

Estado de Goiás  
Polícia Militar  
Academia de Polícia Militar  
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

CAP PMAM JOSÉ ERNESTO DA R. RODRIGUES

CAP PMGO AILTON FLAUSINO MARTINS

A Importância da Orientação  
Psicológica na PMGO

Orientador de Conteúdo: Psicóloga Simone Inez de Miranda Santos

Orientador Metodológico: Prof.<sup>a</sup> Nancy Ribeiro de Araújo e Silva

Goiânia, Julho/1998

**ESTADO DE GOIÁS**  
**POLÍCIA MILITAR**  
**ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR**  
**CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS**

**CAP PM AM JOSÉ ERNESTO DA R. RODRIGUES**  
**CAP PM GO AILTON FLAUSINO MARTINS**

**A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO PSICOLÓGICA NA PMGO**

Trabalho técnico-profissional apresentado à  
Academia de Polícia Militar do Estado de  
Goiás, como requisito parcial para a conclusão  
do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

**ORIENTADOR DE CONTEÚDO: PSICÓLOGA SIMONE INEZ DE MIRANDA SANTOS**  
**ORIENTADOR METODOLÓGICO: PROF<sup>a</sup>. NANCY RIBEIRO DE ARAÚJO E SILVA**

**GOIÂNIA**  
**JULHO – 1998**

---

## **BANCA EXAMINADORA**

Aprovado em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

Rubens de Oliveira Machado – CEL PM  
Presidente

---

Domingos Aragão Lira – MAJ PM  
Membro nº 1

---

Balthazar Donizete de Souza – MAJ PM  
Membro nº 2

---

JOSÉ ERNESTO DA R. RODRIGUES

AILTON FLAUSINO MARTINS

**A importância da orientação psicológica na PMGO**

**1. ORIENTADOR METODOLÓGICO:** Professora Nancy Ribeiro de Araújo e Silva

**1ª Sessão:** assunto (s) orientados (s): Elaboração do roteiro do projeto de pesquisa: "A importância da orientação psicológica na PMGO?"

data: 23/03/98 Ass.: Nancy Ribeiro de Araújo e Silva Ass.;

**2ª Sessão:** assunto (s) orientados (s): Julgamento do texto quanto a normas formais, segurança e coerência. Observação gradativa quanto à linguagem científica.

data: 06/04/98 Ass.: AILTON Ass.;

**3ª Sessão:** assunto (s) orientados (s): Estruturação lógica da monografia - parte pré-textual e parte textual.

data: 04/05/98 Ass.: AILTON Ass.;

**4ª Sessão:** assunto (s) orientados (s): Retalhamento da introdução quanto a: objetivos, revisão da literatura e linguagem científica.

data: 18/05/98 Ass.: AILTON Ass.;

**5ª Sessão:** assunto (s) orientados (s): seccionamento textual, estudo da correlação: introdução e conclusões.

data: 17/06/98 Ass.: AILTON Ass.;

6ª Sessão: Revisão do Texto metodologicamente  
considerado, incluindo-se a normalização  
metodológica.  
Data: 07/07/98 Nome \_\_\_\_\_ Ass.: Pedro

**Parecer Final do Orientador Metodológico:** we acordo com  
a formatação metodológica da mono-  
grafia: "A importância da formatação psi-  
cológica na PNEO."  
Data: 08/07/98. Assinatura: Vanyliane de Jesus Almeida

## 2 - Orientador de conteúdo:

1ª Sessão: Orientação sobre o Tema: "A  
importância de Orientação Filosófica na PNEO"  
Data: 11/03/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

2ª Sessão: Colite de dados

Data: 02/04/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

3ª Sessão: Desenvolvimento e Verificação de con-  
teúdo

Data: 30/04/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

4ª Sessão: Desenvolvimento e Verificação de con-  
teúdo

Data: 15/05/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

5ª Sessão: Desenvolvimento e Verificação de conteúdo

Data: 27/05/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

6ª Sessão: Revisão final do conteúdo e conclusões

Data: 26/06/98 Nome Simone S.M. Santos Ass.: Simone Santos

**Parecer Final do Orientador de Conteúdo:** De acordo com o teor e pesquisas realizadas, o trabalho aqui desenvolvido procura mostrar a relevância e a importância da Didática Filosófica de acordo com  
Data: 01/07/98 . Assinatura: Simone Figueira Santos

## DEDICATÓRIA

### CAP. PMAM ERNESTO

*Dedico este trabalho aos meus pais, Itiel e Albertina Rodrigues, que com suas orações sempre zelaram pelo meu bem-estar, à minha esposa Ethra e a meus filhos Thiago e Thaiane, que mesmo com o sofrimento de não ter o carinho a eles merecido, nunca deixaram de incentivar-me para a luta pela ascensão profissional .*

*Ao amigo Cap. PMGO Ailton, pelo apoio moral para a superação de todos os obstáculos.*

### CAP. PMGO AILTON

*Dedico este trabalho à minha esposa Márcia que sempre esteve ao meu lado, incentivando-me e consolando-me.*

*Aos meus colegas de CAO, destacando-se o CAP. PM Ernesto, pela amizade, lealdade e camaradagem que me demonstrou ao longo do curso.*

*A todos os PMs com problemas de origem psicológica. Que nossas orações possam reconfortá-los e é nosso desejo, se recuperem e voltem a servir com brilhantismo a nossa Instituição*

---

## AGRADECIMENTOS

### CAP. PMAM ERNESTO

*Deus! Em sendo tu o Pai de todos nós, venho agradecer-te por teres iluminado o meu caminho, como sempre o fizeste e dado a mim força para enfrentar os momentos mais difíceis de minha vida.*

### CAP. PMGO AILTON

*Ao meu Senhor Jesus Cristo, que sempre me guiou por todos os caminhos iluminando a escuridão, clareando minhas vistas e protegendo-me de todo o mal.*

---

## RESUMO

A finalidade maior do presente trabalho é demonstrar a importância da orientação psicológica para a Polícia Militar. A parte introdutória do tema propriamente dito contém uma abordagem geral sobre Psicologia, seu conceito, objetivo, tipos de personalidade e suas características. De forma sucinta, é evidenciada a importância da orientação e seleção profissional. Fica evidente, também, que a classe para diminuir alguns problemas relativos ao ingresso na Polícia Militar de Goiás de indivíduos com desajuste de personalidade está na orientação e seleção profissional, principalmente nesta última. O psicólogo é considerado um profissional imprescindível à corporação, sendo objeto de enfoque aspectos correlacionados a esta profissão, sua importância e o seu papel. O trabalho aborda ainda, os mais atuais recursos psicológicos utilizados, como: psicodiagnóstico, psicoterapia de grupo, dinâmica de grupo, psicoterapia individual e psicoterapia hospitalar. Ao final, é feita uma conclusão correlacionando-se os principais problemas de origem psicológica que acometem nossos Policiais Militares. São apresentadas algumas propostas que poderão ajudar na resolução da problemática em estudo.

---

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
CAPÍTULO I .....	14
I - CONCEITO E OBJETO DA PSICOLOGIA .....	14
1.1 – Conceito .....	14
1.2 – Objeto da Psicologia .....	14
2 - CONCEITOS DE PERSONALIDADE .....	15
3 – TIPOS DE PERSONALIDADE .....	16
3.1 – Escola Alemã .....	16
3.2 – Escola Americana .....	17
4 - PERSONALIDADES DESAJUSTADAS .....	17
4.1 – Personalidade Astênica .....	18
4.2 – Personalidade Compulsiva .....	18
4.3 – Personalidade Explosiva .....	19
4.4 – Personalidade Instável .....	19
4.5 – Personalidade Histérica .....	19
4.6 – Personalidade Ciclóide .....	20
4.7 – Personalidade Paranóide .....	20
4.8 – Personalidade Perversa .....	20
4.9 – Personalidade Esquizóide .....	21
4.10 – Personalidade Hipocondríaca .....	21
4.11 – Personalidade Ajustada .....	21
5 – MECANISMOS DE DEFESA .....	22
5.1 – Identificação ou Introjeção .....	22
5.2 – Racionalização ou Autojustificação .....	22
5.3 – Sublimação, Derivação, Substituição ou Transferência .....	23
5.4 – Projeção .....	23
5.5 – Autopunição .....	23
5.6 – Realização Imaginária .....	23
CAPÍTULO II .....	25
1 – ORIENTAÇÃO E SELEÇÃO PROFISSIONAL .....	25
1.1 – Introdução .....	25
1.2 – Objetivos da Orientação Profissional .....	26
1.3 – Aspectos a considerar na Orientação Profissional .....	26
1.4 – Problemas da Orientação Profissional .....	27
1.5 – Dados em que se baseia o Conselho Orientador .....	28
2 – SELEÇÃO PROFISSIONAL .....	30
2.1 – Introdução .....	30
2.2 – Análise das Ocupações .....	30
2.3 – Seleção psicológica na PMGO .....	32

---

CAPÍTULO III.....	33
1 – PAPEL DO PSICÓLOGO NA PMGO.....	33
1.1 – Papel do Psicólogo no Processo Psicodiagnóstico.....	33
1.2 – Etapas do processo diagnóstico.....	34
1.3 – Atribuição do Psicólogo na PMGO.....	34
2 – RECURSOS PSICOLÓGICOS UTILIZADOS ATUALMENTE.....	35
2.1 – Psicodiagnóstico.....	35
2.2 – A Psicoterapia de Grupo.....	36
2.3 – A Dinâmica de Grupo.....	37
2.4 – Psicoterapia Individual.....	38
2.5 – Psicologia Hospitalar.....	38
CAPÍTULO IV.....	38
1 – EVIDÊNCIA DE ESTRESSE NO TRABALHO POLICIAL.....	38
1.1 – Introdução.....	38
1.2 – Definição de Estresse.....	38
1.3 – Estágios da Carreira Policial e Percepção do Estresse.....	39
2 - ADMINISTRAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO.....	43
2.1 – O que provoca o esgotamento no trabalho?.....	43
2.2 – Eficácia contra os sintomas.....	44
2.3 – Tempo necessário para o domínio da técnica.....	44
2.4 – Dez passos para administrar o estresse no trabalho.....	45
CAPÍTULO V.....	65
1 – TRAUMA PÓS-TIROTEIO.....	65
1.1 – Introdução.....	65
1.2 – Fases da Sequela Emocional.....	65
1.3 – Lembretes Situacionais.....	69
CAPÍTULO VI.....	72
1 – TRANSTORNOS MENTAIS E O SUICÍDIO.....	72
1.1 – Neuroses.....	72
1.2 – Psicose.....	73
1.3 – Suicídio.....	74
1.4 – Fatores desencadeantes de tentativa de suicídio na PMGO.....	75
1.5 – Suicídio: uma prevenção possível?.....	75
CAPÍTULO VII.....	77
1 – SERVIÇO PSICOLÓGICO NA PMGO – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	77
CONCLUSÃO.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	93

## INTRODUÇÃO

Com a evolução da sociedade e o avanço tecnológico, as exigências estão cada vez maiores, não só das máquinas, mas, também em relação aos homens, pois a atividade humana ainda é mais importante.

As empresas e as corporações bem sucedidas, possuem serviços altamente técnicos quanto à seleção de pessoal e orientação psicológica. O aperfeiçoamento de tais serviços é conseguido através de pesquisas e estudos centrados no modo de sentir, pensar e agir dos trabalhadores, levados a efeito com vistas a melhorar as relações entre as instituições e o público.

A orientação psicológica requer vastos conhecimentos de psicologia e isso só se consegue através de incansáveis pesquisas e dedicação total por parte dos profissionais da área, aliado ao incentivo da própria instituição.

A Polícia Militar do Estado de Goiás não pode ficar alheia a esta realidade. Assim pensando, elaboramos o presente trabalho, visando, a princípio, vislumbrar a PMGO sobre a importância da Orientação psicológica e sua influência no comportamento do Policial Militar. O trabalho não se destina a fornecer regras, o que se pretende é apresentar, aos dirigentes da Polícia Militar, aos Oficiais e às Praças, aspectos fundamentais da natureza humana, que precisam ser levados em consideração, no momento da tomada de qualquer atitude que se relacione com o nosso Policial Militar pois o trabalho realizado pelo indivíduo, que faz parte de uma instituição policial, é especial. Haja vista que o PM é submetido a diversos tipos de

---

pressão, tanto externas, quanto internas, sendo exigido a vivência com situações complexas e de caráter traumático. O Policial Militar diariamente se faz presente em ocorrências que o coloca frente a frente com a morte, com catástrofes e situações múltiplas que representam perigo vital.

No aspecto interno, a própria estrutura militar, quando utilizada de forma errada e arbitrária por alguns chefes, contribui para o desencadeamento de problemas de origem psicológica. Decorre-se daí a importância de os líderes da instituição possuírem o conhecimento mínimo de psicologia, no que concerne à personalidade humana, suas características, individualidades, seus complexos e suas virtudes. Nessa perspectiva, com certeza, muitas injustiças deixarão de ser cometidas.

As profundas alterações ocorridas na estrutura social, incidiram também na Polícia Militar. Não sendo esta uma exceção, exigido é que a instituição mude seu *modus operandi* no tratamento humano, baseando-se na capacidade criadora de seus homens, e considerando que cada indivíduo tem sua maneira própria de interpretar as situações que enfrenta.

A modificação da instituição, relativamente à mudança de atitudes, obviamente, não decorrerá da simples leitura deste trabalho. Este permite apenas compreender melhor a problemática em estudo.

Releva mencionar que o psicólogo, sem dúvida nenhuma, é um profissional imprescindível à Corporação. Sendo assim, o texto trata também da sua profissão, da importância e do seu papel desempenhado. Por outro lado, este trabalho apresenta os mais atuais recursos psicológicos utilizados atualmente, como o psicodiagnóstico, psicoterapia de grupo, dinâmica de grupo, psicoterapia individual e psicologia hospitalar.

Ao final, é elaborada uma pequena conclusão, citando os principais problemas psicológicos, e apresentadas algumas propostas que poderão ajudar na solução do problema motivador da pesquisa científica realizada.

---

# **CAPÍTULO I**

## **I - CONCEITO E OBJETO DA PSICOLOGIA**

### **1.1 – CONCEITO**

A psicologia já foi definida como ciência da alma ou ciência da razão. Posteriormente, outros conceitos foram surgindo, tais como: estudo das faculdades mentais e estudo dos fatos da consciência.

A expressão faculdades mentais sofreu várias críticas, e o estudo do subconsciente teve de ser incorporado à psicologia. A psicologia, para alguns, seria uma ciência experimental, contudo os psicólogos limitaram-se ao estudo dos comportamentos que pudessem ser observados e medidos. Um dos grupos mais representativos desse ponto de vista é o que define psicologia, como ciência do comportamento.

A psicologia moderna amplia esse conceito, fazendo ao incluir tanto os comportamentos externos (atos), quanto os internos (sentimentos e pensamentos). Mais preciso é o conceito atualmente adotado, o de ciência da experiência e do comportamento.

### **1.2 – OBJETO DA PSICOLOGIA**

O objeto central da psicologia tem mudado com o passar do tempo (faculdades da alma, consciência, comportamento). Tais mudanças não chegaram a

atingir a classificação dos fatos psicológicos - objeto da psicologia.

A tripartição tradicional em fatos afetivos, ativos e intelectivos, ainda é usada, mas, modernamente, a classificação utilizada é a do psicólogo Francês Pierre Janet, que distingue, preliminarmente:

- a) funções elementares (no nível inconsciente);
- b) funções complexas (no nível da consciência).

As funções elementares são os comportamentos automáticos, divididos em:

- automatismos afetivos (emoções primárias e tendências);
- automatismos motores (reflexos, instintos e hábitos simples);
- automatismos intelectuais (percepção, imagem, memorização, mecânica e atenção espontânea).

Quanto às funções complexas, teríamos:

- funções afetivas (sentimentos, paixões);
- funções motoras (hábitos complexos e atos voluntários);
- funções intelectuais (imaginação criadora, memorização lógica, atenção voluntária, pensamento, vontade).

É importante, também, o estudo do eu e da personalidade, responsáveis pela integração de tais automatismos e funções.

## **2 - CONCEITOS DE PERSONALIDADE**

Segundo a tradição, *persona* designava a máscara usada pelos atores teatrais. Na linguagem correta diz-se que alguém tem personalidade quando impressiona fortemente seus semelhantes.

Para a psicologia todos nós temos personalidades, sendo esta mais ou menos atraente, mais ou menos marcante, excetuando alguns seres humanos, que desde a pouca idade foram privados do convívio com outros homens, vivendo isolados ou em contato apenas com animais.

Uma das melhores definições de personalidade é a de Gordon Allport diz nos que “personalidade é a organização dinâmica dos sistemas psicofisiológicos individuais, que determinam a maneira única pela qual cada pessoa se ajusta ao ambiente”.

Simplificando, a personalidade é um conjunto de reações e de modos de ser, característicos de cada pessoa, decorrente da herança biológica e da ação ambiental.

Constituição, temperamento e caráter são mencionados por muitos autores, havendo ainda quem acrescente a inteligência e a cultura.

### **3 – TIPOS DE PERSONALIDADE**

#### **3.1 - ESCOLA ALEMÃ**

Não vamos aqui nos prender a conceitos antigos que não têm validade na atual psicologia.

Kretschmer, alemão, o idealizador da proposição de tipos de personalidade, fala na correspondência entre os três aspectos básicos: constituição, temperamento e caráter. A escola alemã, da qual Kretschmer foi idealizador, também procurou mostrar certa correlação entre algumas doenças mentais e tipos somáticos e psicológicos.

O quadro abaixo cita algumas das correspondências estabelecidas por

---

Kretschmer.

<b>Tipo Físico</b>	<b>Temperamento</b>	<b>Caráter</b>	<b>Aspecto Patológico</b>
Pícnico (ou previlíneo)	Ciclotímico	Extrovertido	Maníaco - depressivo
Leptossômico (ou longilíneo)	Esquizotímico	Introvertido	Esquizofrenia
Atlético (ou normolíneo)	Gliscróide	Viscoso	Epilepsia

O ciclotímico é um indivíduo que oscila entre a alegria e a tristeza, mas de forma adequada às situações em que se encontra. O Esquizotímico oscila bruscamente e sem causa aparente, dissociando entre a vida interior e o meio que o cerca. Já os gliscróides caracterizam-se pelas dificuldades de oscilação, ora fixando-se no prazer ora na dor.

