

Construção de Sentido do Trabalho com Capitães da Polícia Militar de São Paulo

Construction of Meanings at Work with Captains of the São Paulo Military Police

Construcción de Significados en el Trabajo con Capitanes de la Policía Militar de São Paulo

Estudos empíricos

Valdinei Arcanjo da Silva¹

<https://orcid.org/0009-0005-2548-2856>

E-mail:

valdinei.arcanjo1979@gmail.com

Andrea Leite Rodrigues²

<https://orcid.org/0000-0002-8750-4679>

E-mail: andrealeiterodrigues@usp.br

Milton Morassi dos Prado¹

<https://orcid.org/0009-0005-4056-0816>

E-mail: milton.morassi@gmail.com

Tereza Cristina Batista de Lima³

<https://orcid.org/0000-0002-6594-4921>

E-mail: terezacristinalima@ufc.br

Rafaela de Almeida Araújo³

<https://orcid.org/0000-0002-1828-0683>

E-mail: rafaela.aa@gmail.com

¹ Polícia Militar do Estado de São Paulo, São Paulo (capital), São Paulo (SP), Brasil

² Universidade de São Paulo (USP), São Paulo (capital), São Paulo (SP), Brasil

³ Universidade Federal do Ceará (UFC), Sobral, Ceará (CE), Brasil

Editora Associada Responsável:
Sabrina Cavalcanti Barros

Como citar:

Silva, V. A., Rodrigues, A. L., Prado, M. M., Lima, T. C. B., & Araújo, R. A. (2025). Construção de Sentido do Trabalho com Capitães da Polícia Militar de São Paulo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25001. <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25001>

Resumo: O artigo tem por objetivo compreender como os capitães da Polícia Militar do Estado de São Paulo constroem sentidos sobre o seu trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 25 policiais militares do posto de capitão, considerados burocratas de médio escalão. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo para a compreensão dos dados. Os resultados demonstram que os capitães identificam utilidade social em sua função, possuem autonomia para o desenvolvimento das atividades e que existe oportunidade de aprendizagem com superiores e subordinados. Por exercerem atividades eminentemente administrativas, há pouco contato com a comunidade, contribuindo para a falta de reconhecimento externo de seu trabalho. Contudo, o reconhecimento (interno) subsiste por parte de outros policiais (superiores e subordinados). A demora por promoção preocupa os capitães, mas o sentimento de pertencimento existe em razão dos valores da instituição. A pesquisa lança luz a questões como autonomia, aprendizagem organizacional e burocracia de médio escalão.

Palavras-chave: Polícia Militar, sentidos do trabalho, capitães.

Abstract: The article aims to understand how the captains of the Military Police of the State of São Paulo construct meanings about their work. Semi-structured interviews were conducted with 25 military police officers with the rank of captain, considered mid-level bureaucrats. The content analysis technique was used to understand the data. The results demonstrate that the captains identify social utility in their function, have autonomy for the development of activities and that there is an opportunity for learning with superiors and subordinates. Due to their eminently administrative activities, there is little contact with the community, contributing to the lack of external recognition of their work. However, (internal) recognition remains on the part of other police officers (superior and subordinate). The delay in promotion worries the captains, but the feeling of belonging exists because of the institution's values. The research sheds light on issues such as autonomy, organizational learning and mid-level bureaucracy.

Keywords: Military Police, meaning of work, captains.

Resumen: El artículo tiene como objetivo comprender cómo los capitanes de la Policía Militar del Estado de São Paulo construyen significados sobre su trabajo. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 25 policías militares con grado de capitán, considerados burócratas de nivel medio. Se utilizó la técnica de análisis de contenido para la comprensión de los datos. Los resultados demuestran que los capitanes identifican utilidad social en su función, tienen autonomía para el desarrollo de actividades y que existe oportunidad de aprendizaje con superiores y subordinados. Debido a sus actividades eminentemente administrativas, existe poco contacto con la comunidad, lo que contribuye a la falta de reconocimiento externo de su trabajo. Sin embargo, el reconocimiento (interno) permanece por parte de otros policías (superiores y subordinados). El retraso en el ascenso preocupa a los capitanes, pero el sentimiento de pertenencia existe por los valores de la institución. La investigación arroja luz sobre temas como la autonomía, el aprendizaje organizacional y la burocracia de nivel medio.

Palabras clave: Policía Militar, direcciones de trabajo, capitanes.

