/05/2015.

CAMARGO, D.A.; OLIVEIRA, J.I. Riscos Ocupacionais: repercussões psicossociais. In: GUIMARÃES, L.A.M.; GRUBITS, S. (Orgs). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2004. v.2. p. 157-181.

CIMBALISTA, S. Condições de trabalho, tecnologia e resiliência no contexto do sistema de produção flexível. **Análise Conjuntural**, v. 29, n. 9-10, p. 12-14, 2007.

CYRULNIK, B. Introduction. In: CIRULNIK, B.; DUVAL, P. (Orgs). **Psychanalyse et résilience**. Paris: Odile Jacob, 2006.

\_\_\_\_\_. **La maravilla del dolor: El sentido de la resiliência**. G. González-Zafra, Tradução de G. González-Zafra. Barcelona: Granica, 2001.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um Trabalho, Fator de Equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.3, p.98-104,1993. Disponível em [http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S00347590199300300009.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S00347590199300300009.pdf). Acesso em: 18/ 04/ 2015.

EMILIO, E. V.; MARTINS, M. C. F. Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: um estudo descritivo. **Mudanças – Psicologia da Saúde**, v. 20, n. 1-2, p. 23-29, 2012.

ESTAMATTI, M. Programas de Saúde Mental Comunitária. In: MELILLO, A. ; OJEDA, E. N. S. (Orgs). **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas**. Porta Alegre: Artmed, 2005, p. 151-160.

FABRIN, J.F; CASTRO, M. As possíveis influências do ambiente de trabalho no adoecimento psíquico de trabalhadores ativos do município de Seara – SC. **Tecnológica Revista Científica**, v.2, n.1, p.88-108, 2015.

FANTOVA, F. J. M. **Resiliência i voluntad de sentit em la promoció de la salud psicossocial em els docentes: capacitat de reconstrucció positiva a partir d’um contexto inicial d’adversitat**. Estudi de cas em un institut d’educació secundària. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) - Facultat de Psicologia, Ciències de l’Educació i de l’Esport Blanquerma, Barcelona, Espanha.

FERNANDES, J. D. et al. Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.14, n. 5, p. 803-811, 2006. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n5/pt\\_v14n5a24.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n5/pt_v14n5a24.pdf)>. Acesso em: 19/05/2015.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação**. Tradução de Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Cengage Learning, 2005a.

GONZÁLEZ REY, F. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005b.

GROTBERG, E. H. Introdução: Novas tendências em resiliência. In: Melillo, A.; Ojeda, E. N. S. (Orgs). **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 15-22.

HOBBS, T. **Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. São Paulo: Martin Claret, 2001

INFANTE, F. A Resiliência como processo: uma revisão da literatura recente. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S. (Orgs). **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 23-38.

IONESCU, S. Pour une approche intégrative de la résilience. In: CYRULNIK, B.; DUAL, P. **Psychanalyse et Résilience**. Paris: Odile Jacob, 2006. p. 38-63.

JOB, F.P.P. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. 2003. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.

JUNQUEIRA, M. F. P. S.; DESLANDES, S. F. Resiliência e maus tratos à criança. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 19, n. 1, p. 227-235, 2003.

LAZARUS, R.S E FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. Nova York: Springer, 1984.

LIBÓRIO, R. M. C; CASTRO, B. M.; COÊLHO, A. E. L. Desafios Metodológicos para a pesquisa em resiliência: conceitos e reflexões críticas. In: DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. **Resiliência e Psicologia Positiva: Interfaces do Risco à Proteção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p.89-115.

LIMA, A. O.; SILVA, D. M. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. **Revista Contextos Clínicos**, v.5, n. 1, p. 45-51, 2012.

LÓPEZ, F.; GONZÁLEZ, N. I. A.; Valdez, J. L. Resiliencia: Diferencias por Edad en Hombres y Mujeres Mexicanos. **Acta de Investigación Psicológica**, v. 3, n. 1, p. 941-955, Medina, México.