### **3.2 - ESCOLA AMERICANA**

Baseia-se nos estudos mais aprofundados sobre as relações entre os tipos físicos e mentais. Estabelece três tipos de temperamento, que correspondem respectivamente aos somatótipos endomorfo, mesomorfo e ectomorfo. São eles: viscerotômico, somatotônico e cerebratômico.

A característica marcante dessa escola é a crítica à classificação dos indivíduos em determinada categoria, quer fisicamente, ou com relação ao temperamento e caráter, ainda caracteriza os tipos mistos como os mais frequentes.

## **4 - PERSONALIDADES DESAJUSTADAS**

É importante enfatizar que a psicologia interessa-se, tão somente pelo estudo das personalidades psicopáticas ou desajustadas. Haja vista que os problemas com tais personalidades são mais leves, cabendo à psiquiatria o estudo das perturbações mentais graves.

As pessoas desajustadas, normalmente, caracterizam-se por apresentarem um dos tipos de comportamento a seguir relacionados.

- a) uma falta de interação dos variados aspectos mentais;
- b) subjetivismo, causando uma falta de consciência de si e do mundo em sua volta;
- c) instabilidade afetiva.

Tais características não se fazem presentes nas personalidades ajustadas, já que estas tendem a ajustar-se a quaisquer situações, tanto às relacionadas com o ambiente familiar, com o meio profissional e aos diferentes grupos sociais em geral.

As causas do desajuste da personalidade são inúmeras, tais como:

- a) deficiência inatas;
- b) traumas psicológicos acentuados;
- c) defeitos de educação;
- d) frustrações sublinhadas, etc.

Os tipos de personalidades psicopáticas variam de autor para autor. Seguiremos a orientação do Dr. Emílio Mira y López, quanto ao particular.

#### **4.1 – PERSONALIDADE ASTÊNICA**

Possuem pouca energia psíquica; preferem não se esforçarem, não completando qualquer tarefa que exija continuidade. Muitas vezes, imaginam-se ter vencido a apatia, contudo retornam ao estado depressivo e, ainda, com maior intensidade. O astênico em, alguns casos, torna-se indiferentes a tudo.

#### **4.2 – PERSONALIDADE COMPULSIVA**

A personalidade trava uma luta intensa entre o **id** e o **superego**, já que o indivíduo descarrega a tensão psíquica como um fato intermitente, sendo os intervalos dessas descargas, utilizados pelas lutas já citadas.

A personalidade compulsiva deixa tudo que tem a fazer para o último momento, lançando-se ardentemente ao trabalho, só largando-o quando todas as missões, metodicamente, tiverem sido terminadas. Os compulsivos são muito sistemáticos e precisos no instante da ação. O medo e a indecisão fazem com que os compulsivos amem a tradição e os retos.

#### **4.3 – PERSONALIDADE EXPLOSIVA**

Indivíduos violentos e bruscos, inevitáveis, demonstrando tais ações pelas vias motoras. É típico dos criminosos.

Fatos banais, dão origem a uma intensa ira; destroem o que encontram ao seu alcance. Às vezes, essas reações voltam-se contra o próprio indivíduo; podem até suicidar-se.

#### **4.4 – PERSONALIDADE INSTÁVEL**

Não fixam em coisa alguma. Erros na educação na infância e na adolescência, favorecem a instabilidade. As crianças que fazem o que querem e não desenvolvem o autocontrole normalmente tornam-se instáveis.

Os indivíduos de personalidade instável mudam rotineiramente de residências, amizades, lazer e atividades. Profissionalmente, não fazem nada realmente bem, mesmo que possuam aptidões.

#### **4.5 – PERSONALIDADE HISTÉRICA**

Apresentam a tendência a sonharem acordados. São altamente sugestionáveis, dissociando sua personalidade (dupla personalidade). É comum em mulheres e indivíduos afeminados.

Apresentam, também, perturbações orgânicas, quando sofrem algum choque emocional.

#### 4.6 – PERSONALIDADE CICLÓIDE

Existem duas modalidades essenciais que podem ser citadas: o hipomaniaco – no qual predomina a fase de relação e o pessimista angustiado - com predominância à depressão.

Os hipomaniacos são bastantes sociáveis sendo as oscilações, entre seus estados de alegria e de tristeza, mais fortes do que as do **ciclotímico**. São susceptíveis a tornarem-se alcoólatras e a outros vícios.

O pessimista angustiado vive sempre com maus pensamentos, e em sua fase pessimista critica tudo, não visualizando solução para o que critica.

#### 4.7 - PERSONALIDADE PARANÓIDE

São as que mais causam problemas à vida comum. Possuem amor próprio em excesso. Ao tornarem-se autovalorizados, apresentam um grave quadro de insegurança, e ficam desconfiados.

Têm mania de perseguição e delírios de grandeza. Discutem pôr qualquer motivo e às vezes iniciam até ações judiciais injustificáveis.

#### 4.8 – PERSONALIDADE PERVERSA

Não possuem senso moral e nem juízo ético, nem simpatia, nem compaixão por seus semelhantes, são violentos e perversos.

Quando a perversidade está aliada a uma razoável inteligência é ainda mais perigoso, pois utilizam a inteligência para elaborar requintes de perversidade e para esconder o crime praticado.

Nos indivíduos com personalidades perversas, o **id** se manifesta de forma violenta e há uma quase ausência de **superego**.

---

#### 4.9 – PERSONALIDADE ESQUIZÓIDE

Apresenta comportamentos do **Esquizotímico** (normal), com desproporcionalidade mais elevada. Quando o quadro é grave, sofre de esquizofrenia. O esquizóide não é compreensível, tudo pode, dele ser esperado, vive segundo suas regras. Pode ser fanático, reformista, religioso, político, violento ou impulsivo.

#### 4.10 – PERSONALIDADE HIPOCONDRIACA

É bastante discutida a personalidade hipocondríaca, julgam vários autores tratar-se de um novo tipo de reação, sendo um tanto difícil entender a preocupação exagerada com a saúde.

#### 4.11 – PERSONALIDADE AJUSTADA

O conceito de normalidade psíquica precisa ser analisado cuidadosamente. Adotaremos aqui o critério social, tendo em vista que sobre o estatístico ainda pairam certas dúvidas. O critério social define comportamento normal, quando leva-se em conta seus motivos e a situação em que se produz, é o comportamento previsto e aprovado pelo grupo social. Há muitas críticas a esta posição. Contudo, na falta de outro critério, podemos aceitá-lo.

A personalidade normal é aquela que não sofre nem faz sofrer sem causa justa. Salientando que um comportamento anormal, ontem, pode ser normal, hoje. Uma reação anômala em uma determinada cultura poderá ser ajustada em outro tipo de civilização.

O ajustamento, em grande parte, é proveniente do uso adequado dos mecanismos de compensação psicológica, ou seja, dos recursos de que dispomos para vencer as frustrações e os traumas psíquicos. Esses recursos são chamados de **defesa do eu**.

## **5 – MECANISMOS DE DEFESA**

Para obtermos a paz e o sucesso precisamos vencer várias barreiras. Precisamos resolver conflitos, superar frustrações, resistir aos sofrimentos físicos e morais, sem com isso criar ambiente de desgosto, de discórdia em torno de nós.

Para resistir aos entraves do cotidiano e da vida, a personalidade pode seguir vários caminhos, ou seja: identificação ou introjeção, racionalização ou autojustificação, sublimação, derivação, substituição ou transferência, projeção, autopunição e realização, imaginária.

### **5.1 - IDENTIFICAÇÃO OU INTROJEÇÃO**

Faz com que o indivíduo vença o temor ou o desgosto por um determinado objeto, pessoa ou fato. Há quem distinga a identificação da introjeção. No primeiro, o sujeito procura tornar-se idêntico ao objeto (passaria a imitá-lo): no segundo, o sujeito incorporaria o objeto à sua própria personalidade, julgando-o uma parte do próprio eu. Esta distinção tem pouco valor prático, porque facilmente se passa de uma a outra forma.

O valor deste mecanismo depende de certas condições individuais e situacionais. Pode facilitar o ajustamento, se o modelo é ajustado, e prejudicá-lo no caso de identificação como uma personalidade patológica. Em certas circunstâncias, resolverá conflitos; em outras, provocará novos conflitos.

### **5.2 – RACIONALIZAÇÃO OU AUTOJUSTIFICAÇÃO**

É um recurso que poderíamos dizer que é uma arma de dois gumes. Às vezes, o indivíduo procura justificar a si mesmo, suas falhas e seus insucessos, com argumentos aparentemente lógicos, coerentes. Às vezes, permanece ajustado. Em outros casos porém, usará a mesma capacidade de auto-argumentação e de justificação racional para realizar atos condenáveis sem sofrer o sentimento de culpa.

### **5.3 – SUBLIMAÇÃO, DERIVAÇÃO, SUBSTITUIÇÃO OU TRANSFERÊNCIA**

Desloca-se o sentimento ou a ação para outro objeto, quando há um obstáculo entre o desejo e a possibilidade de satisfazê-lo diretamente. É algo similar ao recurso anterior, com a diferença porém, de que naquele tal deslocamento se fazia para o inverso ou contrário do desejo, e neste a mudança não tem esse caráter antagônico.

### **5.4 - PROJEÇÃO**

Quando as tendências não devem ser satisfeitas e também não são reprimidas, é comum observar-se sua projeção para fora do eu, passando o indivíduo a atribuir a outrem suas próprias inclinações ou apetites. Tal mecanismo pode ser perigoso. O criminoso julga-se vítima, o agressor é capaz de jurar que foi agredido.

Várias manias originam-se de um mecanismo projetivo. Este pode ser um alívio para o indivíduo, porque o isenta do sentimento de culpa, mas de regra, prejudica quem teve a desventura de ser escolhido como “bode expiatório”.

### **5.5 – AUTOPUNIÇÃO**

Esse mecanismo atenua sentimentos de culpa. Através dele, o indivíduo parece procurar inconscientemente a dor, a fim de expiar algum pecado, cuja lembrança o martiriza.

As pessoas que parecem deliberadamente destruir todas suas possibilidades de ventura, ou que constantemente estão sofrendo acidentes provocados por descuidos inexplicáveis, podem estar lançado mão desse recurso, a fim de alcançar a paz interior, por estar destruído pelo remorso.

### **5.6 – REALIZAÇÃO IMAGINÁRIA**

A imaginação supera a realidade, satisfazendo, no mundo da fantasia, o que não se concretizou no mundo real.

O perigo decorre da duração e intensidade do processo. O contínuo devaneio prejudica o ajustamento à realidade e ocasiona sofrimento ainda maior quando se tem de enfrentá-lo.

## **CAPÍTULO II**

### **1 – ORIENTAÇÃO E SELEÇÃO PROFISSIONAL**

#### **1.1 – INTRODUÇÃO**

A psicologia aplicada ao estudo dos problemas do trabalho e da vida profissional (psicotécnica) visa primordialmente ajustar o indivíduo à sua atividade produtiva. Os benefícios que as pessoas e a sociedade retiram de totais esforços são inúmeros, convindo mencionar os dois mais significativos: aumento do bem-estar individual e social, e incremento da produtividade do trabalho humano.

A orientação e a seleção profissional são os temas centrais deste ramo da psicologia. Pertencem também à ergologia, ou ciência do trabalho, cujo âmbito ampliou-se desde que o movimento em prol da racionalização do trabalho deixou de preocupar-se tão-somente com o aumento da produção, para considerar igualmente o bem-estar físico e psicológico do homem.

Nesta introdução precisaremos o emprego dos seguintes termos: trabalho, profissão, carga e ocupação. Do ponto de vista da ciência econômica, trabalho é todo esforço empregado na produção de mercadorias ou serviços, capazes de satisfazer às necessidades humanas. A idéia de esforço, ligada ao conceito de trabalho coincide com a origem etimológica desta palavra (*trud* = esforços) e dá-lhe sua faceta psicológica.

O cargo é o lugar ou posição que o indivíduo ocupa em um serviço público ou empresa particular. A profissão pressupõe formação especializada em escolas técnicas de nível médio ou universitário, cujo diploma habilita a pessoa a exercê-la.

## **1.2 - OBJETIVOS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL**

O maior rendimento do trabalho humano, proveniente da adequação entre o tipo de tarefa a executar, de um lado, e os interesses, aptidões e características gerais da personalidade do trabalhador, do outro, constitui o objetivo precípua da orientação profissional. Esta tentativa de promover o ajustamento do trabalhador ao trabalho, visando o bem-estar do primeiro e à boa qualidade do segundo, foi impulsionado por dois movimentos diversos, aparentemente antagônicos, mas na realidade conciliáveis.

A racionalização do trabalho, para obter o máximo rendimento e o maior lucro, foi o ponto de partida, tendo contato com a cooperação de engenheiros técnicos em organização científica da produção. Contudo, chegou-se à conclusão que para alcançar bons resultados era importante procurar reduzir as causas de acidentes, as perturbações físicas e mentais, etc. Para isso ocorrer, era necessário que o indivíduo realizasse a tarefa que correspondesse as seus interesses vocacionais, permitindo o aproveitamento de suas aptidões e de suas capacidades desenvolvidas pelo estudo e treino.

O objetivo de cunho pessoal – bem-estar do indivíduo – e o de cunho econômico – maior produtividade – devem ser precedidos pelo objetivo social.

## **1.3 – ASPECTOS A CONSIDERAR NA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL**

A observação dos mestres era a principal fonte, quando não se dispunha de outros recursos. Este tipo de contribuição ainda tem seu valor, prova disto é que alguns serviços de orientação profissional vão às escolas colher dados e psicólogos elaboram fichas apropriadas ao registro sistemático das observações dos educadores.

Dados referentes à saúde, como predisposição orgânica capazes de garantir bons rendimentos em determinado tipo de trabalho, no caso, para ser policial militar, deficiência física, devem ser consideradas quando se vai fazer orientação profissional.

Psiquiatras, sociólogos, técnicos da organização, necessitam colaborar da mesma forma, para que se possa levar em conta dados referentes ao mercado de trabalho, às condições do ambiente em que o trabalho terá de produzir, às habilidades e técnicas imprescindíveis a certas tarefas.

O trabalho de todos esses profissionais deve ser integrado pelo psicotécnico, a quem compete a orientação profissional. Como psicólogo, deve pesquisar os interesses, as aptidões, as características da personalidade do orientado. Conjugando estes dados com os proporcionados pelos demais especialistas, estará devidamente preparado para dar um conselho valioso.

#### **1.4 - PROBLEMAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL**

A época em que se deve fazer a orientação é um dos problemas a considerar. O fim da adolescência, quando interesses e capacidades já estão algo cristalizados, parece ser o momento oportuno. Porém, outros aspectos relacionados com criança, devem ser considerados. Ao concluir a escola de ensino fundamental, ela pode optar por uma ou outra habilitação profissional. Convém, então que receba orientação adequada. Elas podem e devem consultar um serviço de orientação profissional.

Outros problemas merecem ser mencionados, a saber:

- a) dificuldades em separar, nas provas realizadas pelo orientando, o que corresponde à habilidade inata e o que deve ser atribuído à experiência ou treino.
- b) a disparidade, que existe em alguns casos, entre vocação e aptidão;
- c) muitas vezes, por motivos de ordem social, certas vocações não podem ser atendidas;
- d) apontam-se, ainda, como problemas sérios da orientação: de um lado, a variabilidade de interesses e aptidões no decorrer da vida, sobretudo

durante a adolescência e juventude e, de outro, a própria variabilidade das técnicas profissionais ocasionadas pelo progresso da ciência;

- e) a orientação profissional, para atender às necessidades da nação e do Estado, deve estar a par das condições atuais do mercado de trabalho e de suas perspectivas futuras.

### **1.5 - DADOS EM QUE SE BASEIA O CONSELHO ORIENTADOR**

O psicotécnico, ao aconselhar uma ou várias ocupações e ao contra-indicar outras, deve estar munido de inúmeros dados, a saber:

- a) antecedentes genéticos, constitucionais e mórbidos do orientado;
- b) antecedente escolares;
- c) dados sobre o ambiente familiar e social;
- d) exame médico;
- e) temperamento e caráter;
- f) inteligência verbal, abstrata e espacial;
- g) aptidões específicas (para desenho, música, artes plásticas, cálculos e raciocínio matemático, etc.);
- h) interesses dominantes, quer no campo do trabalho, quer em outros aspectos da vida.

## **2 - SELEÇÃO PROFISSIONAL**

### **2.1 - INTRODUÇÃO**

A seleção profissional, visando a escolher os mais capazes, entre os candidatos, não desperta a mesma simpatia que a orientação profissional, ao aconselhar a cada um, as atividades de melhor rendimento.

---

Um dos aspectos negativos da seleção é o choque emocional do candidato quando se submete a provas, sabendo que desta depende ou não de seu aproveitamento.

Na seleção, a tarefa é mais reduzida do que na orientação, já que só se investigam os traços requeridos em cada caso. A análise de ocupação, por outro lado, tem de ser minuciosa, a fim de que se possa determinar as capacidades e aptidões que o candidato deve possuir.

A análise da profissão ou da ocupação é, conseqüentemente, um dos encargos básicos de um serviço de seleção, complementando-se pela escolha e aplicação de provas de aptidão (de interesse vocacional e de personalidade, como no caso da orientação profissional).

## **2.2 - ANÁLISE DAS OCUPAÇÕES**

No início do século a psicologia favorecia o estudo de atos isolados. As tarefas eram decompostas em operações elementares, analisando-se os tempos que requeriam e os movimentos mais adequados. A psicologia gestaltista e o estudo da personalidade levaram a uma compreensão diferente. A ocupação ou profissão não é uma soma de atos ou movimentos; é uma reação global de um organismo e de um psiquismo a uma situação complexa, que afeta simultaneamente o corpo e o espírito do trabalhador, implicando estímulos e reações intelectuais, afetivas e ativas.

Até 1930, a observação era o único recurso utilizado.

