



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E
GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

PEDRO HENRIQUE BENEDITO BARBOSA

**VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO EM UMA ORGANIZAÇÃO
MILITAR**

Brasília – DF
2021
Pedro Henrique Benedito Barbosa

VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira.

Brasília – DF
2021
Pedro Henrique Benedito Barbosa

**VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO EM UMA
ORGANIZAÇÃO MILITAR**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Pedro Henrique Benedito Barbosa

Prof. Dr. Marcus Vinicius Siqueira Soares
Professor-Orientador

Titulação, Nome completo, Titulação, nome completo
Professor-Examinador Professor-Examinador

Brasília, de de

(colocar a data da entrega ou defesa oral)
(OPCIONAL)

Dedico este trabalho, primeiramente, à minha família, à Universidade de Brasília, por ter me dado aptidão para chegar neste momento e, também, ao meu futuro.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof., primeiramente, por ter aceitado orientar-me neste trabalho;

A quem conseguiu me motivar em períodos difíceis durante a graduação;

Aos meus pais, Antonio e Flávia, por me darem oportunidades para estudar;

À minha namorada Mariana, por ter me apoiado veementemente;

A muitos de meus familiares, por terem ajudado na minha criação, principalmente minha avó Adanizete e minha tia Fabiana;

Aos meus amigos, que sempre estiveram presentes na minha vida;

Aos entrevistados, que me deram a oportunidade de alimentar o meu trabalho;

Ao Wéverton e ao Ilton, que se dispuseram a revisar o trabalho e orientaram com ajustes.

RESUMO

Há um bom tempo o serviço militar é obrigatório para pessoas do sexo masculino no ano em que completam 18 anos, exceto para algumas pessoas, como, por exemplo, as Pessoas Com Deficiência (PCD). Entretanto, por diversos motivos, alguns homens procuram alternativas que garantam a dispensa dessa obrigatoriedade. É plausível imaginar que, em razão de ser um serviço obrigatório, os que são selecionados para servir, sem um profundo desejo de prestá-lo, tendem a ser mais expostos à desmotivação com o trabalho, bem como às diversas consequências posteriores. Contudo, não são somente os jovens recrutas que estão sujeitos a isso e, descobriremos um pouco mais sobre essa relação entre a organização militar e o seu profissional, neste estudo. O objetivo aqui é compreender e trazer à tona como se constitui essa relação, analisando as vivências do prazer e sofrimento em uma organização militar. Para isso, utilizamos a pesquisa qualitativa, que contou com entrevistas semiestruturadas, feitas em uma organização militar, que foram analisadas pela ótica de Bardin (2016) da análise de conteúdo. Os resultados deste estudo apontaram que a rotina militar manifesta desafios, aos quais, por vezes, tendem a deixar os colaboradores militares no limite. Mostram que, para superar esses desafios, precisam de muita força de vontade e, principalmente, gostar de estar ali. Ainda, trilham a construção das estratégias de mediação pelo fato de estarem sofrendo coletivamente e esse fato faz com que a união entre eles seja forte e longínqua, tornando seus pares seus principais aliados para se sentirem motivados. Entretanto, embora sejam expostos ao sofrimento, a sobrecarga encontrada mostra-se cada vez mais natural, a ponto de gerar um entendimento, de ser vista como um meio necessário para que se chegue aos fins, sendo esses identificados como os interesses da organização e é por meio dessa perspectiva que eles entendem que, finalmente, se tornaram militares.

Palavras-chave: prazer-sofrimento; psicodinâmica do trabalho; organização militar.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação de ligação com os elementos que constituem o objeto de investigação da Psicodinâmica do Trabalho.....	16
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Representação do objeto de investigação da Psicodinâmica do Trabalho...13

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EACT - Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho;

CPBS - Contexto de Produção de Bens e Serviços;

OT - Organização do Trabalho;

CT - Condições de Trabalho;

RS - Relações Socioprofissionais;

CHT - Custo Humano do Trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	5
2.1 Prazer e sofrimento no trabalho	6
2.2 O trabalho militar e a dinâmica do prazer e sofrimento	15
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	20
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	21
3.2 Caracterização dos participantes do estudo	22
3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	23
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados	24
4. RESULTADO E DISCUSSÃO	25
4.1 - O trabalho em uma organização militar	26
4.2 - Vivências de prazer e de sofrimento no trabalho	33
5. CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	48
APÊNDICE	54

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa advém da curiosidade em tornar compreensível a relação entre o prazer e sofrimento, aplicada dentro de uma organização militar. Com isso, a discussão destes dois temas parte-se da premissa da palavra “prazer” ser abordada numa ótica do sujeito, ora trabalhador, em desenvolver satisfatoriamente suas metas e tarefas, gerando uma sensação de bem-estar consigo mesmo e com seu corpo e mente - sendo esta, causada pelo trabalho (Freitas, 2006); regozijar em virtude de cumprir com o que lhe foi demandado de maneira adequada; no sentimento de liberdade diante de alguns princípios impostos pelo trabalho, conquistando o direito de negociar desejos e necessidades (Mendes e Vieira, 2014); conseguir identificar que seu trabalho está sendo valorizado através do reconhecimento (Sartori e Souza, 2018). Por outro lado, compreende-se que o sofrimento está ligado ao “custo humano” em decorrência do trabalho exaustivo, uma vez que o mesmo pode estar acarretando num sentimento de contestação do próprio valor por parte do trabalhador. Alguns indicadores elucidados por Ferreira e Mendes (2001, p. 96), que podem reforçar este conceito, são “sentimento de injustiça, reflexo da ingratidão da empresa e das recompensas sem considerar as competências” e acrescenta-se à esta mesma linha de raciocínio “o tédio por desempenhar tarefas pouco valorizadas”.

A dinâmica relação entre o prazer e o sofrimento é percebida diante de diversas organizações. Entretanto, na perspectiva deste presente trabalho, é importante definir que as organizações militares não são como grandes organizações que versam pelo lucro; não, seu objetivo é outro, pregam um outro objetivo que está mais ligado aos interesses do governo, e o governo por sua vez, conforme o Art. 142 da Constituição Federal, lhes atribui o papel de garantir o cumprimento das leis e da ordem expressos como um todo pelo País. Em contrapartida, podem até ter um ideal de representar a lei e a ordem, de modo em que busque a prosperidade do país, mas o fazem sob uma perspectiva de que os fins justificam os meios. Por vezes, destoam de questões básicas tais como conceitos morais e éticos, excedendo a abordagem aos civis.

Afinal, cabe aqui procurar investigar o envolvimento e a similaridade sobre a paixão, a dor, o crescimento, a fadiga, o reconhecimento, enfim, os vários elementos que compõem o prazer e o sofrimento ou até mesmo as categorias tidas como centrais da Psicodinâmica do Trabalho, como a realização profissional e a liberdade de expressão, tão quanto o esgotamento profissional e a falta de reconhecimento, que também englobam esta relação (Glanzner et al., 2017).

Ainda, vale ponderar que a burocracia e o gerencialismo possuem bastante relevância nesse estudo, em sentidos semelhantes. Embora ambos sejam fundamentados em uma dominação do homem, o primeiro age mais em função de uma perspectiva de controle e poder, reproduzidos através de autoritarismo e violência subjetiva (Motta, 1981; Mendes e Vieira, 2014), enquanto o segundo encara o sujeito como um recurso a ser explorado através da mobilização psíquica (Gaulejac, 2007). Enquanto a burocracia se materializa em função dos graus de poder advindos da hierarquia e da instigação dos sentimentos e atitudes, gerando uma conduta metódica dos militares diante da conexão entre líder-liderado no cumprimento do seu serviço, o gerencialismo se prolifera habilmente ao preencher o vazio narcísico ao tornar o militar um herói do país, ao mesmo tempo em que prega um ideal de que “pode-se exercer a liberdade do pensamento e de palavra, se esta servir para melhorar os desempenhos” (Linhares e Siqueira, 2014, p.111). Em resumo, a burocracia e o gerencialismo são meios pelos quais o homem, em seu papel de trabalhador, é dominado, e essa dominação se traduz através da autoridade, submissão e controle, ou seja, tópicos com os quais são vistos com frequência com o que é exercido dentro das forças militares, amparados pelo forte cumprimento de respeito pela hierarquia (Dias, 2020).

Além disso, a principal engrenagem aqui deste trabalho foi a Psicodinâmica do Trabalho. Essa abordagem científica se fundamenta no estudo da saúde mental e física diante do trabalho, e as formas pelas quais os trabalhadores desenvolvem estratégias perante o sofrimento causado por ele, com o objetivo de ressignificá-lo, transformando-o em um lugar de prazer (Ferreira e Mendes, 2003). Uma das principais características dessa abordagem é sua aplicação, fundamentada na leitura do coletivo de trabalho, e não de indivíduos de forma isolada. Como forma de evitar o sofrimento em busca do prazer, a psicodinâmica entende que ao invés de diagnosticar o sofrimento psíquico do indivíduo em situações de trabalho remediando-o com terapias individuais, é mais considerável intervir analisando a

organização do trabalho em que o indivíduo está inserido, uma vez que essa estratégia pode identificar a raiz do sofrimento (Merlo e Mendes, 2009).

Reforçando, é um estudo que entrega robustez na análise do trabalho, trazendo conhecimento e maior capacidade de interpretação para o pesquisador, uma vez que incentiva a análise das patologias e do adoecimento em decorrência do mesmo, além da atenção em considerar a discrepância diante do trabalho prescrito e do real (Ferreira, 2016). Corroborando com esse raciocínio, Oliveira e Mendes (2014) expressam que a Psicodinâmica do trabalho se objetiva em procurar compreender o contexto de trabalho que o colaborador está inserido, sendo assim, o faz através da leitura das condições oferecidas, das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, estes, os pilares do contexto de trabalho. Ainda, a psicodinâmica entende que é significativo fazer a análise dos sentimentos expressos pelo colaborador em detrimento de seus afazeres na organização, bem como da maneira que ele se porta diante do enfrentamento disso.

O trabalho, por sua vez, para a psicodinâmica, é responsável por exercer o sentido de construção de identidade, conforme já citado nesta pesquisa, bem como outros elementos que constituem o indivíduo, assim como também é responsável na determinação do sofrimento psíquico deste mesmo indivíduo. Seguindo o raciocínio, a abordagem da psicodinâmica entende que o sujeito se depara, de forma inevitável, com o sofrimento ao encarar o real do trabalho e, a maneira encontrada para amenizar este sofrimento e transformá-lo em prazer, seria através do reconhecimento do indivíduo perante a empresa. Sendo assim, esse prazer tornaria-se uma conquista constante em virtude da satisfação e do fortalecimento de identidade que ele proporciona (Augusto, Freitas e Mendes, 2014; Freitas 2006). Concluindo, a abordagem psicodinâmica do trabalho e os elementos que compõem esse estudo, como por exemplo, o contexto do trabalho e suas dimensões (Mendes e Ferreira, 2008), ajudaram a proporcionar a esse estudo uma estrutura desenvolvida.

No que se diz respeito à formulação do problema, apurar sobre as vivências do prazer e sofrimento nesta organização militar advém da curiosidade em compreender de maneira mais contundente e detalhada em face à realidade de um militar, ao destrinchar seu cotidiano, percepções e, em alguns casos, sua paixão pela carreira e pela luta diária no serviço. O que se busca entender aqui nesse estudo é esclarecer como, em meio a tanta pressão e esforço demasiado, os colaboradores militares conseguem se motivar ao acordar todos os dias e saber que terão que cumprir com

determinadas tarefas em seu trabalho. Em resumo, o problema de pesquisa neste trabalho parte de compreender: quais são as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho em uma organização militar?

Para Richardson (2017), o objetivo geral é responsável por definir o que se pretende analisar com a pesquisa. Com isso, expressa-se aqui que o objetivo geral do presente estudo é o de analisar as vivências de prazer e de sofrimento de colaboradores de uma organização militar. Ainda, segundo Richardson (1999; p.63), os objetivos específicos “definem etapas que devem ser cumpridas para alcançar o objetivo geral”. Sendo assim, elencam-se como objetivos específicos deste trabalho:

- Verificar como ocorre o sofrimento e sua relação com a saúde do indivíduo;
- Investigar a relação líder-liderado em uma organização militar e seus efeitos nas vivências do sofrimento;
- Analisar a formalização do comportamento em âmbito militar.

A justificativa para a realização desta pesquisa parte da premissa do pesquisador compreender que o conteúdo descrito aqui pode materializar uma possível transformação na visão e atuação dos gerentes responsáveis pelos militares, mesmo que sutil, a qual não pode ser totalmente ignorada. Também é útil para quem é responsável pelo desempenho de cada colaborador, geralmente representado pelo departamento de gestão de pessoas, uma vez que o mesmo possui a incumbência de estar desenvolvendo maneiras de motivar os militares para que possam cumprir sua missão com a organização. Além disso, dá ênfase na importância da saúde mental no trabalho, o que permitiria ao militar entregar o máximo que pode à organização e com muita energia envolvida.

A atenção dos gerentes citados acima poderia começar a partir da parte mais baixa na categoria dos militares uma vez que, em pesquisa realizada por Silva (2012), números apontam que quanto maior a patente, menor é o grau de esgotamento a qual o militar está sujeito. É crível que militares de menor patente possuem menor liberdade de decisão, dado que estão na parte inferior da hierarquia e, com isso, uma carga de trabalho operacional mais densa e relacionada à atividades físicas, o que poderia ser este um dos fatores que acarreta no esgotamento do colaborador. Ainda, a pesquisa aponta que quanto maior for este esgotamento, mais próximo ele fica de provocar no militar uma taxa significativa de desaprovação com o trabalho, o que conseqüentemente

compromete sua eficácia. Esse levantamento é um esboço de como essa pesquisa pode contribuir significativamente, além de trazer consigo uma profunda reflexão.

Diante de todos os aspectos supracitados que elucidam a justificativa desta pesquisa, há ainda a curiosidade do pesquisador em tornar sólido o entendimento pelo que exatamente passa um militar no cumprimento de sua tarefa diária, olhando como um todo sob a perspectiva do prazer e sofrimento no trabalho, e também entender a configuração da paixão que alguns militares possuem nesta carreira. E a pesquisa também coopera com àqueles que poderão usufruir do presente estudo para procurar evidências que lhes interessam, uma vez que o estudo da dinâmica entre o prazer e o sofrimento se mostra ser pouco explorada dentro de organizações militares. Através disso, pode se fundamentar em preencher melhor esta lacuna, podendo incentivar trabalhos futuros na área.

A partir daqui, inicia-se uma imersão nos tópicos que concernem esta pesquisa ao debatê-los de maneira mais conclusiva, baseada em trabalhos análogos a este, na procura de estabelecer uma relação de causa e efeito sob as abordagens. Em seguida, virá a metodologia da pesquisa, responsável pela descrição de como foi realizado todo o processo de pesquisa do estudo. Adiante, a análise de resultados do trabalho, meio pelo qual se evidenciará os dados coletados. Por fim, a conclusão do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A discussão sobre as vivências do prazer e do sofrimento se manifestam em vários trabalhos científicos aos quais ajudaram a estruturar o raciocínio deste, a exemplo dos de Augusto, Freitas e Mendes (2003), Marçal et al. (2020), Miorin et al. (2018), Tejada (2001) entre outros. Elucidam que diversos ramos e organizações de nichos diferentes, sejam aqueles voltados para o lucro ou os que são de terceiro setor, podem levar um adoecimento físico e psicológico ao indivíduo com o passar do tempo através de uma cobrança vagarosa para que o colaborador se comprometa em satisfazer as necessidades da organização. Portanto, diante desta perspectiva, os trabalhos científicos desenvolvidos nessa área trouxeram robustez para esta fundamentação teórica e ampliaram a concepção da importância dos estudos nesta área.