Introdução

No mundo todo, organizações policiais enfrentam críticas incisivas e veementes sobre suas atuações, principalmente nos casos de uso da força, como no episódio ocorrido em Minneapolis, Minnesota – EUA, em 2020, que resultou na morte do americano George Floyd (Parks, 2020). Essas organizações são estudadas, comumente, pela ótica da violência empregada pelo Estado (Campos et al. 2022), sendo rotuladas como ator social relevante na perpetuação das disfunções de seu exercício. O presente estudo, no entanto, nasce da curiosidade em ouvir o próprio policial sobre o significado de seu trabalho e estudá-lo fora de temáticas normalmente exploradas. Para tanto, escolheu-se estudar capitães da Polícia Militar, profissional localizado no nível médio da hierarquia dos oficiais. É o primeiro posto com autonomia e responsabilidades que impactam na gestão policial, na manutenção da disciplina militar e que, principalmente, influencia diretamente a vida pessoal e profissional de seus subordinados.

Estudos sobre polícia na área de Administração tangenciam temas variados, como as questões emocionais e psicológicas que afetam os profissionais que atuam nessas organizações (Alcadipani et al. 2024; Alcadipani & Medeiros, 2016a; Almeida et al., 2018a; Ceribeli et al., 2020; Shikida et al., 2020), aspectos de gênero e sobre a atuação da mulher na polícia (Cappelle & Melo, 2010; Almeida et al., 2018b; Arigony et al., 2018; Menezes et al. 2021; Queiroz et al., 2019), implementação e utilização de novas tecnologias (Alcadipani & Medeiros, 2016b), além de trabalhos em áreas conexas como psicologia organizacional e sofrimento psíquico (Lamego & Bassani, 2022).

Este estudo, por sua vez, coloca-se como uma análise da visão que o policial militar tem de si mesmo, refletindo sobre sua relação com o trabalho e com sua organização. Trata-se de pesquisa em acordo com Pratt e Ashforth (2003), os quais ensinam que o sentido do trabalho não é apenas uma experiência íntima e subjetiva, mas também fruto do ambiente no qual o sujeito está inserido.

Conforme Bailey et al. (2018), compreender o sentido do trabalho é de extrema importância para o desenvolvimento de recursos humanos, pois apresenta questões como o envolvimento dos funcionários, a motivação e o desenvolvimento pessoal. Em que pese não haver consenso sobre o que está relacionado ao trabalho significativo (Pignault & Houssemand, 2021; Rosso et al. 2010), há estudos que propuseram modelos teóricos com vistas a definir fatores antecedentes e consequentes do sentido do trabalho, como é o caso de Morin (2008), no qual se encontra um instrumento de mensuração dos antecedentes do sentido do trabalho que envolve a utilidade social, a oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento, a autonomia, a cooperação e o relacionamento com os colegas, o reconhecimento e a retidão moral.

Com base na discussão realizada e tendo em vista as dimensões do sentido de trabalho de Morin (2008), delinea-se como pergunta de pesquisa: como os capitães da Polícia Militar constroem os sentidos sobre o seu trabalho? Por que trabalham nisso? Como se veem? O que é importante, valioso ou prioritário no exercício da profissão? Quem são esses sujeitos e qual o sentido de seu trabalho para eles mesmos?

Diante disso, o presente artigo tem por objetivo compreender como os capitães da Polícia Militar do Estado de São Paulo constroem os sentidos sobre o seu trabalho, a partir da premissa de que se trata de uma interpretação das interações presentes nas atividades cotidianas do trabalho (Rodrigues, 2021). Interessa, também, entender como esses sujeitos enfrentam ambientes hostis e criam sentido sobre seu próprio ofício.

Conforme menciona Rodrigues (2021), o estudo do sentido do trabalho tem se mostrado um dos elementos mais desafiadores na compreensão da condição humana. Contudo, há espaço para definições e caracterizações por meio de segmentações por ofício, por geografia ou outros recortes que revelem os meandros desse conceito polissêmico (Rosso et al. 2010).

O estudo pretende contribuir para a psicologia do trabalho, notadamente em relação às teorias sobre sentidos e significados do trabalho (Harpaz & Meshoulam, 2010; Rosso et al., 2010; Sverko, 1989) e burocracia pública (Cavalcante & Lotta, 2015), tendo em vista se tratar de uma pesquisa empírica que pode trazer reflexões sobre os gestores de segurança pública.

Além disso, poderá contribuir com a literatura, com os tomadores de decisão na segurança pública e com a sociedade, pois a atuação desses profissionais (responsáveis pela implementação das políticas públicas) traz reflexos na vida das pessoas. Importa mencionar que a Polícia Militar está inserida na burocracia estatal, merecendo investigações que possam contribuir para o incremento de melhoria gerencial e operacional, visando aprimoramento na prestação de serviço ao cidadão (Mendes et al., 2024).

