

ARTIGO

O HERÓI DESTRONADO: CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO ADAPTADA PARA DEMANDA DE SAÚDE MENTAL MASCULINA

RONALDO GOMES-SOUZA

Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (PGPSTO/UnB), com Pós-doutorado na Universidade de São Paulo (USP), psicólogo. Professor, pesquisador e extensionista na Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Um dos coordenadores do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM).

País: Brasil **Estado:** Amazonas **Cidade:** Manaus

E-mail: ronaldopsicologo@ufam.edu.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4349-2688>

SÉRGIO SÓCRATES BAÇAL DE OLIVEIRA

Doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (PPGE/UNICAMP), psicólogo. Professor, pesquisador e extensionista na Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Coordena o Laboratório de Psicopatologia, Sujeito e Singularidade (LAPSUS/UFAM).

País: Brasil **Estado:** Amazonas **Cidade:** Manaus

E-mail: ssocrates@ufam.edu.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2194-5762>

KÉZIA SOUSA LIMA

Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (PPGPSI/UFAM), psicóloga pela Universidade Federal de Roraima (UFRR). Pesquisadora do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM). Foi bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) durante o mestrado.

País: Brasil **Estado:** Amazonas **Cidade:** Manaus

E-mail: kezia.ufam@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2704-1705>

SARA EVELYN MOTA DA SILVA

Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas PPGPSI/(UFAM), assistente social graduada pelo Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia (ICSEZ/UFAM). Pesquisadora do Laboratório de Psicopatologia, Sujeito e Singularidade (LAPSUS/UFAM). Foi bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) durante o mestrado.

País: Brasil **Estado:** Amazonas **Cidade:** Manaus

E-mail: smota731@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0295-7637>

Contribuições dos autores: Ronaldo Gomes-Souza atuou na coleta e análise dos dados; interpretações teóricas; método e revisão. Sérgio Sócrates Baçal de Oliveira, Kézia Sousa Lima e Sara Evelyn Mota da Silva realizaram contribuições teóricas, participaram da discussão e revisão geral do texto.

Financiamento: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

RESUMO

O objetivo deste estudo foi promover uma intervenção a partir de uma adaptação mais lúdica da clínica psicodinâmica do trabalho, com homens servidores da segurança pública da Guarda Civil, na região Centro-Oeste do país, com a demanda do coletivo desses trabalhadores sobre gênero masculino e saúde mental. Trata-se de um estudo de caráter qualitativo, com a incorporação de multimétodos e recursos no qual teve nove sujeitos participantes. Os resultados evidenciam como a realidade do trabalho dos guardas homens é complexa, dinâmica e contraditória e como essas configurações, atravessadas por questões do gênero masculino, da virilidade e da figura do herói, impactam negativamente na saúde mental deles, agravando o quadro de adoecimento psíquico dentro e fora do trabalho. Conclui-se que a pesquisa foi exitosa, pois a ludicidade promoveu avanços no processo de ressignificação de fontes de sofrimento e adoecimento, a partir da construção democrática de espaços de fala/escuta em prol da saúde mental.

Palavras-chave: Saúde mental. Gênero masculino. Clínica psicodinâmica do trabalho. Lúdico. Guarda Civil.

THE DETHRONED HERO: PSYCHODYNAMIC OF WORK CLINIC ADAPTED TO MEN'S MENTAL HEALTH DEMANDS

ABSTRACT

The objective of this study was to promote an intervention based on a more playful adaptation of the psychodynamic of work clinic, with male civil security officers from the civil guard, in the central-west region of the country, with the collective demand of these workers regarding male gender and mental health. This is a qualitative study, incorporating multiple methods and resources in which nine subjects participated. The results showed how the reality of the work of male guards is complex, dynamic and contradictory and how these configurations, crossed by issues of male gender, virility and the figure of the hero, negatively impact their mental health, aggravating the picture of psychic illness inside and outside of work. It is concluded that the research was successful because the playfulness promoted advances in the process of resignifying sources of suffering and illness, based on the democratic construction of spaces for speaking/listening in favor of mental health.

Keywords: Mental health. Male gender. Psychodynamic of work clinic. Playful. Civil Guard.

Data de recebimento: 20/09/2024 **Data de aprovação:** 02/10/2025

DOI: 10.31060/rbsp.2027.v21.n1.2261

INTRODUÇÃO

São muitas as camadas de complexidade que constituem e singularizam a identidade do gênero masculino. E essas camadas ganham uma proporção mais profunda e ampliada quando estão no contexto da segurança pública. Em nome da honra viril, histórica e culturalmente construída, os homens que atuam enquanto trabalhadores com tarefas e funções militares, de polícia, acabam desenvolvendo estratégias psicossociais tanto para manter a figura de um super-homem, capaz de ter força o suficiente para proteger os mais fracos, os mais necessitados/indefesos, quanto para usar essa suposta força para proteger a si mesmos (Barbosa; Miranda; Souza, 2017).

Há uma expectativa para que esses homens desempenhem certas representações sociais da figura masculina (de ser forte, provedor, corajoso, destemido, viril...). Tal expectativa é ainda mais acentuada quando atuam no serviço de segurança pública. Aqui, eles são promovidos de super-homem para um herói (ou super-herói) e um trono da virilidade é, simbolicamente, criado, os distinguindo das mulheres e de outros homens que não são militares, policiais, guardas, seguranças (Antonio; Mansano, 2023). Nessa dinâmica da configuração da imagem masculina, ao exercerem seus trabalhos de segurança pública, isto é, de defender a coragem de lutar, combater, enfrentar perigos, promover a justiça e a ordem, esses homens, também, acabam construindo uma defesa da honra viril, dentro e fora do trabalho.

Assim, no intuito de organização do trabalho desses homens para lidar com as relações de prazer e sofrimento, bem como de adoecimento e saúde, são necessários procedimentos metodológicos capazes de lidar com essas psicodinâmicas do trabalho e essas dimensões de gênero masculino e demais questões psicossociais que atravessam e constituem as atividades desses homens em diferentes contextos em que eles atuam. Portanto, apresenta-se aqui uma proposta de intervenção que é uma adaptação mais lúdica da clínica psicodinâmica do trabalho de Mendes e Araújo (2012).

Santos (2021), Muniz e Moraes (2023) e Stoffer (2023) comprovam a eficácia da ludicidade e enfatizam, em seus estudos, a importância e relevância do uso de elementos lúdicos, isto é, de um conjunto de técnicas, métodos, instrumentos e materiais que tornam uma atividade, capacitação, um treinamento, uma pesquisa ou intervenção mais atrativa, no intuito de estimular cognitivamente e afetivamente os participantes com diferentes dinâmicas, jogos, abrindo espaço para múltiplas formas tanto de se apropriar dos conteúdos compartilhados quanto de estratégias de participação, interação e expressão de todos os envolvidos. Antonio e Mansano (2023) e Di Santo *et al.* (2023), por exemplo, realizaram atividades lúdicas, em forma de roda de conversa, e obtiveram resultados promissores com homens que atuam na segurança pública, uma vez que, culturalmente, os homens, nas suas formações e expressões de identidade de gênero masculino, tendem a ter mais resistências de expressar seus afetos. Assim, a atividade criou condições e espaço seguro, incentivando essas expressões do campo afetivo para que todos pudessem compartilhar, elaborar, reelaborar e ressignificar desafios psicossociais distintos dos participantes.