Logo, a fundamentação teórica toma a responsabilidade pelo embasamento deste trabalho e consistirá em dois tópicos principais: (i) o prazer e o sofrimento no trabalho, que abordará a maneira como ocorre e de que forma ela impacta a vida dos colaboradores de uma organização, reforçado pelos estudos de Christophe Dejours, a psicodinâmica do trabalho. Adiante, vem à tona (ii) o trabalho militar, que mostrará como é a estrutura de uma vida militar, além de esclarecer como funciona a relação entre a vida pessoal e organizacional do colaborador militar. Entretanto, pondera-se aqui que toda a análise deste trabalho é feita sob a ótica de uma perspectiva crítica.

2.1 Prazer e sofrimento no trabalho

A psicodinâmica do trabalho teve seu início na década de 90 e se estruturou inicialmente sob conceitos da psicopatologia do trabalho, porém, evoluiu com o passar dos anos para se tornar uma abordagem específica. Com esta evolução, passou a estudar e estruturar as características advindas da inter-relação entre o trabalho e a saúde, através de bases conceituais como as forças psíquicas, sociais, políticas, econômicas, etc., que podem vir a corromper o trabalho, o tornando um local de patologias, adoecimento e/ou de saúde. É importante salientar que “saúde” não é entendida aqui neste contexto como um aspecto de ausência do sofrimento, mas sim na condição de cada colaborador de conseguir metamorfosear os elementos que constituem a organização em prol de seu próprio prazer e realização pessoal (Mendes et al, 2007; Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015). Sendo assim, é de suma importância ter alinhado o conceito de saúde, uma vez que presta auxílio na compreensão dos componentes que constituem a organização do trabalho aqui estudado, bem como o funcionamento de suas relações socioprofissionais.

O objeto de estudo da psicodinâmica se baseia na compreensão do sofrimento em decorrência das pressões diárias, às quais os colaboradores de fábricas, escritórios, etc. são submetidos (Dejours 1992). A noção de sofrimento é o tópico central do estudo da psicodinâmica do trabalho e Dejours (1992) inclusive expressa que é a “tarefa mais fácil do mundo”, que “a exemplo de Dante¹, cada um tivesse em si experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso” (Dejours, 1992, p.11). Ainda, o autor entende que o sofrimento é como um estado de luta do sujeito contra aquilo que lhe comprime em

¹ Dante Alighieri é um autor italiano famoso pelo poema “A divina comédia”, onde relata sua viagem imaginária ao Inferno.

direção à doença mental e que o “aquilo” em questão, se materializa através da organização do trabalho, meio pelo qual consiste a divisão das tarefas e de homens, dos ritmos de trabalho, dos modos de operá-lo, dos sistemas de controle e das hierarquias que reprimem os colaboradores.

Diante disso, é notório que o indivíduo, em toda trajetória humana, consolidou uma relação estreita com o trabalho. Este mesmo trabalho que durante a história, passou por mudanças em seu significado, onde há de se encontrar algum tipo de similaridade entre elas. Assim sendo, a origem do trabalho lhe coloca diretamente associado ao estado daquele que sofre, uma vez que sua etimologia vem do latim *tripalium* (ou *trepalium*), onde pôde ser entendido na língua portuguesa como jogar alguém à tortura, ocultando seu sentido de algo em prol da criação e do desenvolvimento do sujeito (Lhuillier 2013). Anos adiante, se anexa à palavra “escravo”, vide trabalho escravo, sentido este que traz consigo uma história de muita luta, grande submissão por parte dos trabalhadores aos seus donos e um período sem que o trabalhador tivesse quaisquer escolhas e direitos, ou seja, eram obrigados a abdicar de sua liberdade. O trabalho continuou a sua metamorfose, até que chegasse ao sentido atual, entendido por vezes como forma digna e honesta de ser remunerado financeiramente e sendo o principal meio pelo qual as famílias buscam seu alimento e o de seus filhos, ressignificando o conceito de trabalho, trazendo consigo tamanha representatividade conectada à palavra.

Mesmo que tenha sido permeado por diferentes significados até que chegasse ao atual, essa relação citada acima entre o homem e o trabalho manteve-se sólida, visto a importância que o trabalho tem para o homem, sendo significativo a ponto do homem se apoiar sobre ele em busca de alguma identidade (Rovida, 2016). O trabalho interfere em sua vida de forma que, em dado momento, torna-se comum que ele veja sua própria família como uma organização de trabalho, de investimento. Conceito este descrito por Gaulejac (2007), onde aponta que os pais começam a ver os filhos como capital a se valorizar. A família sendo vista como uma organização de pequeno porte, com o objetivo principal de formar indivíduos para o mercado de trabalho, prontos para produzirem e assim, se tornando algo hereditário.

Os principais meios de disseminação do trabalho são as organizações, estas, por sua vez, se multiplicaram conforme o passar dos anos a ponto de que a pluralidade de organizações existentes se tornou incontável, e mesmo que o objetivo principal de boa parte delas seja a maximização de seus lucros, os meios para alcançá-lo só são possíveis através de seus colaboradores. A perspectiva e o tratamento dado aos

colaboradores variam bastante de organização para organização, enquanto algumas os veem como instrumento produtivo e de desenvolvimento dos processos, outras reconhecem seu valor e aptidão através do equilíbrio entre objetividade e subjetividade (Davel e Vergara, 2001). Entretanto, mesmo que algumas organizações consigam prevalecer um ideal ético e conquistem resultados sem adoecer mentalmente seus colaboradores, a questão a se destacar é a naturalização da ideia de que a recompensa (remuneração) oferecida pela organização, permite o acesso ao contrato de subordinação do colaborador perante o empregador, conquistando o direito de fazer com que o trabalhador renuncie à qualquer resistência e consentindo o poder exercido sobre ele pela organização (Faria e Meneghetti, 2007; Enriquez, 2001).

Não são somente os colaboradores os alvos da manipulação pela qual as organizações ocasionalmente os envolvem, mas também as pessoas não ligadas diretamente com a organização também acabam caindo nesta “armadilha”. Na realidade, as corporações mostram, conforme o ditado, “o que o inglês quer ver²”. Usufruem de mecanismos diversos para potencializar seus lucros, ter boa imagem e, no caso das organizações militares, “garantir a soberania nacional”. Se vinculam a trabalhos sociais e culturais, procurando assumir a imagem de organizações que possuem boa índole, enquanto seu foco é o de maximizar seu lucro mediante estas atitudes (Siqueira, 2009).

Por trás da “vitrine”, como é expresso por Dejours (2007), está o sofrimento daqueles que trabalham. Aqueles que arriscam sua saúde mental e física; aqueles que “não mais existem”, visto que já estão emaranhados na cultura da organização e tiveram sua subjetividade sequestrada (Faria e Meneghetti, 2007), abdicando de seu bem individual (colaborador) em prol do bem coletivo (organização), como uma dominação individual ao formalizar seu comportamento com o intuito de podar suas ações (Siqueira, 2009); aqueles que são submetidos a uma hierarquia que, no contexto deste estudo, é severamente seguida em contrapartida de uma punição caso não obedeça.

O trabalho, como um todo, age com protagonismo diante da vivência de prazer e sofrimento, e essa relação configura-se como “uma batalha para o predomínio do primeiro (prazer) sobre o segundo (sofrimento)” (Ferreira, 2016, p.16), enquanto o trabalhador busca estratégias de mediação individuais e coletivas para que o “prazer” saia vitorioso, com o objetivo de converter o custo humano negativo do trabalho (Freitas, 2006). As vivências do prazer e sofrimento acabam por se caracterizar como uma dinâmica subjetiva, sendo esta, simbolizada por um constructo definido em três aspectos,

² Expressão utilizada para dizer que alguém está mostrando somente o que ela deseja que vejam.

onde os dois primeiros representam o prazer e o terceiro, o sofrimento: a valorização, solidificada através do valor agregado que o trabalho propõe ao trabalhador e a visão construída deste sentimento para ele; o reconhecimento, auxiliado pelo sentimento de aceitação do indivíduo no seu ambiente de trabalho, conseqüentemente, desobstruindo sensações de ter sua individualidade menosprezada; e, o desgaste com o trabalho, responsável pelo danos colaterais causados pelo trabalho, tais como a sensação de frustração e o cansaço demasiado (Ferreira, 2016; Mendes e Tamayo, 2001).

A visão de Augusto, Freitas e Mendes (2014) sobre o trabalho é a de ser um local gerador de vivências de prazer e/ou sofrimento, não necessariamente sendo um processo excludente. Nesse raciocínio, as vivências de sofrimento são expressas diretamente no corpo, mente e nas relações socioprofissionais. Apresentam ao trabalhador um indicador de que sua saúde está sendo prejudicada, mobilizando-o a buscar estratégias que mitiguem este sofrimento. Em compensação, as vivências de prazer trazem à tona o sentimento de liberdade e bem-estar para com o trabalho, de forma geral. Além disso, o prazer pode ser lido como um indicador de saúde no trabalho, uma vez que a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade do indivíduo não estão sendo prejudicadas pelo trabalho, tornando mais concreto o comprometimento do colaborador com seu trabalho (Freitas, 2006).

Para Sartori e Souza (2018), a dinâmica do prazer e sofrimento age de forma simultânea e na mesma dosagem. Sendo assim, ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser estampado como um promotor da dignidade e da edificação do indivíduo, ele pode ser alienante e levar o trabalhador ao adoecimento. A leitura da presença do sofrimento é feita perante o momento em que aspectos como fadiga, cobrança desproporcional de disciplina e na obediência às regras, entre outros aspectos, se tornam comuns na convivência do trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho. Características como estas, inibem de maneira sufocante o sujeito de se manifestar, uma vez que está preso sob regras às quais ele é obrigado a cumprir, mediante punição caso não o faça.

Corroborando com esse raciocínio, Freitas (2006) aborda que o sofrimento no trabalho pode ser lido como uma presença coexistente da ausência de reconhecimento do colaborador acompanhado de seu esgotamento emocional. Estes elementos refletem um sentimento de frustração doloroso ao trabalhador. Enquanto não ser reconhecido gera a ele uma sensação de desvalorização de seu trabalho, conseqüentemente, indignação; o esgotamento emocional lhe coloca em estado de insegurança, inutilidade e lhe causa

uma interpretação de desqualificação para a atividade que desempenha. Em contrapartida, as vivências de prazer são concebidas pelo sentimento de gratidão, bem-estar, liberdade e valorização de seu trabalho.

Essa dinâmica é, por vezes, desgastante no sentido físico e cognitivo, podendo vir a desencadear no indivíduo efeitos advindos do trabalho que ele desenvolve. O sujeito em estado de sofrimento está frágil e bem suscetível à consequências provenientes de todo esse percurso. Em um período de desgaste possivelmente alimentado pelo que Dejours (2007) vê como formas mais comuns de sofrimento, tais como o receio de ser incompetente, dado que a organização submete o trabalhador ao “culto à excelência”, (Salimon e Siqueira, 2013); pelo ambiente de trabalho nocivo, onde se encontra num local de escassa colaboração e com obstáculos para desenvolver seu trabalho; também por uma desesperança em conseguir ser reconhecido, e essa desesperança se encontra numa crescente quando o colaborador entende que está esforçando-se ao máximo em prol da organização; ou por até mesmo uma estratégia de defesa coletiva em normalizar o sofrimento, tornando tanto o sofrimento psíquico quanto o ético, toleráveis.

O tempo e a normalização desse sofrimento se mostram pertinentes quando o indivíduo se vê passivo de uma consequência mais significativa, representada por doenças psíquicas e comportamentais causadas em decorrência do trabalho. Consequências que podem ser traduzidas pelo desenvolvimento do desequilíbrio emocional, físico e mental se reproduzindo através de fatores aos quais representam a ocupação do trabalhador em seu ambiente de trabalho, podendo ocasionar danos patogênicos significativos. Há a chance destes fatores estarem correlacionados com o perfil socioeconômico, gênero, raça, hábitos no trabalho e vários outros em geral. Com isso, o montante ocasionado por esse conflito tende a causar ao colaborador, sinais de abalos psicológicos que acabam afetando também sua saúde física, apresentando sinais de desgaste físico como o cansaço excessivo (fadiga), fácil exposição à raiva, ansiedade, dificuldade para dormir, entre outras consequências (Campos, 2020).

Trabalhadores de todo o mundo e de organizações de vários segmentos de mercado estão sujeitos a apresentarem um agravamento de saúde em decorrência dos problemas enfrentados no cumprimento do trabalho. Uma parcela desses trabalhadores são os militares, uma vez que a atividade militar pode causar maior exposição diante dos fatores agravantes da saúde, desencadeando o surgimento de doenças (Dorneles, Dalmolin & Moreira, 2017). Essa questão se sustenta desde meados de seu nascimento,

visto que a organização militar possui características claras de sua cultura. Descendente de uma cultura entrelaçada em uma hierarquia e disciplina rígidas, moldadas em uma séria busca pela padronização do comportamento dos militares podendo ser conquistada através da imposição; na diversas vezes retratada aqui neste estudo, disponibilidade “permanente” do militar à organização, para que cumprisse com o seu dever assim que a organização convocasse-o, sem direito algum a quaisquer tipo de remuneração extra; bem como demais elementos compõem a cultura militar. Sendo assim, o militar durante sua carreira possui expressivas exposições para desencadear uma experiência emocional negativa, preso à obediência das regras e submetido a ritmos aos quais ele não consegue sequer questionar. Está diversas vezes sujeito a isso, desde seu treinamento, em sua vida diária ou até mesmo em um período de guerra (Silva, 2012; Dorneles, Dalmolin & Moreira, 2017).

Mesmo que o cumprimento das tarefas por parte do militar demandem dele um grande esforço, a concepção que ele possui delas é que está cumprindo com deveres, ordens. A recompensa por todo esse empenho, por assim dizer, poderia ser interpretado pelo gozo de liberdade frente ao ritmo imposto pelo trabalho militar, permitindo-lhe que negocie seus desejos e necessidades (Mendes e Vieira, 2014); em um reconhecimento concretizado sob elogios traduzidos através da promoção na hierarquia ou compensados com medalhas e bonificações, alimentando a construção de sua identidade e o poder da imagem do militar perante ao trabalho (Sartori e Souza, 2018; Dias, 2020); por vezes, na autonomia em poder se expressar sem que haja métodos de repressão causados pela hierarquia rigorosa; e, também pela felicidade em poder adquirir companheiros aos quais seguirão missões e experiências juntos, estes que virão até a fazer parte de sua “família”, conforme Silva (2013). Essas e outras características podem ser lidas, diante da perspectiva do militar, como o alívio dessas jornadas, ou seja, prazeres sentidos dentro da organização.

O envolvimento da dinâmica relação entre a organização do trabalho e dos processos de subjetivação do colaborador – manifestados através das vivências de prazer e sofrimento, e das estratégias de ações ou estratégias defensivas (responsáveis por mitigar contradições da organização do trabalho) – resultam em presumir que essa dinâmica carece de uma dedicação da inteligência prática, da personalidade e da cooperação, desde que sejam aplicados em face ao meio coletivo, para que se consiga

combater a “loucura” do trabalho e todo tipo de dominação imposto pela organização do trabalho (Mendes et al., 2007).