Sentidos do Trabalho

O histórico dos estudos sobre sentidos do trabalho remonta aos experimentos de Elton Mayo, no começo do século XX (Mayo, 1947). Depois, a Escola Sociotécnica (Emery & Trist, 1960) e a *Job Design Theory* (Hackman & Oldham, 1976) deram especial atenção ao conceito. Porém, foi na década de 1980, com os trabalhos do grupo *Meaning of Work* (MOW), que se difundiram as pesquisas nessa área (MOW, 1987). Tais estudos se tornaram referência, pois buscavam identificar e descrever as características de um trabalho significativo dentro de um modelo teórico.

Cabe observar que, conforme o juízo expresso por Tolfo e Piccinini (2007), os termos sentidos e significados podem ser tratados como sinônimos: “Etimologicamente, a palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: perceber, sentir e saber [...]. Verifica-se que pode ser adotada como sinônimo de significado, e sua origem remete, sobretudo, à ocorrência de processos psicológicos básicos. Em razão disso, parte considerável dos estudos sobre sentidos e significados vem sendo desenvolvida por psicólogos, mas também por sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social” (Tolfo & Piccinini, 2007, p. 39).

Nunes et al. (2019) asseveram que são conceitos interdependentes e interrelacionados e ajudam a criar vínculos, principalmente, com as atividades profissionais. Por esses motivos, neste trabalho, foram empregados para expressar a mesma ideia.

Numa concepção utilitarista, o trabalho assume posição central na vida das pessoas e da sociedade de forma geral (Borges & Yamamoto, 2014), sendo que as mudanças que ocorrem nesse contexto, notadamente nas dinâmicas de emprego, trazem implicações objetivas e subjetivas. Isso acontece porque o conceito de trabalho envolve não apenas as questões socioeconômicas, mas também seu significado, por meio do sentido e dos valores dessa experiência (Neves et al., 2018). Porém, o trabalho vai além disso, pois promove a realização pessoal, por meio de contato e *status* social (Bendassolli, 2007; Morin, 2001).

Para Morin (2008), o conceito de sentido do trabalho pode ser definido como o grau de significância que os sujeitos atribuem ao trabalho, às representações sobre ele e à importância que ele assume na vida dos indivíduos. Com base no trabalho do MOW (1987), Morin e Cherré (1999) desenvolveram uma escala de avaliação dos sentidos do trabalho contendo três fatores relacionados com as representações individuais no trabalho e três fatores relacionados com o ambiente de trabalho. A Tabela 1 traz uma síntese das características dos fatores antecedentes do sentido, conforme Morin (2008).

Tabela 1

Fatores relacionados aos sentidos do trabalho

Fator	Características
Utilidade Social	Realizar algo que seja útil e contribua para os outros ou para a sociedade.
Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento	Desfrutar do próprio trabalho, realizar um trabalho que estimule o desenvolvimento e que permita atingir seus objetivos.
Autonomia	Ser capaz de usar suas habilidades e julgamento para resolver problemas e tomar decisões sobre o trabalho.
Cooperação e relacionamento com os colegas	Realizar um trabalho que permita fazer contatos interessantes e uma boa rede de relacionamento.
Reconhecimento	Realizar um trabalho que corresponda às suas habilidades, com resultados reconhecidos e salário adequado.
Retidão moral	Realizar um trabalho moralmente justificável em termos de seus processos e resultados.

Fonte: baseado em Morin (2008).

Morin (2008) aprimorou o modelo de Morin e Cherré (1999) e o constructo central foi estabelecido com o uso da escala de May et al. (2004), que definiram *meaningfulness of work* como a importância dos propósitos do trabalho na visão de vida e nas atitudes das pessoas. Posteriormente, esforços como os de Pignault e Houssemand (2021) e Fremeaux e Pavageau (2020) validaram o uso do trabalho de Morin (2008) como instrumento que oferece clareza e contribuição ao estudo de um constructo tão complexo como o sentido do trabalho.

Rosso et al. (2010) já haviam identificado estudos que apontavam para fatores que influenciam a percepção do indivíduo, variando de atitudes individuais até a cultura da organização. Bendassolli e Borges-Andrade (2011) ainda apontam a possibilidade de aprender e se desenvolver no ambiente de trabalho. Sua utilidade social, a oportunidade de identificação e de expressão por meio dele, a autonomia, as boas relações interpessoais e o respeito às questões éticas são fatores associados ao sentido do trabalho.