O estudo dos tempos e movimentos, na análise ocupacional, foi aperfeiçoada com aplicação da câmara cinematográfica. Filmando-se a execução e um trabalho, podia-se estudar minuciosamente cada movimento quando se fazia passar o filme em câmara lenta. Conjugando-se os dados fornecidos pela observação, por inquéritos e pela experimentação, podem ser organizadas fichas profissiográficas, que consignam os aspectos essenciais de muitas ocupações e aptidões, imprescindíveis ao bom êxito nessas atividades.

Os dados dessas fichas utilizam uma linguagem técnica que precisa ser compreendida. As expressões que mais nos interessam são:

- a) trabalhos psíquicos, físicos e psicofísicos, correspondentes a ocupações em que a predominância da atividade mental, da muscular, ou equilíbrio entre ambas, respectivamente;
- b) trabalhos automatizáveis ou variáveis, conforme se assinala grande ou reduzida repetição de atos ou situações;
- c) trabalhos perceptíveis, racionais, segundo predomina a compreensão, haja equilíbrio entre observação e ação, ou tenha primazia o movimento, a reação;
- d) trabalhos de pequenas, médias e grandes dimensões, em que se exigem movimentos menores, regulares ou de grande envergadura;
- e) trabalhos verbais, espaciais ou abstratos, de acordo com o tipo de inteligência que requerem maior dose.

A ficha profissiográfica contém, além da descrição dos aspectos gerais do trabalho, os requisitos pessoais de maior relevância. No caso do Policial Militar, entendemos que devem constar os seguintes requisitos, que devem ser sondados por meio de provas ou testes psicológicos:

- a) perfeição em audição;
  - b) boa maneira, quanto à fixação e evocação auditiva;
  - c) honestidade e precisão de testemunho;
  - d) boa capacidade indutiva;
  - e) perfeita visão, inclusive periférica;
  - f) perfeita capacidade sensório-motora;
  - g) grande rapidez e precisão de microcinesias (pequenos movimentos);
  - h) grande rapidez e precisão de macrocinesias (grandes movimentos);
  - i) amplitude de interesses intelectuais e culturais e sociais;
  - j) grande capacidade emocional principalmente quando colocado sobre tensão ou situações de risco.
-

Após a análise do trabalho, estabelecem-se os requisitos para sua boa execução e, por fim, verifica-se se o candidato apresenta condições de preparo.

### **2.3 - SELEÇÃO PSICOLÓGICA NA PMGO**

A polícia Militar do Estado de Goiás, realiza um trabalho de bom nível, quanto à seleção dos indivíduos que submetem aos exames psicológicos realizados na instituição. Contudo, ainda ingressam na corporação candidatos contra-indicados para o serviço policial militar. Para melhor exemplificar o acima citado, verificamos através de pesquisa realizada, que no ano de 1995, ingressaram 17 (dezesete) candidatos contra-indicados, em 1996 foram 15 (quinze) e, em 1997, 32 (trinta dois) candidatos, assinala-se, porém nesse último ano, o psicotécnico não foi de caráter eliminatório, razão pela qual os alunos foram acompanhados por psicólogo durante o curso.

Ainda identificamos que 17 (dezesete) candidatos ingressaram por determinação do comando da Polícia Militar, 16 (dezesesseis) por via judicial.

Verificamos que dos candidatos contra indicados dois suicidaram-se.

## **CAPÍTULO III**

### **1 – PAPEL DO PSICÓLOGO NA PMGO**

#### **1.1 - PAPEL DO PSICÓLOGO NO PROCESSO PSICODIAGNÓSTICO**

É importante para o psicólogo que ele tenha conhecimento suficientemente claro do papel que lhe cabe desempenhar no processo diagnóstico.

É preponderante saber que ele vai ser depositário dos mais íntimos problemas do paciente, que lhe são conferidos através de entrevistas ou através de outros instrumentos. Para suportar essa sobrecarga afetiva, ele precisa possuir recursos de personalidade adequados e procurar elaborar as emoções, que sem dúvida surgem no decorrer do processo diagnóstico.

Outro ponto é que o psicólogo tem que saber que muito se espera dele, pois quem solicita o diagnóstico precisa de um conhecimento real e integrado do seu paciente, e este por sua vez necessita ser informado, mas a mensagem tem que ser transmitida sem causar ansiedade.

Também aconselha-se que ele possua noção de como lidar com os familiares do paciente. Sendo sigiloso, ao receber informações do paciente, deve manifestar com responsabilidade os dados conseguidos, sempre visando ser útil ao cliente e levando em conta o seu bem estar.

Ser neutro é imprescindível, não pode o psicólogo se envolver ou seduzir pelos familiares do paciente e tão pouco tomar partido a favor ou contra um deles. Ao

transmitir uma informação ela deve ser primeiramente do conhecimento do paciente.

De forma genérica, pode ser resumido da seguinte forma: na elaboração do psicodiagnóstico podemos ser objetivos e entretanto dar maior ênfase aos aspectos positivos da personalidade.

### **1.2 - ETAPAS DO PROCESSO DIAGNÓSTICO**

- a) contato com o paciente e com seus responsáveis;
- b) entrevista inicial com o paciente e com seus responsáveis;
- c) planejar as técnicas a serem ministradas e as entrevistas a realizar;
- d) fase de exames e interpretação dos dados colhidos;
- e) transmissão dos resultados para o examinado e/ou para os pais ou responsáveis;
- f) elaboração do laudo diagnóstico e encerramento do processo.

### **1.3 - ATRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO NA PMGO**

Psicólogo na PMGO é um servidor incumbido de prestar assessoria técnica, na área de psicologia e assistência psicológica aos seus integrantes.

São deveres inerentes ao psicólogo da Polícia Militar os previstos na Legislação dos Conselhos Federal e Regional de psicologia, no Código de Ética dos psicólogos, ressaltando-se:

- a) respeitar a dignidade do ser humano;
- b) atender às normas políticas e padrões de conduta estabelecida pela PMGO e promover ações visando o desenvolvimento da instituição;
- c) zelar para que o exercício profissional seja efetuado e reconhecido com máxima dignidade e respeito;
- d) enviar esforços para obter o máxima de eficácia em seus serviços, dentro de sua função técnica;

- e) garantir o caráter confidencial das informações que vier a receber em razão do seu trabalho, bem como o material psicológico produzido;
- f) assumir responsabilidade somente em tarefas para as quais esteja capacitado legal e tecnicamente;
- g) seguir as normas de condutas éticas estabelecidas em relação a pacientes de instituições públicas;
- h) buscar constantemente o seu desenvolvimento pessoal, científico, técnico e ético.

## **2 – RECURSOS PSICOLÓGICOS UTILIZADOS ATUALMENTE**

### **2.1 – PSICODIAGNÓSTICO**

Institucionalmente, o processo psicodiagnóstico configura uma situação com papéis bem definidos e com um contrato no qual uma pessoa (o paciente) pede que a ajudem, e outra (o psicólogo) aceita o pedido e se compromete a satisfazê-lo na medida de suas possibilidades. É uma situação bi-pessoal (psicólogo-paciente ou psicólogo-grupo familiar), de duração limitada, cujo objetivo é conseguir uma descrição e compreensão, a mais profunda e completa possível, da personalidade total do paciente ou do grupo familiar. Enfatiza também a investigação de algum aspecto em particular, segundo a sintomatologia e as características da indicação (se houver) e futuros (prognóstico) desta personalidade, utilizando para alcançar tais objetivos certas técnicas/ entrevista semidirigida, técnicas projetivas, entrevista de devolução.

Uma vez alcançado um panorama preciso e completo do caso, incluindo os aspectos patológicos e os adaptativos, formam-se as recomendações terapêuticas adequadas (terapia breve e prolongada, individual, de casal, de grupo ou de grupo familiar: com que frequência; se é recomendável um terapeuta homem ou mulher; se a terapia pode ser analítica ou de orientação analítica ou outro tipo de terapia; se caso necessita de um tratamento medicamentoso paralelo, etc.).

Para maior eficiência do psicodiagnóstico é recomendável que seja facultado ao profissional que o realiza o acesso às fichas que contém o perfil profissiográfico confeccionada durante o processo seletivo pois a partir desta pode-se obter valiosas informações.

Feita a triagem e escolhido o processo terapêutico adequado, o paciente é encaminhado para tal.

## **2.2 – A PSICOTERAPIA DE GRUPO**

A terapia de grupo é freqüentemente aplicada em situações em que um certo número de pacientes poderá se reunir proveitosamente para tratamento em conjunto. Existem duas vantagens óbvias na terapia de grupo. Primeiro, é o uso mais eficiente do tempo do terapeuta para proporcionar tratamento a mais de uma pessoa da cada vez. Mas também, e talvez seja o aspecto mais importante, a terapia de grupo propicia a prática e experiência de relações sociais. Os membros de tal grupo são, freqüentemente, os contatos mais críticos com que o paciente terá de se defrontar. Eles não toleram, usualmente, as dificuldades dos demais pacientes do grupo, e depois de adquirirem alguma experiência, serão francos ao dar-lhes conselhos e falarão sem rodeios. É freqüentemente alegado que este tipo de terapia tem grande utilidade para o paciente que se submeteu primeiro a algum tratamento em base individual. As sessões de terapia de grupo também geram alguns sentimentos de camaradagem, de “pertença” a esse grupo e de, como se diz no seio militar, “espírito de corpo”. A terapia de grupo também desenvolve algumas relações sociais, “instrumentos” de que muitos pacientes precisam para orientar os seus comportamentos futuros em sociedade normal.

A psicoterapia pode ser desenvolvida no local, onde a perturbação tem origem, por exemplo dentro de casa, no trabalho e outros. Assim o instrumento terapêutico é sentar-se em torno de uma “mesa” de conferências.

## **2.3 – A DINÂMICA DE GRUPO**

Contribuição da psicologia social, a dinâmica de grupo é um processo de interação entre indivíduos que reúnem-se voluntária ou involuntariamente em um grupo. Assim, grupo é uma reunião de indivíduos, a organização, os interesses e objetivos definem as características dos grupos. O papel da dinâmica de grupo é desenvolver, aprimorar e facilitar o relacionamento entre os membros do grupo, dirimindo dúvidas, questionamento e problemas surgidos no decorrer do processo.

A dinâmica de grupo, abordada pelo prisma do acompanhamento psicológico, reveste-se do caráter de facilitadora do processo de adaptação e acomodação dos indivíduos reunidos em “turmas” de alunos dos diversos cursos de formação, aperfeiçoamento ministrados nas unidades da PMGO. Neste contexto, deve ser desenvolvida em sala de aula por profissionais da área de psicologia.

As sessões de dinâmica de grupo têm o caráter de uma aula. O terapeuta é como um professor que ensina seus alunos e, de acordo com o sucesso dos mesmos progride ou não na disciplina.

Os indivíduos integrante dos grupos atendidos pela dinâmica devem ser constantemente consultados a respeito do grau de satisfação que sentem em estarem vivendo uma situação de coletividade, pois, os resultados obtidos serão o termômetro que indicará o valor terapêutico das dinâmicas praticadas.

## **2.4 – PSICOTERAPIA INDIVIDUAL**

São inúmeros os tipos e características de psicoterapias individuais, por se tratar de uma área terapêutica onde o profissional que nela atua é quem decide a maneira pela qual auxiliará o paciente e quais técnicas empregará. Fica difícil definir uma específica para ser empregada no acompanhamento psicológico.

As terapias alternativas são também aconselhadas para acompanhamento individual por se tratar de uma gama de conhecimentos gerais aplicados na forma de

terapia. Podem ser descritas como um conjunto de técnicas psicológicas voltado para a solução dos comportamentos problemáticos.

O indivíduo encaminhado para a psicoterapia, terá livre arbítrio na sua maneira de expressar seus temores, angústias e frustrações e o terapeuta, dentro da técnica escolhida, conduzirá o processo.

## 2.5 - PSICOLOGIA HOSPITALAR

A medicina é a associação profissional mais antiga da psicologia, mantendo-se até hoje uma relação de auxílio mútuo.

Qualquer paciente que procura um médico, seja qual for o motivo, merece ser considerado com o máximo de tolerância, mesmo que sua enfermidade não possua uma causa aparente, o psicólogo seria então o profissional ideal para atender em um pré-diagnósticos. Conhecer apenas as causas imediatas da enfermidades é se restringir somente aos momentos finais da história da doença e tem-se somente o efeito pronto socorro do atendimento.

É essencial o papel das palavras faladas durante uma consulta, o uso habilidoso destas, ainda é a principal técnica de diagnóstico e, na terapia, embora muitos auxílios mecânicos e químicos sejam de fatos miraculosos em seus efeitos.

Todo enfermo possui um alto grau de ansiedade, dúvidas e temores a respeito de sua enfermidade. O psicólogo poderá atuar utilizando técnicas que diminuirá tais sensações e garantam uma recuperação mais rápida do paciente.

É ampla e abrangente a função de um psicólogo hospitalar. Sabendo utilizar os seus conhecimentos, este profissional em conjunto com médicos, assistentes sociais e enfermeiros pode ser muito valioso para um processo terapêutico.

## **CAPÍTULO IV**

### **1 - EVIDÊNCIA DE ESTRESSE NO TRABALHO POLICIAL**

#### **1.1 - INTRODUÇÃO**

O trabalho policial é uma das profissões mais estressantes, quando comparada com outras ocupações. Os policiais exibem uma alta taxa de doenças relacionados com esse mal. De acordo com pesquisas realizadas em nível mundial descobriu-se que, dentre 149 ocupações, apenas 10 superavam a policial em doenças de coração, diabetes e suicídios.

O estresse além de problemas fisiológicos, leva à mudança de atitudes nos policiais, alguns até tornam-se emocionalmente endurecidos e se isolam dos outros, como uma forma de defesa psicológica contra o estresse. Em casa, o policial tende a “desligar” as emoções em relação à sua família, afastando-se dela e procurando relações fora de casa, pois na rua pode extravasar

#### **1.2 - DEFINIÇÃO DE ESTRESSE**

Estresse é um desequilíbrio percebido entre as exigências sociais e a capacidade percebida de reação, sob condições nas quais o fracasso em atender a essas exigências tem conseqüências importantes.

Conceitualmente, o estresse ocorre somente quando o indivíduo percebe que as exigências sociais não podem ser adequadamente atendidas; sem esta percepção

o indivíduo não se sentiria ameaçado pela antecipação do fracasso e não experimentaria portanto o estresse. Sob este ponto de vista, o estresse está “nos olhos de quem vê” e cada experiência pessoal depende dos atributos sociais e psicológicos da pessoa.

Esta definição é aplicável à situação da polícia. Na nossa sociedade democrática, a polícia está envolvida numa luta entre liberdade e regulamentação social. Muitas vezes, em face às exigências das ocupações e das restrições legais, os policiais podem ter a sensação que seu trabalho está fora do seu controle. Além de que, existe a possibilidade de fracasso na atividade policial, muitos criminosos não são capturados, outros casos, só são resolvidos através de negociações.

### **1.3 – ESTÁGIOS DA CARREIRA POLICIAL E PERCEPÇÃO DO ESTRESSE**

Os policiais atravessam estágios transitórios durante a carreira, estes estágios podem afetar a percepção do estresse por parte do policial.

Para fins de classificação, os estágios da carreira policial são definidos como:

- a) estágios de alarme (0 a 5 anos)
- b) estágios de desencontros (6 a 13 anos)
- c) estágios de personalização (14 a 20 anos)
- d) estágios de introspeção (20 anos ou mais)

O estágio de alarme ocorre no trabalho policial durante os primeiros cinco anos. Este comportamento pode ser equiparado ao “choque da realidade”, uma constatação pelo policial novato de que o trabalho real de polícia é bem diferente daquele apreendido nos órgãos de formação.

O estresse normalmente cresce intensamente durante este estágio, esta medida que o policial vai sendo exposto à experiência de trabalho da “vida real”. Isto pode ser verdade por duas razões. Primeiro, o policial novato nunca experimentou o

trabalho real da polícia e está atônico com cenas como cadáveres ou vítimas de acidentes em sofrimento. Segundo, o policial percebe as exigências do trabalho “real” de polícia como um fardo para sua capacidade pessoal de reação.

O estágio de desencanto geralmente ocorre durante o sexto ano e continua até o meio da carreira. Sob alguns aspectos, o estágio de desencanto é uma extensão do choque da realidade experimentado nos primeiros cinco anos. É um tempo de decepção para muitos policiais, uma constatação de que as pressões e exigências do sistema policial ultrapassam de longe sua capacidade de reagir com êxito. Os policiais ficam desencantados com a falta de apreciação ao seu trabalho, por parte do público e da administração de polícia. Os policiais neste estágio se sentem ineficazes em relação ao crime, às suas próprias carreiras e ao bem comum.

No final da metade da carreira e até aos 20 anos de serviço, os policiais atravessam um estágio de personalização. Durante este tempo, ele começa a colocar uma nova ênfase nas metas pessoais, em detrimento das metas de trabalho.

Durante o estágio de personalização, um policial pode não se preocupar com as exigências do policiamento. É possível que, à medida que o policial se aproxime do meio da carreira, suas idéias sobre o que é importante mudem. O fracasso nas tarefas policiais pode ser menos importante do que em anos anteriores. Esta mudança de valores pode ter um efeito decrescente no estresse. A menor importância atribuída às exigências do trabalho policial e o reduzido medo do fracasso, irão contribuir para este decréscimo.

O período após 20 anos de serviço é um tempo de reflexão para os policiais, daí lembrarmos dos saudosistas que recordam os primeiros anos de carreira como “os velhos bons tempos”. Este é um estágio de introspeção, uma época em que os policiais estão de algum modo mais seguros nos seus empregos. Depois de 20 anos de serviço, os policiais parecem preocupar-se menos ainda com as exigências do trabalho e com o

fracasso. O estresse continuará a diminuir durante o estágio de introspecção; é, provavelmente, a época menos estressante da carreira de um policial.

## **2 - ADMINISTRAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO**

Os sintomas clássicos do esgotamento provocado pelo trabalho incluem pessimismo, insatisfação crescente, falhas e ineficiência. O estresse no trabalho é responsável pela enorme angústia pessoal, e, anualmente, é gasta uma enorme cifra em dinheiro com produtividade, salários e honorários médicos. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, já se percebe que a administração do estresse no trabalho é de suma importância, tanto pessoal quanto financeiramente.