LOSADA, A.V.; OTERO, M.V. **Pilares de Resiliencia en Policías, ante una Discapacidad Física Adquirida en Acto de Servicio**. 2016. Monografía de conclusão de curso (Licenciatura em Psicologia) - Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.

LUTHAR, S. S.; ZELAZO, L.B. Research on resilience: an integrative review. In: S. S. Luthar. (Org.). **Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities**. New York: Cambridge University Press, 2003. p. 510-549.

MAGNOLI, D. **Relações Internacionais – teoria e história**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MARTINEAU, S. **Rewriting resilience: a critical discourse analysis of childhood resilience and the politics of teaching resilience to “kids at risk”**. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) - Department of Educational Studies, The University of British Columbia, Ottawa, Canadá.

MASTEN, A. S. Ordinary magic: Resilience process in development. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 227-238, 2001.

MASTEN, A. S.; COATSWORTH, J. D. The development of competence in favorable and unfavorable environments: lessons from research on successful children. **American Psychology**, v. 53, n. 2, p. 205-220, 1998.

MASTEN, A. S.; REED, M. G. Resilience in development. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (Org). **Handbook of positive psychology**. London: Oxford University Press, 2002. p. 74-88.

MELILLO, A.; ESTAMATTI, M. CUESTAS, A. Alguns fundamentos psicológicos do conceito de Resiliência. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S. (Orgs). **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 59-72.

MELILLO, A. Realidad social, psicoanálisis y resiliência. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S.; RODRÍGUEZ, D. (Orgs). **Resiliencia**

y **Subjetividad**: los ciclos de la vida. Buenos Aires: Paidós, 2004. p. 63-76.

\_\_\_\_\_. Sobre la necesidad de especificar um nuevo pilar de la resiliencia. MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S.; RODRÍGUEZ, D. (Orgs). **Resiliencia y Subjetividad**: los ciclos de la vida. Buenos Aires: Paidós, 2004. p. 77-90.

MELO, M. A. **A inclusão das mulheres na Polícia Militar de Santa Catarina**. 2013. Monografia de conclusão de curso (Licenciatura em História) - Departamento de História, Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc), Florianópolis.

MEZZOMO, S.R. **O sofrimento psíquico dos expurgados da Brigada Militar no período da repressão: 1964-1984**. 2005. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade de Passo Fundo, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Passo Fundo.

MONETA, G. B.; CSIKSZENTMIHALYI, M. The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. **Journal of Personality**, v. 64, n. 2. p. 274–310, 1996.

MOREIRA, F. H. ET AL. De elemento a cidadão: transformações no cotidiano do trabalho do policial militar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 25-38, 1999.

MUNIZ, J. **A Crise de Identidade das Polícias Militares Brasileiras: Dilemas e Paradoxos da Formação Educacional**. **Security and defense Studies Review**. v.1, p. 177-198, 2001.

NASH, W.; POTTER, M. C. **Resistência dos Materiais**. Porto Alegre: Bookman Companhia Editora Ltda, 2014.

OJEDA, E. N. S. Uma concepção latino-americana: a resiliência comunitária. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S. (Orgs). **Resiliência**: descobrindo as próprias fortalezas. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 47-58.

OLIVEIRA, C. et. Bem-estar Subjetivo: estudo de correlação com as forças de caráter. **Avaliação Psicológica**. v. 15, n. 2, p. 177-185, 2016.

OLIVEIRA, J. H. B. Busca e cura de sentido para a vida. **Psychologica**. n. 51, p. 93-100, 2009.

MUÑOZ, D.E.O.; VÉLEZ, D. E. J.; VÉLEZ, T. M. U. La Resiliencia en la Promoción de la Salud de las Mujeres. **Investigación y Educacion**

**en Enfermeria.** v. 23, n. 1, p. 78-89, 2005.

PALLUDO, S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva, emoções e resiliência. In: DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. **Resiliência e Psicologia Positiva: Interfaces do Risco à Proteção.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 45-68.

\_\_\_\_\_. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia**, 2007, v. 17, n. 36, p. 9-20.