Com base nesta perspectiva, Freitas (2006) buscou expressar esse raciocínio através de seu estudo, onde, de maneira geral, apresenta como podem ser descritas os conceitos abordados nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho, colaborando com o entendimento das vivências de um trabalhador dentro de seu trabalho e sua coexistência junto da dicotomia prazer e sofrimento.

Quadro 1: Representação do objeto de investigação da Psicodinâmica do Trabalho

ASPECTO	DEFINIÇÃO	CARACTERÍSTICAS
<i>Saúde</i>	Busca manente por parte dos trabalhadores pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, baseados no contexto de trabalho, em resumo, uma busca pelo prazer.	Pode-se dizer que o trabalhador apresenta sinais de saúde a partir do momento em que ele consegue alinhar as estratégias de mediação coletivas e individuais com os fatores impostos pelo contexto de trabalho.
<i>Prazer</i>	Sensação de bem-estar causada pelo trabalho no corpo, mente e relações sociais.	Se manifesta através da realização, gratificação, liberdade, reconhecimento, valorização no trabalho e sensação de autorrealização.
<i>Contexto de Trabalho</i>	Seus alicerces teóricos são constituídos por três dimensões, as quais são: <ul style="list-style-type: none"> • Organização do Trabalho (OT) - é fundamentada com elementos que obrigatoriamente precisam ser feitos no ato de exercício do trabalho, os quais simbolizam as práticas de gestão como um todo; • Condições de Trabalho (CT) - Constituído por elementos que constroem o ambiente de trabalho de forma estrutural, bem como o apoio institucional e atos administrativos; • Relações Socioprofissionais (RS) - É concebido levando em consideração os aspectos de interação e relações socioprofissionais no ambiente de trabalho, representando a dimensão social do colaborador. 	As características apresentadas por cada uma das dimensões do Contexto de Trabalho, segundo Ferreira e Mendes (2008, p. 112-113), são: <ul style="list-style-type: none"> • OT - <ul style="list-style-type: none"> ○ Divisão do trabalho; ○ Ritmos de trabalho; ○ Regras formais; ○ Metas de produtividade; ○ Supervisão das atividades. • CT - <ul style="list-style-type: none"> ○ Ambiente físico; ○ Ferramentas de trabalho; ○ Equipamentos; ○ Matéria-prima; ○ Suporte organizacional; ○ Remuneração e benefícios; ○ Desenvolvimento dos colaboradores. • RS - <ul style="list-style-type: none"> ○ Relações hierárquicas; ○ Relações com equipes de trabalho; ○ Relações com outros grupos; ○ Relações externas.
<i>Custo Humano do Trabalho</i>	Gasto físico, afetivo e cognitivo do	O comprometimento físico se acarreta

<i>(CHT)</i>	trabalhador, podendo ser individual e/ou coletivo, com o objetivo de superar as contradições expressas pela rotina do trabalho.	através das novas posturas que os colaboradores são submetidos, o comprometimento cognitivo pelo consumo mental ocasionado em torno do manuseio tecnológico e o comprometimento afetivo se expressa pelo sentimento que consiste nesse processo.
<i>Estratégias de Mobilização</i>	Modos de ação coletiva em prol da ressignificação do sofrimento através da transformação das situações de trabalho.	Se constituem mediante a operacionalização, por meio de espaço público, da discussão e da cooperação. O objetivo é eliminar o custo humano negativo e transformar o sofrimento em um princípio de prazer e bem-estar.
<i>Sufrimento</i>	Sentimento negativo ocasionado em decorrência das vivências excessivas de esgotamento emocional e falta de reconhecimento. Além disso, o sofrimento pode ser identificado como a fronteira entre a saúde e a patologia.	Aspectos que podem descrever o sofrimento são: insegurança, frustração, desgaste emocional e físico, estresse, sentimento de injustiça, desvalorização de si, sentimento de inutilidade, entre outros.
<i>Adoecimento</i>	Efeito adverso causado pela dinâmica entre o trabalho, o prazer, o sofrimento e o custo humano.	Antecede os danos físicos e psicossociais e pode ser evitado através das estratégias de mobilização.
<i>Danos</i>	Prejuízo cognitivo, físico e/ou psicossocial que surge através da exposição frequente e intensa ao sofrimento.	Casos comuns advêm da impossibilidade do trabalhador em expressar sua identidade diante de um contexto de trabalho rígido e conservador. Causa ao corpo dores e distúrbios biológicos; ao psicológico, em alterações de humor e baixa autoestima; e, os danos sociais se manifestam através do isolamento social e no início de conflitos de relacionamento com quaisquer pessoas, até mesmo com a própria família.

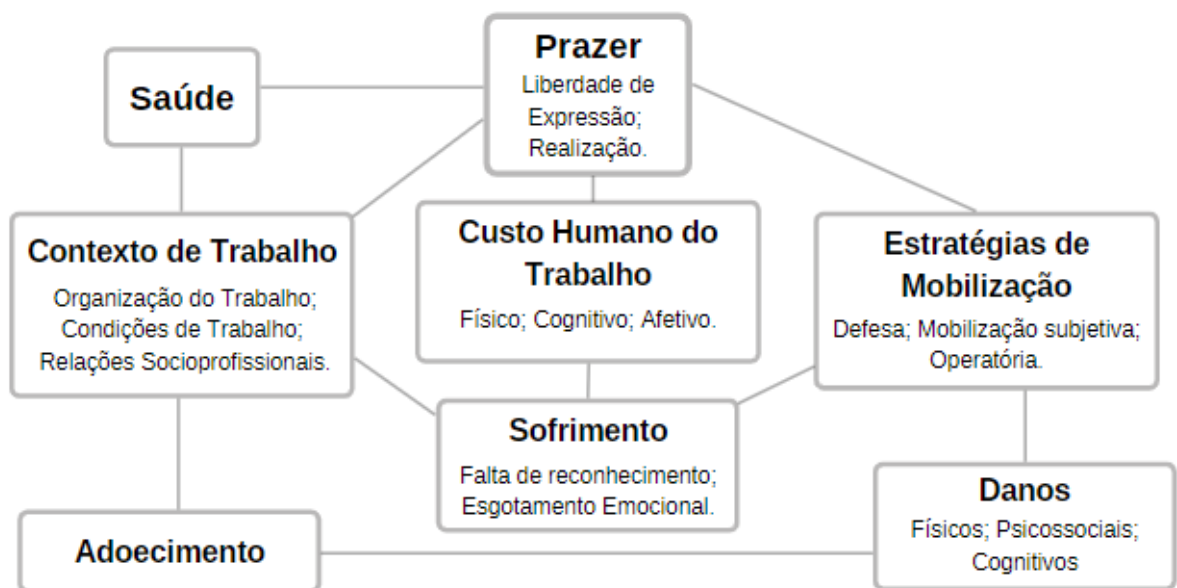
Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base em Ferreira e Mendes (2008), Freitas (2006) e Ferreira e Mendes (2003).

Seguindo o raciocínio salientado pelo quadro acima e com ênfase no contexto de trabalho, Ferreira e Mendes (2008) apresentaram a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho ou EACT. Esta escala tem o objetivo de tornar factível mudanças, às quais, irão instigar o bem-estar no local de trabalho, além de otimizar indiretamente o trabalho desenvolvido pelos colaboradores. Mencionar esse estudo serve para corroborar com a importância que a análise do contexto de trabalho tem para o estudo das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como a de seus pilares (organização de trabalho, condições do trabalho e as relações socioprofissionais), justamente por se tratar de um aspecto que influencia essas vivências. Dito isso, é um cenário relevante porque ele possibilita o amadurecimento da singularidade do sujeito, uma vez que nele se desenvolvem as significações psíquicas, bem como a concepção das relações

intersubjetivas do trabalhador (Augusto, Freitas e Mendes, 2014). No mais, é válido dizer que neste presente estudo, o contexto de trabalho é representado pela análise do desenvolvimento das atividades dos colaboradores envolvidos dentro de uma organização militar.

Por conseguinte, o quadro abaixo descrito no estudo de Freitas (2006, p.108), simboliza graficamente como se interligam os aspectos supracitados que representam o objeto de investigação da Psicodinâmica do trabalho.

Figura 1: Representação de ligação com os elementos que constituem o objeto de investigação da Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: FREITAS, 2006, p. 108.

2.2 O trabalho militar e a dinâmica do prazer e sofrimento

Os militares possuem seus valores bem definidos. Elementos como o cumprimento com o dever, a lealdade e a probidade são alguns pelos quais eles usam para se caracterizar. No entanto, por vezes, isso se confunde e faz com que alguns trabalhos desenvolvidos pelos militares demandem em demasia deles. Isso pode ser reforçado no momento em que fomenta fatores agravantes da saúde, assim como doenças. O militarismo é um exercício profissional que exige um preparo contundente físico, mental/psíquico, e de habilidades no manuseio dos instrumentos tais quais como armas

brancas e de fogo (e brancas) no geral, para cumprirem com o seu dever (Dorneles, Dalmolin & Moreira, 2017).

Na ausência do preparo citado acima e onde o ambiente ora a qual ele trabalha também não provê recursos para o enfrentamento destes fatores agravantes da saúde, o militar se vê exposto diante de críticas consequências como sensações de frustração, com falta de ânimo ou disposição para desenvolvimento das tarefas, densa insensibilidade emocional e, por vezes, se comportando agressivamente com colegas de trabalho, conforme Jesus et al. (2016). Ainda, segundo os autores, considerando que o perfil profissional dos militares, este caracterizado pela cultura advinda da organização militar, os colocam em constante pressão emocional, em estado de obrigatoriamente estarem sempre disponíveis consequentemente em escalas desgastantes de trabalho quando necessitam tirar 24 horas de serviço, também se traduzem através de contatos interpessoais ríspidos e uma pluralidade de elementos aos quais são favoráveis para o desenvolvimento de doenças psíquicas e comportamentais de diferentes níveis.

Desde o recrutamento dos militares, pelo qual é o início da incorporação por parte destes novos recrutas à cultura militar e de todos os elementos descritos anteriormente pelos quais compõem os valores destas organizações, o trabalho se mostra intenso. Com o tempo, constrói-se uma subjetividade peculiar diante daquele soldado, esculpida em razão da obediência às vontades da organização e daquele que ali executa o cumprimento da ordem. Com a normalização destes comportamentos, perdem-se quaisquer atos de resistência ou renúncia, e o resultado é um sujeito focado em cumprir com aquilo que lhe foi mandado realizar sem sequer contestar o motivo pelo qual ele está executando aquilo. Seu corpo, já treinado constantemente e uniformizado, conformado com os mecanismos disciplinares. E, para a fidedignidade do cumprimento das ordens, estão ali os superiores autorizados e prontos para exercer a vigilância, a aplicação direta (e indireta) das sanções em detrimento de quaisquer erros cometidos ou até mesmo por atitudes que nem são cabíveis de punição, aos servos da organização militar (Canneti, 1995; França e Gomes, 2015).

Ao garantir o zelo pela segurança dos cidadãos, o bem-estar e toda a gana pelo treinamento e esforço para a realização destes, os militares são vistos como heróis por uma parcela da sociedade. Título este, responsável pelo preenchimento do vazio narcisístico que habita estes colaboradores, conforme já expresso por Dias (2020) neste estudo. Diversas vezes colocados em situações em que é preciso superarem a si e ao

cansaço extremo para garantir que seu trabalho seja bem feito, ao qual ele identifica que esteja executando o cumprimento de um dever, sendo este dever, ligado à sociedade. Em pesquisa realizada por Silva (2012), descobre-se que a patente do militar lhe abona de algumas consequências em comparação àqueles na parte debaixo da hierarquia. Para reforçar este argumento, a pesquisa ainda mostra que quanto maior a patente, menor é o esgotamento/exaustão emocional. Conclui-se que a determinação, força de vontade e o rompimento das barreiras do sofrimento são compensadas com ascensões de cargos, cada vez menos exposição ao sofrimento e mais proximidade ao estonteante título de herói (Winter e Alf, 2019; Silva, 2012).

Estudos como o de Dias (2020) e o de Ferreira (2016) expressam que, organizações militares são regidas pelas suas normas, as quais são bem definidas com relação à organização do trabalho, pelos seus níveis de hierarquia verticalizados, ou seja, é uma estrutura baseada em militares superiores e inferiores uns aos outros, e também são regidas pela prescrição da conduta de cada militar, dado que aquele deve se adequar e se padronizar às vontades da organização e de seus superiores. Todo esse modelo de gestão tem como um dos seus principais eixos os discursos organizacionais, aos quais são responsáveis pela criação de imaginários e idealizações do militarismo, garantindo que os militares busquem cumprir seu trabalho conforme os ideais da organização, ou como é comumente identificado para eles, “garantindo o cumprimento de seu dever”. Entretanto, tais elementos como a hierarquia, quando usada de maneira para coibir; a pressão psicológica; o uso da autoridade ou da força para disciplinar os militares; o uso inapropriado do poder, entre alguns outros elementos, tendem a assumirem formas de dominação do sujeito, este sendo o militar, e ocasionando um possível adoecimento mental.

Nesse discurso, Winter e Alf (2019) realizaram uma pesquisa com profissionais militares no Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa apontou que o trabalho desenvolvido por eles apresentou indícios de prazer e também de sofrimento. O estudo aponta que um dos indicadores de prazer foi a autonomia no cumprimento das atividades que precisavam ser feitas fora do ambiente de trabalho; em contrapartida, os indicadores de sofrimento identificados foram o uniforme que os militares usam, que alegaram ser desconfortável e também que o quadro de funcionários causava descontentamento. As autoras ainda identificaram a existência de estratégias de mobilização responsáveis por mitigar o processo de sofrimento e que essas estratégias poderiam ser descritas pela

resiliência e pela não verbalização do sofrimento pelos militares, dentre outras características.

Marçal et al. (2020) também analisaram as vivências de prazer-sofrimento de militares, entretanto, agora na região Norte do país. Os autores concluíram que a organização do trabalho foi aspecto chave na leitura das vivências de prazer-sofrimento e que questões como o reconhecimento, a precarização, a burocracia e a cooperação são elementos que podem desbalancear essa dinâmica. A deficiência das condições de trabalho como a precariedade da estrutura oferecida para os militares desenvolverem seus trabalhos, assim como a ausência de treinamentos também foram elementos destacados envolvidos nesta dinâmica. Os autores igualmente notaram que as estratégias de mobilização ou, como utilizaram, “estratégias defensivas”, existem e são utilizadas para amortecer o enfrentamento ao trabalho real e conseqüentemente o sofrimento ocasionado pelo mesmo, e que as principais estratégias foram a ironia e o humor.

No trabalho desenvolvido por Toassi (2008), notam-se aspectos que apresentam questões relacionadas às vivências de prazer e sofrimento. No referido trabalho, a autora conduz seu estudo sobre militares do estado do Rio Grande do Sul. Os militares estudados veem como uma das principais fontes de “prazer” no desenvolvimento de seu trabalho a questão da sua remuneração, destacada pela autora como “prazer remunerado” (Toassi, 2008, p.19). Para eles, sua remuneração é tida como meio de sobrevivência de si e de suas famílias, entretanto, também entendem ser um indício de reconhecimento e forma de alimentar sua autorrealização. Em contrapartida, o “sofrimento” visto no trabalho desenvolvido por estes militares apresentou-se diante dos eventos imprevisíveis que ocorrem em suas vidas na organização. Deparam-se com desastres e, conseqüentemente, mortes; convivem com ameaças e perigos; têm que lidar com pressões e exigências no cumprimento de seu trabalho; situações desgastantes e de longa duração, às quais mesmo com sua intervenção, acabam tendo resultados negativos. No entanto, o meio pelo qual eles procuram criar estratégias de mediação das questões supracitadas é através do profissionalismo. Usam isso como justificativa para que situações adversas não os abale, sendo assim, lhes permitindo continuar cumprindo seu ofício.