Conforme Pignault e Houssemand (2021), os estudos, especialmente da psicologia organizacional e do trabalho, tiveram dificuldade em identificar o sentido do trabalho. Isso acontece, pois este é um conceito que muda de acordo com as definições de diferentes pesquisadores, que utilizam os modelos teóricos e as ferramentas disponíveis para medi-lo em âmbito individual e grupal.

Diante disso, o sentido do trabalho estabelece não apenas as contribuições positivas para o significado intrínseco do indivíduo, mas também como prazer do trabalho, que possui uma série de aspectos cognitivos, de emoção e comportamentais, ou seja, com as variáveis no campo do comportamento organizacional.

O Capitão no Contexto da Profissão Policial-Militar e os Sentidos do Trabalho

As polícias militares são instituições militares com base na hierarquia e disciplina (Brasil, 1988), mas que realizam atividade policial, considerada um trabalho de natureza civil. Desse hibridismo de identidade militar com identidade policial, o *ethos* militar se combina com o poder policial, impactando nas visões de mundo, normas e nos valores dos policiais militares (Cubas et al. 2021).

Para atingir os propósitos e realizar as funções de comando e execução, as polícias militares contam com uma cadeia hierárquica composta por Oficiais, Praças Especiais e Praças. Na classe dos Oficiais (responsáveis pelo comando) estão os Coronéis, Tenentes-Coronéis, Majores, Capitães, 1º Tenentes e 2º Tenentes; as Praças Especiais são constituídas pelos Aspirantes a Oficiais e pelos Alunos Oficiais (em período de formação). Por fim, as Praças (com atribuições de fiscalização e de execução) são compostas pelos Subtenentes, 1º Sargentos, 2º Sargentos, 3º Sargentos, Cabos e Soldados (Brasil, 1969).

A atividade policial possui natureza peculiar em que os policiais se deparam com riscos permanentes (Alcadipani & Medeiros, 2016b; Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Spode & Merlo, 2006), restrições legais e normativas próprias da profissão, desequilíbrios trabalho-família e com situações que resultam em uma atividade de alto estresse, com impactos para esses indivíduos, para as organizações e para a sociedade (Schantz et al., 2020).

É uma atividade típica de Estado e possui peculiaridades, sendo uma das profissões que está na linha de frente, direcionada, basicamente, para o combate ao crime e aplicação da lei (Matarazzo et al., 2020). É um trabalho fundamental para a sociedade, mas que pode trazer sérias consequências à saúde física e mental do policial (Alcadipani & Medeiros, 2016b; Schantz et al., 2020; Spode & Merlo, 2006). Ainda que presentes e conhecidas todas as dificuldades, é uma profissão que nem sempre recebe o devido reconhecimento por parte de boa parcela da sociedade e muitos policiais explicitam a ideia de que estão apenas "enxugando gelo" (Alcadipani & Medeiros, 2016b, p. 144).

A literatura identifica três níveis de burocracia no serviço público: a de alto escalão, de médio escalão e a de nível de rua (Cavalcante & Lotta, 2015). O capitão ocupa cargo de nível intermediário dentro da estrutura hierárquica, conforme se verifica na análise do artigo 8º, do Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969 (Brasil, 1969). Na prática, estão subordinados aos Majores, Tenentes-Coronéis e Coronéis, e exercem função de comando sobre os Tenentes e todas as Praças (Spode & Merlo, 2006), tanto nas atividades operacionais, como nas administrativas. Essa constatação permite classificar o capitão como um burocrata de médio escalão na burocracia pública. Constitui-se em uma liderança na implementação das políticas públicas de segurança, o que se dá pela absorção da responsabilidade organizacional de compreender as políticas estruturadas nos níveis estratégicos e táticos da Polícia Militar. Posteriormente, implementá-las e gerenciá-las com os demais policiais militares por meio das ações de polícia ostensiva e preservação da ordem pública (Brasil, 1988).

Capitães são responsáveis pela chefia de seções de escalão intermediário, a exemplo de gestão de recursos humanos, de logística, financeiros, operacionais e de polícia judiciária militar e disciplinar. Ademais, o Manual do Comandante de Companhia determina, em síntese, que o capitão é o responsável por tudo que ocorre ou deixa de ocorrer na organização, seja no âmbito administrativo das instalações, do pessoal e do material, ou no aspecto operacional (São Paulo, 1976). O regulamento disciplinar da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) confere importante atribuição ao mencioná-lo como primeira autoridade com poder disciplinar (São Paulo, 2001). Em outras palavras, as decisões disciplinares podem ser para punir ou para advertir.