Historicamente, o serviço de segurança pública é constituído, majoritariamente, por trabalhadores homens. Estudos que investigam a organização do trabalho dessa categoria profissional apontam dinâmicas que atravessam diferentes complexidades que vão desde a identidade de gênero, performance de gênero, orientação sexual, à construção de defesa viril para lidar com essas e demais questões que afetam negativamente a saúde mental desses homens (Antonio; Mansano, 2023; Lima; Nogueira, 2022; Silva; Melo, 2021; Costa *et al.*, 2022; Silva; Vargas; Holanda, 2023; Souza, 2017; Walger; Santos; Gulin, 2022).

Na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), segundo Mendes e Araújo (2012), a organização do trabalho é caracterizada pelos tipos de tarefas que executam as divisões do trabalho, as normas e regras, os tempos e ritmos, a quantidade e qualidade do trabalho, as exigências técnicas e interpessoais, as relações intersubjetivas com os pares e as chefias, os estilos de gestão, as responsabilidades e os riscos de trabalho. Assim, a organização do trabalho da segurança pública implica: uso da virilidade desses homens, uso de suas forças física e afetiva (emocional, sentimental), resistência e resiliência, no sentido de serem “firmes”, “duros”, “machos” (Ekşi, 2018; Salem; Larkins, 2021, p. 76), tanto para lidarem com as adversidades no trabalho quanto para planejarem, manterem, organizarem e desempenharem suas tarefas diárias. Não demonstrar fraqueza e emoções, fazer-se de forte e embrutecer-se são aspectos da formação do gênero masculino que possuem fortes representação e repercussões na subjetividade de um homem (Salem; Larkins, 2021).

Os serviços da segurança pública são marcados por prejuízos materiais e imateriais diversos, como falta de reconhecimento, de suporte, de treinamento, entre outros, intensificando diferentes fontes de sofrimento e adoecimento. Neste estudo, destacam-se especificidades sobre o trabalho do guarda civil municipal (e/ou metropolitano – GCM), no qual há singularidades que requerem atenção especial. Tal carreira é marcada por prejuízos psicossociais que reconfiguram as relações de prazer e sofrimento, bem como as de saúde e adoecimento, sobretudo quando atravessadas por questões do gênero masculino (Di Santo *et al.*, 2023; Queiroz *et al.*, 2020; Sousa *et al.*, 2021; Souza; Antloga, 2017). Dentre os principais prejuízos, destacam-se as estratégias de Estado, administrativas e interpessoais, sobre qualidade de vida no trabalho, não oferecendo programas organizacionais que acompanhem a complexidade dos quadros de saúde mental dos guardas (Antonio; Mansano, 2023); além das faltas de reconhecimento, suporte organizacional e treinamento, a precarização do trabalho e as lacunas no acompanhamento das demandas psíquicas dos coletivos desses trabalhadores (Souza, 2017; Walger; Santos; Gulin, 2022).

Nesse processo, o trabalhador da Guarda se vê refém de ocupar o papel de herói, ao defender (“guardar”, proteger) patrimônios, monumentos, prédios, praças, escolas, unidades de saúde municipais e os cidadãos, contra possíveis depredações, violências. Essa atividade laboral, marcada por inúmeras relações de afeto, traz consigo o peso da responsabilidade em não falhar diante do Outro (campo de linguagem) e de si mesmo. Um fardo que muitas vezes é sentido como invisibilidade, improdutividade e algo sem relevância.

Segundo Pinheiro (2023), a maioria dos homens demonstra e sustenta atitudes e comportamentos viris como forma de negação da castração. Esta negação da castração se manifesta justamente em recusa à figura feminina, devido à constatação da ausência do falo nas mulheres. Assim, muitos homens, sequer, têm a oportunidade de rever, questionar ou assumir um posicionamento crítico e reflexivo sobre o que é “ser homem”, “ser mulher”, bem como outras possibilidades que abrangem discussões sobre corpo, gênero e sexualidade.

No caso dos trabalhadores da organização Guarda Civil são duplos os papéis masculinos assumidos por esses homens. O primeiro seria referente à sua história de vida, isto é, sua realidade fora do trabalho, enquanto filho, marido, pai, avô, entre outros. Em relação ao segundo papel, este seria sobre a posição que esse trabalhador assume no trabalho como um ser que precisa firmar-se como um super-homem, um herói.

Há outros elementos sociais, políticos e econômicos que agravam, principalmente, a saúde mental desses homens. Dentro da carreira da segurança pública da organização Guarda Civil, por muito tempo, esta não foi reconhecida enquanto poder de Polícia pelos demais profissionais da área: Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Federal e Polícia Rodoviária. O que resulta tanto em sanções materiais e imateriais no contexto de trabalho, no que diz respeito à posse e aos treinamentos com arma de fogo, por exemplo, quanto ao *status* dentro da profissão e ao reconhecimento entre os demais trabalhadores da segurança pública e da sociedade em geral.

Ser da Guarda Civil Municipal, em alguns cenários, pode ser fonte de sofrimento, vergonha e desamparo. Dentre vários fatores, um exemplo é a histórica baixa remuneração salarial, que pode tornar a carreira menos atrativa. Além disso, mesmo que atualmente já observemos avanços e mudanças positivas na organização e nas condições do trabalho da Guarda Civil em diferentes municípios do Brasil, Antonio e Mansano (2023) afirmam que, historicamente, é perceptível certo menosprezo dos demais trabalhadores da segurança pública com essa categoria profissional, que ainda precisa lidar com diferentes fontes de precarização.

Foi apenas com o advento da Lei nº 13.022/14 (Brasil, 2014) que a Guarda pôde ter seu reconhecimento como poder policial (Campos, 2015; Moraes; Augusto Jr., 2021), constituinte do rol dos demais servidores de segurança pública. A partir disso, outras movimentações e mudanças na carreira começaram a ganhar mais força, implicando em melhorias de trabalho por um lado, mas, por outro, em novos desafios. Considerando essa dimensão política e de direitos que atravessam a organização do trabalho, a PdT se faz potente para lidar com certas singularidades do trabalho da GCM.

Nesse sentido, dentro da PdT, tem-se a clínica psicodinâmica do trabalho. Trata-se de uma perspectiva teórico-metodológica que se interessa, entre outros elementos, em abrir um espaço de escuta/fala aos trabalhadores de forma democrática, estimular a cooperação, oportunizar momentos para os participantes terem uma construção de pensamento crítico e reflexivo, em prol de um trabalho mais digno, justo e saudável. Assim, a partir de uma demanda coletiva, é possível acolher os afetos, compartilhar os desafios e evidenciar fontes de sofrimento e angústia no trabalho, em prol de ações mais criativas tanto para prevenção do adoecimento quanto para a promoção de saúde mental.

Desenvolvida por Dejours, a clínica é repensada e reelaborada para a realidade brasileira por diferentes perspectivas (Ghizoni *et al.*, 2014), indo ao encontro da proposta de adaptação na presente pesquisa. Assim, o objetivo deste estudo foi promover uma intervenção a partir de uma adaptação mais lúdica da clínica psicodinâmica do trabalho, com homens servidores da segurança pública da Guarda Civil, na região Centro-Oeste do país, com a demanda do coletivo desses trabalhadores sobre gênero masculino e saúde mental.