Outro estudo que caminha no mesmo sentido é o de Bezerra, Minayo e Constantino (2013). Elas analisaram situações de mulheres militares no desenvolvimento

de seu trabalho acerca de aspectos que comprometem sua saúde. Assim sendo, as autoras identificaram que essas militares entendem que um dos aspectos que o prazer pode ser manifestado é através da ajuda que elas oferecem às pessoas, trazendo para si uma espécie de realização profissional. As militares também apreciam o fato de estarem integradas à corporação militar, para elas, é um sonho realizado. Por fim, também destacam a questão da estabilidade no emprego proposta pela organização como benéfica a elas. No que tange a questão do sofrimento, as autoras separam as militares por patentes para apresentarem os resultados. As praças, destacaram o pouco acesso à direção da organização, a maior exposição ao assédio e o maior grau de obediência às ordens, regulamentos e punições; as oficiais, a densa carga horária de trabalho, o acúmulo de funções, etc.; as unidades operacionais, o cumprimento de atividades mais pesadas; e as unidades de saúde, o pouco reconhecimento e a grande carga de trabalho. Com isso, as militares destacaram que as formas mais comuns de mitigar seu grau de sofrimento é através do exercício físico, da família e dos amigos, e de atividades de lazer (dançar, ouvir música, viajar, etc.).

Além das situações que deixam o militar em estado de cansaço demasiado e das atividades militares exercidas de forma intensa, elementos estes aos quais prejudicam a saúde mental e física dos militares, um dos elementos que não só o afeta, mas também toda sua família, é seu perfil nômade. O militar está em constante mudança através de transferências por parte da organização para diferentes regiões do país e essa transferência pode ser feita até mesmo para lugares com baixas condições de moradia, apresentando pouca ou nenhuma estrutura de apoio familiar. Tendo isso como aspecto, diversas condições são ocasionadas como: dificuldade em construir patrimônio; filhos com a educação prejudicada e com possibilidades evidentes de não conseguirem concluir seus estudos em uma só escola, afetando também seu convívio social para com seus amigos/colegas de escola; o cônjuge do militar acaba tendo dificuldades em conseguir algum emprego fixo ou de conseguir um, ainda mais devido às grandes taxas de desemprego no país; e, por fim, a família possui relações pouco duradouras com outras pessoas fora do ambiente de trabalho (Silva, 2012).

Portanto, a organização e a família de casa passam a se tornar uma só. Os militares e a família do militar se unem e se transformam em um “Família Militar”, conforme expresso por Silva (2013, p. 863), o que acaba minando a privacidade e o conceito da palavra. Todo e qualquer discurso familiar acaba envolvendo a organização e

a família como um todo, ocorrendo involuntariamente uma ocupação do espaço domiciliar. Por vezes, o militar passa mais tempo em sua instituição do que com sua família, em casa. A instituição se coaduna na casa de seu colaborador a ponto de fazer com que a vida e a rotina de seu cônjuge sejam parcialmente vinculadas à profissão do militar, sem haver qualquer escolha do cônjuge ou dos filhos em fazer parte disso. Esse estilo de vida militar é reforçado e delineado através dos estudos de Silva (2013), sendo que:

a) a ideia de que a mulher (esposa) deve “acompanhar o marido”, pelo fato de que o militar (em especial o oficial de carreira) tem como característica o ethos nômade (movimentação pelo território brasileiro a cada dois ou três anos) e, portanto, a família viveria em trânsito constante; b) a ideia de que a mulher, mesmo que exerça uma profissão ou trabalho, deve ser uma “boa” mãe e esposa, deve manter a família unida, administrando quase que sozinha os cuidados com a casa e os filhos, para que o marido desenvolva a sua carreira; c) a esposa ter que, em determinados momentos da carreira do marido, assumir papéis “públicos”, como organizar eventos para promover a integração da “Família Militar” e participar de organizações filantrópicas; d) a presença da esposa em todos esses eventos; e) uma convivência “cordial” e “solidária” com outras famílias de militares; f) um controle e comedimento de palavras e condutas, isto é, uma vida discreta e sempre “com muito cuidado” para que “não se fale demais” e não se comprometa a carreira do marido; g) uma vigilância das e entre as próprias esposas como forma de evitar posturas tidas como “inadequadas”; e h) uma conduta que deve seguir similitudes em relação ao modus operandi das relações profissionais do cônjuge [...]. (Silva, 2013, p. 869).

Conclui-se que a organização militar acaba comprometendo o espaço e a privacidade do militar e sua família, até mesmo dentro de sua casa, geralmente um lugar de descanso. A vida militar não mais se limita só para quem trabalha lá, mas afeta também seus parentes sem que consigam manifestar uma escolha.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Visando esmiuçar os meios pelos quais foram necessários para que esta pesquisa pudesse ter desenvolvimento. Para isso, será abordado aqui as características e percursos metodológicos, junto algumas definições, e também serão traçados os perfis dos participantes que integraram esta pesquisa. Partindo-se da

premissa de que, segundo Minayo et al. (2008, p. 14), “a metodologia corresponde ao caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade”. Sendo assim, a metodologia indica as ligações pelas quais a pesquisa moldou seu quadro teórico, além dos seus objetivos de estudo (Minayo et al., 2008).

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Assumindo que o intuito desta pesquisa é exercer a análise, de forma interpretativa da realidade, trazendo consigo a produção de conhecimento e envolvendo uma situação complexa, concernente do entendimento das particularidades do comportamento de um indivíduo, entende-se que a natureza desta pesquisa é qualitativa. Reforça este argumento compreender que estudos de natureza qualitativa envolvem as convicções subjetivas das pessoas que participam das pesquisas, sendo assim, podendo confirmar por si só as hipóteses elencadas pelo pesquisador, fazendo com que a pesquisa para desmistificar as ações no que condiz “ser” humano (Dias, 2020; Rey, 2005; Richardson, 2017; Minayo et al., 2008). Com isso, é inteligível associar esta pesquisa com a natureza qualitativa visto que a mesma tem por objetivo o estudo das vivências de prazer e de sofrimento dos colaboradores de uma organização militar e, para isso, faz-se necessário uma imersão profunda diante de todos os aspectos variáveis envolvidos na busca de expressar através deste estudo o que vivem no trabalho.

Ainda, cabe dizer ser uma pesquisa que se dedica ao conhecimento profundo e detalhado de seu objeto de estudo, sendo do tipo exploratório-descritivo. Este método permite que o pesquisador possa fazer o recorte de um determinado universo (criando-se a unidade de um grupo, representado pelos participantes da pesquisa), que no caso deste estudo é o dos militares, e possibilita inferir uma perspectiva o suficiente para se poder generalizar, de certa forma, ou ao menos para que construir o início de um estudo futuro mais aprofundado, sistemático e completo. O método adotado para essa pesquisa permitiu que mesmo que o problema de pesquisa tenha determinado nível de complexidade, o estudo se torna flexível, permitindo que sofra alterações sem mudar a essência da pesquisa em sua totalidade (Tejada, 2001; Bardin, 2016; Vergara 1998). É uma pesquisa do tipo exploratório-descritivo, pois

envolve tanto os elementos de uma pesquisa exploratória, tais como o levantamento bibliográfico; e, entrevistas em que os participantes possuem experiência diante do problema de pesquisa; quanto elementos que envolvem uma pesquisa descritiva, como o estudo delineado das características das pessoas que aqui estão sendo estudadas (Gil, 2002).

3.2 Caracterização dos participantes do estudo

Esta pesquisa foi realizada com a colaboração de 12 militares, que se submeteram a entrevistas semiestruturadas. Foram entrevistas feitas no Distrito Federal e que tiveram tempo médio de cerca de 35 minutos. Buscou-se ainda não identificar os entrevistados, motivo pelo qual definimos apenas o quadro abaixo para efeitos sócio-demográficos. Para isso, os entrevistados se caracterizam por:

	Sexo	Tempo de Carreira
Entrevistado 01	M	8 anos
Entrevistado 02	M	<i>não informado</i>
Entrevistado 03	M	30 anos
Entrevistado 04	M	37 anos
Entrevistado 05	M	7 anos
Entrevistado 06	M	1 ano
Entrevistado 07	M	<i>não informado</i>
Entrevistado 08	M	<i>não informado</i>
Entrevistado 09	M	7 anos
Entrevistado 10	M	<i>não informado</i>
Entrevistado 11	M	1 ano
Entrevistado 12	F	8 anos

3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Entendendo que a natureza desta pesquisa é qualitativa, foi plausível que a escolha pela qual os dados fossem coletados seria através de entrevistas semiestruturadas, meio pelo qual pode-se fazer a coleta de dados dos sujeitos da pesquisa. Foi escolhida a entrevista, pois permite fornecer dados que representam a realidade dos entrevistados, como suas ideias, crenças, comportamentos, maneiras de sentir, viver, etc., sendo assim, compreendendo dados subjetivos e personalidades variadas de cada entrevistado. (Minayo et al., 2008). Ainda, se configura como uma técnica privilegiada de comunicação, pela qual se caracteriza como uma conversa com a finalidade de construir informações pertinentes para o pesquisador e para seu objeto de estudo. Sendo assim, essa construção de informações valoriza para o estudo cada detalhe do que é apresentado ali como dado, procurando assimilar os elementos que compõem o meio pelo qual os entrevistados dão sentido ao ambiente que vivem (Minayo et al., 2008; Flick, 2002; Ferreira, 2016). Além disso, Goldenberg (2004) elenca várias vantagens pela qual o método de entrevista possui, onde algumas delas serão vistas com mais clareza adiante neste trabalho:

1. Pode coletar informações de pessoas que não sabem escrever;
 2. As pessoas têm maior paciência e motivação para falar do que para escrever;
 3. maior flexibilidade para garantir a resposta desejada;
 4. pode-se observar o que diz o entrevistado e como diz, verificando as possíveis contradições;
 5. instrumento mais adequado para a revelação de informação sobre assuntos complexos, como as emoções;
 6. permite uma maior profundidade;
 7. estabelece uma relação de confiança e amizade entre pesquisador-pesquisado, o que propicia o surgimento de outros dados.
- (Goldenberg, 2004, p. 88).

Portanto, é conclusivo que a entrevista é um meio de coleta de dados flexível e de fácil ajuste perante as circunstâncias, conforme Richardson (2017). Embora mesmo que a entrevista já tenha questões pertinentes ao tema, ela permite que o pesquisador possa ir alternando a abordagem para que os participantes da pesquisa possam ter mais liberdade em sair um pouco do roteiro e, com isso, podendo

proporcionar ao pesquisador informações valiosas, tais as que são ditas no ato da entrevista que não estão previamente planejadas, onde talvez não pudessem ser coletadas caso a mesma fosse mais engessada e em uma sequência de perguntas e respostas superficiais (Tejada, 2001; Dias, 2020). Por isso, decidiu-se que a coleta dos dados deste trabalho seria através de entrevistas semiestruturadas.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Dado que o meio pelo qual se coletaram estes dados foi a partir de entrevistas semiestruturadas, a análise desses dados foi através da análise de conteúdo, dado que a mesma seja a metodologia que maior possua harmonia com as contribuições pela qual a escola dejouriana pôde proporcionar, escola está sendo a principal motivadora e influenciadora do estudo apresentado aqui, nesta pesquisa. Isso se justifica através do fato de que o método de interpretação dos dados característicos da análise de conteúdo é coeso com o método de pesquisa da escola dejouriana, onde existia uma predominância na escuta do discurso do sujeito, ora estudado, com suas nuances e características apresentadas quando possuía lugar de fala (Tejada, 2001).

Para a análise deste trabalho se fez necessária a análise de conteúdo, metodologia compreendida, segundo Bardin (1977, p. 42), como um “conjunto de técnicas para análise das comunicações”, que se realiza através de “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens e indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”. Corroborando com Bardin, Berenelson (1954, p. 18) também procura descrever o que é a análise de conteúdo, sendo “[...] uma técnica de pesquisa para a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”. Ou seja, em resumo, é o ato de analisar o conteúdo que aquela entrevista proporciona de maneira científica, abordando desde os dados que estiverem explícitos até os menores detalhes de comunicação que possam ser percebidos.

Com isso, é possível descrever que as principais características pelas quais a análise de conteúdo pode ser resumida seria a objetividade, a sistematização e a inferência. A objetividade se constrói a partir da explicitação das regras e dos

procedimentos utilizados em cada etapa do processo de elaboração de uma pesquisa, bem como cada tomada de decisões; a sistematização diz respeito à necessidade de análise de todo o material, seja bibliográfico ou não, antes de o pesquisador fazer o teste de suas hipóteses, e que o material analisado não deveria compor somente os que reforçam o problema de pesquisa; por fim, a inferência se molda a partir da “operação pela qual se aceita uma proposição em virtude de sua relação com outras proposições já aceitas como verdadeiras”. (Richardson, 2017, p. 224; Bardin 1977).

Sendo assim, salienta-se que a análise de conteúdo reparte a análise dos dados em pré-análise, fase que corresponde à seleção do material que sustentará a análise e da definição de diretrizes; em seguida, vem a exploração do material coletado e nesta etapa o pesquisador segue as diretrizes anteriormente estabelecidas; e, por fim, o pesquisador começa a trabalhar de maneira mais sólida com esses dados, permitindo-lhe inferir sobre os resultados e confirmando hipóteses ou não (Vergara, 2005). Para isso, os resultados serão trabalhados para serem exibidos em categorias. Essas categorias se configuram por “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento do gênero[...]” (Bardin, 2016, p.147). Classificar os elementos envolvidos nos resultados é uma maneira de observar a semelhança entre eles e procurar agrupá-los.

Em resumo e de maneira mais inteligível, os dados aqui coletados serão divididos e trabalhados em categorias, sendo elas “o trabalho militar em uma organização militar” e “vivências de prazer e de sofrimento no trabalho”. Na primeira categoria, se busca esclarecer como se constitui o trabalho na organização militar e os aspectos que o envolve. Adiante, a segunda categoria se objetiva em trazer à tona como as vivências de prazer e de sofrimento se relacionam com o trabalho militar. Entende-se que estas categorias expressam bem o que a pesquisa deseja alcançar, uma vez que abordam os principais aspectos aqui discutidos. Portanto, o conteúdo supracitado é suficientemente conclusivo para informar o porquê a análise de conteúdo é ideal para a discussão do tema aqui trabalhado.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Conforme apresentado até aqui, pôde-se entender que a dinâmica do prazer e sofrimento é um assunto difundido em várias pesquisas que se apoiam no estudo do indivíduo perante ao trabalho. Contudo, também é uma dinâmica presente na vida militar. Sendo assim, essa presente categoria objetiva-se apresentar o que foi expresso pelos militares através das entrevistas, buscando entender como a dinâmica do prazer e sofrimento se sustenta no desenvolvimento do trabalho desses militares, além de externalizar a forma pela qual eles constroem as estratégias de mediação do sofrimento. Ainda, as entrevistas permitiram elucidar a maneira de como funciona a rotina militar, compreender como se conceituam o prazer e o sofrimento no trabalho na ótica deles, bem como os aspectos lhes fazem vivenciar aquilo, além de alimentar o debate diante de vários pontos que serão vistos aqui, nesta categoria.