### **2.1 - O QUE PROVOCA O ESGOTAMENTO NO TRABALHO?**

Todo emprego inclui dificuldades, e o trabalhador é pago para ajustar-se a elas. Mas, somente as dificuldades no emprego não provocam esgotamento. Ao contrário, é a falta de controle do trabalhador sobre sua situação no emprego que conduz à incerteza, frustração, motivação reduzida e, enfim, ao esgotamento. Por exemplo, você pode sentir-se desmoralizado porque é incapaz de satisfazer as expectativas impossíveis de seu padrão, porque não consegue o apoio de seus colaboradores, porque não foi adequadamente treinado ou porque, independentemente de realizar um bom trabalho, seus esforços não são reconhecidos. Mesmo os pequenos fatores que estão além de seu controle podem ter um impacto estressante.

Em resumo, o esgotamento não é simplesmente provocado pelo excesso de estresse no seu emprego. Se o seu trabalho não exige nada de você, você ficaria entediado. Administração do estresse em geral, envolve a descoberta dos tipos e quantidades adequadas de desafios para estimular o seu interesse e o seu desempenho, sem sobrecarregá-lo. Finalmente, ela inclui o equilíbrio entre as atividades de lazer e aquelas relacionadas ao trabalho, para que elas se complementem. A administração do estresse no trabalho, é um processo dinâmico no qual você pode exercitar o seu

controle pessoal.

## **2.2 - EFICÁCIA CONTRA OS SINTOMAS**

A administração do estresse no emprego é eficaz para aumentar sua sensação de controle no ambiente de trabalho. O aumento da sensação de controle pode melhorar sintomas de culpa, depressão, ansiedade e baixa auto-estima, relacionados ao trabalho. A administração do estresse no emprego também pode reduzir sintomas psicossomáticas relacionados, tais como insônia, úlceras, dores de cabeça, problemas alimentares e baixa imunidade a infecções.

## **2.3 – TEMPO NECESSÁRIO PARA O DOMÍNIO DA TÉCNICA**

A avaliação inicial dos fatores de estresse no seu emprego e a sua resposta a eles pode ser realizada em um dia. Aprender a responder mais eficazmente ao estresse no trabalho pode demorar até dois meses a um ano para ser integrado à sua vida cotidiana.

## **2.4 - DEZ PASSOS PARA ADMINISTRAR O ESTRESSE NO TRABALHO**

A classificação abaixo fora feita conforme orientação contida em estudos da Dr<sup>a</sup> Martha Davis.

### *Passo I - Identifique os seus sintomas de estresse no trabalho*

Instruções - Classifique cada um dos itens seguintes em função da frequência com que os sintomas ocorreram com você durante os últimos três meses.

0 = Nunca

1 = Ocasionalmente

2 = Com alguma frequência

3 = Frequentemente

4 = Quase sempre

- \_\_\_\_\_ 1. Sinto pouco entusiasmo para realizar o meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 02. Sinto-me cansado, mesmo dormindo adequadamente
- \_\_\_\_\_ 03. Frusto-me ao dar conta de minhas responsabilidades.
- \_\_\_\_\_ 04. Fico mal humorado, com pequenos aborrecimentos.
- \_\_\_\_\_ 05. Sinto-me negativo, fútil, deprimido com meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 06. Acho que não sou tão eficiente quanto deveria.
- \_\_\_\_\_ 07. Quero evitar as constantes requisições do meu tempo.
- \_\_\_\_\_ 08. Minha habilidade para tomar decisões parece menor .
- \_\_\_\_\_ 09. A quantidade do meu trabalho é inferior ao que deveria.
- \_\_\_\_\_ 10. Sinto-me física, emocional ou espiritualmente esgotado.
- \_\_\_\_\_ 11. A minha resistência a doenças está baixa.
- \_\_\_\_\_ 12. O meu interesse por sexo diminui.
- \_\_\_\_\_ 13. Estou comendo mais, ou menos, bebendo mais café, chá ou refrigerante, fumando mais ou tomando mais álcool ou drogas para lidar com meu emprego.
- \_\_\_\_\_ 14. Estou me sentindo emocionalmente insensível pelos problemas e necessidades dos outros.
- \_\_\_\_\_ 15. Minha comunicação com meu patrão, colaboradores, amigos ou familiares parece tensa.
- \_\_\_\_\_ 16. Estou esquecido.
- \_\_\_\_\_ 17. Estou encontrando dificuldades para me concentrar.
- \_\_\_\_\_ 18. Fico facilmente entediado.
- \_\_\_\_\_ 19. Sinto uma insatisfação, como se alguma coisa estivesse errada ou faltando.
- \_\_\_\_\_ 20. Quando me pergunto por que me levanto e vou trabalhar, a única resposta que me ocorre é “o meu cheque de pagamento”.

Se você atingiu de 0 a 25, provavelmente está lidando adequadamente com o estresse do seu trabalho. Se você marcou de 26 a 40, você está sofrendo estresse do seu trabalho e seria sensato tomar uma atitude preventiva. Se você marcou de 41 a 55, você precisa tomar uma atitude preventiva para evitar o esgotamento. Se você marcou de 56 a 80, você está esgotado e deve desenvolver um plano abrangente de

administração do estresse no trabalho.

*Passo 2 - Identifique as fontes do seu estresse no trabalho*

Instruções - Classifique sua experiência no seu emprego durante o ano passado, usando a seguinte escala de 5 pontos:

- 0 = Nunca
- 1 = Ocasionalmente
- 2 = Com alguma frequência
- 3 = Frequentemente
- 4 = Quase sempre

**Falta de controle**

- \_\_\_\_\_ 1. Eu não tenho autoridade para assumir determinadas responsabilidades.
- \_\_\_\_\_ 2. Sinto-me preso numa situação, sem quaisquer opções reais.
- \_\_\_\_\_ 3. Sinto-me incapaz de influenciar decisões que me afetam.
- \_\_\_\_\_ 4. Existem muitas exigências que dificultam a execução de determinadas tarefas.
- \_\_\_\_\_ 5. Não posso solucionar problemas dos quais estou encarregado.
- \_\_\_\_\_ Subtotal.

**Falta de informação:**

- \_\_\_\_\_ 6. Sinto-me inseguro quanto às responsabilidades do meu trabalho.
- \_\_\_\_\_ 7. Não tenho informações suficientes para realizar determinadas tarefas.
- \_\_\_\_\_ 8. Não estou qualificado para realizar determinadas tarefas que esperam de mim.
- \_\_\_\_\_ 9. As pessoas com quem trabalho não compreendem exatamente o que faço.
- \_\_\_\_\_ 10. Não entendo os critérios utilizados para avaliar meu desempenho.

**Causa e efeito**

- \_\_\_\_\_ 11. Não há relação entre minha maneira de realizar meu trabalho e a maneira como sou avaliado.

\_\_\_\_\_ 12. Sinto que a popularidade e a política são mais importantes do que o desempenho.

\_\_\_\_\_ 13. Não sei o que estou fazendo certo e o que estou fazendo errado.

\_\_\_\_\_ 14. Não há relação entre a maneira como realizo meu trabalho e a maneira como sou tratado.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Conflito**

\_\_\_\_\_ 16. Espera-se que eu dê solução a necessidades conflitantes.

\_\_\_\_\_ 17. Discordo dos colegas.

\_\_\_\_\_ 18. Discordo do meu superior.

\_\_\_\_\_ 19. Estou entre dois fogos.

\_\_\_\_\_ 20. Não consigo obter o que preciso para realizar o trabalho.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Carreira bloqueada**

\_\_\_\_\_ 21. Estou pessimista sobre as oportunidades de progresso ou crescimento em meu emprego.

\_\_\_\_\_ 22. Meu superior é crítico.

\_\_\_\_\_ 23. Não me sinto aceito pelas pessoas com quem trabalho.

\_\_\_\_\_ 24. Meu bom trabalho não é notado ou valorizado.

\_\_\_\_\_ 25. Meu progresso no emprego parece menor do que poderia.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Alienação**

\_\_\_\_\_ 26. Vejo pouco significado em meu trabalho.

\_\_\_\_\_ 27. Sinto-me pouco apoiado pelos meus colegas ou chefe.

\_\_\_\_\_ 28. Meus valores parecem ser diferentes dos valores da empresa.

\_\_\_\_\_ 29. A empresa parece insensível à minha individualidade.

\_\_\_\_\_ 30. Descobri que não posso ser eu mesmo no trabalho porque sinto-me diferente dos meus colegas.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Excesso**

\_\_\_\_\_ 31. Tenho muitas coisas para fazer e pouco tempo para fazê-las.

\_\_\_\_\_ 32. Assumo novas responsabilidades sem abandonar as antigas.

\_\_\_\_\_ 33. Meu trabalho parece interferir em minha vida pessoal.

\_\_\_\_\_ 34. Preciso trabalhar fora do horário de trabalho (durante as folgas, hora do almoço, em casa e assim por diante).

\_\_\_\_\_ 35. A quantidade de trabalho interfere no meu bom desempenho.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Ausência**

\_\_\_\_\_ 36. Tenho pouca coisa para fazer.

\_\_\_\_\_ 37. Sinto-me qualificado demais para o trabalho que faço.

\_\_\_\_\_ 38. Meu trabalho não é desafiador.

\_\_\_\_\_ 39. A maior parte do meu trabalho é muito rotineira.

\_\_\_\_\_ 40. Não tenho contato com as pessoas que trabalham comigo.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### **Ambiente**

\_\_\_\_\_ 41. Acho meu ambiente de trabalho desagradável.

\_\_\_\_\_ 42. Não tenho a privacidade que preciso para me concentrar em meu trabalho.

\_\_\_\_\_ 43. Alguns aspectos do meu ambiente parecem perigosos.

\_\_\_\_\_ 44. Tenho contato demais ou de menos com as pessoas.

\_\_\_\_\_ 45. Preciso lidar com muitas pequenas controvérsias.

\_\_\_\_\_ Subtotal

### Conflitos de valores

- \_\_\_\_\_ 46. Preciso fazer coisa que não concordo.
- \_\_\_\_\_ 47. Preciso fazer ajustes em meus valores.
- \_\_\_\_\_ 48. Minha família e meus amigos não respeitam o que eu faço.
- \_\_\_\_\_ 49. Vejo meus colegas fazendo coisas que não aprovo.
- \_\_\_\_\_ 50. A organização onde eu trabalho pressiona os empregados e faz coisas não éticas ou inseguras.
- \_\_\_\_\_ Subtotal
- \_\_\_\_\_ Total Geral

Se o seu escore estiver acima de 100, você tem um número de fatores estressantes no trabalho acima da média. Se seu escore for de 130 ou mais, o número de fatores estressantes é incomumente elevado. Identifique as categorias nas quais você atingiu 12 ou mais. Além de lidar com os principais fatores estressantes específicos, você talvez queira considerar essas áreas gerais.

### *Passo 3 - Identifique como reage aos fatores específicos no trabalho*

Quais são os fatores estressantes específicos em seu trabalho e como você tende a reagir a eles?

Além de se referir às suas respostas no inventário do estresse no trabalho, pense em suas recentes experiências no trabalho. Na primeira coluna da esquerda, anote seus fatores estressantes. Para cada item estressante, anote seu sentimento quando ele ocorre o que você diz a si mesmo e o que você faz como resposta a ele.

Por exemplo, “Patty uma programadora de computador, anotou os fatores estressantes específicos em seu trabalho e sua resposta a eles, da seguinte maneira resumida”.



Agora que você escreveu os seus fatores estressantes no trabalho e a maneira como responde a eles, examine novamente a sua lista e veja se surgem quaisquer padrões. Ao fazê-lo, Patty percebeu os seguintes padrões:

1. Eu reajo ao tédio e à frustração comendo e tomando café.
2. Trabalhar em um terminal de computador durante longos períodos de tempo e precisando me concentrar, apesar da falta de privacidade, provoca em mim uma série de sintomas físicos e emocionais de estresse.
3. Eu desperdiço tempo porque não sou suficientemente assertiva para fazer perguntas ao meu supervisor, dizer não ao meu colega ou solicitar com firmeza uma ajuda de secretária.
4. Eu tendo a ser muito crítica comigo, com os outros e com o meu ambiente, mas raramente faço alguma coisa construtiva para melhorar a minha situação. Eu posso ver por que sinto cronicamente irritada e tensa no trabalho.

Ao verificar a sua lista de fatores estressantes específicas no trabalho e as suas respostas a eles, quais os padrões que você percebe?

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Passo 4 - Determine objetivos para responder com maior eficiência aos fatores estressantes no seu trabalho*

Agora que você identificou os seus padrões de estresse, pode começar a formular um plano mais eficaz para responder aos fatores estressantes que conseguem prever. Talvez você possa evitar algum deles. Talvez você possa se preparar melhor para eles quando eles surgirem. O segredo é adquirir mais controle. E aí que você começa.

Provavelmente, você desejará realizar mudanças em um ou mais destas áreas gerais:

1. Mude o fator estressante externo (demita-se do emprego, diga assertivamente ao seu chefe para não sobrecarregá-lo, faça intervalos regulares, reorganize o seu tempo).
1. Mude os seus pensamentos (desligue-se do trabalho quando for para casa, altere a sua atitude perfeccionista, pare de pensar que você é responsável pelos problemas dos outros).
2. Mude fisicamente (relaxe, faça exercícios, alimente-se adequadamente, durma o suficiente).

Quando você estiver determinando objetivos para si mesmo, lembre-se das seguintes orientações. Geralmente, os objetivos úteis são:

- Específicos
- Visíveis
- Podem ser alcançados em um período de tempo determinado
- Divididos em pequenos passos intermediários
- Compatíveis com objetivos de longo prazo
- Anotados na forma de um autocontrato simples
- Reavaliados a intervalos determinados
- Recompensados quando atingidos

Exemplos: Patty decidiu elaborar uma resposta nova, mais efetiva para cada um dos seus quatro padrões de estresse, como um objetivo para si mesma. Ela escreveu o seguinte autocontrato:

Eu, Patty Bowers, concordo em mudar os seguintes quatro padrões de resposta ao estresse, como seguem:

*Padrões 1 e 2.* Em vez de comer ou tomar café quando estou aborrecida ou frustrada, vou fazer intervalos regulares de hora em hora e executar um rápido exercícios de relaxamento, ou levantar e andar por aí conversando com as pessoas. Vou aproveitar o tempo flexível e fazer aula de aeróbica três vezes por semana e cuidar de assuntos pessoais dois dias por semana, no meio do dia. Vou fazer três refeições nutritivas em vez de tomar lanches.

*Padrão 3* - Vou freqüentar um *Workshop* de Treinamento de Assertividade e fazer mais perguntas ao meu supervisor até ter certeza de saber o que ele deseja. Eu também direi ao meu colega para não me interromper com conversa fiada, do contrário vou me levantar e sair por aí. Vou pedir ajuda à secretária, de forma assertiva.

*Padrão 4* - Vou pegar cada um dos meus pensamentos críticos e transformá-los em pensamentos construtivos. Por exemplo, em vez de dizer “Que perda de tempo, eu tenho trabalho a fazer”, quando precisar ir a uma reunião, eu poderia dizer “Ôba, uma pausa na programação! Que contribuição construtiva posso fazer aqui?”.

Vou reavaliar o meu progresso em direção a cada objetivo, semanalmente. Planejo passar um fim de semana numa estância balneária como recompensa por modificar estes quatros padrões durante um mês.

(Assinado) Patty Bowers

Faça este contato com um amigo ou colega se você achar que isso pode aumentar a sua motivação. Então, semanalmente, faça um relatório do seu progresso em direção a cada objetivo.

Exercícios: Anote o objetivo de modificar algumas de suas respostas a fatores estressantes específicos em sua vida na forma de um autocontrato.

Eu, \_\_\_\_\_, concordo em:

1. \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Vou anotar o meu progresso a cada \_\_\_\_\_ (período de tempo).

Vou me recompensar com \_\_\_\_\_

#### *Passo 5 - Motive-se*

Crie recompensas específicas para cada objetivo estabelecido:

- Dê um ponto para si mesma por cada intervalo de relaxamento que você fizer: 25 pontos significam um vestido novo ou um rádio para o carro.
- Você comprará aquele livro que tanto deseja ler após esclarecer com o seu chefe algumas das suas expectativas.
- Você alugará aquele novo romance de mistério depois que disser a John para não interrompê-la quando estiver escrevendo.
- Você telefonará para Rebekah para conversar um pouco depois que escrever aquele memorando para solicitar um período de trabalho flexível.
- Depois de solicitar um limite no número de casos que esperam que você cuide, você telefonará para Art convidando-o para jantar no Walker.
- Você reservará um dólar para fazer algumas compras cada vez que

perceber um pensamento que provoca estresse e modificá-lo (Veja o passo 6).

Eis uma maneira para motivar atividades que diminuem o estresse e que, normalmente, você se sente pressionada demais para executar. Algumas vezes, uma tarefa relacionada ao trabalho e que você aprecia não tem um resultado imediato, portanto, você a protela e concentra a sua atenção em tarefas mais urgentes. Isso aconteceu com Marty, que sempre adiava a elaboração de um artigo profissional que ele planejara há dois anos. As responsabilidades administrativas consumiam todo o seu tempo. Ele decidiu lidar com o problema reservando meia hora por dia, a cada manhã, para trabalhar no seu artigo, antes de atender as exigências do dia. Ele utilizou o poder motivador de prazos imediatos para estimulá-los a realizar algo divertido e recompensador.

*Passo 6 - Modifique o seu pensamento*

Estresse no trabalho ocorre porque os seus pensamentos desencadeiam uma forte reação emocional desagradável. Existem três pensamentos genéricos que podem deprimi-lo:

1. Eu preciso fazer \_\_\_\_\_ (determinada tarefa)  
\_\_\_\_\_ (com perfeição) (a tempo) (para  
agradar o meu chefe) ou (alguma coisa desagradável) vai acontecer.
2. Eles estão fazendo isso comigo e não é justo.
3. Estou preso aqui.

Pensamento 1 deixa-o ansioso, o pensamento 2 desencadeia a raiva e o pensamento 3 gera a depressão. Você pode fazer alguma coisa a respeito destes pensamentos e dos fatores estressantes que eles criam. Neste momento, relacione as coisas que você diz para si mesmo a respeito do seu emprego e que se encaixam em cada uma das três categorias acima.