MÉTODO

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa (Martínez; Rey; Puentes, 2019), fruto de uma tese de doutorado, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Foi utilizada uma adaptação do modelo da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, das autoras Mendes e Araújo (2012). Tal modelo consiste em 5 dispositivos, a saber: a) demanda (coletivo de trabalhadores adoecidos que demandam intervenção do pesquisador com formação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho); b) elaboração (organização, estruturação, ressignificação dos afetos) e perlaboração (sair da repetição e construir novos caminhos); c) construção de laços afetivos (elo entre todos os envolvidos a partir da escuta; nomeação dos afetos); d) interpretação (dar sentido/significado à fala); e e) formação (técnica, ética e afetiva) do pesquisador-clínico (a subjetividade do próprio pesquisador como constituinte do processo). O procedimento diferenciado usado foi a ludicidade: esses dispositivos foram atravessados e incorporados por atividades e elementos mais didáticos, lúdicos, no intuito de torná-los mais atrativos e efetivos, estimulando as interações de fala/escuta com os guardas homens, considerando que, conforme já mostrado aqui, historicamente, os homens têm mais dificuldade de expressar suas emoções, fontes de sofrimento e adoecimentos psíquicos, conforme detalhados adiante.

De forma sucinta, a partir de uma demanda coletiva, tal intervenção consistiu em abrir um espaço de fala/escuta aos trabalhadores, no qual eles pudessem compartilhar, elaborar e perlaborar suas vivências de prazer/sofrimento. Ademais, a atividade elaborada permitiu a expressão dos pensamentos, afetos, emoções, sentimentos e ações que impactam e constituem suas subjetividades. Por conseguinte, houve a construção de novos rumos e destinos ressignificando precarização, fontes de sofrimento e adoecimento no trabalho.

A demanda recebida e abordada neste artigo foi de um coletivo de homens com adoecimentos psíquicos diversos, que trabalham na segurança pública no Centro-Oeste brasileiro. A chefia responsável pelos tra-

balhadores informou que muitos estavam consumindo álcool em excesso ou apresentavam-se adoecidos, que passaram por junta médica e, conseqüentemente, foram diagnosticados com depressão, crises de ansiedade, estresse pós-traumático, entre outros, geralmente sendo realocados para o administrativo, não sendo autorizados para serviço externo. Portanto, se prontificaram a buscar ajuda para prevenção do adoecimento psíquico e intervenção com os adoecidos, para a promoção de saúde mental.

O espaço de fala/escuta foi adaptado de forma mais lúdica, estruturado em rodas de conversa, a partir de diferentes atividades que estimularam a fala dos trabalhadores homens que atuavam na segurança pública, na qual foram articulados e sobrepostos os dispositivos de Mendes e Araújo (2012). Segundo estudo de Di Santo *et al.* (2023, p. 102) sobre gênero e sexualidade, o uso da roda de conversa enquanto método, na qual, entre outros temas, foram criadas condições para “[...] diálogos sobre masculinidade, sociedade patriarcal e machismo”, se mostrou potente por abrir espaço para a compreensão e reflexão sobre as atividades propostas. Os participantes puderam compartilhar seus afetos e suas opiniões, concordando, discordando ou acrescentando pontos de vista.

Indo ao encontro da proposta dos dispositivos da clínica psicodinâmica, porém com adaptações tanto mais lúdicas quanto ao conteúdo da demanda e de seu público, a escolha da adaptação para o formato de roda de conversa se deu para sair do formato tradicional de ouvir a demanda dos trabalhadores e/ou fazer perguntas para o coletivo. O objetivo foi usar dinâmicas diversas, deixando um contexto mais favorável para a participação dos trabalhadores que solicitaram nossa intervenção, considerando que, na literatura, tem-se que os homens têm mais resistência de compartilhar seus afetos e aderir a atividades de cuidado e saúde (Costa *et al.*, 2023). Na roda de conversa, oportunizou-se um contexto no qual os homens poderiam se sentir mais à vontade para falar.

Foram estruturados seis encontros, quinzenalmente, com 9 trabalhadores do sexo masculino. Todos tinham, em média, mais de 40 anos de idade, eram heterossexuais, pais, casados ou divorciados e com mais de 10 anos de atuação de guarda civil. A pesquisa contou com apoio de estudantes de Psicologia para dar suporte técnico às atividades. A chefia permitiu que os encontros fossem realizados em uma das unidades de trabalho, no turno vespertino, na sala de treinamento, entre 13h e 18h.

A sala era um pouco escura (com baixa luz natural, cortina para não deixar o sol passar por causa do calor e luz artificial à disposição), climatizada, com carteiras que foram organizadas em círculo em todos os encontros. Foram feitos intervalos curtos para café e/ou descanso, em torno de 10 a 30 minutos, dependendo da dinâmica da atividade do dia e da disposição dos participantes. Essa adaptação da clínica é advinda da articulação de um projeto de extensão sobre saúde do trabalhador, em parceria com a mobilização de um coletivo da prefeitura do local estudado, que encaminhou tal demanda dos trabalhadores para intervenção.

Todas as atividades foram transcritas, gerando textos. Foi utilizada análise de conteúdo para realizar as interpretações e construção de categorias (Bardin, 2011). Também foi realizado um diário de campo com anotações das atividades, descrição e detalhes das vivências nos encontros. Seguem a caracterização e o tempo aproximado para a realização de cada atividade:

- **1º encontro:** conhecimento da demanda, apresentação dos participantes, explicação das regras, organização dos encontros, cronograma das atividades.
- 1.1: palestra sobre saúde mental e bem-estar no trabalho, apresentação e formação do pesquisador-clínico (30 minutos);

- 1.2: dinâmica de apresentação dos participantes: em duplas, cada um apresentava seu colega, compartilhando o que conversaram e informações livres sobre eles: nome, idade, gênero, estado civil, de onde é, o que gosta de fazer, questões sobre o trabalho, cargo, quanto tempo atua enquanto agente de segurança pública, etc. Após a apresentação, abriu-se espaço para debate e interações. Na ocasião, foi debatido sobre o tema da palestra e os participantes foram questionados se havia diferenças entre homens e mulheres para cuidar da saúde (80 minutos);
- 1.3: apresentação do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – Proart (Facas, 2013). Foram distribuídos os instrumentos de forma impressa, para o preenchimento (60 minutos);
- 1.4: explicação e expectativas dos próximos encontros (20 minutos).

- **2º encontro:** apresentação do Proart (Facas, 2013). O Proart possui 4 escalas: contexto de trabalho (escala_1), estilo de gestão utilizada na organização (escala_2), vivências em relação ao trabalho atual (escala_3) e problemas físicos, psicológicos e sociais causados, essencialmente, pelo trabalho (escala_4). São vários os itens em cada escala, nos quais os trabalhadores podem avaliar, em uma escala do tipo *likert*, variando de 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (às vezes), 4 (frequentemente) a 5 (sempre). São considerados itens com risco alto os com média a partir de 3,7 a 5; risco médio os de 2,30 a 3,69; e de baixo risco os de 1,0 a 2,29, para itens negativos. Para itens positivos, basta inverter. A descrição dos riscos, segundo Facas (2013, p. 122) é a seguinte:

Risco alto – Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Risco médio – Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazos.

Risco baixo – Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.

E, por fim, três questões abertas: “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”; “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?”; e “Como faz para lidar com essas dificuldades?” (Facas, 2013, p. 189-190).

- 2.1: apresentação e discussão dos resultados do Proart (90 minutos);
- 2.2 : expectativas dos próximos encontros (20 minutos).
- **3º encontro:** momento lúdico no qual os participantes são convidados a construir dois cartazes. Os 9 participantes foram divididos em 2 grupos: o grupo 1 com 5 participantes e o grupo 2 com 4. Cada grupo recebeu 2 cartazes. Em um dos cartazes foi instruído que eles colocassem as fontes de prazer e/ou saúde no trabalho e, no outro cartaz, as fontes de sofrimento e/ou adoecimento. Eles poderiam escolher um título para cada cartaz. Foram levadas revistas, colas, tesouras e demais objetos escolares para que eles colassem imagens e escrevessem frases nos cartazes para ilustrar seus pensamentos, sentimentos, afetos etc. (130 minutos).