Alves et al. (2017) afirmam que os fatores que mais estressam os policiais são os altos índices de violência vivenciada no ambiente de trabalho, as longas horas de trabalho e a cobrança pessoal e externa. Spode e Merlo (2006), em pesquisa sobre saúde mental de policiais militares, afirmam que, apesar da excessiva carga de trabalho administrativo e dos perigos decorrentes da profissão, observa-se o prazer no trabalho relacionado ao exercício de atividades de gestão, as quais proporcionam criatividade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, Choi (2021) averiguou que policiais que sentiam que a organização criava um ambiente no qual fosse possível compartilhar valores em comum, perspectivas e prestação de contas de suas ações, relataram que seus trabalhos tinham significados mais positivos (*meaningfulness of work*).

É nesse contexto que a investigação sobre sentidos do trabalho com capitães foi conduzida. É um profissional considerado burocrata de médio escalão que toma importantes decisões para a manutenção da ordem organizacional, ao mesmo tempo que precisa estar alinhado com as políticas públicas elaboradas para a segurança. Pelo exposto, o presente artigo qualitativo (Garcia Jimenez et al., 1994) e descritivo (Collis & Hussey, 2005) tem como objetivo compreender os sentidos que capitães da PMESP atribuem ao trabalho. O roteiro de entrevista foi elaborado visando-se achados referentes à autonomia, aprendizagem, cooperação, retidão moral, reconhecimento e propósito social, conforme os constructos trazidos por Morin (2008).

Método

Participantes

Os participantes foram capitães do sexo masculino e feminino, da PMESP, na faixa etária compreendida entre 36 e 54 anos, com tempo de serviço entre 15 e 34 anos. A amostra contou com profissionais do setor administrativo e operacional, os quais possuíam entre 3 meses e 7 anos no cargo de capitão, conforme Tabela 2. A escolha dos participantes foi intencional, pois foram buscados profissionais de diferentes idades, tempo de serviço e período no posto de capitão, visando, com isso, obter uma gama maior de visões sobre o cargo.

Tabela 2

Perfil dos sujeitos

Entrevistado	Gênero	Idade (anos)	Tempo na Instituição (anos)	Tempo no cargo de Capitão PM	Tipo de atividade
1	Masculino	42	23	7 anos	Operacional
2	Feminino	36	19	4 anos	Administrativa
3	Feminino	44	23	7 anos	Administrativa
4	Feminino	43	23	7 anos	Administrativa
5	Masculino	43	21	6 anos	Operacional
6	Masculino	37	20	5 anos	Operacional
7	Masculino	42	21	6 anos	Operacional
8	Masculino	44	23	7 anos	Administrativa
9	Masculino	41	19	1 ano	Administrativa
10	Masculino	42	23	7 anos	Operacional
11	Masculino	54	34	7 anos	Operacional
12	Masculino	40	20	3 meses	Operacional
13	Feminino	41	23	7 anos	Administrativa
14	Masculino	42	22	6 anos	Operacional
15	Masculino	41	21	6 anos	Administrativa
16	Masculino	42	23	7 anos	Operacional
17	Masculino	46	28	3 anos	Administrativa
18	Masculino	39	19	2 anos	Operacional
19	Masculino	46	23	3 meses	Operacional
20	Masculino	47	22	2,5 anos	Administrativa
21	Masculino	48	20	2 anos	Administrativa
22	Masculino	39	17	2,5 anos	Operacional
23	Masculino	36	15	1 ano	Administrativa
24	Feminino	38	17	2,5 anos	Administrativa
25	Masculino	39	19	3 anos	Operacional

Nota. Fonte: os autores, 2024.

Instrumentos

Entrevista semiestruturada composta por doze perguntas que procuraram abordar opiniões pessoais sobre a profissão (como: O que é ser um policial militar?). E, principalmente, questões em torno dos seis constructos antecedentes ao sentido do trabalho, tal qual proposto por Morin (2008) (como: Existe interação e trabalho em equipe com seus colegas de trabalho, inclusive para solução de problemas?).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Foram realizadas 25 entrevistas, as quais ocorreram de forma não presencial devido à distância que alguns participantes se encontravam dos pesquisadores, bem como pelo fato de ser uma forma que ganhou espaço nas pesquisas acadêmicas após a pandemia do Covid-19 (Schmidt et al., 2020). Foi o meio apto a vencer a dificuldade de alinhamento de agendas, pois alguns entrevistados alegaram preferir participar de maneira virtual para não dispendir tanto tempo com a atividade, fato que demonstra a flexibilidade obtida com as entrevistas *online* (Nicolaci-da-Costa et al., 2009). Essa escolha não trouxe prejuízo para a coleta dos dados, sendo plenamente possível a apreensão das percepções dos participantes.