## Categoria 1.

---

---

---

---

---

## Categoria 2.

---

---

---

---

---

## Categoria 3.

---

---

---

---

---

Eis como lidar com estes pensamentos que provocam estresse.

1. Faça uma avaliação realista daquilo que realmente irá acontecer se a tarefa não for realizada a tempo, se não for perfeita ou se não agradar totalmente ao seu padrão. Uma avaliação realista significa verificar o que aconteceu a você e aos outros no passado, quando tarefas como essa ficaram atrasadas, apresentaram erros e assim por diante. Realista também significa ser específico. Está na hora de se livrar daquela sensação indefinida de condenação. Exatamente o que o seu chefe poderá dizer? O que pode acontecer com você, se é que alguma coisa vai acontecer?

Agora, complete a frase: “Se \_\_\_\_\_ não estiver (perfeito) (a tempo) (totalmente aceitável), a reação do chefe provavelmente será \_\_\_\_\_. Eu posso lidar com isso”.

Mentalmente repita esta afirmação sempre que você perceber que está imaginando catástrofes de conseqüências indefinidas e terríveis. *Nota:* se você não tem idéia de como o seu chefe poderia reagir, pergunte a ele. “Se eu atrasar o relatório Crocker em um dia, isso será um problema?”

2 - Nada de bom pode vir de fato de culpar alguém pelo seu estresse no trabalho. Culpar os outros mantém sua sensação de estar num beco sem saída e impotente. Você se considera uma vítima que não tem alternativas e que perdeu o poder da escolha. Culpar os outros provoca raiva e a produção de hormônios como a noradrenalina, que esgota a sua energia e que, com o passar do tempo, prejudica a sua saúde.

Leia novamente o capítulo Refutando Idéias Irracionais:

“As condições para que as coisas ou as pessoas sejam diferentes do que são, não existem... As coisas são como são devido a uma longa série de eventos causais”. Dizer para si mesmo que o seu chefe ou o presidente da companhia deveriam agir diferente é como dizer que Nixon nunca deveria ter autorizado Watergate. Existiam as condições necessárias para que Nixon se sentisse temeroso e obcecado com sigilo, existiam os meios e a oportunidade. Os seus valores, necessidades, ambições, consultores e história pessoal empurraram-no nessa direção.

Não se espera que alguém cuide de você ou proteja nesse emprego. As pessoas estão ocupadas cuidando-se projetando a si mesmas. Isto é natural. Este é um fato inevitável da vida profissional. Portanto, que você pode dizer a si mesmo para evitar a culpa e raivas crônicas?

A primeira coisa é fazer estas perguntas a si mesmo: “Quais os passos que eu posso dar para modificar as condições que eu não aprecio?” Se você não consegue pensar em nenhuma maneira para modificar o emprego, você tem duas escolhas racionais. Ou você se adapta e aceita as condições ou procura um outro emprego.

A segunda afirmação positiva para lhe dar com a situação pode ser esta:

“ \_\_\_\_\_ está agindo exatamente como deveria. Existem todas as condições necessárias para que ele aja assim (suas necessidades, estratégias disponíveis para satisfazer essas necessidades, sucessos e fracassos do passado, temores, atitudes com relação ao nosso relacionamento), portanto, ele fez \_\_\_\_\_ (para) (comigo)”.

3 - Você não está num beco sem saída. Talvez seja preciso fazer escolhas difíceis, mas você não está num beco sem saída. Neste momento, as dificuldades deste emprego parecem menores do que as dificuldades associadas a outras escolhas disponíveis. Isso é realmente verdade? Eis aqui a chance de relacionar as suas opções de mudanças. Quais os passos que você deveria dar para modificar um importante criador de estresse no seu emprego?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

O que você arriscaria ao tentar essa mudança?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quais os passos que você poderia dar para mudar de emprego?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

O que você arriscaria ao tentar essa mudança? (veja o passo 10, “Saiba quando pedir demissão”, para ajudá-lo a explorar estes temores.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Em vez de dizer “Eu estou em um beco sem saída”, o mais correto seria dizer: “Eu escolhi permanecer com as atuais condições deste emprego por que neste momento parece menos difícil do que \_\_\_\_\_ (os passos para

mudar).Eu posso decidir outra coisa no futuro”.

### *Passo 7 - Lidando com seu Patrão*

Como uma das principais fontes do estresse no emprego é a ambigüidade a respeito daquilo que se espera de você, chegou a hora de ter uma reunião com seu chefe. Eis algumas perguntas para utilizar durante a entrevista. A coisa mais importantes que você deve desejar é obter informações suficientes para que não precise mais adivinhar as reações dele.

1. O que é esperado de mim na minha posição?
2. Qual o objetivo da empresa e como eu me encaixo nestes planos no futuro próximo e de longo prazo?
3. Como estou me saindo? Quais são os meus pontos fortes? Em que áreas eu preciso melhorar?
4. Que habilidades adicionais ou educação eu preciso para progredir?
5. O que acontecerá se algo der errado? O que eu posso esperar de você caso surja algum problema?
6. Se eu continuar exercendo o meu atual nível desempenho, o que posso esperar?

Se o seu chefe for um comunicador claro e direto, a discussão acima pode reduzir significativamente o seu estresse no trabalho. Mas se o seu chefe for uma pessoa indireta, irascível o muito exigente, você tem mais trabalho pela frente. Você terá que descobrir quais as coisas que motivam o seu chefe e aprender a usá-las a seu favor.

Procure ver o que está por trás das atitudes dele para entender o que o motiva. O seu chefe tem um superior difícil, uma vida familiar infeliz ou ele acha que você é insuportável? Ele está apenas marcando passo até se aposentar é, portanto, considera qualquer idéia nova desnecessária ou ameaçadora? Ele é uma pessoa que precisa que os outros gostem dele é, portanto, sempre diz coisas agradáveis sobre você,

mas não faz críticas construtivas? Ele é do tipo silencioso, que nunca revela o que ele espera? Ele não possui habilidades administrativas? Ele está enterrado sob sua própria pesada carga de trabalho? Ou é alguma outra coisa? Ele é do tipo capataz, que foi criado para esperar a perfeição de si mesmo e dos outros? Se o seu chefe insiste em sempre estar certo e critica qualquer idéia que não seja dele, ele talvez tenha uma baixa auto-estima e secretamente anseie por reconhecimento e aprovação.

Com frequência, você pode usar o seu conhecimento daquilo que motiva o seu chefe para conseguir o que deseja. Por exemplo, com um chefe crítico, você pode satisfazer algumas das suas necessidades por reconhecimento elogiando os sucessos dele. Você pode ter uma conversa franca com ele dizendo como as suas críticas o afetam e que você precisa de *feedback* positivo, bem como de críticas construtivas. Se o seu chefe é um capataz perfeccionista, algumas das pressões que o sobrecarregam seriam aliviadas se determinadas decisões fossem deixadas a cargo de uma comissão. Uma maneira poderosa e de risco relativamente baixo para dar *feedback* a um chefe do tipo capataz é a elaboração de um questionário preenchido por todos os empregados. Se o seu chefe é do tipo silencioso, você talvez precise confrontá-lo no que diz respeito àquilo que ele espera de você no trabalho.

**Exercício:** Descreva o que é difícil no comportamento do seu chefe:

---

---

---

---

Descreva aquilo que você acha que motiva o comportamento dele:

---

---

---

---

Descreva como você poderia usar a sua compreensão sobre aquilo que o motiva, para prever o seu próximo passo e lidar com isso mais eficazmente:

---

---

---

---

É pouco provável que você mude o seu chefe; mudar a si mesmo é a maneira mais fácil para melhorar o seu relacionamento com ele. Através da tentativa e do erro, você pode desenvolver estratégias para influenciar eficazmente o seu chefe. Talvez você decidia apoiar o seu chefe em pontos que são importantes para ele e confrontá-lo apenas quando estes pontos forem vitais para você e somente quando ele estiver de bom humor.

*Passo 8 - Quando em conflitos, negocie.*

Se você discorda de seu chefe com respeito ao seu salário ou discute com seus colegas sobre quem vai buscar o café, você precisa expor a sua posição e negociar um compromisso que todos possam aceitar.

Leia o capítulo sobre o Treinamento da Assertividade para compreender melhor como expressar as suas opiniões e sentimentos e desejos enquanto você negocia a mudanças. A seguir, um modelo resumido em quatro passos para você usar quando quiser discutir problemas específicas com seu supervisor ou com seus colegas, com o propósito de chegar a um acordo mutuamente aceitável.

1. Apresente o problema (aquilo que você percebe ser a causa do seu estresse).
2. Diga como você se sente com relação a ele.
3. Mostre como ele afeta a sua produtividade e motivação.
4. Apresente soluções que tragam resultados positivos para ambos os lados.

Por exemplo, Randy, criativo professor do segundo grau, não recebeu nenhuma remuneração pelo tempo que gastou desenvolvendo novos cursos. Randy

disse ao seu chefe: “Desde que percebi que não receberia nenhum dinheiro pelo meu trabalho de desenvolvimento de um novo curso, o meu entusiasmo pelo ensino deteriorou. Acho que os meus alunos lucraram muito com minhas aulas especiais. Agora, eles estão pagando porque eu perdi minha motivação. É importante para mim e para a escola que eu continue criando novos cursos e que seja recompensado de alguma maneira. Como o dinheiro não está disponível, eu ficaria satisfeito se pudesse ser dispensado de um período de aula todos os dias, durante um semestre, para poder desenvolver o meu novo curso”.

A resposta do diretor foi “Eu não posso dispensá-lo por um período todos os dias, mas concordaria com três horas por semana”. Randy aceitou este acordo viável.

**Exercício:** Escreva um *script* para negociar uma solução que agrade a ambas as partes, para um conflito ou problema relacionado ao seu emprego, utilizando o modelo de quatro passos.

1 - Apresente um problema relacionados ao trabalho:

---

---

2- Diga como você se sente em relação a ele:

---

---

3 - Mostre como ela afeta a sua motivação e produtividade:

---

---

4 - Apresente uma solução que agrade a ambos os lados:

---

---

### *Passo 9 - Regule o seu ritmos e equilibre a si mesmo*

Você regula o seu ritmo no trabalho? Se você é um corredor de velocidade, tem condições para dar tudo de si na corrida. Isso porque após uma corrida você sabe que terá muito tempo para se recuperar do enorme esforço realizado. Na maratona, que deve controlar o ritmo para atingir a linha de chegada, de maneira adequada, sem sofrer um colapso. Como o corredor de maratona, você precisa manter um certo desligamento das exigências imediatas do seu trabalho para lembrar de guardar energia suficiente para lidar com problemas que você sabe que vai encontrar no seu caminho, bem como para quaisquer surpresas.

Aqui estão oito sugestões para regular o seu ritmo e se equilibrar.

1. Preste atenção ao seu ritmo natural para determinar quando você tende a apresentar um ótimo desempenho e planeje as tarefas mais difíceis para esta período.
2. Tente planejar o seu dia de modo a intercalar as tarefas mais difíceis e as tarefas agradáveis. Depois de alguma coisa difícil, faça um esforço para planejar alguma coisa que você aprecie.
3. Organize períodos de tempo invioláveis para executar tarefas agradáveis relacionadas ao trabalho, mesmo que elas não sejam tremendamente produtivas. Tente fazer isto mesmo quando se sentir pressionado.
4. Aproveite as pausas do café e almoço para fazer coisas que irão reverter a respostas de estresse. Por exemplo, vá para um lugar tranquilo e faça um exercício de relaxamento. Uma vigorosa caminhada de dez minutos proporcionará tanta energia quanto uma xícara de café. Uma conversa agradável com os seus colegas aliviará a tensão e pode ser justamente o que você precisa para adquirir uma nova perspectiva sobre um problema que o estava perturbando.
5. Se você for suficientemente afortunado para ter horários flexíveis, considero a idéia de fazer um longo intervalo no meio do dia para

executar exercícios aeróbicos, exercícios de relaxamento ou tratar de assuntos pessoais.

6. Faça pequenas pausas durante o dia para diminuir ou evitar sintomas de tensão e estresse. Essas pausas nunca exigem mais do que alguns minutos e proporcionam maior prontidão mental e produtividade
7. Escolha atividades de lazer que equilibrem as tensões originadas no seu emprego.

**Se o emprego exige**

**Considere uma atividade de lazer complementar como:**

Muito tempo sentado ou concentração mental	Exercício aeróbico
Repetição cansativa	Hobbies e interesses intelectualmente desafiadores
Um ambiente controlado	Uma longa caminhada na natureza ; aventura
Tarefas monótonas ou falta de conhecimento	Atividades competitivas ou empreendedores
Atender às exigências das pessoas	Atividades solitárias
Lidar com conflitos	Atividades tranqüilas
Trabalhar sozinho	Atividades Sociais

- 8 - Planeje cuidadosamente o período de tempo e o tipo de férias que você precisa para aumentar os seus revigorantes.

***Passo 10 - Saiba quando pedir demissão***

Após realmente se esforçar para modificar o seu raciocínio, comportamento e condições de trabalho, você talvez descubra que o seu emprego ainda é insatisfatório. Talvez você não seja adequado para este trabalho. Pergunte a si mesmo se o preço que está pagando emocionalmente vale os benefícios materiais. Visualize a si mesmo continuando da mesma maneira por mais cinco anos. O seu emprego irá torná-lo uma pessoa mais forte, mais feliz em cinco anos, ou uma pessoa mais fraca, infeliz? O seu tempo é precioso. É assim que você deseja passá-lo.?

**Exercício:** Descreva o seu emprego ideal. Inclua o seu cargo, as suas responsabilidades, o seu chefe, os seus colegas, o ambiente e a administração.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Embora você possa estar pensando em se demitir há anos, provavelmente há alguns receios que o impedem de dar este passo. Talvez você se considere muito velho ou muito jovem, muito inexperiente ou muito qualificado, do sexo errado, ou que não se sai bem em entrevistas, ou que não existe nenhum emprego, como você quer, ou que a situação econômica está difícil e você tem sorte de estar empregado.

**Exercício:** Relacione os seus temores com respeito a deixar o emprego.

---

---

---

---

---

---

Cada um dos seus temores é uma barreira que se coloca entre você e a descoberta do seu emprego ideal. Transforme cada um dos seus temores em um objetivo destinado a contornar a barreira. Por exemplo, se o medo é de estar muito velho, a afirmação do seu objetivo poderia ser: “Eu vou conversar com alguém da minha idade que tenha um emprego parecido com aquele que considero ideal e descobrir se realmente a idade faz alguma diferença.” Se o seu medo é o de não se sair bem na entrevista, a afirmação do seu objetivo poderia ser: “Eu vou freqüentar uma aula sobre entrevistas e melhorar as minhas habilidades”.

Agora é sua vez:

Meu medo: \_\_\_\_\_

A afirmação do meu objetivo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Meu medo: \_\_\_\_\_

A afirmação do meu objetivo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Meu medo: \_\_\_\_\_

A afirmação do meu objetivo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cuidadosamente, verifique as suas alternativas. Examinando as suas opções, você pode perceber se elas são boas ou se sentir motivado para planejar mudanças.

## **CAPÍTULO V**

### **1 – TRAUMA PÓS-TIROTEIO**

#### **1.1 – INTRODUÇÃO**

As seqüelas emocionais para um policial que mata no cumprimento do dever podem ser traumáticas. Embora seja difícil estimar quantos policiais deixaram a polícia por causa deste trauma, a maioria dos peritos concorda que perdemos muitos bons policiais nos seguintes a um tiroteio. No entanto, nem todo policial envolvido em um tiroteio experimenta uma reação traumática. Aproximadamente um terço tem uma reação leve, um terço tem uma reação moderada e um terço tem uma reação severa.

Cada policial sofre as conseqüências emocionais de um tiroteio à sua própria maneira, dependendo de muitos fatores, tais como: sensação de vulnerabilidade; intensidade de ameaça à vida no incidente; quantidade de controle sobre a situação; expectativa em relação a situações de tiroteio; proximidade em relação ao suspeito, quão sangrento foi o tiroteio; reputação do suspeito (por exemplo, assassinato versus adolescente assustado); sensação de justiça; conseqüência legais e administrativas; quantidade de estresse na vida pessoal; capacidade pessoal de adaptação e quantidade de apoio.

#### **1.2 – FASES DA SEQÜELA EMOCIONAL**

A experiência traumática começa quando uma situação põe em perigo a

vida de um policial ou de outra pessoa, e ele toma uma decisão de usar a força mortífera. Muitos fenômenos físicos, psicológicos e emocionais ocorrem durante os breves momentos de ápice de estresse, muitos dos quais confundem o policial.

Cerca de quatro em cada cinco policiais envolvidos em um tiroteio experimentam distorção de tempo. Usualmente, o tempo fica lento e os acontecimentos parecem ocorrer em câmara lenta. Para outros, o tempo fica acelerado. Distorções auditivas são sentidas aproximadamente por dois em cada três policiais envolvidos em tiroteio. Para a maioria, o som diminui. Um policial não pode ouvir todos os disparos feitos ou não pode perceber quantos disparos foram feitos. Outros experimentam um som intensificado – os disparos de revólver soam como os de canhões. Distorções visuais ocorrem cerca de metade das vezes. Os policiais podem experimentar visão de túnel e uma sensação ampliada de detalhe.

É importante que os pesquisadores saibam o quanto são comuns e normais essas distorções de percepção. Se o relato de um policial a respeito do número de disparos é inexato por que ele não pode ouvir todos os disparos, ou se ele não pode dar uma boa descrição, as roupas do suspeito devido a sua visão de túnel, ou ele diz que o tiroteio durou 5 minutos, quando outros indícios sugerem que durou apenas 45 segundos, isto não significa necessariamente que o policial esteja mentindo ou tentando esconder algo. Provavelmente, ele está experimentando as distorções normais de percepção que ocorrem durante momentos de estresse.

A fase de *erupção* do choque começa quando o tiroteio acaba.

Um policial pode experimentar alguns minutos dos sintomas de choque, tais como: tremores, choro, náusea, hiper-ventilação e outros. Essas são reações de estresse que ocorrem algumas vezes quando passa-se por uma situação de alto impacto, e não sinais de fraqueza.