- **4º encontro:** momento lúdico no qual todos assistiram ao filme “DivertidaMente”, que explicita a manifestação das emoções de uma personagem adolescente que está em processo de várias mudanças na vida. Após o filme, foi realizada uma conversa sobre as emoções na vida pessoal e profissional, especialmente no trabalho, os desafios diários e as superações na vida (filme – 95 minutos);
- 4.1 conversas sobre as emoções no trabalho: raiva, alegria, tristeza, “nojinho” (sentimento de repulsa) e medo, entre outros afetos e sentimentos, e as diferenças entre homens e mulheres em relação às emoções (90 minutos).
- **5º encontro:** dinâmica grupal para aprofundar em um tema trazido pelo próprio grupo;
- 5.1: tema livre sobre questões do trabalho. Foi dada a instrução: “o que acontece e/ou o que aconteceu no seu trabalho que tira o seu sono?”. Cada participante trouxe uma demanda/uma queixa/um tema, e o mais votado, democraticamente, seria o centro da atenção para compartilhar com os demais. Surgiram 3 temas (1- sobre o novo treinamento ostensivo da Guarda; 2- sobre a carreira na segurança pública e 3- sobre desvalorização profissional) e o mais votado/escolhido foi o tema da desvalorização profissional. Foi questionado a eles se o fato de serem homens agravava a questão de se sentirem desvalorizados (120 minutos).
- **6º encontro:** conversa e *feedback* do grupo sobre as vivências das atividades. Foi dada a palavra de forma grupal (aberta a todos que quiseram, livremente, falar) e individual (foi feita uma rodada na qual cada participante teve de falar sobre a experiência de ter participado da adaptação da clínica psicodinâmica do trabalho proposta e o que aprendeu nos encontros). Foi um momento de avaliação de todos: pesquisador clínico e demais envolvidos. Foram anotadas novas demandas e realizados novos encaminhamentos: validação, encaminhamentos e encerramento do grupo (120 minutos).

Todo o processo metodológico gerou muitos resultados e materiais para análise, por isso optou-se evitar os recortes de falas literais, como é feito tradicionalmente, para trazer os temas mais significativos e que foram nucleares para a construção das categorias. Houve o embasamento nas frequências das discussões, na intensidade da interação dos trabalhadores e o impacto que as interações/falas mobilizaram nos demais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O 1º encontro permitiu acionar o dispositivo pautado na (re)construção de laços de confiança e investimento em uma atividade comum, no qual abriu-se espaço para todos se apresentarem e falarem um pouco de si, cada qual apresentado pelo colega que compôs a dupla na apresentação. Alguns deles já se conheciam e trabalharam juntos, realizando trabalhos externos de segurança. Outros se conheceram no exercício das tarefas administrativas e/ou na formação do grupo deste estudo em questão. Portanto, foi tanto um contexto de construção de laços com os envolvidos com as atividades, incluindo os pesquisadores, quanto de reconstrução com os demais que já se conheciam. Como resultado, foi um momento de descontração e horizontalização do grupo, dando abertura para a fala e espaço para os afetos. No início, as falas estavam mais diretas, sem aprofundamento, mas, do meio para o final da dinâmica, eles começaram a se identificar com as falas dos colegas, interagindo entre as falas das outras duplas, complementando memórias e características do colega apresentado.

Algumas informações, com conteúdo de dentro e de fora do contexto trabalhista, foram novas para os colegas de profissão. Tal situação potencializou o processo de identificação, como: as configurações familiar e ancestrais de cada um, os hobbies, algumas dificuldades que passaram antes e durante o ingresso na carreira de segurança pública etc.

A palestra sobre saúde mental e bem-estar no trabalho serviu tanto para atender uma demanda do coletivo que solicitou saber mais sobre os referidos temas quanto para apresentar a formação dos pesquisadores, potencializar e contextualizar os objetivos dos nossos encontros. Ao final da palestra, seguido da apresentação, foi aberto diálogo sobre diferenças entre homens e mulheres em relação à saúde. Foi unânime a conclusão de que mulher se cuida mais, em todos os sentidos, e se previne mais em relação ao adoecimento, principalmente ao mental. O conteúdo da palestra foi lembrado e (re)ativado em diálogos de outros encontros e, conforme demonstrado nos resultados, possibilitou ressignificações, interações e novas configurações e estratégias para lidar com as fontes de sofrimento e adoecimento psíquico no trabalho.

O 2º encontro ficou mais focado no aprofundamento dos possíveis riscos psicossociais que o coletivo percebia. Nas quatro escalas que classificam os riscos enquanto baixo, médio e alto, todas tiveram resultados de risco médio, o que sugere “[...] alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo [...]” (Facas, 2013, p. 122). Todos os 9 participantes responderam a todas as questões fechadas, mas nenhum respondeu às questões abertas. Eles foram questionados sobre o porquê de não terem respondido e convidados a responderem no coletivo, de forma oral.

Sobre a questão “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”, foi unânime a pauta da saúde mental. Segundo os participantes, aquela era a primeira vez que eles recebiam uma intervenção daquela natureza. Eles elogiaram e agradeceram aos pesquisadores e à gestão por permitirem tal iniciativa de atender à demanda deles e agradeceram a todos os demais envolvidos. Os trabalhadores argumentaram que se sentiam acolhidos, ouvidos e que isso causava bem-estar.

Esses sentimentos de pertencimento são importantes, pois permitem criar novos significados que em outros contextos de atividades corriqueiras, gestão e organização do trabalho não seriam possíveis.

Sobre a pergunta “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?”, as respostas divergiram. As interações mais profundas e que mobilizaram mais diálogos e intensidade nas interações foram sobre o fato de, muitas vezes, eles terem de ir trabalhar para prestar serviço de segurança não tendo treinamento de qualidade e equipamentos de segurança oferecidos pela organização para trabalhar. A partir das experiências e vivências dos sujeitos participantes, no contexto em que eles participaram da pesquisa, referente ao momento histórico que adoeceram e foram afastados, notou-se que houve desvalorização, descaso e desamparo da organização para com essas situações e demais itens relacionados à baixa remuneração e falta de reconhecimento no trabalho.

Vale ressaltar que a GCM está em constante processo de melhoria e que, desde 2013, conta com parcerias da Polícia Militar para treinamentos e outros suportes. Ainda, a nível federal, muitas guardas tiveram diferentes tipos de investimento para otimizar infraestrutura, armamentos diversos (inclusive mais pesado, com fuzis, por exemplo) e, em muitos municípios, até com equipes para ações especializadas, treinamento, carreira, salário, etc. Portanto, como a equipe desta pesquisa teve acesso aos guardas homens afastados, foi possível aferir que essa desvalorização remete-se ao histórico e processo do adoecimento, quando esses trabalhadores não tinham acesso a tais mudanças mais recentes. O que cabe refletir, outrossim,

na melhora da estratégia de suporte psicossocial para todos, realizando acompanhamento sistematizado, de qualidade, em especial, quiçá, realizar programa específico para os guardas mais antigos e/ou afastados, atrelando essas questões de gênero, adoecimento e processo de afastamento e/ou remanejamento em outros espaços da guarda, mais voltado para funções administrativas.

Referente à última questão “Como faz para lidar com essas dificuldades?”, as respostas foram singularizadas, sem consenso. Eram todas estratégias individuais: um disse que não fazia nada; outro disse que ia para igreja e fazia orações; outro disse que esparecia no consumo de bebida alcoólica, ou fazendo exercícios físicos, ou jogando futebol; outro argumentou sobre tratamento e se cuidar com medicamentos. Os demais ouviram e não complementaram. A questão do alcoolismo foi comentada, porém não aprofundada por eles.