PINHEIRO, D.P.N. A Resiliência em discussão. **Psicologia em Estudo.** v.9, n.1, p. 67-75, 2004.

POLETTI, M.; KOLLER, S. H. Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. In: DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. **Resiliência e Psicologia Positiva: Interfaces do Risco à Proteção.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 19-44.

PUREZA, J. R. et al. Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas.** v. 8, n. 2, p.109-117, 2012.

RAVAZZOLA, M. C. Resiliência e educação. In: MELILLO, A.; OJEDA, E.S. (Orgs). **Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas.** Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 73-86.

RIBEIRO, A. C. A. et al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde/mental. **Psicologia em estudo.** v. 16, n.4, p. 623-633, 2011.

RIBEIRO, L.C. História das polícias militares no Brasil e da Brigada Militar no Rio Grande do Sul. In: XXVI Simpósio Nacional de História, 2011, São Paulo. **Anais.** São Paulo: ANPUH, 2011. p. 1-21.

RUTTER, M. Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. **British Journal of Psychiatric.** n. 147, p. 598-611, 1985.

SANTA CATARINA (Estado). Secretaria de Estado da Segurança Pública. Polícia Militar de Santa Catarina. **Plano Estratégico da Polícia Militar de Santa Catarina / Santa Catarina.** Secretaria de Estado da Segurança Pública. Polícia Militar de Santa Catarina. 3 ed. Florianópolis: PMSC, 2015. Disponível em: <  
<http://www.pm.sc.gov.br/fmanager/pmsc/upload/master/PlanoEstrategico.pdf>> Acesso em: 16/02/2018

SANTOS, J.V.T. A arma e a flor: formação da organização policial, consenso e violência. **Tempo Social: Rev. de Sociol. USP.** v. 9, n.1, p. 155-167, 1997.

SCHULENBERG, S. E. et al. Logotherapy for clinical practice. **Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training.** v. 45, n. 4, p. 447-463, 2008.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHAYI, M. Positive Psychology: an introduction. **American Psychologist.** v. 55, n.1, p. 5-14, 2000.

SILVA JR., J.F. **Resistência dos Materiais.** São Paulo: Ao Livro Técnico, 1972.

SILVA, J. H. R. **Estudo sobre o trabalho do policial e suas implicações na saúde mental.** 2009. Dissertação ( Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SILVEIRA, D. R.; MAHFOUD, M. Contribuições de Viktor Emir Frankl ao conceito de resiliência. **Estudos de Psicologia.** v. 25, n. 4, p. 567-576, 2008.

SPODE, C.B. **Ofício de oficial: trabalho, subjetividade e saúde mental na polícia militar.** 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

TAVARES, J. A resiliência na sociedade emergente. In: \_\_\_\_\_. (Org). **Resiliência e Educação.** São Paulo: Cortez, 2001. p. 43-76.

TROMBETA, L. H. P.; GUZZO, R. S. L. **Enfrentando o cotidiano adverso: Estudo sobre resiliência em adolescentes.** Campinas: Alínea, 2002.

VANISTENDAEL, S.; LECOMTE, J. Resiliencia y sentido de vida. In MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S.; RODRÍGUEZ, D. (Orgs) **Resiliencia y subjetividade: Los ciclos de la vida.** Buenos Aires: Paidós, 2004. p.91-101.

WERNER, E. E; SMITH, R. S. **Overcoming the odds: high risk children from birth to adulthood.** London: Corne University Press, 2002

\_\_\_\_\_. **Vulnerable but invencible: a** longitudinal study of resilience children and youth. New York: Adams, Bannister & Cox, 1989

YUNES, M. A. M. **A questão triplamente controversa da resiliência em família de baixa renda.** 2001. Tese (Doutorado em Psicologia da Educação) - Programa de Pós Graduação em Psicologia da Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

\_\_\_\_\_. Psicologia Positiva e Resiliência: O foco no indivíduo e na família. In: **Resiliência e Psicologia Positiva: Interfaces do Risco à Proteção.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p.45-68.