Os participantes foram contatados previamente e informados dos objetivos da pesquisa. De maneira voluntária, aceitaram o convite e concederam as entrevistas conforme disponibilidade de agenda. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e as entrevistas gravadas permanecem com os pesquisadores para a manutenção do devido sigilo.

Procedimentos de Análise dos Dados

Após a coleta, as entrevistas foram integralmente transcritas, de modo a constituir o *corpus* para ulterior análise do conteúdo. A análise ocorreu por meio da identificação de códigos e categorias que pudessem oferecer melhores condições de avaliação e cotejo com o referencial teórico (Bardin, 1977). Não houve o emprego de *software* específico, mas a utilização do programa Excel para a organização das entrevistas, o que facilitou a separação das perguntas e aglutinação das categorias. Todos os autores participaram da análise e discutiram sobre os achados.

Empregou-se o método de Bardin (1977), o qual é constituído por 4 etapas: a) organização da análise (do material coletado); b) codificação [diz respeito à unidade de registro (palavras, temas etc.) e de contexto (onde a unidade de registro se encontra; é o pano de fundo)]; c) categorização, como o agrupamento dos achados, conforme critérios previamente definidos); e d) inferência. Especificamente com relação à análise, esta se organiza em três fases: a) pré-análise; b) exploração do material e tratamento dos resultados; e c) inferência e interpretação.

Resultados

As percepções dos capitães de polícia militar permitiram identificar os elementos trazidos por Morin (2008) para os estudos sobre sentidos do trabalho, sendo utilidade social, oportunidade de aprendizagem, autonomia, cooperação e relacionamento, reconhecimento e retidão moral.

Utilidade social

O sentimento de utilidade social aparece em quatro categorias: ajudar as pessoas; proporcionar segurança à sociedade; reduzir a criminalidade; e promover o bem social e manter a ordem. A primeira unidade “ajudar as pessoas” indica um propósito utilitarista social que pode ocorrer por meio de uma simples orientação ou até mesmo no resgate de vítimas em situações de perigo. O E9 confirma essa percepção ao afirmar que: “[...] vejo grande propósito sim, sempre, sempre ajudando. Naquele objetivo de ajudar as pessoas, de manter a ordem pública na sociedade, né?”.

“Proporcionar segurança à sociedade” e “reduzir a criminalidade” são objetivos próprios da polícia ostensiva e de preservação da ordem pública (Brasil, 1988) e o capitão o alcança ao manter seu efetivo nas ruas em condições de atender aos chamados de emergência oriundos do telefone “190”. É uma forma de “promover o bem social e manter a ordem”, afastando as pessoas dos inconvenientes, conforme relatado por E5 ao afirmar que: “Temos metas a serem alcançadas, principalmente com relação à criminalidade organizada. [...] Esse propósito maior de reduzir a criminalidade violenta”.

Verificou-se a existência de um tipo de utilidade interna, ao que E18 comenta: “Um propósito? Sim, sim! Eu creio que sim. Qual é esse propósito? O propósito principal, eu creio, é dar suporte para o policiamento territorial. Isso, para mim, é primordial”. Também com E21: “Dentro da função que exerço hoje aqui na [...] (*local de trabalho*), a utilidade que eu vejo assim é voltada no sentido de fomentar situações. Fomentar a capacitação necessária para o policial poder, cada vez mais, prestar um serviço adequado, um serviço melhor à sociedade”.

Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento

Foi possível verificar que os capitães entendem haver oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento nos seus ambientes de trabalho, o que se dá por meio da interação com subordinados, com as experiências ou de maneira formal (conforme as prescrições da própria instituição). E5 expõe “[...] a gente precisa ter essa convicção de que precisamos aprender com o outro, né?”, o que é complementado por E7 ao afirmar que “A gente tem que ter humildade de aprender com todo mundo”. O aprendizado formal é observado quando da consulta aos documentos orientadores da Polícia Militar, ao que E21 afirma: “[...] tento fazer análise dentro de tudo que é produzido na instituição. Então, dentro das nossas normas e não só da (*unidade onde trabalha*), mas de outras [...] dentro dos conhecimentos técnicos que nós temos [...]”.