O 3º encontro resultou na construção de quatro cartazes, com figuras de revistas recortadas e coladas no cartaz e alguns textos “dando voz” às figuras. Desses quatro cartazes, destaca-se no Quadro 1, abaixo, o cartaz feito pelo grupo 1, por haver elementos icônicos na atividade e que se repetiram nos demais cartazes do grupo 2. As demais figuras e os textos dos outros três cartazes serão descritos adiante.

QUADRO 1

Cartaz feito pelos trabalhadores homens do grupo 1

As dificuldades do trabalho	
Figura colada no cartaz	Frases (literais) que os trabalhadores homens escreveram próximo à imagem colada no cartaz
1. Super-herói	<i>A população precisa que sejamos seus heróis. Temos condições para isso?</i>
2. Bolsa de sangue	<i>Na tentativa de sermos heróis damos o sangue; para nossa corporação</i>
3. Pessoa com uma arma de fogo	<i>O desafio: trabalhamos em trabalho que necessita armamento para própria proteção do guarda – só que a corporação de 1300 guardas apenas 300 possui porte e armamento</i>
4. Um gato e um cachorro “Guia de saúde do pet”	<i>Representa o policiamento comunitário. A guarda é amiga da população</i>
5. Um homem com as palmas das mãos para frente, insinuando um movimento de calma (se defendendo)	<i>Mediador de conflitos o GCM tem que ser moderador.</i>
6. Mãos próximas ao tornozelo insinuando dor	<i>O trabalho às vezes traz dores intensas</i>
7. Um ciclista e um pedestre insinuando um desentendimento	<i>Às vezes há maus relacionamentos entre os próprios GCMs e chefias.</i>
8. Relógios (de pulso)	<i>Cargas horárias pesadas – escalas. Dificuldades para chegar nos horários p/ assumir os postos de trabalho.</i>
9. Pessoas no ambiente de trabalho	<i>Há dificuldades de entrosamento para realização do trabalho em equipe</i>

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

O outro cartaz do grupo 1 teve o título “Os prazeres do trabalho nosso de cada dia”. Seguem alguns desenhos das figuras coladas por eles e suas respectivas frases: Duas pessoas dando as mãos: “As amigas

que fazemos"; As palavras e frase "sociedade; respeito; relacionamento: *"Nosso compromisso é construir o melhor"*; Um homem com sacos de dinheiro e moedas em volta dele: *"É bom recebermos o pagamento para saldarmos nossas dívidas, comprar bens e ter bem-estar"*; Cozinha com eletrodomésticos: *"O dinheiro que ganhamos nos ajuda a trazer bem-estar"*.

O grupo 2 fez um cartaz com o título apontando os desafios de ser guarda. Figura de um *laptop* projetando uma imagem de dois balões de diálogo, com a seguinte frase: *"Falta de comunicação entre os GCMs dentro da corporação"*; Um soldado prestando continência com a palavra "ditadura" acima: *"Existe uma certa ditadura de alguns comandantes"*; Instrumentos cortantes: *"Falta de EPIs pertinentes à função exercida"*; Pessoas uniformizadas escalando um prédio: *"Pouco treinamento específico"*; Cabideiro: *"Inacessibilidade da chefia superior"*; Caixa azul com objetos de decoração dentro dela: *"Espaço físico inadequado"*; Frutas fatiadas com letras, insinuando classificação/hierarquia: *"Os benefícios são para poucos"*.

O outro cartaz do grupo 2 teve o título *"Exercício do prazer"*. Colaram uma figura na qual tinham 3 pessoas uniformizadas e armadas com a frase escrita por eles: *"Valorização com equipamentos e treinamento"*; Imagem da modelo Gisele Bündchen: *"sonho GCM"*; Refeição: *"Adequada alimentação diária: orientação"*; Academia para exercícios físicos: *"Sonho: academia estruturada"*; e, por último, destaca-se a imagem, colada por eles no cartaz, de um troféu: *"Somos vitoriosos e..."*.

Como é possível notar, a descrição das figuras e frases remetem ao reforço de uma masculinidade na qual representam certa virilidade para assumir o papel do macho (Ekşi, 2019). Emergem relações desses trabalhadores enquanto provedores, aqueles que saem para trabalhar e são os responsáveis por levar o salário para casa/família, promovendo bem-estar para si dentro e fora do trabalho: o herói da casa, o marido, o filho, o pai, o avô etc.

Conforme já explicitado na introdução deste artigo, o trabalho deles implica em uma dupla exigência de sua masculinidade. Uma na qual ele nasceu com a genitália masculina e, como tal, é esperado dele assumir a identidade de gênero masculina, cumprindo o papel histórico e cultural de ser homem perante a sociedade. A outra seria no contexto e atividade de trabalho, no qual precisa ser o super-homem: aquele que salva as pessoas, que protege os patrimônios públicos, se identificando com a figura do herói. Herói este que usa sua farda, legitimando-o, socialmente, enquanto um homem autorizado a assumir o papel de segurança pública e usar suas armas para exercer o seu trabalho de "guardar", proteger, promover a segurança e honrar essa farda diariamente (Carvalho, 2021; Di Santo *et al.*, 2023; Queiroz *et al.*, 2020, Souza; Antloga, 2017; Barbosa; Miranda; Bessa, 2021).

São vastos os elementos que se configuram nessa discussão de gênero e corroboram com a masculinidade/virilidade como a preocupação com o físico: questão básica para desempenhar suas atividades cotidianas de segurança pública. Assim, reforçam a necessidade de se alimentar bem, de ser bem treinados e ter um bom condicionamento físico. Um fator que chamou a atenção foi terem colocado a figura feminina como almejada, de modo a aprovar uma perspectiva de determinada masculinidade hegemônica e heteronormativa, comum, reforçada, legitimada, reconhecida e esperada histórico-cultural e socialmente da figura masculina, em diferentes momentos históricos e civilizações, naturalizando e banalizando o que é próprio do homem macho, do super-homem e, conseqüentemente, do herói, como eles mesmos se reconhecem, se identificam. Isto é, de serem fortes, valentes, corajosos, imponentes, que controlam e não demonstram suas fraquezas e emoções (Pereira, 2022).

Essas reflexões mantêm a fantasia do herói de, por exemplo, salvar uma mulher, (a donzela, a princesa em perigo), supostamente indefesa. Reverbera a analogia que eles podem se tornar uma figura mais aceita e respeitada perante seus pares, homens, e mais atraente para o sexo oposto, por terem um uniforme que os blindam socialmente, como o macho, o herói, atribuindo binarismo e papéis intransponíveis de gênero. Tudo isso, a fim de demarcarem fronteiras rígidas do que é ser homem e do que é ser mulher, com bases sexistas e míopes sobre gênero (Kothe, 2022; Pereira, 2022; Salem; Larkins, 2021; Ferreira; Borges, 2021; Barbosa; Miranda; Bessa, 2021).