\_\_\_\_\_. Psicologia Positiva e Resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em Estudo**, v. 8, p. 75-84. Número especial.

YUNES, M. A. M.; E SZYMANSKI, H. Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas. In: TAVARES, J. **Resiliência e Educação.** São Paulo: Cortez, 2001. p. 13-42.

YUNES, M. A. M; MENDES, N.F; ALBUQUERQUE, B. M. Percepções e crenças de agentes comunitários sobre resiliência em familiares monoparentais pobres. **Texto e Contexto: Enfermagem**, v.14 p. 24-31, 2006. Número especial.

ZUKERFELD, R. Psicoanálisis actual: terceira tópica, interdisciplina y contexto social. Aperturas Psicoanalíticas. **Revista Internacional de Psicoanálisis.** n.2, 1999. Disponível em: <http://www.aperturas.org/articulos.php?id=0000090&a=Psicoanalisis-actual-tercera-topica-vulnerabilidad-y-contexto-social>. Acesso em: 10/03/2018.

## APÊNDICE

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

### Questionário Sociodemográfico e Profissional

Para finalizar, peço a gentileza de preencher os seguintes dados complementares:

Patente: \_\_\_\_\_ Lotação: \_\_\_\_\_

Jornada de Trabalho: \_\_\_\_\_ Turno de Trabalho: \_\_\_\_\_

Tempo de Serviço na Instituição: \_\_\_\_\_ ano(s) e \_\_\_\_\_ mes(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual : \_\_\_\_\_ ano(s) e \_\_\_\_\_ mes(es)

Data de nasc.: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Número de filhos

- ( ) nenhum  
( ) 1 ou 2  
( ) 3 ou mais

Número de Queixa(s) de Saúde relacionada(s) ao trabalho nos últimos 12(doze) meses

- ( ) nenhum  
( ) 1 ou 2  
( ) 3 ou mais

Fumante

- ( ) Não  
( ) Sim

Utiliza medicação de uso contínuo?

- ( ) Não  
( ) Sim. Nome da medicação e para qual fim \_\_\_\_\_

Por quanto tempo? \_\_\_\_\_

Refere algum problema de saúde?

- ( ) Não  
( ) Sim. Qual? \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### Roteiro de Entrevista

Tema 1 – A mulher inserida na Polícia Militar
---

- 1) Conte-me um pouco sobre suas atividades de trabalho;
- 2) Descreva-me como é para você, sendo mulher, trabalhar numa Instituição onde a maioria dos trabalhadores é homem.

Tema 2 – Impactos na saúde e Resilência
---

- 1) Fale-me sobre como você enxerga a sua qualidade de vida no trabalho.
- 2) Conte-me como é a sua rotina fora do ambiente de trabalho.
- 3) Relate-me como você costuma reagir diante de situações desafiadoras e/ou adversas em seu trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

## APÊNDICE C – CARTA CONVITE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

CARTA CONVITE

Cara PFEM,

Me chamo Letícia Ferraz, sou psicóloga, e aluna do Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Universidade Federal de Santa Catarina. Sou orientada neste trabalho pelo Dr. Fabrício Menegon, professor do Departamento de Saúde Pública – CCS - na mesma universidade.

Como parte do meu processo de formação, desenvolvi um projeto de pesquisa onde proponho uma investigação junto a sua organização. Trata-se de uma pesquisa que tem por objetivos investigar a característica resiliência psicológica em mulheres dentro do contexto da Polícia Militar e sua associação com a atividade de trabalho e seus contextos de vida.

Como método de trabalho, proponho uma entrevista aberta, em horário, dia e local que forem mais convenientes para as participantes. No mesmo dia também será solicitado o preenchimento de um questionário intitulado "Sócio-demográfico-profissional" que terá como objetivo colher algumas informações gerais sobre a entrevistada e sobre sua atividade profissional. As perguntas realizadas na entrevista abordarão os seguintes temas: "trabalho e qualidade de vida", "a mulher na polícia militar" e "recursos pessoais para o enfrentamento de adversidades - resiliência psicológica".