4.1 - O trabalho em uma organização militar

Como em toda organização, a organização militar também possui suas características únicas e uma dessas particularidades é sua cultura forte. Essa cultura é responsável por estruturar a maneira que compõem o trabalho na organização e através dela, a organização objetiva-se em fazer com que os militares incorporem os valores, tidos como centrais. Aqui será abordada de maneira mais evidente como a cultura militar constrói as dimensões da organização do trabalho, como se constituem as condições de trabalho apresentadas pela organização militar, além de mostrar como funcionam algumas relações socioprofissionais. Ainda, é válido lembrar que essas dimensões compõem o aspecto do contexto de trabalho, conforme embasado pelo estudo de Freitas (2006), bem como os de Ferreira e Mendes (2003) e Ferreira e Mendes (2008).

Para fortalecer esse argumento, será apresentado que o militar perpassa por um longo processo de identificação com as crenças assumidas da organização, e esse processo lhes capacita, de certa forma, a trazer harmonia para a relação entre os sacrifícios pessoais e as ações em prol da constante manutenção pela permanência da organização (Brito e Pereira, 1996). Esse processo se traduz através de vários fatores que cooperam para o sucesso desse objetivo. A começar pelas normas e regras básicas de disciplina militar que agem como um choque cultural àqueles que nem sequer tinham algum traço militar ou que tinham poucos. Alguns militares entrevistados destacam o

quão significativo são os valores militares para a construção dos elementos que compõem a organização.

[...] começa a aprender a sair da vida civil e aprender a doutrina militar, que é acordar cedo, arrumar a cama, sair para tomar o café, tudo em fila e tudo organizado, todo mundo sentado e direitinho tomando o café. Tomou o café, primeiramente é o tal da alvorada, que você acorda cedo, a pessoa vai para o pátio e vai entrar em forma, aí depois vai ter a apresentação dele, que é para continuidade das instruções para qual ele tem que aprender as diretrizes da organização, a doutrina, para aprender como é ter o respeito, ele vai ter todo um curso de aprendizado do que é a instituição e dentro do primeiro ano, ele vai aprender a fazer as outras coisas, que é a ordem unida, continência quando passar uma pessoa, porque um cabo ali passando por ele, ele tem que prestar continência, não é dando “soquinho bonitinho”, prestar a continência ali para o mais antigo, entendeu? Todo e qualquer lugar que você entrar em repartição, você presta continência e pede licença para entrar, porque senão você pode ser repreendido em questão do respeito, porque é uma questão de respeito, você não pode entrar sem prestar o respeito em qualquer lugar, só que lá a doutrina ela é mais exigida. Ali você vai aprender a mexer com as armas, pegar guarda, tirar guarda e no decorrer disso tudo, esse é o início de um soldado. (Entrevistado n°2).

A organização, a pontualidade e a hierarquia. [...] eu sempre comento com todo mundo que o serviço é um caso à parte, caso eu tivesse que tirar serviço, não ia ter problema comigo, eu cumpriria, porque a gente recebe para isso, nós somos militares. E lá, todo ano a gente reengaja, ou seja, a partir do momento que você assina o contrato lá que você quer reengajar no outro ano, você assume todos os riscos e também todas as responsabilidades. Você é obrigado a tirar serviço, não adianta. O compromisso 0 do militar é o serviço, é a organização. Você está lá porque quer e todo trabalho tem os sacrifícios... Eu necessito do meu serviço e se meu serviço necessita de mim é porque eu faço render o meu serviço e a partir do momento que eu faço render o meu serviço, eu valorizo o meu salário e valorizo o meu ser como pessoa. (Entrevistado n°8).

O Entrevistado 2 utiliza bastante a palavra “doutrina”, uma palavra que tem seu sentido ligado a um conjunto de ideias alinhadas em um determinado sistema. Ter utilizado essa palavra remete que a organização militar molda o militar ao ponto que ele adquire características de comportamento advindas da própria organização, ou seja, que aquelas ideias constituídas na doutrina militar farão parte daqueles que trabalham ali,

formalizando seu comportamento. Enquanto isso, o Entrevistado 8 reforça alguns traços que ele desenvolveu desde que entrou na organização. Quando a cultura militar começa a enraizar o militar, ele começa a demonstrar um comportamento frente ao que ele aprendeu na organização. Conforme o militar vai passando seu período lá dentro, esse comportamento começa a se tornar padrão em sua vida e, curiosamente, não são casos isolados. Fortalecendo esse argumento, as seguintes falas podem elucidar de maneira mais concreta.

Você acaba adquirindo um reflexo. Ser militar são questões de organização, cumprimento de horário, disciplina, senso de responsabilidade e essas coisas... São adquiridos reflexos, não tem jeito, se leva para tudo. Se você vai fazer uma faculdade, você se preocupa muito no horário na faculdade. Questão de trabalho você não deixa nas costas do companheiro, são essas coisas, questão de disciplina. Respeita mais o professor, você respeita mais aquelas pessoas de certa sentença hierárquica, não legal, mas sobre moral. Então, o reflexo você leva. (Entrevistado nº10).

[...] principalmente de ser mais disciplinado a muitas coisas e também questões do dia a dia, por exemplo, quando você toma cuidado com a sua aparência pessoal durante o serviço, questão de chegar no horário, cumprir o horário, disciplina mesmo que eu falo, porque até hoje isso são coisas que eu carrego e são coisas que foram muito benéficas, então eu pessoalmente, embora seja um serviço que eu falei que tem seus lados negativos, mas é algo que para mim acrescentou muito. (Entrevistado nº11).

O perfil profissional dos militares vai sendo formalizado e cada vez mais se percebe um padrão. Esse padrão de conduta fica mais evidente através do estudo de Brito e Pereira (1996, p.156), onde destacam que a construção da identidade militar, com todo aprendizado das normas e valores, é um processo alimentado principalmente por “rituais socializadores”, sendo a “hierarquia e a disciplina”. A “hierarquia” é simbolizada principalmente pelo respeito aos superiores, demonstrada pela submissão de servirem às ordens dos superiores. Esse respeito, em princípio, é obrigatório, mas com o tempo, os militares já o fazem naturalmente ao ponto de trazerem consigo para a sua vida pessoal. Enquanto a “disciplina” se constrói na relação pacífica com a submissão.

Essa transição ocorre de maneira contínua e o principal objetivo dela é que o militar se submeta aos princípios da organização militar. Para isso acontecer, o superior

imediatamente daquele militar tem papel fundamental. Diante disso, adotam uma atitude de controle tal qual é exigido pela organização.

[...] quando chegava um superior lá, já tínhamos que falar “boa tarde, senhor!”, “tudo bom com o senhor?”, “posso ajudar o senhor?”... tinha alguns que nem falava nada, mas tudo bem. [...] Mas superior é assim, não podem nem falar nada porque senão os caras já perguntam se tu está na quebrada ou coisa assim, nem gesticular você pode. O superior parou ali, você presta continência, na posição de sentido e pede “permissão para falar com o senhor”, e você só pode falar se ele disser “permissão concedida!”. Daí ele pode falar para você entrar em posição de descansar, que aí você abre as pernas e coloca o braço para trás, mas também sem gesticular, porque se o fizer, ele já pede para você abaixar ali e fazer flexão, acabou. Não pode nem ficar gesticulando, porque a gente tem o costume de falar com alguém e ficar gesticulando a mão, mas lá ou você olha para o cara ou é melhor nem falar. Eu evitava ao máximo falar com gente de patente lá porque os caras botavam mais pressão ali até mesmo se tu gaguejasse. E se falar sem permissão, eles já te esculacham, te perguntam se tu está maluco e já botam você para dar dez voltas no batalhão aí. Eles são muito rigorosos. (Entrevistado nº7).

[...] no período de formação tem um pouco de chateação, mas eu não diria um “desrespeito”, é porque tem que ser daquele jeito. No período de formação, eles arrocham bem, você é xingado e “esculhambado” até o “talo”, mas é só o período de formação. Depois que acaba, volta ao normal. (Entrevistado nº6).

As falas acima ilustram a conduta utilizada pelos superiores para que os militares abaixo deles entendam como funciona dentro da organização. Existe um determinado tratamento negativo ao militar até que ele se adapte ao que a organização deseja e esse processo é responsabilidade direta do superior.

Um ditado interessante e que se complementa com a abordagem da postura adotada pelos superiores em prol da padronização do comportamento militar é o “quem não aprende no amor, aprende na dor”. É um ditado que traz consigo um simbolismo de que àquele que não consegue se adaptar e aprender o que está lhe sendo instruído, acabará cometendo erros, alguns, acompanhados de sofrimento, e, esses erros finalmente o farão aprender. É um conceito que pode ser abordado aqui como o sofrimento imposto àqueles que tendem a não seguir com o cumprimento das normas impostas pela organização e que, futuramente, aprenderão com esse sofrimento. Mesmo

que o militar já tenha esteja treinado, uniformizado e adaptado a disciplina da organização, seus superiores ainda exercem a vigilância e a aplicação de sanções diante dos erros cometidos pelos militares, e em determinados casos, podem vir a puni-los por atitudes que não são cabíveis de punição (França e Gomes, 1995). Essa afirmação torna-se sólida através das falas abaixo.

[...] todo militar quando dá alteração na organização, como não prestar continência, chegar atrasado para formatura de manhã, por exemplo, ao invés de depois de passar por todo esse processo e ir embora no término do expediente, ele fica restrito ao pernoite, não é autorizado a sair. E aí o que acontece com aquele que sofre uma punição em decorrência de alteração, ele tem que ficar a pernoite, agora dependendo da gravidade, ele vai ter que ficar a semana toda e, talvez, dependendo, vai ter que ficar no final de semana, devido a gravidade do que fez. E o pior, vai para a faxina, que geralmente quem faz a faxina é o pessoal que está de serviço. [...] Se o comandante dele achar que tem que ficar mais dias, ele vai ter que ficar. Vai ter que acordar cedo, vai fazer tudo isso... também vai agravando a ficha de alteração dele e o que acontece com essa questão da desobediência, a questão da desobediência, o que acontece é que você não está desrespeitando a pessoa em si, mas o que você incorporou, você fez um juramento ali que você fez que tem que ir até o final. (Entrevistado nº2)

[...] em relação de acordar lá também, é 4 da manhã e a cama toda arrumada, é tudo alinhado. Se tivesse alguma coisa torta lá, é motivo dos caras te forçar, forçar não, uma punição que você ganha, sendo punido por... vamos supor que você arrumou a cama certinha, mas aí o cara lá do seu próprio pelotão senta na cama do cara, bagunça e não arruma. Esses são os famosos conhecidos como as “frutas podres”. (Entrevistado nº7)

[...] um Soldado falou para o Sargento que ele não tinha moral para fazer o que ele estava dizendo, que ele não tinha moral para aquilo, que ele era o pior Sargento dentro da organização, enfim, daí ele foi punido com 10 dias tendo que dormir lá. (Entrevistado nº9)

Embora as relações socioprofissionais (Ferreira e Mendes, 2008) para com aqueles de hierarquia superior possa ser um pouco mais complexa, alguns entrevistados mostraram que as relações com suas equipes de trabalho demonstram um nível de importância significativo, visto que seus pares estão submetidos às mesmas condições

de trabalho e, conseqüentemente, o mesmo tratamento. São pessoas que ali se unem em prol de um interesse coletivo, conforme expresso abaixo.

A melhor possível. Conversamos normal, fazemos piadas, mas tudo dentro do respeito. Sem problema nenhum. Tá sendo super tranquilo trabalhar ali. Nunca tive nenhum conflito com superiores, somente as broncas, mas a gente sempre aprende com elas. Nunca discuti ou levantei a voz sobre isso. (Entrevistado n°9)

Com meus pares, era muito tranquilo. Assim, a gente tinha muita amizade, entendeu? Você acaba fazendo uma amizade irmão mesmo. Agora com os superiores não, a gente já tem mais algo bem reservado, né? Não tínhamos muita intimidade, mas... até para falar, né? É algo bem mais formal, mas com os pares, não, eram como irmãos. Po, às vezes você tava cansado ali e o "brother" falava que iria ficar mais um tempo ali para você, descansa mais um pouco aí. Sempre foi assim, às vezes você tava ali de serviço e percebia que esqueceu o coturno, uma meia, sei lá, aí o cara vai ali e te empresta para você não ser prejudicado. (Entrevistado n°11)

Ainda, outro aspecto que envolve a cultura militar e encorpa a questão da adaptação do militar perante a organização é a questão da rotina de trabalho. Embora tenha sido percebido algumas diferenças na rotina de alguns militares entrevistados, nota-se que mesmo que trabalhem em postos diferentes, possuem traços em comum em suas rotinas. As entrevistas abaixo expressam essa afirmação.

[...] eu faço um "TFM" ali, às 9:30. Depois volta para cumprir expediente, entendeu? Isso geralmente quando não está de serviço. Geralmente você pega um serviço de 24 horas. Entra hoje de manhã e só sai no outro dia na parte da manhã. Na verdade tem que cumprir o expediente até às 16:30. Tem serviço que eu entro às 8 da manhã e também tem alguns que eu entro mais tarde por conta do percurso. Nem sempre durmo em casa. Quando eu pego serviço pela manhã e só saio no outro dia pela manhã, eu não durmo em casa. Normalmente quando não estou de serviço, saio por volta de 16:30, 17:00 horas. (Entrevistado n°5)

Se eu não estiver escalado para nada, nenhuma permanência específica, aí eu vou na missão que for paga. Rastelar, fazer... reformar algo, lavar alguma coisa, cortar alguma árvore... tipo nessas missões nesse âmbito aí. Normalmente a gente chega lá às 7:20, tem que chegar em ponto e ficar em forma com a farda, aí... farda não, uniforme de treinamento físico, aí dá umas 9:00 e a gente termina o

treinamento, a corrida e tal, esporte. Depois disso, tem o tempo lá para banhar e tal, de boa, e depois entrar em forma às 9:15, depois disso vai trabalhar, pagar as missões e o que tiver que fazer. Aí depois, quando dá umas 11 e pouco ali, umas 11:20, 11:30... a gente para para o almoço e às 12:50 já tem a leitura de quem vai estar de serviço no dia seguinte. Depois disso já vai fazer as outras missões. Umas 16:30 acaba o expediente. De vez em quando tem a escala de serviço, que é uma escala praticamente exata. (Entrevistado nº6)

[...] normalmente às 7:30h já estava lá, 8h 'tirava falta' (se apresentava). Nós, Sargentos, tínhamos o TFM (Treinamento Físico Militar), que ia de 8h às 9h. Posteriormente, ia para o alojamento tomar banho, passar a farda, etc., e ficava pronto às 9:30h para ir para a sessão. O treinamento, lá onde eu estava, era mais cada um faz o seu. Fazia sua corrida, sua musculação, tinha dia que tinha bola (futebol), vôlei, mas normalmente o TFM era de Segunda à Quinta, nesse horário que eu falei. Às 9:30 íamos para sessão, desenrolava a parte administrativa [...], e parávamos às 12h, almoçava e depois voltava para o alojamento para descansar um pouco até 13:30h, ou você poderia sair e voltar até 13:30h para 'tirar a falta', novamente. De 13:30 até às 16:45, novamente a parte administrativa e aí 17h tinha o 'toque da corneta' (horário de ir embora), e aí, ia para casa, isso de Segunda a Sexta. Porém, depende de cargo para cargo, de Sargento eram normalmente de 8 dias em 8 dias para tirar uma escala de 24h. (Entrevistado nº1)

Em suma, a cultura militar transparece o quão significativo são seus valores quando entoa rotineiramente a importância do cumprimento com as normas, deveres, etc., que compõem a organização em sua totalidade. Ficou evidente que desrespeitar essa cultura tem consequências que podem variar conforme o grau de desrespeito cometido. Ao longo que o tempo vai passando e a rotina dos militares vai se tornando cada vez mais parte da sua vida, eles adotam os componentes daquela rotina como parte da sua vida, transmitindo a eles uma formalização de seu comportamento junto aos interesses da organização. Essa aderência do militar com a organização é expressa através de sua conduta, demonstrada pela propagação da doutrina militar.