Entretanto, os participantes desta clínica do trabalho reconhecem algumas contradições que assumem formas de castrações no exercício das suas profissões. Castrações no sentido de que, ao passo que devem assumir o trono da figura do herói, tendo o dever de proteger os patrimônios e as pessoas, eles se veem impedidos de assumir tal figura. Isso ocorre porque, segundo as narrativas dos sujeitos participantes, eles vivenciaram um contexto histórico de trabalho no qual a organização não tinha condições de oferecer os treinamentos e materiais de trabalho adequados para eles ocuparem o papel do herói (ou super-herói), muito menos terem suporte psicossocial para lidar com as consequências das diferentes precarizações do trabalho que eles passaram. Portanto, eles se sentiam heróis destronados, angustiados, desamparados, isto é, castrados, impotentes perante o real do trabalho, não podendo exercer funções e responsabilidades que estão intimamente atreladas à identidade de gênero masculino (o “macho” viril) enquanto aquele que detém comando, controle e oferece proteção à população. Nesse cenário, tiveram como consequências prejuízos no desempenho e na saúde mental, sendo afastados e/ou realocados de funções administrativas, impactando configurações de afeto e da sua subjetividade dentro e fora do trabalho.

Nesse processo, eles argumentam que a organização do trabalho não oferece o treinamento e os equipamentos e armamentos necessários para assumirem suas próprias atividades. Ademais, não há nem acompanhamento às demais questões de gestão e cuidados com a saúde física e mental. Essas questões refletem em sentimentos de angústia, desamparo e impotência, mesmo eles “dando o sangue” para que o trabalho seja realizado (Mendes; Araújo, 2012).

Contudo, a figura do herói não pode ser desprezível, uma vez que faz traço e marca a diferença fornecendo a ilusória sensação encarnada nas atividades do cotidiano. E esse imaginário do herói atravessa e constitui diariamente os afetos, as formas de pensar, agir e sentir, isto é, o processo de subjetivação dos guardas civis, plasmando uma constante tensão entre prazer e sofrimento. Nessa relação, eles se dão conta que em poucos momentos se apropriam dessa figura de herói. Na maioria das vezes, o real do trabalho é imperativo ao situar esses homens que, na maior parte do seu tempo laboral, são impedidos de ter acesso a tal figura e contexto de heroísmo; em razão do complexo cenário de adversidades que desenhemos aqui. Assim, ser um guarda que já está rotulado e estigmatizado como “adoecido”, cumprindo suas atividades com funções administrativas, alheias ao patrulhamento e policiamento comunitário, de promover a proteção, segurança e guarda dos patrimônios públicos da cidade e das pessoas, é desautorizar a identificação do gênero masculino que o constitui enquanto sujeito, desvirilizando e destronando a figura do herói.

Mas há um além da demanda e do desejo: o sofrimento. Noutra escrita literal, os guardas também anunciaram que: “*Na tentativa de sermos heróis damos o sangue; para nossa corporação*”. Para pensar essa questão, há a necessidade de constatar, em primeiro plano, uma inerência constitutiva, o *Pathos*. Segundo Martins (1999), o *Pathos* é algo que diz respeito ao sofrimento e é parte do humano, por isso mesmo qualifica tudo o que diz respeito a esse termo. Em suma, o sofrimento se inscreve, queira-se ou não, no

percurso de vida do humano vivente, mesmo porque, na maioria das vezes, não depende dele. Por exemplo, sofre-se quando um amigo sofre, quando familiares padecem, quando a miséria do mundo mostra a agudeza da vida em carne viva, dentre outros fatores. No entanto, algumas vezes, os modos de sofrer se colocam como escolha, ainda que inconsciente.

Talvez esse seja o caso desses trabalhadores, pois ocupam um lugar que pode ser entendido como uma não obrigação necessária. Estar nesse lugar implica reconhecer a impotência diante de muitas situações cotidianas, a começar pela mais premente: trabalhar para prover seu sustento, sua sobrevivência. Portanto, existem sutilezas nas formas de sofrer (e/ou adoecer) que implicam um quadro problemático, podendo se revelar em alcoolismo, depressão, fadiga crônica, entre outros.

O 4º encontro possibilitou um espaço de fala sobre as emoções, no qual os participantes relataram os raros momentos de alegria no trabalho. Os trabalhadores relataram sentir alegria e gratidão quando eram reconhecidos pelos cidadãos por alguma ajuda e/ou pela prestação de segurança para eles. Apontaram também sobre o reconhecimento quando apareciam na mídia, na qual a reportagem sinalizava uma ação relevante, digna de se sentirem orgulhosos de atuarem na Guarda, na segurança pública.

As emoções cujas falas foram mais intensas e tiveram mais profundidade foram sobre raiva, medo e tristeza. Sentiam raiva pelas injustiças da organização do trabalho, pelos baixos salários, pelo sentimento de inutilidade e impotência. No que tange ao medo, este era refletido pelas incertezas de não saberem se voltariam vivos para casa no dia seguinte, pelos pesadelos de não conseguirem mais trabalhar e de não terem mais renda ou pela redução dessa. Houve também medos relacionados à questão da falta de equipamento adequado, treinamento, principalmente quando atuavam nas ruas, antes de adoecerem psicologicamente. Por último, ao retratarem sobre a tristeza, emergiram fatores ligados às injustiças, inseguranças e à falta de reconhecimento da população e da própria organização.

Sobre as emoções, também foi aberto ao diálogo sobre as diferenças de gênero: “As mulheres são mais emotivas em comparação aos homens?”; “Como os homens manifestam suas emoções?”; “Como os homens lidam com as suas emoções?”. Os que falaram disseram que as mulheres choram mais, falam mais sobre seus problemas pessoais e se abrem mais sobre o que sentem com outras pessoas, em relação aos homens; e muitos concordaram com essa posição. Os participantes relataram que os homens expressam mais alegria e raiva, tendem a não demonstrar medo e tristeza, e falam menos sobre suas emoções e afetos, sobre o que pensam e o que sentem, com outras pessoas, guardando para si suas fraquezas.

Sobre como os homens lidam com suas emoções, a maioria dos participantes gosta de se descontraírem com os amigos, beber cerveja (dentre outras bebidas alcoólicas), sair para caminhar, jogar futebol, entre outras atividades (jogar baralho, assistir a um filme, assistir ou ouvir a transmissão de futebol na rádio etc.). Os participantes desta pesquisa evitam falar sobre suas questões pessoais ou profissionais que envolvam emoções de medo ou tristeza, ressaltando os episódios de alegria, em que venceram algo, ou relembrando algo divertido, fonte de prazer.

Houve, portanto, entre outros processos, negação das fontes de sofrimento e do adoecimento. Registrou-se, por exemplo, um relato no qual um dos participantes foi diagnosticado pela junta médica com o quadro de depressão. Ele argumentou que esse “negócio de depressão” era algo que ele nunca pensou que teria, por isso demorou mais de três anos para aceitar e começar a entender que precisava de suporte de profissionais e de outras pessoas que integravam sua rede pessoal/familiar e do trabalho. O trabalhador expressou que somente se deu conta disso, e de todo o processo, depois de muito lutar para

aceitar que estava doente e precisando de ajuda. O apoio e o auxílio da equipe médica e, principalmente, do acompanhamento psicológico, individualizado, da própria unidade de segurança pública onde atuava foram primordiais para seu tratamento. A partir desse relato, outros se manifestaram corroborando com esse cenário em que se viam com dificuldades de aceitar sobre seus quadros de adoecimento psíquico e da necessidade de acionar ajuda.

O 5º encontro foi marcado por falas que descreveram o contexto de desvalorização da categoria, no qual aprofundaram e ampliaram o diálogo. O sentimento de não se sentirem reconhecidos, segundo eles, não era somente da própria organização do trabalho e gestão da segurança pública que trabalham, mas sim da sociedade e dos próprios familiares.