Inicialmente, um policial pode ficar atordoado, desatento e perturbado. Pode haver um sentimento de descrença ou de dificuldade em compreender as

realidade ou o significado do que acaba de acontecer. Pode ser difícil concentrar-se e lembrar-se de detalhes. Por algumas horas ou mesmo dias, o policial pode ficar com a adrenalina alta e bastante estimulado, ficando tenso, agitado, ansioso e irritado, provocando com esta alta de adrenalina uma grande dificuldade de dormir.

É importante lembrar-se que o policial ficará muito sensível as reações dos outros, especialmente em relação a questão de se a unidade vai ficar do seu lado. Se crítico (por exemplo, “o quê você fez?”), pode aumentar o trauma, enquanto uma reação de apoio (por exemplo, “você está bem?”) contribui muito para acalmar o policial.

Usualmente, parte da reação de choque consiste em que as emoções relativas ao incidente e a percepção dessas emoções tornam-se embotadas. Um policial pode sentir-se emocionalmente desligado e insensível, com rompantes ocasionais de ansiedade. Há sensação que está no “piloto automático” – apenas passando através das ações. Na verdade, não experimentando o impacto emocional completo de um incidente crítico imediatamente após ele acontecer. Defesas psicológicas, como a negação, – surgem automaticamente para servir de escudo temporário contra as emoções esmagadoras. Este período pode durar alguns minutos, algumas horas, dias ou semanas ou mais, usualmente dura dois ou três dias. É por isso que é importante conceder uma licença administrativa para um policial depois de um tiroteio, e não deixá-lo voltar à rua, mesmo que ele diga que está se sentindo bem. Ele pode estar experimentando esta negação da emoção. Por várias razões, um policial não deve estar na rua quando atingindo por impacto emocional.

Cedo ou tarde, o impacto emocional se faz sentir. A alta de adrenalina se esvai, e ao mesmo tempo em que o policial experimenta uma depressão física e mental, e ao mesmo tempo em que aflora as emoções originadas pelo incidente. Esta é a próxima fase, *impacto*, que ocorre geralmente dentro de três dias, embora alguns policiais experimentem uma reação retardada, no período de seis meses a um ano após o incidente. Durante esta fase, o policial enfrenta sentimentos de vulnerabilidade e de

mortalidade, originários do incidente. Quanto mais vulnerável tenha-se sentido durante o acontecimento, maior é o impacto emocional da situação. A sensação de vulnerabilidade muitas vezes provém de uma percepção de falta de controle sobre a situação. Um policial pode ter-se forçado a usar uma arma quando um suspeito não tenha obedecido a ordens verbais e pode-se sentir revoltado por ter sido colocado numa posição de vulnerabilidade, onde não havia outra escolha a não ser o uso da força mortífera.

Os policiais podem sofrer muitos tipos de reações durante esta fase que, embora normal, faz alguns se sentirem perdendo controle emocional ou “ficando maluco”. Algumas das reações mais comuns são:

- a) a sensação aumentada de perigo e vulnerabilidade;
- b) medo e ansiedade em relação a confrontos futuros;
- c) raiva/revolta
- d) pesadelos
- e) recordações/pensamentos intrusos sobre o incidente;
- f) dificuldades para dormir;
- g) depressão
- h) culpa;
- i) isolamento e afastamento emocional;
- j) dificuldades sexuais;
- k) reações de estresse;
- l) reações de ansiedade;
- m) problemas familiares;

É importante para os policiais constatarem que essas são reações normais a uma situação anormal, não sinais de patologia.

A próxima fase, que na maioria dos casos começa logo depois que o impacto emocional atinge, é a fase de *adaptação*. O policial começa a compreender, a trabalhar com, e a se ajustar ao impacto emocional da situação. A intensidade

emocional tende se a suavizar ao longo do tempo, passando por um pico depois de algumas semanas e então começa a decrescer. Existe, muitas vezes, um grande questionamento interior durante este período. O policial repassa repetidamente a situação e se pergunta se agiu corretamente ou se havia alguma outra coisa que poderia ter sido feita. Se ele se permite trabalhar o impacto emocional, e não tenta suprimi-lo ou fingir que ele não existe, alcançará a fase final: *aceitação*.

A fase de *aceitação* é alcançada usualmente em algum ponto entre duas a dez semanas após, mas pode levar mais. É possível mesmo que esta fase só seja alcançada depois de meses, dependendo da situação, das conseqüências legais e administrativas, quantidade de apoio e da capacidade de adaptação do policial. Alcançada a fase de *aceitação*, o policial entende e aceita o que aconteceu e o que tinha de ser feito. Podem acontecer ainda pesadelos, recordações e coisas semelhantes, mas o policial compreende as emoções subjacentes e está lidando construtivamente com elas. Com ajuda adequada e capacidade de adaptação, ele pode tornar-se até mais forte. Na verdade, depois de chegar a uma entendimento com a sua própria vulnerabilidade, não há muita coisa a mais na vida a superar.

### 1.3 – LEMBRETES SITUACIONAIS

Mesmo depois de alcançar a *aceitação* e de retornar ao trabalho, podem existir situações recordativas que fazem disparar novamente as emoções sentidas logo após o incidente. O aniversário do incidente pode também despertar estas situações emocionais. Passar por um incidente crítico é como pular uma cerca. A pessoa sabe que é vulnerável, que pode não ser capaz de controlar uma situação e que força mortífera pode ter que ser usada novamente. Tem-se que conviver com esta realidade; não há pulo de volta sobre a cerca.

Um policial pode ficar travado ao atravessar um processo de trauma. Alguns dos sinais, isto é, não lidar bem com o incidente, são:

- a) continuação e intensificação dos sintomas pós-incidente (fase de impacto);
- b) reação excessiva de estresse e ansiedade;
- c) obsessão contínua com o incidente;
- d) absenteísmo crescente, desmotivação;
- e) aumento da raiva e da irritabilidade;
- f) reação excessiva contra agressão;
- g) sub-reação;
- h) propensão ao risco;
- i) aumento dos problemas familiares;
- j) abuso de álcool/drogas.

Se um policial que tenha participado de um tiroteio desenvolve um quadro de problemas no trabalho que não possuía antes do incidente (por exemplo, o uso da força excessiva), pode ser sinal de trauma. É importante encaminhar o policial para algum tipo de ajuda e não somente aplicar sanções disciplinares.

Nem todos os policiais experimentam uma reação traumática após um tiroteio. Um terço dos policiais envolvidos numa experiência de tiroteio apresenta apenas reações leves. Será que essas pessoas são de sangue frio, insensíveis? Não. Há muitas razões pelas quais estes policiais têm pouca reação. Em primeiro lugar, eles foram preparados mentalmente para a eventualidade de um incidente crítico. Antecipam o que podia acontecer, mentalizaram isso, e aceitaram a realidade daquilo que eles tinham que encarar. Segundo, alguns policiais são capazes de manter um ponto de vista objetivo e neutro e aceitam a realidade do trabalho policial e do papel da polícia. Terceiro, como resultado de se entender como elaborar os sentimentos de vulnerabilidade resultantes de envolvimento prévio em incidentes críticos, um policial pode experimentar pouca reação emocional depois de um tiroteio. Depois de trabalhar bem um incidente crítico, é muitas vezes mais fácil passar por outro.

Por outro lado, se as reações emocionais provenientes de um incidente crítico anterior não tiverem sido bem trabalhadas, e sim suprimidas, fica mais difícil lidar com um incidente subsequente. Policiais que têm uma reação traumática e suprimem suas emoções, podem desenvolver problemas emocionais de longo prazo, tais como o estresse pós-traumático.

## CAPÍTULO VI

### 1 – TRANSTORNOS MENTAIS E O SUICÍDIO

Para procurarmos entender um pouco como o indivíduo atenta contra sua própria vida, é importante observarmos dois grandes grupos o das *Psicoses* e ou das *Neuroses*, conforme estudos realizados, pelo CAP. PM Urionir Freitas Sarmiento

#### 1.1 – NEUROSES

As neuroses compreendem um grupo de distúrbios da personalidade freqüentemente descritos como sendo um grupo intermediário ou aquele que constitui um traço de conexão entre as várias estratégias adaptativas inconscientes utilizadas em média pelo psiquismo, até o ponto extremo daqueles outros métodos desorganizados que se observam nas psicoses. As desordens neuróticas da personalidade surgem de um esforço para lidar com os problemas psicológicos específicos internos e privados e com as situações de stress que o paciente é incapaz de dominar sem tensão ou por meio psicológico perturbado, causados pelo, surgimento da ansiedade. Muitos consideram o estado afetivo da ansiedade como a fonte dinâmica comum das neuroses. Quando se investigaram as causas das neuroses, conclui-se que as emoções e os fatos significativos desempenham um papel predominante e em sentido mais amplo, talvez, um papel exclusivo. Freqüentemente o neurótico desde os primeiros anos de sua vida, mostra traços de personalidade que estão profundamente enraizadas no quadro individual a que alguns autores se referem como constitucionais. Provavelmente, estes traços são adquiridos em determinadas condições que impressionam o enfermo durante anos, estando em restrita associação de dependência com tais acontecimentos e com as relações do indivíduo com vários membros de sua família. Muitos padrões neuróticos de reação são basicamente dependentes dos conflitos, sentimentos e atitudes que surgiram na infância.

Em relação às causas imediatas do desenvolvimento das neuroses, pode-se dizer que elas podem ser encontradas, muitas vezes, na necessidade de reprimir distorcer ou deslocar as emoções de hostilidade ou ódio, ou os impulsos sexuais e de dependência, porque eles emergem e conflituam com a ordem e a paz da personalidade do paciente. Estes e outros fatores

semelhantes que, por sua natureza, produzem conflitos, criam a ansiedade, que é a mais comum e a mais importante fonte de desordem neurótica.

## 1.2 – PSICOSE

Grupo das psicoses afetivas constitui aquelas perturbações de comportamento caracterizadas principalmente pelo aumento ou redução de atividade e do pensamento, expressivo de um estado de ânimo predominantemente depressivo ou excitado.

Vários estudos psicanalíticos sugeriam que os afetos patológicos do estado depressivo associado à angústia desesperadora ocorrem no indivíduo que precisa compulsivamente manter objetivos ou apegos pessoais para manter uma sensação de segurança. Ao contrário daqueles que são capazes de atravessar um processo pesaroso sadio em resultado da percepção realística de uma perda. O psicótico depressivo é incapaz de desistir dos seus desejos, muito embora eles estejam além do seu alcance. Assim, Bibring identifica três conjuntos de aspirações e esperanças que devem ser mantidos e não são necessariamente exclusivos. São eles o desejo de ser valioso e portanto amado e respeitado - e, assim, não ser inferior e desrespeitado; o desejo de ser forte, superior e seguro - e não ser fraco e inseguro; o desejo de ser bom e, amar - e não agressivo, odioso ou destrutivo. É do conflito e das tensões entre estas esperanças e aspirações e seus potenciais opostos na realidade ou na fantasia que se originam os complexos depressivos.

Na reação psicótica maníaco-depressiva, embora os estados afetivos contrastantes da depressão e da mania tenham sido reconhecidos durante muitos anos como passível de ocorrer no mesmo paciente, só em 1896 Emil Kraepelin designou este estado como insanidade maníaco-depressiva. Ele observou a periodicidade e o resultado favorável das fases aparentemente opostas de afeto desordenado e concluiu que eram variações de um único processo mórbido baseada sobre determinadas fisiológicos.

Hoje, sabe-se que muitos pacientes podem apresentar somente reação depressiva recorrente sem mania; poucos apresentam a alternativa entre o dois estados afetivos. Por estas razões, estas condições são subclassificadas na nomenclatura como reação maníaco-depressiva, “tipo maníaco” ou “tipo depressivo”, ou maníaco-depressivo “circular”. No “circula existência de um ou outro estado é designada como maníaco-depressivo deprimido.

A ocorrência, até certo ponto freqüente, das psicoses maníaco-depressivas na mesma família sugere que um fator biogenético possa representar pelo menos uma causa contribuinte, mas isto dificilmente pode ser provado ou negado. Rudim afirmou que a incidência da psicose maníaco-depressiva é vinte e cinco vezes tão elevada entre os irmãos de maníaco-depressivos quanto na população média. Caso ela ocorra em gêmeos monozigóticos, ambos serão afetados em mais da metade dos casos. Em uma clínica psiquiátrica alemã na qual os pacientes eram internados sem que fosse levada em conta a sua posição social, Luscmberg descobriu que as psicoses maníaco-depressivas eram quase três vezes tão freqüentes nas classes profissionais quanto na população geral. Esta distribuição de incidência parece similar à observada por psiquiatras americanos. Na

Segunda Guerra Mundial, as psicoses maniaco-depressivas eram três vezes tão freqüentes entre os oficiais do exército americano quanto aos homens alistados.

Quanto à psicopatologia, existem dois tipos ou fases bem definidos das psicoses maniaco-depressivas: uma fase maníaca ou hiperativa e uma fase depressiva.

Embora o distúrbio assuma a forma de episódios psicóticos separados por intervalos de saúde mental, uma pessoa pode sofrer apenas um episódio ou o distúrbio pode tornar-se contínuo.

Estes episódios podem ter a natureza de uma reação maníaca ou depressiva; não existe qualquer seqüência ou alteração constante destas reações.

Pacientes cujos episódios são do tipo maníaco geralmente foi um indivíduo valioso, confiante, agressivo, extrovertido e que se sentia à vontade com outras pessoas. Tinha inclinação a dispersar sua energia em uma ampla gama de interesses. Sua atitude afetiva foi de expressão e resposta emocional. A fase ou reação maníaca é geralmente precedida por uma simples depressão. Esta depressão é de curta duração e de grau leve muitas vezes, durando apenas alguns dias e não sendo notada pela família do paciente ou considerada significativa. Este breve período é seguido por euforia ou excitação ligeira.

Em um quadro maníaco bem desenvolvido, a tonalidade afetiva é de paciência, exaltação e alegre excitação e todo o funcionamento da personalidade é acelerado. Os padrões de raciocínio e conduta do paciente refletem seu estado de ânimo. Ele canta, dança, assobia e pode mostrar-se eufórico ao ponto de demonstrar uma hilaridade ruidosa. Ele apresenta uma jocosidade e malícia sem limites. Sua animação estimula idéias de grandeza, e, às vezes, idéias delirantes passageiras de riqueza e poder.

### 1.3 – SUICÍDIO

A palavra suicídio contém seis significados. Serve para designar aspectos como: a) a iniciação do ato que deflagrou a morte; b) O ato em si que levou à morte; c) O desejo ou a intenção de auto-destruição; d) A perda da vontade de viver; e) O conhecimento do potencial do ato de levar à morte.

Em 1987, Durkheim definiu o suicídio como: “todo caso de morte que resulta diretamente ou indiretamente de um ato positivo ou negativo realizado pela própria vítima”.

A tentativa é o ato, assim definido, que falha em levar à morte.

Para poder precisar a intenção de matar teríamos que entender a intimidade do suicida daí a grande dificuldade. Contudo, algumas instituições tentam utilizar tal critério não obtendo grandes sucessos.

A definição legal de ato suicida é restrita, pois a maioria dos casos não preenchem os requisitos da instituição. Na Polícia Militar do Estado de Goiás, o registro de maior parte das ocorrências de suicídio é incompleta,

não sistematizada, sendo alguns casos imputados até mesmo como acidentais.

Na tentativa de suicídio, não se pode dizer que a intenção de quem tenta e a mesma de quem suicida. Pois, em dois terços dos casos, o ato parece não ser premeditado e em cerca de um terço há prévio aviso da intenção de realizar um ato auto-agressivo. Muitas vezes é escolhido um cenário onde seja possível a intervenção de terceiros. Quando reanimados poucos desejavam acabar com suas vidas, e muitos jamais pensaram nas conseqüências do ato em termos de viver ou morrer. A maioria dessas pessoas não tinha a morte em vista e, sim uma alteração na sua situação imediata.

#### **1.4 – FATORES DESENCADEANTES DE TENTATIVA DE SUICÍDIO NA PMGO.**

- a) Alcoolismo;
- b) Crises no relacionamento conjugal;
- c) Problemas psicológicos e/ ou psiquiátricos, desenvolvidos e desencadeados em decorrência do trabalho.

#### **1.5 – SUICÍDIO: UMA PREVENÇÃO POSSÍVEL?**

Um suicídio que acontece a uma pessoa entre mil outras leva-nos a reconhecer que não há como prevenir todos os suicidas; isto é uma verdade desagradável e um santuário confortável. Mas quando um paciente, amigo ou pessoa próxima consegue matar-se, isto é uma experiência especialmente dolorosa.

Não há preditor patognomônico de suicídio; há, contudo, um número de indicadores que correlaciona-se com o ato e que pode ser de ajuda na identificação dos pacientes de risco.

A prevenção primária é dirigida a pessoas que ainda não tentaram suicídio. Devido à diversidade de fatores e de problemas associados à tentativa de suicídio, nenhuma medida singular é suficiente para todas as pessoas de risco. A baixa procura, cerca de 1 a 2, ao Centro de Valorização da Vida (CVV-Samaritanos) ou outras instituições de ajuda antes da tentativa, imediatamente antes, mostra a natureza impulsiva dos que tentam suicídio.

Contato com o médico da família ou com outros médicos antes de tentar suicídio, é freqüente.

Assim a pesquisa na área de medicina no reconhecimento de grupos de alto risco e em tratamentos psicológicos dos pacientes é uma importante medida preventiva. A educação da correta prescrição de psicotrópicos, bem como a mudança na atitude pública em direção à saúde mental também irão favorecer uma melhor qualidade de vida.

A prevenção secundária é a prevenção de futuras tentativas. Em relação a ela, os resultados tem sido desapontadores, pois muitos programas fracassam e, apesar da melhora de problemas sociais, não há diferença no número de tentativas de suicídio.

Determinismo multifatorial do suicídio impõem-nos, de início, analisar cada fator de risco com prudência . As correlações estatísticas não são causas; elas nos permitem formular hipótese podem permitir o engajamento de uma adequada política de profilaxia relacionada ao suicídio.