A normalização do tratamento e a maneira como a organização impõe a maneira que os militares devem ser condiciona os militares a, em determinadas ocasiões, conseguirem ignorar algumas situações que lhes causam sofrimento, uma vez que para eles, o que está acontecendo consigo, é um processo natural da doutrina que se instaura naquela organização. Ou seja, a leitura que o militar passa a ter desse tipo de situação é de que o sofrimento é um obstáculo natural em sua jornada.

Ainda, percebe-se que quando os militares que estão no início de sua vida militar e os que já têm mais tempo de caserna são comparados, é possível destacar os traços de aceitação à cultura militar, a personalidade adquirida, a conduta orientada, além dos aspectos que envolvem essa discussão. Isso acontece porque aquele que acabou de entrar, ainda terá um longo caminho de lapidação, envolto pelo contexto de trabalho da organização militar (Ferreira e Mendes, 2008), antes que possa efetivamente mobilizar seu comportamento como o de um militar, assim como os remanescentes.

4.2 - Vivências de prazer e de sofrimento no trabalho

Algumas pesquisas apresentadas neste trabalho exibiram a presença da dinâmica do prazer e sofrimento. Enquanto nos estudos de Winter e Alf (2019) os colaboradores sentiam prazer pela autonomia que tinham e o sofrimento era manifestado pelo descontentamento com o quadro de funcionários, os estudos de Marçal et al. (2010) demonstram outros sentimentos vivenciados em decorrência dessa dinâmica, conforme expresso anteriormente. A realidade é que os fatores que a envolvem sofrem variações dependendo do perfil e do local de trabalho do determinado colaborador estudado. Corroborando com esse raciocínio, a maneira pela qual o sujeito vê o mundo, seus gostos, a forma pela qual se constitui sua vida, como se configura a trajetória de seu crescimento, são diretamente ligados com a maneira que ele interpreta a presença da dinâmica do prazer e sofrimento (Ferreira, 2016). Essas variáveis permitiram, neste estudo, que os militares entrevistados constatassem o que para eles significasse o prazer e o sofrimento e como a organização militar lhes faz vivenciarem esses sentimentos. Sendo assim, para iniciar esse tópico, é plausível apresentar como se constitui o prazer para alguns entrevistados.

É você fazer a coisa por amor! Tipo, não entrar só por diversão ou estar lá para querer status. O certo é o cara estar ali para cumprir com tudo que lhe foi ensinado no recrutamento dele. Defender com a própria vida a pátria, caso aconteça algo como uma guerra. O cara tem que estar disposto para isso. Mas acredito que nem todo mundo está preparado para isso mesmo tendo passado dificuldade na vida, mesmo que o cara tenha se esforçado bastante lá. Ele não está preparado para uma guerra! Aí o primeiro indício de uma guerra hoje,

acho que ninguém comparece. Porque tipo assim, militar hoje em dia tem essa questão aí de status. Status para Facebook, Instagram, essas coisas mais assim... Agora levar isso a sério, não leva. Então para mim prazer no trabalho é o cara acordar disposto e saber que vai enfrentar aquilo todos os dias, mas está ali, com a cabeça erguida. Entre altos e baixos, o cara está lá, firme e forte até o último suspiro dele. Levei o período que fiquei lá como aprendiz, para o cara ser homem, entendeu? Entrei lá como um menino e saí como o homem que sou hoje em dia. Pensamento mais forte, mente mais aberta, aí agora só bola para frente. (Entrevistado n°7).

Olha, dedicação por aquilo que você gosta de fazer, que tem amor por aquilo. Para servir, você precisa gostar, independente se você vai... porque acontece muito das pessoas entrarem não só com o soldado, mas como sargento e outras patentes, aí no meio do caminho eles desistem. Porque ele vai ter educação física, as exigências ali, vão cobrar ele pela missão que passaram para ele, aí ele já fica sendo descartado como uma pessoa, digamos que, não irresponsável, mas que não está atento àquilo que a organização exige e a exigência está sendo cobrada ali 24 horas. Então para servir as forças armadas, primeiramente você tem que gostar e já saber que aquilo ali, você tem que acatar as ordens. Se eu estou em uma empresa privada, falto serviço e fico dando atestado, vai chegar uma hora que o dono da empresa vai te mandar embora, e lá na organização é a mesma coisa, se o cara não quer trabalhar, fica inventando coisa de doença, depois lá é constatado que nada é real, ele vai ser mandado embora. Agora, se ele realmente estiver com algum problema de saúde, ele vai ficar na instituição à mando do direito hospitalar, até o dia dele ir embora. (Entrevistado n°2).

Prazer está associado a se fazer o que gosta, tudo bem que o trabalho é necessário, mas é aquele tipo de trabalho que você pode fazer em que você tem prazer em estar ali, você tem alegria, você sente gosto em estar, você não leva aquilo como se fosse uma tarefa árdua, você sente realmente felicidade em estar naquele local. (Entrevistado n°11).

Pode-se notar que os entrevistados acima possuem um conceito semelhante sobre como identificam o que é o prazer no trabalho para eles. Destacam que o prazer se constitui no amor ou no gosto em servir a organização militar. É acordar disposto a trabalhar, executar as missões que recebe e saber que ali na organização estará sujeito às exigências, para cumprir com o que lhe fora designado. Entendem

que o militar que não possui essas características e que entram por mero *status* ou que entram sem gostar efetivamente da organização, estão fadados à desistência. Alimentando esse raciocínio, alguns entrevistados foram ainda mais objetivos e destacaram os aspectos que envolvem o trabalho que desempenham atualmente que lhes causa prazer.

No meu caso, atualmente e especificamente, perceber que determinado militar pretende fazer um curso pelo mérito dele (vontade de fazer), pensando que lá na frente isso vai trazer um benefício para ele. (Entrevistado nº10).

[...] tem coisas que a gente faz que não é nem a nossa obrigação, que a nossa é só de ficar mandando documento de um lado para o outro, mas não, como o prazo era de dois dias, eu fui lá, passei a tarde e tomei um “chá de cadeira”. Então, tem vários casos, mas não tem coisa melhor do que você chegar na seção ali e você levar uma demanda e conseguir dar um verdadeiro prosseguimento na demanda da pessoa, o que para você pode até não ser urgente ou importante, mas para aquela pessoa é, então depende muito da atitude que você tem que tomar. É muito bom quando você faz mais do que seu dever e quando isso dá resultado, você vê que é algo muito bom e gratificante. (Entrevistado nº4).

Com as falas acima, é plausível concluir que quando eles se sentem bem em estarem ali, desempenham seu trabalho com vontade. A entrevista nº4 pode expressar isso de forma ainda melhor, dado que o entrevistado busca fazer mais do que a função dele pede, para conseguir cumprir com êxito e gratificação o desenvolvimento do seu trabalho. No entanto, o caminho para chegar aonde o militar almeja depende muitas vezes dele mesmo. Esse caminho foi representado através das entrevistas ser chamado “engajar”. É a maneira pela qual descrevem o ato de receber oportunidades dentro da organização, e é tendo isso em mente que para alcançar objetivos maiores, é preciso uma dedicação máxima de si e um determinado foco para conseguir romper as barreiras do sofrimento ocasionados por aquelas etapas (Winter e Alf, 2019). É uma forma que o militar entende que está sendo reconhecido diante do seu trabalho, alimentando a construção de sua identidade e também o poder de sua imagem dentro da organização (Sartori e Souza, 2018; Dias, 2020).

[...] Nós que acabamos de entrar ali usávamos um coturno preto e um gorro na cabeça, além da farda, só que não tínhamos brevê no peito porque não conquistamos nada ainda. Então a gente vai passar por um processo de preparação, de treinamento e ainda, de muito sofrimento. Sofrimento para alguns, maior, para outros, menor, muitas vezes pela vida diária ali que o sujeito já tem. Eu particularmente, por ser de uma família simples e humilde, eu trabalho desde os 7 anos de idade, então essa vida militar não me afligiu tanto. [...]. Agora esse sofrimento, ele é requisito de quem quer alcançar alguma coisa e isso ocorre em outras corporações. [...] para chegar nesse nível, você vai pagar um certo preço para você ter, porque para chegar ao nível de elite, você vai ter alguns sofrimentos. No nosso caso lá, em particular, a gente incorporou em fevereiro de 1991, mas o nosso sofrimento começa muito antes, num processo de depuração, nesse processo de conscrição até que você possa ser indicado para lá. Então começou ali no final do ano de 90 e em janeiro o “couro comeu, comeu feio” e a gente só iria ser incorporado em fevereiro. De fevereiro até junho, “o couro comeu muito mais feio”, até que você passasse todas as etapas de formação básica. (Entrevistado nº3).

Quando eu passei o período na Amazônia, ali é outra característica, outra cultura. O período que eu servi, eu fiquei no estado de Roraima. Me apresentei em Boavista, sozinho. Ficava no meio do nada e eu fui designado para a divisa com a Venezuela, desenvolvendo uma operação e eu servi um ano lá, com um pelotão. Passei um período só, não existia casa muito apropriada, porque só quem tinha direito a apartamento ou casa eram militares de carreira. Eu fui sozinho inicialmente. [...] Também tive muita dificuldade em relação à alimentação, porque lá era muito difícil a alimentação, porque nessa época, muitas estradas não eram asfaltadas. Então ali você já sabia que em um período do ano, era um inverno muito forte e a estrada ficava intransitável. Houve uma vez que eu fiquei 12 dias preso, dentro de um ônibus sem poder sair. Comia o que eu tinha, dentro de uma reserva indígena. Ficava 785 quilômetros afastado e lá era tanta lama, tanta lama, que era caminhão puxando lama, e era complicado. A parte debaixo do ônibus caiu tudo de tanto tentar arrastá-lo. (Entrevistado nº4).

Esses relatos apresentados demonstram um exemplo do treinamento que a carreira militar exige e elucidam o quão a organização prega um preparo físico e mental (Dorneles, Dalmolin & Moreira, 2017). Mostra novamente que o desejo por estar ali é um dos sentimentos que prevalece, visto que, o sofrimento ali passado, exige muito do

militar. Ainda, uma característica vista na fala do Entrevistado 03 é a questão da trajetória que ele teve durante o seu crescimento. O entrevistado explica que o sofrimento, para ele, foi menor que para outros porque já trabalhava desde os 7 anos, ou seja, para ele, a realidade do trabalho árduo foi algo que começou muito cedo, característica essa apresentada por outros entrevistados.

Cara, para mim, eu não vejo como sofrimento porque minha infância foi bem mais pesada e eu achei tranquilo. Eu entrei e quando era criança, trabalhei em roça, roça mesmo, pesado, e para mim a rotina lá o que mudou foi pouca coisa, eu achei normal. Então para mim não foi tão difícil, poderia ficar mais 15 anos. (Entrevistado nº5).

[...] o pessoal que está ali na linha de frente com você, eles “entram na sua mente” para saber se você tem “carcaça” mesmo para enfrentar. Tá ali, trocando tiro com outra pessoa, ou suponhamos que alguém invadiu a base, aí ou você defende o lugar ali onde você está ou você morre, ou então vão te cobrar uma atitude, porque você não chamou alguém... Então tipo, lá eles preparam a mentalidade da pessoa, deixa o cara apto para enfrentar aquilo, tipo, tem várias paradas lá, que servem para o cara ter coragem, ter peito, para enfrentar tudo. Muitos não conseguem, tipo ali, o cara “criado com vó”, qualquer coisa ali já entram na mente dele e ele já enche o olho de água, já quer chorar e vai ver o cara nem passar roupa sabia. Lá eu entrei na organização e já sabia fazer isso tudo aí... acho que com 12 anos já cuidava das minhas irmãs, cuidava delas de boas, aí já entrei lá com uma mentalidade diferente. (Entrevistado nº7).

Esse é um aspecto que deve ser destacado porque mostra um pouco de como a organização pode causar nenhum ou pouco sofrimento para a vida do militar baseado nas particularidades de cada militar. Fica evidente que àqueles que se depararam com uma realidade infantil mais árdua e a questão do sofrimento tornara-se algo mais presente, fez com que a vida militar fosse pouco discrepante do que já teriam enfrentado em suas vidas, sendo assim, não seria mais que uma rotina comum para eles. Ainda, independente de como o sofrimento se apresenta para cada militar, a realidade algumas vezes pode lhes deixar em um estado crítico, como visto nas falas abaixo.

Eu me lembro que a gente tinha instruções diurnas e noturnas e quando a gente era liberado para dormir, a gente ficava o dia inteiro e a noite, perto de duas e meia

da manhã, a gente era liberado para dormir, só que você tinha que chegar no local para cuidar dos nossos pés. Como era uma área muito úmida, se você não cuidasse do seu pé, os pés da gente tudo lascado e machucado, então tinha que chegar e cuidar do pé. Então você ficava ali mais uma hora passando um "hipoglós" no pé, trocando a meia, e depois disso, lá para umas quatro e meia você dormia, só que cinco horas da manhã tocava uma corneta maldita, dando toque de alvorada e a turma de instrutores, monitores, gritando, sacudindo todo mundo. Então eu calculo que durante esses 5 dias, a gente dormiu aproximadamente 4 horas, só que isso tudo faz parte da simulação e eles tentam te aproximar. Tudo isso que te contei até agora tem um sofrimento. (Entrevistado n°3).

Assim, já vi gente chorar lá... teve um cara que tentou se cortar lá com uma faca de pão, aquelas sem dente. Não aguentou a pressão, porque os caras ficam lá falando que "ah, vocês não merecem estar aqui", "eu quero que você vá embora"... mas assim, não tem como você ir embora. A partir do momento que você entrou ali, é um ano completo que você tem que ficar lá, mas também qualquer coisa psicológica, os caras te dispensam mesmo, porque eles veem que se o cara está se comprometendo ali, ele vai comprometer os outros companheiros de farda dele. Outra também é que os caras lá comiam sabão, mano. Só para dizer que era doido e para ser mandado embora. Alguns fingiam que estavam doentes ali só para serem mandados embora. (Entrevistado n°7).

[...] o campo eu tenho certeza é o que mais vai ser o local de cansaço físico e psicológico. Falando sobre o campo, é um treinamento que vai usar táticas de sobrevivência caso o país fique em situação de guerra, ou seja, vai ter que rastejar, vai ter que carregar uma pessoa toda suja de lama por diversos jeitos de carregar, vai ter que ficar pulando, correndo, comer pouco, vai ter horário para comer, beber... dormir ali você só vai ter 2h de sono, no frio, sem coberta, só com o saco de dormir, ainda tem a mochila nas costas e tal, sol quente o dia inteiro... Daí quando não estou no campo, eu tive que me acostumar a dormir de 4 a 6 horas por dia, meu sono só bate com esses horários. (Entrevistado n°6).

O início para muitas pessoas é um dos principais desafios. É plausível identificar que, às vezes, a principal razão pela qual os militares se veem em situações de conflito com aquela rotina, se manifesta através da colisão inicial do militar que acabara de entrar, com a doutrina sólida, antiga e duramente seguida que ali já existe. Dá para ver que um dos principais afetados em detrimento da postura exigida pela organização foi o sono. Enquanto um dos entrevistados constata um duro treinamento de guerra em que teve

somente 4 horas de sono dentro de 5 dias, uma média de 1 hora e 25 minutos de sono por dia, o outro testemunha que só pôde dormir por 2 horas e em uma situação desfavorável, no frio, sem coberta e totalmente exposto.