Houve relatos de sentimento de impotência, de castração, vinculado aos fatores de que essa desvalorização se dava tanto pelos baixos salários quanto pelas faltas de equipamentos adequados, em quantidade e qualidade para todos, treinamento e suporte organizacional, impactando a saúde mental e as relações interpessoais dentro e fora do trabalho. Em síntese, havia a circularidade no ambiente como um todo marcada por uma espécie de fenotipagem ancorada na cultura do (des)valor, direcionando a reflexão sobre o herói destronado. Quanto a isso, indaga-se como escapar do que constitui nosso processo de subjetivação.

Foi dito, em diferentes relatos, que eles ouviam da população que “esses guardinhas não servem para nada”, que nem arma tinham para proteger as pessoas. Acrescentaram o menosprezo dos outros profissionais de segurança pública e como isso aumentava o sentimento de insegurança, impotência e desamparo, já que não solicitavam e nem recebiam suporte adequado para lidar com essas demandas mais subjetivas sobre saúde mental e gênero. Relataram também que, quando adoecidos, tinham redução na remuneração e boa parte do salário era para custear os medicamentos. Como consequência, ocorria o impacto no orçamento familiar, enfraquecendo ou desfazendo o casamento deles com suas parceiras. Essa condição afetava inclusive suas relações com filhos, amigos, demais parentes e seus humores e afetos com as pessoas no trabalho; mais uma vez, destronando o herói.

No último e 6º encontro, os participantes puderam compartilhar suas vivências, avaliando a experiência e aprendizagem das atividades articuladas em todos os encontros. Houve relatos sobre a importância de terem, pela primeira vez, um espaço de fala, no formato coletivo. Os participantes argumentaram sobre a potência da adaptação da clínica psicodinâmica do trabalho, que o formato foi atrativo e criativo para eles se sentirem à vontade para falar sobre muitas coisas que não tinham falado antes para ninguém. Em uma linha: falar mobiliza a existência e cria mundos.

Os encontros ganharam contornos e qualidades distintas mediados pelo vínculo afetivo estabelecido com os trabalhadores, possibilitando aprofundamentos e oportunidades de elaborações, perelaborações, ressignificações sem precedentes. Eles reconheceram as diferenças entre homens e mulheres para lidar com questões sobre saúde mental e emoções. Muitos se deram conta que parte de suas angústias e processos de adoecimentos se deram a partir da organização do trabalho e o fato de serem do gênero masculino agravava o quadro de adoecimento. Pelo fato de não encontrarem, no processo, alternativas mais criativas e saudáveis para enfrentarem suas fontes de sofrimento e adoecimento psíquico, acabavam negando-as.

Avaliaram a experiência da clínica como positiva, dizendo que deveriam ter conhecido essa adaptação antes e que acreditam que esse espaço de fala pode auxiliar outros trabalhadores nas suas demandas, no que diz respeito à saúde mental, principalmente as articuladas com as questões de gênero, indo ao

encontro dos estudos de Santos (2021), Muniz e Morais (2023) e Stoffer (2023) sobre a potência e eficácia da ludicidade e, especialmente, nas intervenções dos autores Antonio e Mansano (2023) e Di Santo *et al.* (2023), por adaptarem suas intervenções lúdicas com o público masculino. Os resultados e a discussão da intervenção foram encaminhados para o fortalecimento de continuidade e novas ações para o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), uma instituição de educação e pesquisa filantrópica e comunitária da região, sindicatos, dentre outros coletivos, para parcerias em prol da desmistificação das questões do gênero masculino, segurança pública e da saúde mental de todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa, com adaptação mais lúdica, se mostrou eficaz no processo de ressignificação dos processos de saúde mental dos homens investigados, especialmente no que diz respeito à reflexão sobre o impacto que as questões do trabalho da segurança pública e do gênero masculino afetam suas vidas dentro e fora do trabalho. Ainda, o exercício de falar e ouvir os demais colegas da profissão mobilizou novas conscientizações e ações em prol do bem-estar, da saúde e qualidade de vida no trabalho de segurança pública metropolitana. Portanto, a ludicidade, conforme detalhado, mostrou-se potente para estimular participação, fala/escuta e outras formas de expressão do campo afetivo, levando à reflexão e sugestão de que atividades dessa natureza possam constituir a formação de todos, especialmente dos homens, desde a infância, em diferentes contextos e instituições: escola, família, entre outros...

A partir dos resultados da intervenção realizada por meio dos encontros construídos da adaptação feita da clínica psicodinâmica do trabalho, conclui-se que a organização do trabalho forja a virilização, fundindo suas estruturas ideológicas, estratégias, seus desejos, suas demandas e necessidades no corpo e na subjetividade dos guardas, sendo a base de seus pensamentos e de suas ações, a partir da colonização dos seus afetos, interferindo, significativamente, na vida deles, nos diferentes espaços que atuam, para além do trabalho. Nesse sentido, pensar a dimensão do Eu com a atividade laboral envolve muitas nuances no processo de subjetivação desses homens, mescladas, sobrepostas e atravessadas pelas singularidades do gênero masculino, resultando no destronamento da figura do herói que ora é revelada enquanto quadros de adoecimentos psíquicos, ora é um campo fértil de ressignificação de diferentes fontes de sofrimento e do próprio adoecimento.

Para estudos futuros, incentiva-se: mais adaptações lúdicas e brasileiras das clínicas do trabalho; maximizar estudos de gênero e trabalho; construir e fortalecer políticas públicas na defesa de mais dignidade, cidadania e suporte organizacional, justiça e saúde aos profissionais de segurança pública.

REFERÊNCIAS

- ANTONIO, Camila de Araujo; MANSANO, Sonia Regina Vargas. O Trabalho imaterial de guardas municipais: uma análise psicossocial. **Revista Psicologia & Saúde**, Campo Grande, v. 14, n. 3, p. 161-176, 2023. DOI: <https://doi.org/10.20435/pssa.v14i3.1872>. Acesso em: 31 mar. 2024.
- BARBOSA, Milena de Souza; MIRANDA, Jade Milena Fonseca de; BESSA, Sônia. Estereótipos de gênero e super-heróis: um estudo realizado com crianças do ensino fundamental. **Diversidade e Educação**, Rio Grande, v. 9, n. 2, p. 739-756, 2021. DOI: <https://doi.org/10.14295/de.v9i2.13205>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei Nº 13.022, de 8 de agosto de 2014. Dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais. Brasília: **Diário Oficial da União**, Seção 1, ed. extra, p. 1, 11 ago. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13022.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

CAMPOS, Lima Mauriti de. Análise jurídica da Lei Nº 13.022 de 08/08/14 diante das atribuições constitucionais das polícias militares. **Homens do Mato**: Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 184-201, 2015. Disponível em: https://revistacientifica.pm.mt.gov.br/index.php/semanal/issue/view/RHM_Vol_15_n_1_2015. Acesso em: 31 mar. 2024.

CARVALHEDO, Ierê Fraga. **Errância de gênero**: percursos para uma relação de desejo entre nós. 2021. 104 p. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Semiótica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/24882>. Acesso em: 31 mar. 2024.

COSTA, Felipe dos Santos; SILVA, Jorge Luiz Lima da; TEIXEIRA, Liliane Reis; ALMEIRA, Giulia Lemos de; RAMOS, Gabriella Filippini Silva. Determinantes sociais de saúde e associação com danos à saúde mental da população masculina. **Revista Pró-UniversUS**, Vassouras, v. 13, n. 1, p. 65-73, 2022. DOI: <https://doi.org/10.21727/rpu.v13i1.3178>. Acesso em: 31 mar. 2024.