Autonomia

No que tange à autonomia, durante os relatos, os capitães apresentaram grande apreço pela temática e demonstraram possuí-la em três categorias: autonomia limitada por circunstâncias da atividade, autonomia limitada por interferência de pessoas e autonomia que permite a realização plena do trabalho.

Com relação à limitação, E2 descreve que “Então, acho que dependendo das atividades, essa autonomia é um pouco mais limitada” e E21 registra que “[...] eu tenho sempre que ter em mente que meu trabalho tem que ter um alinhamento, né? Com a minha chefia [...] e com o comando da instituição [...]”.

Por outro lado, foram relatadas situações, principalmente na atividade operacional, em que o capitão possui um tipo de autonomia que lhe permite a realização plena do trabalho, como demonstrado por E24 ao dizer que “Tenho, e na verdade, eu espero isso. Que a gente tenha até a liberdade de ter uma opinião, às vezes, até adversa do comandante. E a gente espera o quê? Respeito nessas decisões”.

Cooperação e relacionamento com os colegas

Quanto à cooperação e relacionamento com os colegas, os dados demonstraram que, geralmente, o capitão trabalha em equipe, cujo tamanho pode variar entre 20 e 150 policiais, como narrado por E13: “No (*nome do batalhão*) eu comandava mais de 150 homens e aqui, 20 policiais. Então dá bastante diferença”. Os achados que emergiram referentes à cooperação e relacionamento com os colegas, produtos desse trabalho em equipe, podem ser agregados em três categorias: sentimentos de união, amizade, interação e integração; possibilidade de ajudar os colegas; e participação coletiva no processo de tomada de decisões.

Reconhecimento

Para os participantes, o reconhecimento não está relacionado, principalmente, a questões financeiras. O reconhecimento advém de superiores e subordinados, do respeito no ambiente de trabalho, dos *feedbacks* e elogios recebidos após a conclusão de determinada tarefa, como destacado por E5:

Então foi motivo de elogio, de agradecer o trabalho [...]. Eu me sinto reconhecido pelo comando, né? Os agentes se sentem reconhecidos pelas láureas. É o que dá para fazer por eles, né? Então a gente sabe que a questão de salário aí seria muito importante, né, mas a gente sabe que não depende da gente, né? Então é reconhecer da forma que nós podemos, né?

O E25 relata uma frustração quando realiza seus esforços e não há uma contrapartida de agradecimento por parte de seus subordinados: “Às vezes você se mata para fazer o negócio e nunca está bom. Procura administrar tudo por cima, briga pelos ‘caras’ e tal e às vezes ou não aparece ou os caras não entendem o que você tá fazendo por eles”. Nesse caso, por meio da postura corporal, o entrevistado demonstrou certo desânimo ao relatar que nem sempre seus subordinados reconhecem o esforço para proporcionar-lhes bem-estar. Isso demonstra que o elogio ou agradecimento nem sempre parte (ou deve partir) dos superiores hierárquicos em uma organização, mas é de grande valia quando originado dos comandados.

Retidão moral

Os entrevistados entendem que a retidão moral é um valor presente na Polícia Militar. Com relação ao respeito a ser dispensado às pessoas de maneira geral, E6 assevera que “já está internalizada essa questão de um tratamento adequado às pessoas, né?”.

Para alguns, é importante que haja um processo de melhoria quanto aos aspectos morais, tendo em vista as transformações ocorridas na sociedade nos últimos tempos (sobretudo com relação à perda de valores) e que reflete na instituição, conforme pontuado por E11 ao dizer que “nossa deontologia é muito boa, mas às vezes ela é utilizada de uma forma diferente da qual ela foi prevista ou tem que ser utilizada”.

Os capitães não omitiram a existência de problemas de ordem comportamental por parte de alguns policiais militares e demonstraram a preocupação em adotar providências corretivas a fim de preservar os valores institucionais. Nesse sentido, o E14 afirma que: “Nós somos uma instituição para defender a sociedade. Inadmissível que um policial que está ali para fazer com que a lei seja cumprida, esteja tentando usar da farda dele para tirar vantagens e não cumprir a lei e também para cometer algum tipo de crime [...]”.