Entretanto, conforme se transitam os anos, a normalização dessa conduta, faz com que o militar ceda à quaisquer atos de resistência ou renúncia, embora tenha que passar por vezes por momentos de fadiga, cobrança excessiva de disciplina e um alto grau de obediência às regras (Sartori e Souza, 2018). O fruto disso é um militar adaptado e apto para cumprir suas missões, conforme seu treinamento exigiu.

Congruente com o mencionado acima, a questão da disciplina em detrimento da obediência das regras é um aspecto que possui relevância para o militarismo, vide os estudos de Brito e Pereira (1996), já destacados neste trabalho. É mais uma das etapas que a organização militar utiliza para poder impor um controle sob seus colaboradores, além de colaborar com a modelagem destes profissionais. Alguns entrevistados chegam até a citar como devem se expressar dentro da organização e a forma que funciona essa modelagem na prática.

Caso ele (militar) aja contra as regras, se ele passar por um mais antigo e não prestar continência, o mais antigo vai falar para ele que ele passou sem prestar continência, que é para voltar e prestá-la, porque ali é uma doutrina exigida que é basicamente uma reeducação da vida civil para vida militar. Assim, o que ele não faz lá fora de educação, ali a doutrina vai ensinar ele. (Entrevistado n°2).

[...] um problema ali também é que qualquer coisinha, qualquer errinho, já é motivo dos caras te xingarem, te chamar de incompetente, falar que você aprendeu errado, que no tempo dele não era assim e que no tempo dele o cara apanhava para aprender direito... isso aqui a gente pega. Imagina o cara chegar e falar isso para você? Meio que te botando para baixo, sabe? Por dentro você fica ali, se queimando para falar alguma coisa... Se abrir a boca para falar um "A", ou é cadeia ou é uma ficha de transgressão disciplinar", que o cara recebe no documento dele lá e atrapalha ele todinho. Até se for ganhar uma promoção, pode atrapalhar. (Entrevistado n° 7)

Em contrapartida, entende-se que mesmo que a organização trilhe sua vida para enfrentar desafios, ainda que alguns acompanhados de sofrimento, o trabalho pode ser um ponto de construção de identidade e o militar pode usufruir de seu reconhecimento traduzido pelas medalhas, brevês, bonificações entre outras formas de potencializar a

imagem do militar frente ao trabalho que ele desenvolve, ou seja, são vivências de sofrimento que se tornam vivências de prazer (Sartori e Souza 2018; França e Gomes, 2015; Dias 2020; Winter e Alf, 2019). As falas abaixo evidenciam um pouco do que isso significa.

A gente também tinha muita descontração, toda vez que a gente ia pagar, tinha uma razão e quando era externada a razão daquilo, você ria e pagava rindo. Então era um misto de alegria, de dor, sofrimento, mas você sabia que ao final da jornada de todo aquele processo, você ia colocar nos pés um “boot marrom”, ia colocar no peito um brevê prateado e ia colocar cabeça uma boina grená, que são os símbolos da tropa. (Entrevistado n°7).

Existe uma escala de serviço, no meu caso, Oficial de Dia, cujo serviço é destinado a zelar pela segurança e proteger as instalações. Um trabalho bem exaustivo tendo em vista que são 24h00 corridas sem intervalo e no dia seguinte volto para realizar meu trabalho na seção normalmente. O militar lá não tem descanso depois que tira um serviço de 24h00. Também não temos como prever quantos serviços serão tirados por que é uma escala. No entanto, eu gosto muito do ambiente onde trabalho, me sinto útil, feliz e realizada. A área de licitação, a que atuo, capacita muito os militares e isso me traz segurança e crescimento. (Entrevistada n°12).

A fala da Entrevistada 12 apresentou uma atividade desenvolvida na organização que lhe trazia exaustão. Coincidentemente, foi uma característica notada e apresentada em várias das outras entrevistas realizadas. A escala de trabalho se traduz em um trabalho que o militar deve estar ali, subserviente à organização por mais de 24 horas, dado que, logo que acabasse o período de escala, o militar deve obrigatoriamente se prestar à condição de cumprir no dia seguinte, seu expediente diário. Essa disponibilidade que o militar tem que ter perante a organização sem que haja remuneração extra faz parte dos elementos que compõem a cultura militar e é um aspecto que tende a desencadear uma experiência emocional negativa (Dorneles, Dalmolin e Moreira, 2017). Alguns entrevistados se sentiram incomodados com essa questão e alguns até sugeriram mudanças.

[...] só de saber que você está numa escala de serviço no fim de semana, já te traz uma preocupação, aí você já começa a ficar estressado e é questão de você ter aquela demanda, aquela preocupação de não atrasar, de entender o próximo para

não afetar o posto, até às vezes situação de simulação de invasão, no qual pode ser a qualquer hora da madrugada e todo mundo tem que se reunir ali e você tem que dormir de coturno e tudo, pode estar fazendo o calor que for e você tem que dormir uniformizado. Também físico, né? Desgaste físico é você ficar em pé ali o tempo todo no período em que você está ali no posto, tem o peso do armamento e aquilo ali vai te sugando e minando a sua energia. (Entrevistado n°11).

Eu ficava de 8h às 8h, por exemplo, entrava 8h de uma terça e saía 8h da quarta. Vou embora? Não! Isso que era ruim, porque você já tinha que puxar o expediente logo em seguida. Ia tomar seu banho, tomar seu café e 9:00h, 9:30h, já tinha que estar na seção, porque já começava novamente a rotina até as 17h. Tinha como descansar? Sim, você tinha cerca de quatro horas à noite para descansar e durante o dia, não muito. (Entrevistado n°1)

Acho que às vezes uma jornada de você ter que cumprir o serviço de 24h e no dia seguinte você ter que cumprir expediente é um pouco 'ralado' para um pai de família, além de passar, tipo, vamos supor que ele entre num dia 7 da manhã, vai ter que sair só no outro, 5 horas da tarde. Então eu acho que é uma jornada muito grande, creio que poderia ter pelo menos uma bonificação aí, um benefício a mais. São 37 horas seguidas de trabalho, por aí. Outros aspectos, o militar tem que saber que funciona daquele jeito, tipo, questão de barba, andar com o coturno limpo, isso aí se ele não fizer, ele já pede para sair, porque realmente eles pegam no pé, então já é normal. (Entrevistado n°9).

A exposição, por vezes, constante, ao sofrimento, trilha caminho para um sentimento cada vez mais inquietante de desistir do que aquele trabalho tem oferecido ao militar e ele procura vias alternativas para sair dali, embora na organização militar seja obrigatório, ao entrar, cumprir com um certo período de trabalho.

Mediante isso, sujeito ao sofrimento, caso o militar não consiga recursos para poder enfrentar os desafios propostos pelo desenvolvimento de seu trabalho em meta de reduzir aquele sofrimento, identificadas aqui neste trabalho como “estratégias de mediação”, algumas consequências acabam surgindo ao longo desse período de exposição ao sofrimento. Alguns fatores que podem afetar o militar frente a essa questão foram elencados por alguns entrevistados quando perguntados se em algum momento de sua vida na organização, sentiram-se fisicamente ou mentalmente prejudicados e também se chegaram a sentir vontade de desistir de ser militar.

[...] logo no início da carreira, a formação te leva ao limite! Geralmente quando acontece isso, que a pessoa chega no limite, eu era um cara bem mais novo, tinha uns 20 e poucos anos, você passa por muita coisa, então, hoje se eu passar por uma situação semelhante, seria muito mais desgastante. Dá para passar, mas você vai no limite. Uma situação que passei, mesmo já depois de formado, alguns exercícios que a gente fazia no trabalho operacional, digamos assim, eram exercícios que você passava a semana inteira sem dormir e caminhava dia e noite, e cumprindo missões, fazendo treinamento, então isso se desenvolveu muito. (Entrevistado nº10).

[...] no período básico, porque às vezes você está no campo, naquela parte de mato e às vezes fica uma semana e é bem complicado. Então teve um momento em que eu pensei em desistir, já não estava aguentando... Mas você não tem opção, né? É continuar e pronto. (Entrevistado nº11).

É perceptível que em dados momentos a rotina militar e todos os elementos que a envolve tenham aspectos que desafiam a resiliência dos colaboradores da organização que ali estão envolvidos. Embora sucumbam à força de vontade da organização, conseguem construir estratégias de mobilização do sofrimento e é a partir delas que eles adquirem a capacidade de tornar menos intensa a pressão sofrida, metamorfoseando o sofrimento em prol do prazer e bem-estar no trabalho.

As entrevistas permitiram entender como se constituem algumas dessas estratégias, influenciam a vida militar e ajudam a entender como os métodos de repressão podem ser absorvidos. Assim sendo, a perspectiva coletiva de trabalho se mostrou ser uma das principais estratégias de combate aos desafios enfrentados na organização.

Me motivo porque é um ambiente de trabalho muito bom, muitos colegas também, entendeu? Muitos amigos... Daí se torna um lugar prazeroso de você ir encontrar seu amigos, dividir muitas coisas do dia a dia. Acaba sendo bom porque lá você tem duas famílias: você tem a de casa e tem os amigos de lá que fazem parte, praticamente, da sua família, entendeu? (Entrevistado nº5).

A gente tem duas famílias, é de casa, é de sangue, porque ali os caras sangram juntos, ralam juntos, ali o cara passa a chamar o outro de irmão. (Entrevistado nº 7)

Chegam a usar a “família”, como simbolismo dessa relação e, por falar nisso, a “família militar”, acabou sendo um termo que foi densamente utilizado nas entrevistas. A referência usada pelo Entrevistado 7 demonstra que se aproximam em decorrência do “sangue” que derramaram juntos, às vezes, não literalmente, mas nas duras batalhas que por ali enfrentaram durante suas jornadas na organização. Essa relação mostrou-se ser um importante fator de motivação para continuar vigorando dentro da organização, dado que seus pares prestam um auxílio expressivo através do “sofrer junto”. Trata-se de uma cooperação voltada para combater os aspectos que envolvem os tipos de dominação impostos pela organização (Mendes et al., 2007). Assim sendo, expressam a construção desses laços da seguinte maneira.

[...] às vezes a gente fala muito que se formam duas famílias, a família que se constituía lá dentro e a família aqui fora, nós usamos muito o termo “família militar”. A família militar passa a ser mais presente na sua vida devido ao seu dia a dia, devido ao trabalho que é muito mais coisas, as formaturas que acontecem dentro da organização, também de outra unidade que você tinha que ir. (Entrevistado n°2)

[...] e assim, eu prometi para mim mesmo que nunca mais voltaria naquele lugar, então você imagina que seja uma atividade muito dura, mas isso tudo fez parte de mim, da minha formação. Só que desse período, eu ainda tenho uma turma boa ainda dessa época e a gente se congrega, a gente faz encontros, reuniões, e é uma coisa que, o soldado ali particularmente o paraquedista, assim como eu falei de outras tropas, guardamos um orgulho muito grande da conquista. Sofrimento, orgulho e prazer. (Entrevistado n° 7)

A fala do Entrevistado 7 demonstra de maneira mais evidente como é significativa e duradoura a relação que eles possuem dentro da organização. Embora ele tenha passado por um período de juramento a si mesmo que nunca mais voltaria ao local de um determinado treinamento árduo, ele e aqueles que passaram pela dureza daquele momento criaram laços que duram até o presente momento. Essa relação de “Família militar” condiz bem com os estudos de Silva (2013). A autora explora de maneira mais objetiva o conceito da família militar e conclui que, por vezes, ela se torna tão influente na vida deles ao ponto de tornar tênue a linha que envolve a família de casa e a família feita na organização.

Ainda, assim como utilizam a união do grupo para se motivarem frente às diversas dificuldades, também possuem maneiras subjetivas de conseguir lidar com a rotina. É um aspecto que pode ser lido como uma mobilização individual e é descrito de maneira mais contundente pelos militares entrevistados abaixo.

Havia ainda um primo nosso que exercia uma influência muito grande porque ele era muito amigo de um dos meus irmãos e eles tinham um sonho, que era servir na tropa de elite da organização. Só que esse desejo deles acabou sendo concretizado por intermédio de mim, do meu alistamento. [...] Ali eu já fui selecionado porque era muito dedicado e estava realizando o sonho do meu irmão e do meu primo, e essa dedicação me empurrou para ser muito proativo, então eu era muito participativo. (Entrevistado n°3)

[...] muito trabalho e dedicação, a doutrina me fez aprender mais, ser uma pessoa mais correta, porque também já era exigência do meu pai. Na época, o meu pai colocava horário para almoçar, principalmente fim de semana, que ele só chegava tarde. Ele era muito exigente com as coisas. Quando chegava alguma visita, tínhamos que estar arrumados, tomado banho e ficar todo mundo sentado e enfileirado no sofá, para quando a visita chegasse, a gente cumprimentasse todo mundo e não podia sair, então em casa mesmo eu já tinha uma doutrina. [...] pensava na questão do engajamento. Eu sabia que ia engajar, eu tinha certeza, devido ao trabalho que eu fiz no meu primeiro ano, então não tinha essa incerteza, não tinha essa de hesitar. A maioria vai embora, mas não o meu. Eu sempre gostei. (Entrevistado n°2).

Portanto, quando se coloca a dinâmica do prazer e sofrimento em pauta na vida militar, apresenta um conglomerado de situações que os deixam em estado de sofrimento. É evidente que para alguns, essas situações não exigem tanto, visto que para eles, a vida em sofrimento já fora parte de sua existência. Todavia, esse sofrimento, para alguns deles, é um caminho necessário para que se conquiste o prazer. Assim, o prazer se manifesta depois de um período de muita gana. Entendem que, embora os treinamentos tenham seus níveis de dificuldade, aquilo se faz necessário para que ele possa crescer profissionalmente dentro da organização militar. Em suma, o prazer e o sofrimento, de certa forma, se mostraram complementares na vida em caserna. Ainda, pôde ser expresso como a força dos militares, em geral, se solidifica através das relações construídas ao longo do período de vivência na organização. O sofrimento em conjunto

intensifica os laços, o que, conseqüentemente, gera uma motivação recíproca e essa atitude lhes faz construir uma verdadeira força de apoio dentro da organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta referida pesquisa apontaram que os militares vivenciam a dinâmica do prazer e sofrimento à sua maneira. Foi possível levantar que alguns colaboradores da organização sucumbem à pressão exigida e em determinados momentos, acabam prestando esforços para desesperadamente sair dali. Alguns relatos mostraram que a tentativa de conquistar sua dispensa é intensa ao ponto de explicitarem seus abalos psicológicos na frente de todos. São constantemente testados desde seu recrutamento até sua maturação, visando se adaptarem aos interesses da organização. Ficou evidente que a fase mais desafiadora para muitos é quando se tornam recrutas. O choque cultural expresso por alguns militares provoca até mesmo aqueles que se acharam inabaláveis antes de adentrar a organização. As entrevistas mostraram que o início é quando os superiores diretamente ligados com os recrutas os colocam em um teste com o próprio corpo e mente. É o período onde eles são treinados com táticas de sobrevivência, o que chamam “campo”. Posta a sobrevivência em cheque, passam por diversas situações que os levam ao limite, lhes sujeitando ao dever de comer, beber e dormir pouco, enfrentarem o frio durante a madrugada por conta da falta de cobertor, a praticarem exercícios que demandam um esforço em demasia, em suma, uma simulação de limite da sobrevivência. É um rito que pode ser interpretado como um cartão de visitas da organização para aquele que recruta que acabara de entrar.