Sendo assim, gostaria de convidá-la a colaborar com este projeto. A partir desta pesquisa, como benefício, intervenções poderão ser sugeridas no sentido de aprimorarem os processos organizacionais nos quais você está inserida, contribuindo, assim, para a melhoria do trabalho das policiais militares de Santa Catarina. A partir dos resultados obtidos, ações preventivas poderão ser sugeridas quanto a promoção de saúde no ambiente de trabalho, visando bem-estar e qualidade de vida.

Esta pesquisa tem adesão completamente voluntária e todos os dados coletados através dela serão mantidos sob sigilo. Ou seja, as participantes não serão identificadas, garantindo assim o seu anonimato. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e mostrarão apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

Você poderá entrar em contato comigo pelo telefone (48) 99114-9240, e-mail pra.leticiaferraz@gmail.com, endereço profissional Largo Benjamin Constant, 675 – sala 4 - Centro - Florianópolis – SC, CEP: 88.015-390.

Conto com você! Forte abraço,

Letícia C. M. Ferraz

CRP 12/04740

---

## APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

---

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “INDICADORES DE RESILIÊNCIA EM MULHERES POLICIAIS MILITARES”, sob responsabilidade da pesquisadora Letícia Colombo Medeiros Ferraz, orientada pelo Professor Dr. Fabrício Augusto Menegon. A pesquisa é vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial da Universidade Federal de Santa Catarina.

Trata-se de uma pesquisa que tem por objetivos investigar a característica resiliência psicológica em mulheres dentro do contexto da Polícia Militar e sua associação com a atividade de trabalho e seus contextos de vida. Como objetivos secundários, esta pesquisa também visa identificar os impactos na saúde das mulheres que exercem a atividade de policial militar assim como, descrever a percepção que as mulheres policiais têm de sua atividade. Atualmente há uma lacuna existente na literatura científica sobre a avaliação dos riscos de adoecimento no trabalho policial das mulheres, ressaltando aqui a questão do gênero, visto ser a atuação das mulheres na Polícia Militar uma atividade mais recente. Desta forma, torna-se relevante um estudo que investigue os indicadores de resiliência nas mulheres que exercem a atividade policial, considerando a importância desta característica na prevenção dos agravos em saúde mental.

Durante a pesquisa você participará de uma entrevista aberta, em horário, dia e local que forem mais convenientes para você. No mesmo dia também será solicitado o preenchimento de um questionário intitulado “Sociodemográfico-profissional” que tem como objetivo colher algumas informações gerais sobre você e sobre sua atividade profissional. Ressalta-se que você não é obrigada a responder a todas as perguntas. A entrevista será gravada a fim de facilitar a análise dos dados.

A partir desta pesquisa, como benefício, intervenções poderão ser sugeridas no sentido de aprimorarem os processos de trabalho nos quais você está inserida, qualificando assim sua condição de trabalho. Em complemento, também a partir dos resultados obtidos, ações preventivas poderão ser sugeridas quanto a promoção de saúde no seu ambiente de trabalho, visando o seu bem-estar e qualidade de vida.

Durante a entrevista você poderá relembrar situações vivenciadas, podendo desencadear alguns processos desagradáveis. Segue alguns

possíveis danos da pesquisa: cansaço ou aborrecimento ao responder as questões; constrangimento ao se expor durante a realização da entrevista; desconforto, constrangimento ou alterações de comportamento durante a gravação de áudio; alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias ou por reforços na conscientização sobre uma condição física ou psicológica restritiva ou incapacitante; alterações de visão de mundo, de relacionamentos e de comportamentos em função de reflexões sobre sua prática profissional e seu ambiente de trabalho. Caso você identifique que exista necessidade, todo o apoio psicológico necessário será disponibilizado.