Não há como prever a ocorrência do suicídio, no entanto, a manifestação da depressão pode ser um sinal de que o indivíduo necessita de observação por representar incapacidade da pessoa para lidar com seus problemas.

## **CAPÍTULO VII**

### **1 – O SERVIÇO PSICOLÓGICO NA PMGO – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS**

Os dados que embasam a abordagem feita neste texto sobre a problemática, o atendimento, o tratamento e a seleção psicológica, foram oriundos de duas fontes. A psicóloga Simone Inez de Miranda Santos, da Caixa Beneficente da PMGO, mantém atualizada a estatística dos atendimentos feitos. Com sua autorização, utilizamos estes dados estatísticos, parte deste capítulo, conforme se vê em tabelas e gráficos. Outra fonte de dados que consubstancia este texto é a da Diretoria de Pessoal (DP-3), da PMGO, que tem a seu cargo o recrutamento e a seleção de candidatos para ingresso na nossa Corporação.

A tabela nº 01 apresenta um total de 69 (sessenta e nove) policiais militares, que procuraram atendimentos psicológico no ano de 1997

A tabela 2 contém o número de candidatos submetidos a tratamento psicológico por graduação sendo representada pelo gráfico 2.

A tabela 3 apresenta o número de candidatos submetidos à seleção psicológica nos anos de 1995, 1996 e 1997 e é representada pelos gráficos 3, 4, 5 e 6 respectivamente.

## ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

TABELA 01

## UNIVERSO DOS PROBLEMAS VERIFICADOS

ALTERNATIVAS	F	X
a. Depressão	22	31,88%
b. Relacionamento conjugal	17	24,6%
c. Estupro	1	1,44%
d. Distúrbio de sexualidade	1	1,44%
e. Distúrbio Mental	1	1,44%
f. Alcoolismo	15	21,73%
g. Adultério	06	8,69%
h. Problemas financeiros	01	1,44%
i. Distúrbios psiquiátricos	01	1,44%
j. Relacionamento familiar	02	2,89%
k. Distúrbios de comportamento	02	2,89%
l. Homicídio	03	4,34%
m. Divórcio	01	1,44%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da psicóloga Simone Inez de Miranda Santos

A tabela 01 apresenta um total de 69 (sessenta e nove) policiais militares com diversos problemas psicológicos, que procuraram o centro de apoio social da Caixa Beneficente.

GRÁFICO 01

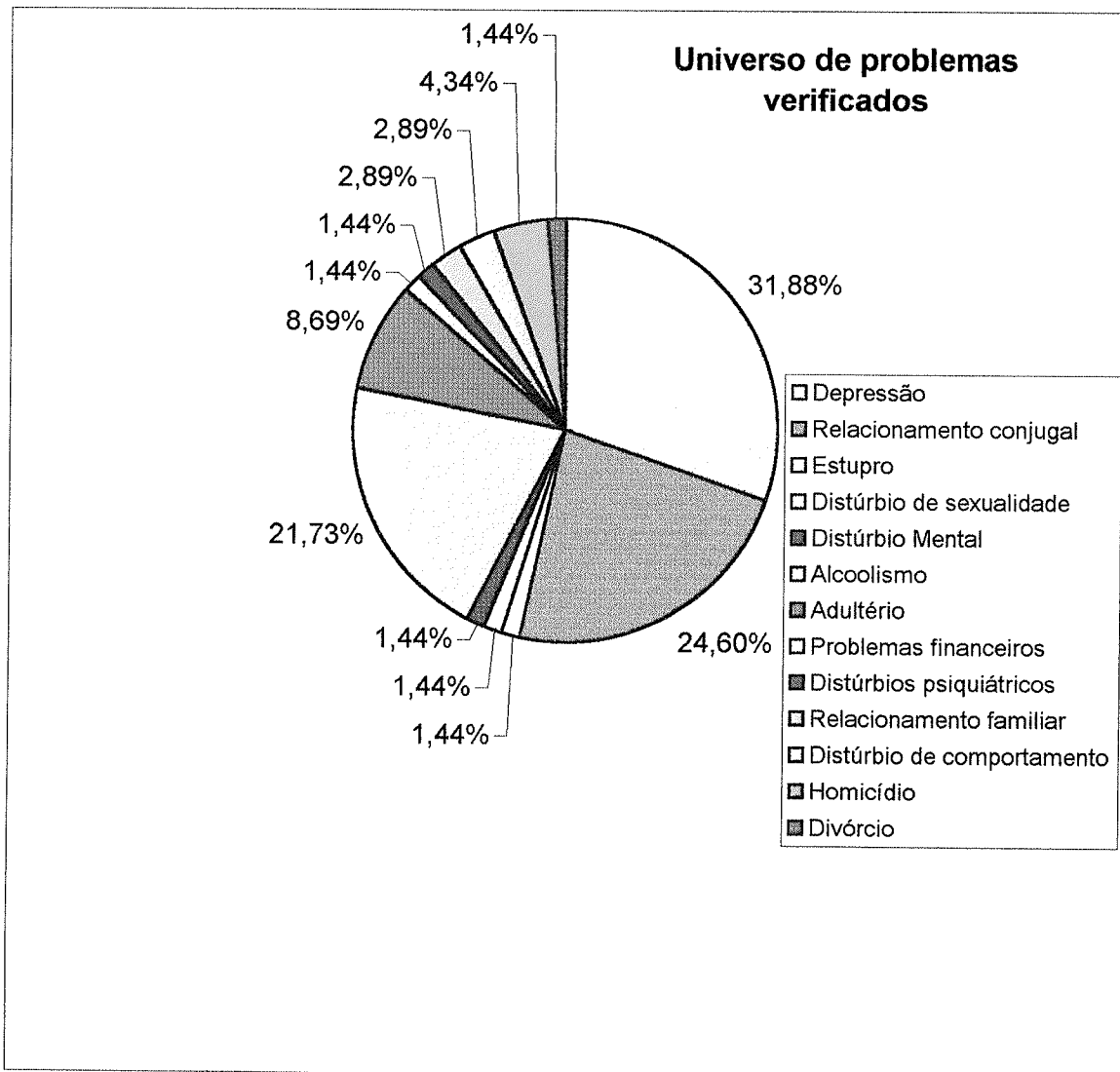


TABELA 02

## UNIVERSO DA AMOSTRA PESQUISADA

GRADUAÇÃO	F	X
Soldado PM	34	49,27%
Cabo PM	09	13,04%
Sgto. PM	17	24,63%
PM Reformado	09	13,04%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da psicóloga Simone Inez de Miranda Santos

A tabela 03 apresenta o número de candidatos submetidos a tratamento psicológico por graduação, onde em universo de 64 pessoas, 34 são soldados, 09 são cabos, 17 são argentos e 09 são policiais militares reformados.

GRÁFICO 02

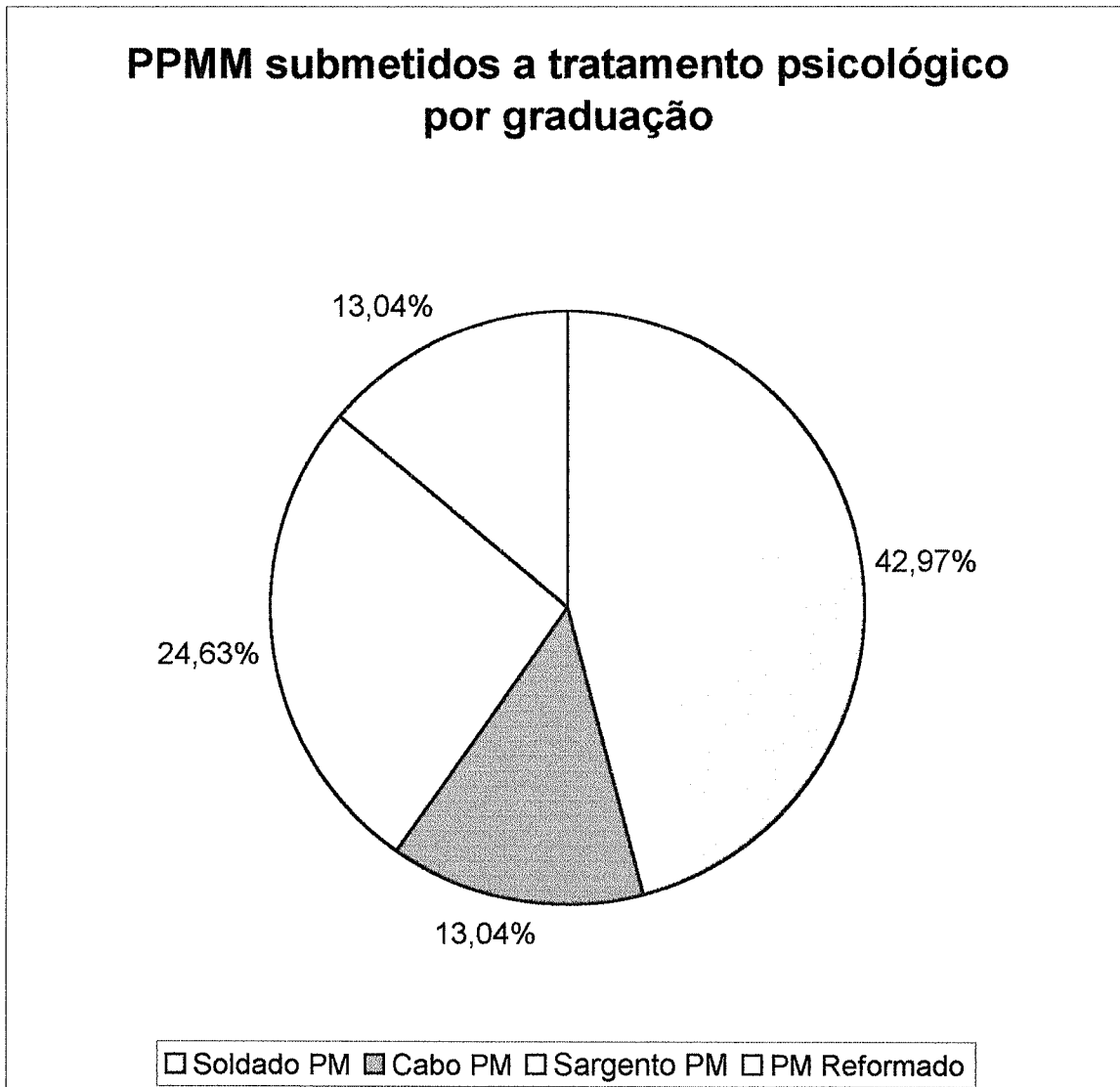


TABELA 03

## UNIVERSO DA AMOSTRA PESQUISADA

ANO	Nº DE CANDIDATOS SUBMETIDOS A TESTE	Nº INDICADOS	INGRESSO C/INDICADOS
1995	598	437	17
1996	576	372	15
1997	199	119	32
<b>TOTAL</b>	<b>1373</b>	<b>928</b>	<b>64</b>

Fonte: DP/3

A tabela 03 apresenta o número de candidatos submetidos a teste psicológico entre os anos de 1995 a 1997 num total de 1373 (um mil, trezentos e setenta e três) candidatos. Ingressaram, 928 (novecentos e vinte e oito) indicados e 64 (sessenta e quatro) contra indicados.