COSTA, Melissa Guterres; OLIVEIRA, Adriane Maria Netto de; SILVA, Bárbara Tarouco da; FRANCIONE, Fabiane Ferreira; EBLING, Sandra Beatriz Diniz; CARVALHO, Vanessa Franco de; BORDIGNON, Simoní Saraiva. Inclusão de homens em serviços de saúde e atividades educativas: percepção dos pais. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 44, p. 1-10. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220047.pt>. Acesso em: 31 mar. 2024.

DI SANTO, Marcella Suarez; SOUSA, Wanessa Ferreira de; NASCIMENTO, Jordanna Maria de Souza Silva do; LIMA, Mikéias Carvalho de. Gênero e sexualidade em rodas de conversa: uma análise de projeto desenvolvido no instituto federal de Goiás (IFG), campus Valparaíso. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 13, n. 39, p. 101-113, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7700558>. Acesso em: 31 mar. 2024.

EKŞİ, Betül. Police and masculinities in transition in Turkey: from macho to reformed to militarized policing. **Men and Masculinities**, v. 22, n. 3, p. 491-515, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X18768377>. Acesso em: 31 mar. 2024.

FACAS, Emilio Peres. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho** – contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013. 193 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/15420>. Acesso em: 31 mar. 2024.

FERREIRA, Daniel Victor Sousa; BORGES, Jacqueline Florindo. Policiamento comunitário: dicotomias e imagens fraturadas nas práticas de segurança pública. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 13, n. 3, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i3.10486>. Acesso em: 31 mar. 2024.

GHIZONI, Liliam Deisy; MEDEIROS, Solene Nobre de; CARVALHO, Gerusa Menezes de; SANTANA, Priscila Moreira; MAGNUS, Cláudia de Negreiros; LIMA, Perla Alves Martins; MORAES, Rosângela Dutra de; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES Ana Magnólia. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. **Revista Desafios**, Palmas, v. 1, n. 1, p. 74-94, 2014. DOI: <https://doi.org/10.20873/uft.2359-3652.2014v1n1p74>. Acesso em: 31 mar. 2024.

O herói destronado: clínica psicodinâmica do trabalho adaptada para demanda de saúde mental masculina

Ronaldo Gomes-Souza, Sérgio Sócrates Baçal de Oliveira,
Kézia Sousa Lima e Sara Evelyn Mota da Silva

KOTHE, Flavio René. **O herói**. 1. ed. São Paulo: Cajuína, 2022.

LIMA, Taynara Kelle de Menezes; NOGUEIRA, Clarissa de Pontes Vieira. Saúde mental de policiais militares do Nordeste brasileiro: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Psicologia**, Jaboaão dos Guararapes, v. 16, n. 61, p. 40-57, 2022. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v16i61.3478>. Acesso em: 31 mar. 2024.

MARTINS, Francisco. O que é phatos?. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 62-80, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/1415-47141999004005>. Acesso em: 31 mar. 2024.

MARTÍNEZ, Albertina Mitjáns; REY, Fernando González; PUENTES, Roberto Valdés (Orgs.). **Epistemologia qualitativa e teoria da subjetividade**: discussões sobre educação e saúde. Uberlândia: Edudu, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.14393/EDUFU-978-85-7078-502-2>. Acesso em: 31 mar. 2024.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. **Os dispositivos clínicos para escuta qualificada**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

MORAES, Jucimar Inácio de; AUGUSTO JR., Paulo de Tarso. As atribuições das polícias militares no Sistema de Segurança Pública conforme a Constituição Federal de 1988. **Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública**, [s.l.], v. 4, n. 9, p. 112-126, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36776/ribsp.v4i9.144>. Acesso em: 31 mar. 2024.

MUNIZ, Júlia Luiza; DE MORAIS, Pauliane Aparecida. A eficácia da arteterapia para o tratamento de distúrbios emocionais em pessoas idosas durante o período pandêmico: uma revisão bibliográfica. **Caderno de Diálogos**, Itaúna, v. 5, n. 1, p. 71-80, 2023. Disponível em: <https://periodicos.faculdefamart.edu.br/index.php/cadernodedialogos/article/view/135/73>. Acesso em 31 jan. 2025.

PEREIRA, Lorena Padilha. **Gênero, violência e a (des)construção da masculinidade**: uma análise do trabalho grupal com os homens autores de violência contra a mulher no contexto brasileiro. 2022. 169 f. 2022. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas em Saúde) – Fundação Oswaldo Cruz, Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54444>. Acesso em: 31 mar. 2024.

PINHEIRO, Júlia Haueisen. A virilidade e a vigorexia: uma reflexão psicanalítica. **Mosaico**: Estudos em Psicologia, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 4-15, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/mosaico/article/view/37059>. Acesso em: 31 mar. 2024.

QUEIROZ, Iasmim Belém Silva; SOUSA, Allex Alves; LUNA, Cícera Alves de Lun; GURGEL, Lucineide Coqueiro; SAMPAIO, Samyra Maria Lima; LUNA, Thayná Bezerra de; SOUSA, Carmelita Maria Silva; CORDEIRO, Abigail de Almeida; LUZ, Dayse Christina Rodrigues Pereira; SANTANA, Willma José de. Abordagens de sexualidade e gênero na saúde do homem: uma revisão integrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, São Paulo, n. 43, 2020. DOI: <https://doi.org/10.25248/reas.e3000.2020>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SALEM, Tomas; LARKINS, Erika Robb. Violent masculinities: Gendered dynamics of policing in Rio de Janeiro. **American Ethnologist**, v. 48, n. 1, p. 65-79, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/amet.13005>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SANTOS, Reynaldo Soares Coelho dos. A possibilidade de uma prática lúdico-dialógica na reflexão do tema drogas nas escolas públicas. **Cadernos de Educação Básica**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 25-37, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33025/ceb.v6i3.2719>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SILVA, Rafael Pereira; MELO, Eduardo Alves. Masculinidades e sofrimento mental: do cuidado singular ao enfrentamento do machismo?. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 10, p. 4613-4622, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212610.10612021>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SILVA, Guilherme Bertassoni da; VARGAS, Raíssa Miranda da Cunha; HOLANDA, Adriano Furtado. Prática Policial e o Not Being-at-ease: a importância do investimento em saúde mental na polícia. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 332-347, 2023. DOI: <https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n2.1683>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SOUSA, Anderson Reis de; ALVES, Gilson Vieira; QUEIROZ, Aline Macêdo; FLORÊNCIO, Raíssa Millena Silva; MOREIRA, Wanderson Carneiro; NÓBREGA, Maria do Perpétuo Socorro de Sousa; TEIXEIRA, Elizabeth; REZENDE, Murilo Fernandes. Saúde mental de homens na pandemia da COVID-19: há mobilização das masculinidades?. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 74, supl. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0915>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SOUZA, Ronaldo Gomes. **Gênero, sofrimento e virilidade**: psicodinâmica do adoecimento no trabalho dos guardas civis metropolitanos de Goiânia. 2017. 229 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/31428>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SOUZA, Ronaldo Gomes; ANTLOGA, Carla Sabrina. Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 2, n. 2, p. 18-38, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20873/10.20873/2526-1487V2N2>. Acesso em: 31 mar. 2024.

STOFFER, Brunna Julliane. A importância e eficácia da ludicidade na dinâmica de grupo como metodologia no processo de treinamento. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 11, n. 232, p. 1-22, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12580>. Acesso em: 31 jan. 2025.

WALGER, Carolina de Souza; SANTOS, Ariane; GULIN, Larissa. Saúde mental masculina: um estudo sobre a procura por auxílio profissional. **Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental**, Curitiba, v. 11, n. 2, p. 52-67, 2022. DOI: <https://doi.org/10.55388/psicofae.v11n2.397>. Acesso em: 31 mar. 2024.