Pôde ser percebido que a sensação de desistir torna-se algo cada vez mais presente quando entendem que já chegaram ao limite e não conseguem mais acompanhar as ações que a organização os propõe, entretanto, no primeiro ano em que servem, é obrigatório que o cumpra até o final. Dos entrevistados, a maioria cogitou desistir em algum dado momento da sua carreira e, àqueles que colocaram isso em pauta durante o período de recrutamento, mostraram uma determinada aceitação frente aos desejos da organização. Diante disso, percebe-se que os entrevistados que tiveram alguma referência militar dentro de sua casa, principalmente se o pai ou a mãe fossem

militares, ou aqueles que o trabalho árduo fosse característica presente desde a sua infância, mostraram pouca hesitação diante dos reflexos negativos que a organização poderia lhes trazer. Estes, mostraram um comportamento diferente frente a imposição da organização sob eles. Alegaram ainda, sentirem pouco ou nenhum prejuízo vide o período de sofrimento que carregaram durante o cumprimento de alguns de seus deveres.

Durante as entrevistas, foi notado que alguns hesitavam em falar propriamente dos sentimentos que vivenciaram dentro da organização. Por algumas vezes, demonstravam desinteresse em falar dos aspectos negativos que tendem a constituir a organização e buscavam sempre que possível, salientar como a organização pôde ser benéfica para eles, mesmo que passassem por situações de sofrimento. Essa característica pode ser interpretada como uma forma de expressão gerada da rígida disciplina cobrada dentro da organização. A disciplina é um dentre vários outros elementos que compõem a cultura da organização militar. Desde o recrutamento, já se percebe várias tentativas iminentes de imersão aos valores ali prescritos. Conforme notado por um dos entrevistados, essa fase de adaptação se designa como uma transformação de uma vida civil, para uma vida militar. Quando já doutrinado, é como se o indivíduo tivesse se tornado outra pessoa. O que resulta dessa transformação é um sujeito que possui um conglomerado de atributos, estes, iguais aos de seus vários outros pares que ali passaram pela mesma metamorfose. O novo militar expressa pouca resistência quanto a exercer quaisquer tarefas que lhe demandem, sem hesitar, além de se submeter à obediência aos seus superiores, que estão à par dos interesses da organização. Conforme vai sendo englobado com a rotina militar, os entrevistados demonstraram que existe uma grande influência em seu comportamento, até mesmo na vida fora da organização. Ser mais organizado, cumprir com o horário, senso de responsabilidade e de disciplina foram alguns reflexos identificados. Constando isso, esse aspecto de imersão e influência foi interpretado com a análise do perfil e da personalidade dos entrevistados.

A normalização do sofrimento pareceu ocorrer a partir do momento em que o militar concorda plenamente com o papel que deve cumprir dentro da organização. A conscientização do que é ser militar trouxe para eles uma aceitação aos desafios propostos. Entendem que suportar o sofrimento passado pode te recompensar proporcionalmente àquele sofrimento. Mesmo que tenham que enfrentar uma escala de trabalho de 24 horas e, logo em seguida, cumprirem um novo expediente; mesmo que

passem por treinamentos que exijam deles, atividades que até então, fossem pouco possíveis de cumprir. O questionamento acontece, mas eles procuram seguir e, até usam um ditado de que “nenhum sofrimento é eterno”, ou seja, que aquela vivência é uma fase que, embora lhe deixe em situações severas, o fim recompensará o esforço. Essas recompensas virão através do aprendizado que eles terão em suas vidas com aquelas etapas, e também tendem a revelar-se com o cumprimento das expectativas que o militar almeja, assim sendo, com ele conquistando o engajamento que esperava dentro da organização.

A razão de ser um mediador de construção de identidade do indivíduo, adepto de construir sua personalidade baseado na vida que vive ali dentro da organização, age como responsável também como causador de sofrimento daquele mesmo indivíduo. Diante desse sofrimento, os subalternos veem naqueles que sofrem da mesma maneira seu principal alicerce. Cria-se uma relação muito forte e de confiança dos militares entre si. Alguns entrevistados demonstraram ter uma grande motivação para ir trabalhar justamente pelo fato de que seus companheiros também estarão ali e é algo que demonstra uma determinada parcela das relações socioprofissionais entre seus pares (Ferreira e Mendes, 2008). Surge daí o termo “família militar” que se mostrou ser algo praticamente unânime entre eles. Essa união se apresentou como uma das principais estratégias de mediação pela qual eles usam para se apoiarem diante das dificuldades. Além disso, a influência dessa família se persevera e envolve até mesmo a família de casa.

O protagonismo que o trabalho possui diante dessas diversas vivências de prazer e sofrimento manifestadas até aqui mostra-se preponderante. Essas vivências revisitam o diálogo entre a valorização, o reconhecimento e das sensações de frustração e demasiada fadiga encontradas pelos militares. Diante disso, a leitura dessas vivências se ampara no entendimento do objeto de investigação da Psicodinâmica do Trabalho. A interpretação tornou-se possível através da análise do contexto de trabalho e da observação que se prestou diante da organização do trabalho militar, das condições de trabalho oferecidas aos colaboradores e da maneira pela qual se constituía as relações socioprofissionais. Além disso, identificou-se na organização estudada um custo humano do trabalho (Freitas, 2006) relevante, dado que existia uma densa quantidade de gasto físico e mental por parte dos colaboradores.

Portanto, em destaque aos aspectos elencados até a presente conclusão, aos quais são os responsáveis pela construção da vida militar, o presente estudo demonstra que conseguiu cumprir com os objetivos apontados como fundamentais para o desenvolvimento do mesmo. Verifica-se que foi possível constatar como se configura as vivências de prazer e de sofrimento dentro da referida organização estudada, principalmente em decorrência dos constantes desafios que enfrentam. Essa constatação ajudou a cumprir com o entendimento sobre como ocorre o sofrimento presente na organização e de que maneira é refletido à saúde do indivíduo, ora esse, militar. Foi o caminho responsável também pelo entendimento da relação entre o líder e o liderado, estes, representados pelos soldados e pelos seus superiores, aos quais sempre buscam impor que os interesses da organização sejam cumpridos, independente de que maneira. Ainda, ficou evidente como se ergue o comportamento padronizado na vida militar, onde proliferam entre si mesmos os valores e a cultura da organização de modo que aquilo seja enraizado.

Em reforço, é plausível expressar que o desenvolvimento deste trabalho satisfaz a justificativa pelo qual ele foi feito. É um ato franco de esclarecer uma possível mudança na gestão da vida militar. Os colaboradores desta organização poderiam contribuir de maneira ainda mais confiante se tivessem seus interesses levados mais à tona. A saúde mental sendo constantemente posta à prova provou-se ser uma característica negativa advinda da organização. Dar ênfase em elencar os pontos desfavoráveis e como corrigi-los é uma importante lição que será deixada por esse trabalho.

Concluindo, também é válido salientar os limites que essa pesquisa teve em prol de colaborar com o desenvolvimento de futuras pesquisas sobre o tema. Percebeu-se que o estudo do prazer e sofrimento nas organizações é aplicado em organizações diversas. Contudo, as pesquisas que envolvem o desenvolvimento do estudo em organizações militares são mais escassas, o que dificultou, de certa forma, a construção deste. Embora pudesse se tornar um empecilho, mesmo que as pesquisas fossem poucas, as encontradas tinham qualidade e identificou-se um determinado padrão na vida militar, o que também favoreceu. Para pesquisas posteriores vinculadas ao tema do prazer e sofrimento em organizações, é válido pensar na construção de estudos ligados principalmente à pandemia, que tem sido um tema recorrente. Outros estudos de interesse seriam investigar a relação do gênero e as vivências de prazer e sofrimento, e também levantar estratégias de enfrentamento aos fatores que agravam a saúde dos

colaboradores de cada organização estudada. Ainda, é recomendável utilizar como base os estudos realizados a partir dessa temática, ainda que sejam abordados em organizações distintas, sendo uma maneira de fortalecer a identificação do pesquisador com o tema e a partir disso, trilhar seu estudo.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. (2003). **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BERELSON, B. **An adaptation of the “General Inquirer” for the systematic analysis of political documents.** Behavioral Science, 9, 382-388, 1964.

BEZERRA, C. de M.; MINAYO, M. C. de S.; CONSTANTINO, P. (2013). **Estresse ocupacional em mulheres policiais.** Ciência & Saúde Coletiva. vol. 18, no.3, p. 657-666.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_05.10.1988/art_142_.asp.

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

CAMPOS, F. M. et al. **Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça.** Cad. saúde colet. vol.28 no.4 Rio de Janeiro Out./Dez. 2020 Epub Dec 16, 2020

CANETTI, E. (1995). **Massa e Poder.** 10 ed. São Paulo: Melhoramentos; Brasília: Ed. Universidade de Brasília.

DAVEL, E., VERGARA, S. C. **Gestão com Pessoas e Subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2001.

DEJOURS, C. (1992). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré.

DEJOURS, C. (2007). **A Banalização da Injustiça Social**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.

DEJOURS C., ABDOUCHELI E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**. In: Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C, organizadores. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas; p. 119-45, 1994.

DIAS, C. A. **Adoecimento e retorno ao trabalho após transtorno mental: um estudo com policiais militares do Distrito Federal à luz da sociologia clínica**. Orientador: Marcus Vinicius Soares Siqueira. 2020. 349 p. Tese (Doutor em Administração) - Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Administração.

DORNELES, A. DALMOLIN, G. MOREIRA, M. **Saúde do trabalhador militar: uma revisão integrativa**. *Revista Enfermagem Contemporânea*. 2017. Abril 6 (1). p. 73-80.

ENRIQUEZ, E. (2001). **Instituições, poder e "desconhecimento"**. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.), *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 49-74). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.

FARIA, J. H. DE, e MENEGHETTI, F. K. (2007a). **O sequestro da subjetividade**. In J. H. de Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.

FERREIRA, L. B. **Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF**. Orientador: Marcus Vinicius Soares Siqueira. 2016. 148 p. Dissertação (Mestre em Administração) - Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Administração.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. (2003). **Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: FENAFISP

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

FLICK, U. Entrevista episódica. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. (Eds.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. 4ª Edição Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, p. 114-136.

FRANÇA, G. F. e GOMES, J. L. de F. **“Se não aguentar, corra!”**: Um estudo sobre a pedagogia do sofrimento em um curso policial militar. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. São Paulo, v. 9, n. 2, 142-159, Ago/Set 2015.

FRASER, M.; GONDIM, S. **Da Fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa**. Paidéia, v. 14, n. 28, p. 139 – 152, 2004.

FREITAS, L. G. **Processo de saúde-adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. 2006. 235 f. Tese (Doutorado), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

GAULEJAC, V. de. (2007). **Gestão como doença social**. Aparecida/SP: Ideias e letras.

GIONGO, C. R., MONTEIRO, J. K., SOBROSA, G. M. R. **Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura**. Temas psicol., Ribeirão Preto, SP, vol.23 no.4, dez. 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GLAZNER, C. H. et al. **Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho**. Rev. Gaúcha Enferm. Porto Alegre , v. 38, n. 4, e 2017-0098, 2017.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

JESUS, B. M. de. et al. **Relação entre a Síndrome de Burnout e as condições de saúde entre Militares do Exército**. Tempus, actas de saúde coletiva, Brasília, v.10, n.2, p. 11-28, jun, 2016.

LINHARES, A. R., SIQUEIRA, M. V. S. **Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida**. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 7 (1), jan - jun, 2014, 106-118.

LHUILIER, D. (2013). **Trabalho**. Psicologia & Sociedade, 25(3), 483-492. doi: 10.1590/S0102-71822013000300002

MARÇAL, H. I. F., et al. **Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2020, vol. 23, n. 2, p. 203-21.

MENDES, A. M.; VIEIRA, F. de O. **Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais**. Revista de estudos organizacionais e sociedade. Belo Horizonte, MG, vol.1 no.1, jul. 2014.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. **Contexto de Trabalho**. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p. 111-123.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. **Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho**. PsicoUSF, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.

MENDES, A. M. et al. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, métodos e pesquisas. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil**: teoria, pesquisa e ação Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 141-156

MINAYO, M. C. de S. et al (2008). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 27. ed. Petrópolis: Vozes.

MOTTA, F. C. P. (1985). **O que é burocracia**. São Paulo: Pioneira.

MIORIN, J. D. et al. **Prazer e Sofrimento de Trabalhadores de Enfermagem de um Pronto-socorro**. Texto contexto - enferm., Florianópolis, v. 27, n. 2, e2350015, 2018.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. **Sofrimento Psíquico e Estratégias Defensivas Utilizadas por Desempregados: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Trends in Psychology / Temas em Psicologia – 2014, Vol. 22, nº 2, 389-399.

REY, F. L. G. Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios. São Paulo: Cengage Learning, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**, 3ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**, 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

ROVIDA, M. F. **Trabalho e identidade social** – implicações nas pesquisas em comunicação. Revista Alterjor. São Paulo, SP, vol.1 no.13, jan-jun. 2016.

SALIMON, M. I., SIQUEIRA, M. V. S. **Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor**. Revista de Administração (São Paulo), São Paulo, v. 48, n. 4, p.643-657, out./dez. 2013.

SARKIS, S. M. de J. S. **Valores Éticos da Cultura Militar e sua influência no desempenho dos alunos do Sistema Colégio Militar do Brasil**. Orientador: Nilson José Machado. 2019. 121 p. Dissertação (Mestre em Educação) - Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Educação.

SARTORI, S. D., SOUZA, E. M. de. **Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas**. Rev. eletrôn. adm. Porto Alegre, RS, v. 24, n. 2, p. 106-134, Aug. 2018 .

SILVA, C. R. da. **Famílias de militares: explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro**. Rev. Estud. Fem. [online]. 2013, vol.21, n.3, pp.861-882. ISSN 0104-026X. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300006>.

SILVA, C.T. A. **Análise da relação entre estresse ocupacional, sinais e sintomatologias de DTM e atividade eletromiográfica dos músculos mastigatórios em militares da 5ª CSM de Ribeirão Preto – SP**. 97 p. 2012. Dissertação (mestrado em Dentística), Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2012.

SIQUEIRA, M. V. S. (2009). **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Curitiba: Juruá.

TEJADA, J. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na construção civil**. Orientador: Claudio Pinho Mazzilli. 2001. 127 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração.

TOASSI, A. J. **Heróis de fumaça: um estudo sobre os sentidos do trabalho para profissionais bombeiros**. 2008. 175 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1998.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**, São Paulo: Atlas, 2005.

WINTER, L. E.; ALF, A. M. **A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho**. Rev. Psicol., Organ. Trab. Brasília , v. 19, n. 3, p. 671-678, set. 2019

APÊNDICE

Roteiro da Entrevista

1. Como é seu dia a dia no trabalho?
2. Quais são as emoções que você vivencia ao se encaminhar para o trabalho?
3. O que significa prazer no trabalho para você? O que lhe causa?
4. O que significa sofrimento no trabalho para você? O que lhe causa?
5. Já sentiu sua saúde mental e física comprometida?
6. Qual influência seu trabalho tem em sua vida pessoal?
7. Quais são suas expectativas nesta organização?
8. Como se constituem as relações interpessoais no trabalho?
9. Alguma situação te deixou no limite? Ou situações que fazem você sentir vontade de sair daqui?