GRÁFICO 03

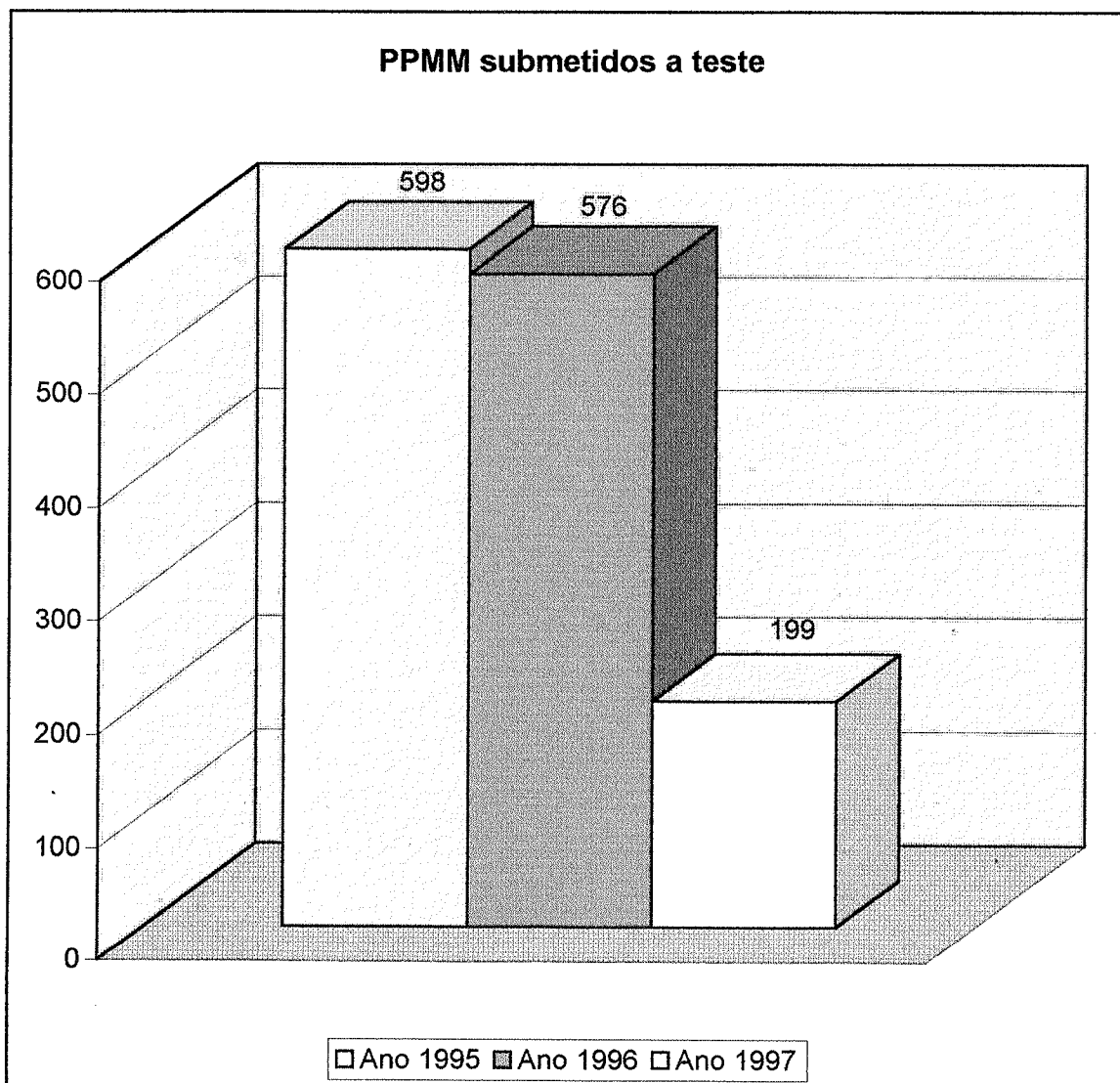


GRÁFICO 04

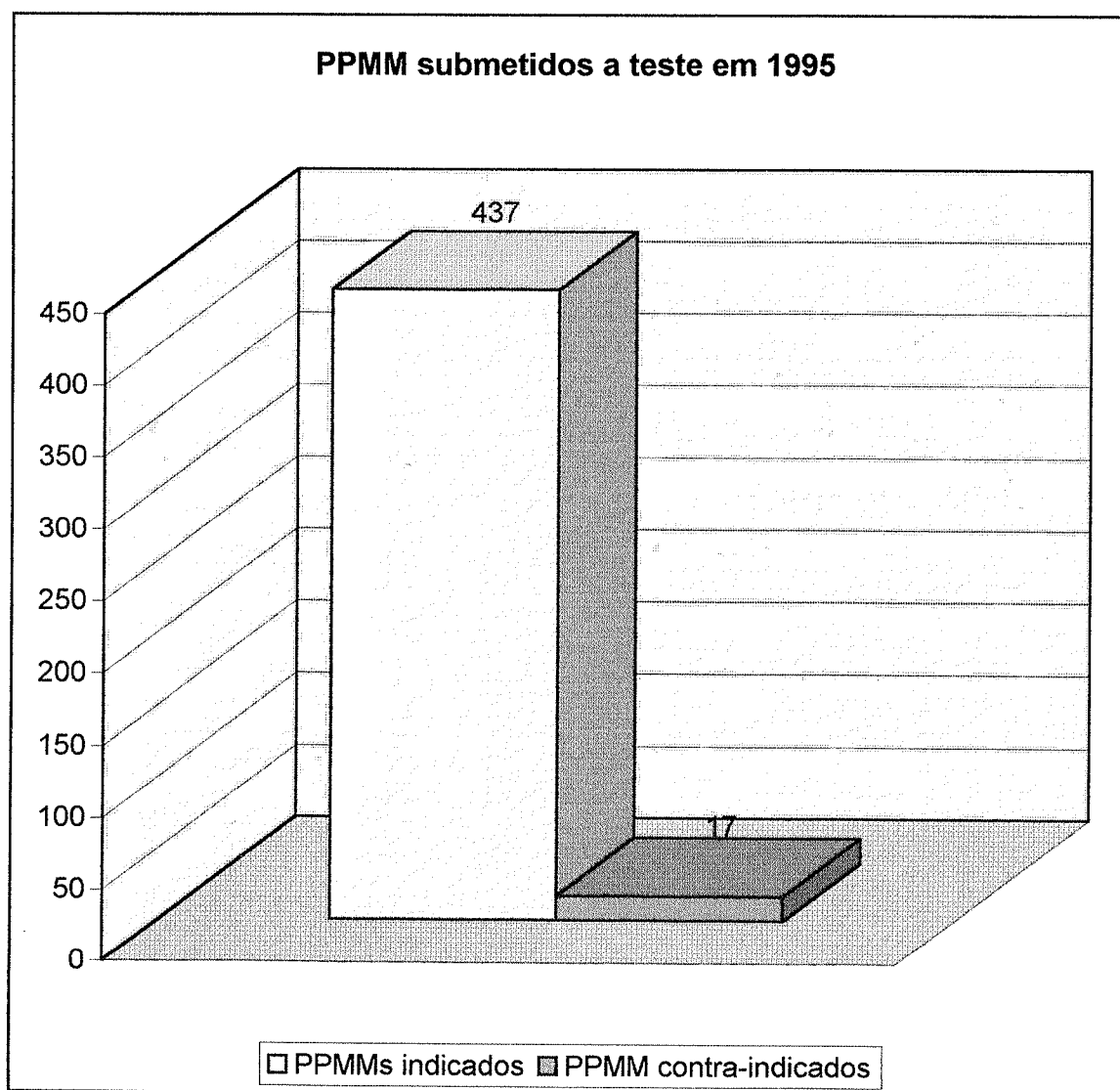


GRÁFICO 05

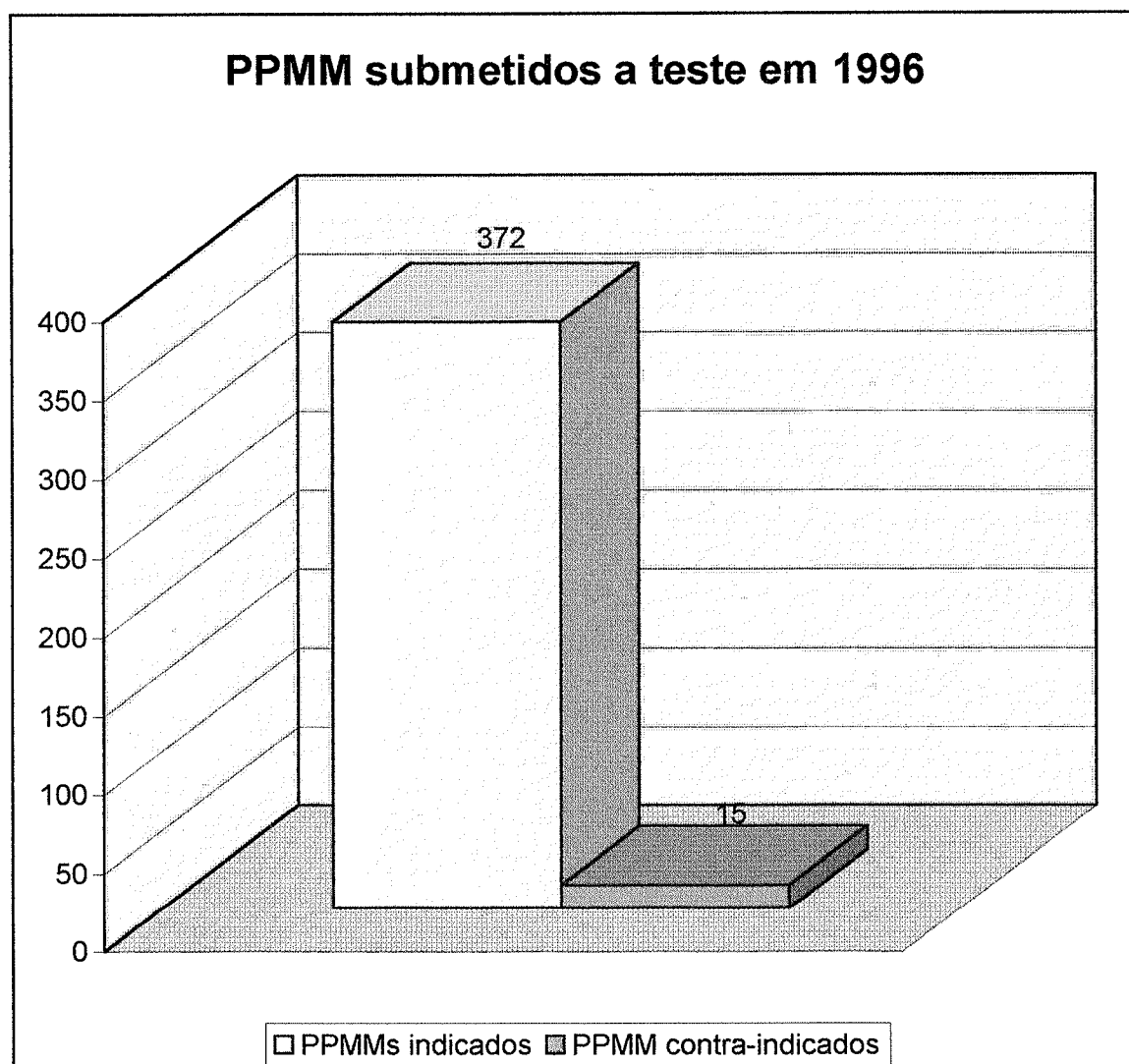
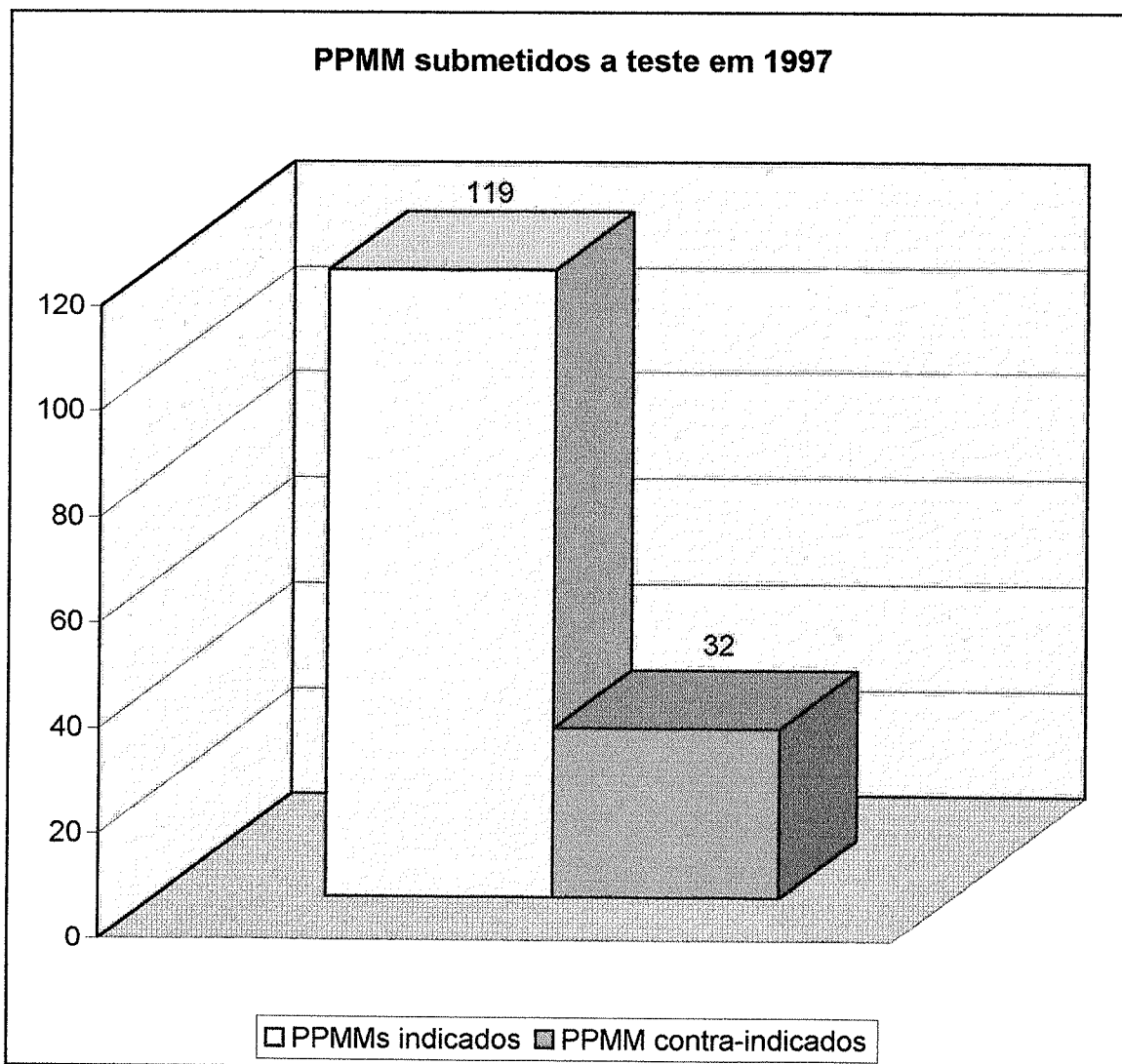


GRÁFICO 06



## CONCLUSÃO

### 1- SITUAÇÃO

O estudo da Psicologia, bem como dos problemas de origem psicológica envolve um campo muito vasto, pois analisar e compreender a personalidade humana é algo muito complexo, necessitando de um vasto conhecimento sobre outras ciências como; a Sociologia, Antropologia e Filosofia e, muitas não se chega a um resultado satisfatório.

É comum nós Policiais Militares, leigos que somos nesta área do saber, usarmos a Psicologia empírica, agindo erroneamente, limitando-se à análise do que diz e se faz, não atentando que, na maioria das vezes os problemas estão ligados a comportamentos internos e externos, que vão além de nossa compreensão. Há pois a necessidade de ter o devido cuidado ao tomar alguma atitude em relação ao Policial Militar, tido como problemático, para não se cometer nenhuma injustiça, já que os conhecimentos do PM não estão embasados em pesquisa científica e estudos mais profundos da Psicologia.

A Polícia Militar do Estado de Goiás caminha para uma concepção científica dos problemas de origem psicológica, exemplo disso é a ampliação do quadro de psicólogos, o serviço de acompanhamento psicológico nas unidades de ensino, convênio com as Universidades. Contudo, temos muito ainda que fazer, face à complexidade do assunto.

A mudança de comportamento dos integrantes da corporação exige uma nova didática, baseada na capacidade criadora de seus dirigentes, através de um esforço conjunto, baseando-se, não na psicologia empírica mas em pesquisa científica, buscando-se métodos modernos de relação humana, lembrando-se que a inteligência do homem tem que ser evocada, para procurarmos melhorar as condições de trabalho, o relacionamento com o subordinado, o processo seletivo e a orientação psicológica

No decorrer do trabalho observamos os principais problemas psicológicos envolvendo Policiais Militares de 1995. Abaixo enumeraremos alguns desses problemas:

### **1.1 – DEPRESSÃO**

Ela aparece como a grande vilã pela variedade de sintomas. Os Policiais Militares que procuram atendimento psicológico queixam-se de tristeza, fadiga, distúrbios do sono, alteração do apetite, dificuldade de concentração, pessimismo, idéias de morte e irritabilidade, de forma que tais sintomas não possibilitam que os PMs acometidos por ele, possam executar qualquer tipo de trabalho Policial Militar;

### **1.2 – RELACIONAMENTO CONJUGAL**

De certa forma é alarmante o número de Policiais Militares com problemas de relacionamento conjugal. É grande o número de separações, adultério e mesmo problemas de origem sexual. O policial militar sendo uma pessoa como outra qualquer, estando sujeito a quase todo tipo de pressão, fica com sua vida familiar e social abalada, passando a ter outros problemas decorrentes do relacionamento conjugal como: aluguel em atraso, telefone, água, e até dificuldades em vestir-se dignamente.

### **1.3 -- ALCOOLISMO**

O Policial Militar em estado de estresse e em depressão, com dificuldades

de relacionar-se, procura camuflar seus anseios, suas angústias e o seu medo no álcool, pensando, assim, ficar livre de suas aflições, o que acaba aumentando ainda mais sua patologia, culminando com problemas ainda mais sérios, como o de saúde.

#### **1.4 – SUICÍDIO**

Apesar que a doutrina psicológica relata que a presença de enfermidades mental ou forças sociais não são suficientes para explicar por que o indivíduo atenta contra a própria vida, verificamos que o suicídio na PMGO é um fator preocupante e que tem que ser tratado de maneira mais abrangente.

#### **1.5 – ESTRESSE**

A atividade Policial Militar é tida como uma das mais estressantes dentre todas as existentes em nosso planeta, só perde para de mineiros. O estresse além de problemas fisiológicos, leva a mudança de atitudes nos policiais e conseqüentemente exibem outras doenças relacionadas com esse mal, como a depressão, diabetes e suicídios. Poderíamos dizer que o Policial Militar fica estressado devido a grande quantidade de serviços que lhe é imposta, hierarquia e disciplina rígida, incompreensão e falta de habilidade de alguns chefes em lidar com o subordinado, salários baixos, insegurança. Porém, além destes fatores que sem dúvida contribuem, outros ainda existem, como por exemplo: envolvimento em tiroteio ou ocorrência que terminam com mortos e feridos, desmotivação pela falta de apreciação ao seu trabalho por parte do público e da administração da polícia e mesmo a predisposição para esse mal.

## **2 - PROPOSTAS**

### **2.1 - MELHORIA DA RELAÇÃO SUPERIOR E SUBORDINADO**

Em face de nossos subordinados, não devemos ser excessivamente susceptíveis, considerando como ofensa pessoal qualquer expressão menos cordial, ou

qualquer atitude mais independente. Precisamos considerar que eles também têm problemas pessoais, assim como têm necessidade de se auto afirmarem, tomando certas iniciativas. Se estas não são aceitáveis, compete-nos esclarecê-los e reorientá-los.

Quando necessário, porém, seremos firmes, mas justos, se as faltas forem graves ou se forem sistemáticas. A energia serena faz o chefe respeitado e sem ela não há disciplina, imprescindível ao bom andamento dos trabalhos.

Devemos evitar os inócuos sermões e orientar nossos subordinados com nosso exemplo e não apenas com palavras.

Bom chefe não é o que sozinho tudo resolve e tudo realiza. É o que sabe delegar, restringindo-se, na maioria das vezes, a orientar e coordenar. Assim fazendo, proporciona-lhes oportunidades de auto-realização e de auto satisfação.

## **2.2 - AMPLIAÇÃO DO QUADRO DE PSICÓLOGOS NA PMGO**

Apesar de que houve em parte esta ampliação, ainda necessitamos de mais profissionais nessa área, e o ideal seria que cada unidade possuísse um profissional específico, para poder exercer alguns trabalhos que necessitam de um contínuo, onde a presença do psicólogo junto aos pacientes ou mesmo no aspecto preventivo tem que ser seqüencial e contínuo.

Sabedores que somos da dificuldade de ter esses profissionais no quadro efetivo, sugerimos convênios não só a nível de Polícia Militar, mas a nível de OPM, principalmente no interior, onde os tratamentos psicológicos, bem como os acompanhamentos são ainda mais difíceis.

## **2.3 - SELEÇÃO PSICOLÓGICA**

O trabalho de seleção e recrutamento na Polícia Militar de Goiás, sem dúvida é de alto nível, pois os profissionais envolvidos são competentes, sérios e

responsáveis, contudo alguns fatores externos contribuem para que indivíduos com desajuste de personalidade ou incompatíveis com a atividade ingressem na carreira Policial Militar e por seguinte causando problemas futuros.

Em pesquisa contida nesse trabalho foi verificado que entre os anos de 1995 a 1997, ingressaram 64 (sessenta e quatro) indivíduos contra-indicados nos diversos cursos de formação existentes na instituição.

Deve-se então criar meios para que não ocorra evitando, assim transtornos para a corporação e ao próprio indivíduo.

#### **2.4 - AFASTAMENTOS TEMPORÁRIOS DO SERVIÇO OPERACIONAL DE POLICIAL MILITAR ENVOLVIDO EM OCORRÊNCIAS COM MORTES E FERIDOS.**

Mesmo com todo preparo que o Policial Militar venha ter, através de cursos ou de sua vivência profissional, nada disso impede que seu organismo reaja, de forma autônoma, a quaisquer situações de tensão que sejam identificadas como ameaçadoras, tendo início, assim a 1ª fase do estresse: a fase do alarme.

Diversos autores, no campo da psicologia, como da psiquiatria, identificam como traumática experiências de combate, cativo prolongado, desastre, catástrofes naturais e todas as situações que representam perigo vital.

A atividade do policial militar exige que ele lide com situações dessa natureza. A convivência com situações traumáticas, o trauma, pode trazer vários problemas de ordem emocional e física.

Observando as situações acima, sugerimos que nas ocorrências de “troca de tiros”, com ou sem ferimentos e em o policial militar tenha sido agente ou vítima de lesão à integridade física, o mesmo deverá ser encaminhado à consulta com psicólogo, como medida preventiva.

O afastamento temporário da atividade operacional, o recolhimento ao quartel de policial militar envolvido em troca de tiros, tendo mortos e feridos, é uma estratégia que reduz temporariamente, para o PM, as exigências de adaptação a situações estressantes. Recomenda-se que esse afastamento deve ser realizado, após avaliação de um psicólogo.

#### **2.5 - PROMOVER A ASSISTÊNCIA BÁSICA EM SAÚDE MENTAL, COM PRIORIDADE AO TRABALHO PREVENTIVO.**

Para tanto, há de realizar no âmbito da Polícia Militar cursos, palestras e treinamentos pertinentes à psicologia, visando a prevenção em saúde mental, o aprimoramento profissional dos militares e a divulgação dos serviços realizados.

É importante também, que seja aplicado, como trabalho preventivo a prática de técnicas psicológicas, tais como: Psicodiagnóstico, Psicoterapia de Grupo, Dinâmica de Grupo, Psicoterapia Individual, Psicoterapia Hospitalar.

## BIBLIOGRAFIA

- ALLPORT, Gordon W. *Desenvolvimento da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Horder, 1966.
- CARVALHO, Irene Mello. *Introdução à psicologia das relações humanas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- CARVALHO, Irene Mello. *Dinâmica de grupo*. São Paulo: Horder, 1990.
- DAVIS, Martha. *Manual de relaxamento e redução do STRESS*. São Paulo: Summers editorial, 1996.
- GARCIA, Carla C.. *Produzindo Monografia*. São Paulo: Publisher Brasil, 1996.
- LOBO, Haddock. *Psicologia geral e aplicada à administração*. São Paulo: Atlas. 1972.
- SARMENTO, Urionir Freitas. *Problemas mortais na corporação: suicídio*. Goiânia: APMGO/CAO, 1996. Monografia. Mimeo.
- WEIL, Pierre. *Manual de psicologia aplicada*. Belo Horizonte: Itatiaia, 1967.
- WEIL, Pierre. *Nova linguagem holística*. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo. 1987.