Os pesquisadores serão os únicos a terem acesso aos dados e tomarão todas as providências necessárias para manter o sigilo, porém sempre existe a remota possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e mostrarão apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

Desse modo, a quebra de sigilo, ainda que involuntária e não intencional, é um risco que deve sempre ser reconhecido e informado a você. Caso você experiencie danos materiais ou morais decorrentes da pesquisa, inclusive relacionados à quebra de sigilo, você tem o direito de recorrer judicialmente por indenizações.

Durante os procedimentos de coleta de dados você estará sempre acompanhado pela pesquisadora, que lhe prestará toda a assistência necessária ou acionará pessoal competente para isso. Caso tenha alguma dúvida sobre os procedimentos ou sobre o projeto você poderá entrar em contato com a pesquisadora a qualquer momento pelo telefone ou e-mail abaixo. Os dados da pesquisa serão apresentados no ano de 2017 na Universidade Federal de Santa Catarina, sendo assim você poderá, caso haja interesse, participar da apresentação.

Sinta-se absolutamente a vontade em deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa. Ao decidir deixar de participar da pesquisa você não terá qualquer prejuízo no restante das atividades.

Duas vias deste documento estão sendo rubricadas e assinadas por você e pelo pesquisador responsável. Guarde cuidadosamente a sua via, pois é um documento que traz importantes informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa.

A legislação brasileira não permite que você tenha qualquer compensação financeira pela sua participação em pesquisa. Para

participar da pesquisa destacamos a importância de estar acontecendo em um local de fácil acesso para você, portanto você não terá nenhuma despesa advinda da sua participação na pesquisa.

Caso alguma despesa extraordinária associada à pesquisa venha a ocorrer, você será ressarcido. Portanto, se acontecer algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da pesquisa você poderá solicitar indenização, de acordo com a legislação vigente e amplamente consubstanciada. O pesquisador responsável, que também assina esse documento, compromete-se a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Resolução 466/12 de 12/06/2012, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa.

Você poderá entrar em contato com o pesquisador pelo telefone (48) 99114-9240, e-mail pra.leticiaferraz@gmail.com, endereço profissional Largo Benjamin Constant, 675 – sala 4 - Centro - Florianópolis – SC, CEP: 88.015-390. Você também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC, situado no seguinte endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, Trindade, Florianópolis. CEP: 88.040-900, ou pelo telefone (48) 3721-6094 e e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br.

Este documento foi elaborado em duas vias e todas as suas páginas devem ser rubricadas pelas partes interessadas.

Eu, \_\_\_\_\_, RG, \_\_\_\_\_, li este documento (ou tive este documento lido para mim por uma pessoa de confiança) e obtive dos pesquisadores todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

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

Contato com os pesquisadores:

---

Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon  
Pesquisador responsável

*Universidade Federal de Santa Catarina*  
*CCS - Departamento de Saúde Pública*  
*Telefone: (48) 3721-9388 E-mail: f.menegon@ufsc.br*

---

Letícia C. Medeiros Ferraz  
Pesquisadora  
*e-mail pra.leticiaferraz@gmail.com*

Fonte: Elaborada pela autora (2016).

**ANEXO**

## ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

### DESPACHO

PMSC	
Fls.:	07
Ass.:	

**Referência:** Protocolo SGPe nº PMSC 39467/2016

Sr. Diretor da DSPS,

1. Restituo a documentação anexa a essa Diretoria:

a) Autorizando a realização da pesquisa, sob a supervisão e responsabilidade do Chefe do Serviço de Psicologia da DSPS;

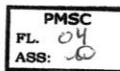
b) Informando que a carta de autorização está assinada e datada;

2. O Sr. Chefe do Serviço de Psicologia da DSPS deverá informar à interessada que, após a conclusão do trabalho cópia do mesmo deverá ser fornecida à Polícia Militar.

Florianópolis, SC, 27 de outubro de 2016.



João Henrique Silva  
Coronel PM Subcomandante-Geral



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL**  
 CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA – TRINDADE  
 CEP: 88.040-900 – FLORIANÓPOLIS – SC  
 TELEFONE: (48) 3721-4164

Florianópolis, 27 de setembro de 2016.

A Sua Excelência o Senhor Subcomandante Geral  
 Polícia Militar de Santa Catarina  
 Assunto: Autorização de pesquisa

Senhor Comandante,

Solicitamos autorização institucional para realizar a pesquisa intitulada “ANÁLISE DA CONDIÇÃO DE SAÚDE MENTAL E POSSÍVEIS INDICADORES DE RESILIÊNCIA DAS POLICIAIS MILITARES DE SANTA CATARINA”, pela pesquisadora Letícia Colombo Medeiros Ferraz, sob orientação do Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon, professor do Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial – Mestrado Profissional da Universidade Federal de Santa Catarina.

O objetivo desse trabalho é verificar a condição de saúde mental das policiais militares e possíveis indicadores de resiliência, bem como a associação com sua atividade de trabalho e seus contextos de vida. Para tanto, será realizado um estudo com abordagem qualitativa. Os sujeitos de pesquisa, que serão as policiais mulheres, serão estabelecidos conforme a disponibilidade voluntária das mesmas. Para a definição destes sujeitos pretende-se fazer um trabalho de sensibilização sobre a relevância da pesquisa, onde as participantes serão informadas sobre os procedimentos da pesquisa, os objetivos e a garantia de sigilo de dados individuais por parte dos pesquisadores. Pretende-se realizar entrevistas individuais semiestruturadas, com temas que abordem os objetivos propostos. O tipo de pesquisa qualitativa a ser realizada é de nível descritivo, ou seja, tem como objetivo a descrição das características de fenômenos em uma determinada população, estabelecendo relações entre as variáveis. As entrevistas serão individuais, gravadas em meio digital e transcritas logo após terem sido realizadas.

A expectativa com esse trabalho é compreender como se caracteriza o processo de inserção da mulher nas instituições militares, a partir de suas características psicológicas e da relação de trabalho, assim como identificar mais especificamente a característica resiliência psicológica e qual sua relevância para a saúde mental das mulheres policiais.

Com base nos resultados deste estudo, poderão ser delineadas futuras intervenções no sentido de aprimorar o processo de trabalho e de inserção de mulheres na corporação, de maneira que a condição de trabalho seja qualificada para o melhor desempenho dos processos.

Essa pesquisa não trará risco para os participantes. Porém, ao relembrar das situações vivenciadas, as voluntárias poderão sentir algum nível de desconforto emocional. Caso isso ocorra,

a pesquisadora, que é psicóloga com anos de experiência prática, assume o compromisso ético de conduzir a situação para um desfecho favorável.

O projeto de pesquisa será apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC para fins de verificação dos requisitos éticos e de sua adequação à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

PMSC  
FL. 05  
ASS: 

Respeitosamente,

  
**Fabricio Augusto Menegon**  
Professor do Magistério Superior  
UFSC/CCS - Departamento de Saúde Pública  
SIAPE nº 1868198 - MANS UFSC nº 186460

Prof. Dr. Fabricio Augusto Menegon  
Coordenador e orientador

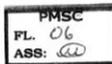


Subcomandante Geral  
JOÃO HENRIQUE SILVA  
Coronel PM Subcomandante-Geral

Autorizado em 27/10/16

EM BRANCO

## ANEXO B – CARTA DE RECOMENDAÇÃO DA PESQUISA



POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA  
DIRETORIA DE SAÚDE E PROMOÇÃO SOCIAL  
DIVISÃO DE SERVIÇO SOCIAL E SERVIÇO DE PSICOLOGIA

## CARTA DE RECOMENDAÇÃO

Vimos, por meio deste documento, informar que a pesquisa intitulada “ANÁLISE DA CONDIÇÃO DE SAÚDE MENTAL E POSSÍVEIS INDICADORES DE RESILIÊNCIA DAS POLICIAIS MILITARES DE SANTA CATARINA”, realizada por **Leticia Colombo Medeiros Ferraz**”, sob orientação do **Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon** e vinculada à **Universidade Federal de Santa Catarina** é considerada importante pelos potenciais benefícios produzidos para policiais militares de Santa Catarina, sendo, portanto, recomendada pelo serviço de Psicologia da PMSC.

Psicólogo **Diego Remor Moreira Francisco**  
Chefe Div Sv Social e Psicologia/DSPS

Psicólogo **Gustavo Klauberg Pereira**  
Coordenador de Pesquisa e Ensino em Psicologia /DSPS

## ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA CATARINA - UFSC**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA****Título da Pesquisa:** INDICADORES DE RESILIÊNCIA EM MULHERES POLICIAIS MILITARES**Pesquisador:** FABRICIO AUGUSTO MENEGON**Área Temática:****Versão:** 2**CAAE:** 63089716.8.0000.0121**Instituição Proponente:** CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio**DADOS DO PARECER****Número do Parecer:** 2.008.578**Apresentação do Projeto:**

Dissertação de mestrado de LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ sob orientação de FABRICIO AUGUSTO MENEGON, do programa de pós-graduação em Outro. Estudo prospectivo, com 20 participantes. Critérios de inclusão: Os sujeitos de pesquisa serão mulheres policiais militares, pertencentes ao quadro funcional da Polícia Militar de Santa Catarina, na região da Grande Florianópolis. A participação dos sujeitos será de acordo a disponibilidade voluntária das policiais. Critérios de exclusão: Estão excluídas todas aquelas que não concordarem em participar voluntariamente. Intervenções: entrevistas semiestruturadas, gravações de áudio.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Investigar a característica resiliência psicológica em mulheres dentro do contexto da Polícia Militar e sua associação com a atividade de trabalho e seus contextos de vida.

Objetivo Secundário:

- 1) Identificar os impactos na saúde das mulheres que exercem a atividade de policial militar;
- 2) Descrever a percepção que as mulheres policiais têm de sua atividade.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Análise adequada dos riscos e benefícios.

**Endereço:** Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401  
**Bairro:** Trindade **CEP:** 88.040-400  
**UF:** SC **Município:** FLORIANOPOLIS  
**Telefone:** (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA CATARINA - UFSC**



Continuação do Parecer: 2.008.578

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Sem comentários adicionais.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Folha de rosto assinada pelo pesquisador responsável e pelo coordenador do programa de pós-graduação ao qual o pesquisador responsável está vinculado. Declaração(ões) do(s) responsável(is) legal(is) pela(s) instituição(ões) onde a pesquisa será realizada, autorizando-a nos termos da resolução 466/12. Cronograma, informando que a coleta de dados se dará a partir de abril de 2017.. Orçamento, informando que as despesas serão custeadas pelos pesquisadores. Roteiro(s) da(s) entrevista(s) a ser(em) feita(s) com os participantes. TCLE para os participantes, em linguagem clara e adequada e atendendo as exigências da resolução 466/12.

**Recomendações:**

Sem recomendações adicionais.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_799772.pdf	28/03/2017 22:50:07		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEdissertacaoEditado.docx	28/03/2017 22:48:35	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Outros	AjustePendenciasTCLE.pdf	28/03/2017 22:45:25	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Outros	QuestionarioSocio.docx	30/11/2016 19:48:40	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Outros	EntrevistaMestrado.docx	30/11/2016 19:47:33	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Outros	AutorizacaoPM.pdf	30/11/2016 19:45:24	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetomestradocomite.docx	30/11/2016 19:43:47	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto.pdf	30/11/2016 19:38:33	LETICIA COLOMBO MEDEIROS FERRAZ	Aceito

**Endereço:** Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401  
**Bairro:** Trindade **CEP:** 88.040-400  
**UF:** SC **Município:** FLORIANOPOLIS  
**Telefone:** (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 2.008.578

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

FLORIANOPOLIS, 10 de Abril de 2017

---

**Assinado por:**  
**Ylmar Correa Neto**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401  
**Bairro:** Trindade **CEP:** 88.040-400  
**UF:** SC **Município:** FLORIANOPOLIS  
**Telefone:** (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br