Discussão

Foram identificados elementos que demonstram que os antecedentes dos sentidos do trabalho, trazidos por Morin (2008), estão presentes no cotidiano dos capitães da PMESP. As falas permitiram perceber aspectos que contribuem para o aumento desses sentidos, principalmente pelo sentimento de utilidade social, pela autonomia, oportunidade de aprendizagem, relacionamento com os colegas e reconhecimento. Existe certa frustração com relação à demora na promoção a outros postos, o que pode ser considerado um aspecto negativo para os sentidos conferidos ao trabalho desses profissionais, pois além de refletir na carreira, também pode trazer impactos no orçamento familiar.

A utilidade social está relacionada à ideia de que o indivíduo é capaz de causar impacto na vida das pessoas (Morin, 2008) e de fornecer algo valioso e importante para a sociedade (Rodrigues, 2021). Ainda que a atividade policial possa trazer sérias consequências à saúde física e mental do policial (Alcadipani & Medeiros, 2016b; Alves et al., 2017; Schantz et al., 2020; Spode & Merlo, 2006), foi possível identificar o sentimento de utilidade social quando os participantes mencionam que podem “ajudar as pessoas”, “proporcionar segurança à sociedade”, “reduzir a criminalidade” e “promover o bem social e manter a ordem”.

A literatura apresenta o aspecto da utilidade social como um elemento voltado para fora da organização, gerando, por consequência, valores impactantes na sociedade (Morin, 2008; Rodrigues, 2021). Porém, restou evidenciado que os capitães ampliam esse sentimento e consideram que sua atuação também faz a diferença para os policiais militares sob seu comando. Isso ocorre, por exemplo, quando buscam prover seus subordinados com instalações físicas adequadas e melhores

condições de trabalho. Pode-se inferir, portanto, que, como são burocratas de médio escalão (Cavalcante & Lotta, 2015; Pires, 2018), tendo pouco contato com a população, o sentimento de utilidade se volta para dentro da instituição. Isso produz efeitos positivos nos sentidos do trabalho na medida em que o profissional entende que sua atuação é importante para seus colegas e não apenas para a sociedade. Trata-se, portanto, de um achado que pode contribuir para a literatura que investigava esse constructo com mais ênfase para fora da organização.

A oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento se traduz na possibilidade de desenvolver habilidades previamente existentes e aprender novidades, podendo alinhar competências e qualificações (Morin, 2008). Pode ser entendida, também, como a aquisição de conhecimento e possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional (Rodrigues, 2021). Assim, os capitães demonstraram aprender com superiores e subordinados nas mais diversas oportunidades do dia a dia e também são fomentadores de condições para que ambientes de aprendizado mútuo se estabeleçam, uma vez que, invariavelmente, trabalham em equipe.

Merece atenção o fato de os capitães assumirem que aprendem com subordinados. Pressupõe-se que, em instituições fortemente hierarquizadas, as orientações e instruções partem dos escalões de comando, perfazendo o processo de disseminação do conhecimento. No entanto, os achados da pesquisa apontam para uma realidade um pouco diferente e que merece estudos mais específicos sobre como esse processo acontece, sobretudo em que medida o rigor hierárquico é fator limitador para a aprendizagem organizacional.

Quanto à autonomia, Rodrigues (2021) assegura que está relacionada ao grau de liberdade de tomada de decisão com independência e discricionariedade. Trata-se de um tema caro aos capitães, pois, como decisores, precisam de autonomia para dar prosseguimento às suas atividades. Possuem consciência de que a estrutura organizacional, naturalmente, impõe limitações, mas que não é motivo de mitigação dos sentidos do trabalho. Talvez esteja diante de um dos grandes dilemas para o capitão, que é conciliar a necessidade de observância às regras institucionais e sua natural capacidade/obrigação de tomar decisão com base em sua experiência e nas metas que precisa atingir.

As falas dos entrevistados dão conta da importância de bons relacionamentos com os colegas, da confiança e do trabalho em equipe, conforme trazido por Morin (2008), o que é positivo para a resolução de problemas (inclusive do próprio efetivo), tomada de decisão e para a relação diária que transpassa os limites formais.

Sobre reconhecimento, Morin (2008) aduz que as pessoas necessitam desse tipo de contrapartida, seja ela financeira ou não. Nesse sentido, os capitães demonstraram que o reconhecimento é importante e não está relacionado diretamente a aspectos econômicos. Ser elogiado por superiores e por subordinados gera sentimento de que seu trabalho está sendo corretamente realizado. Por outro lado, a falta de reconhecimento e a demora na promoção a outros postos dentro da Instituição afetam os sentidos do trabalho.

A retidão moral relaciona-se aos aspectos éticos em torno do padrão decisório e de comportamento do grupo (Rodrigues, 2021) e está presente no ambiente de trabalho dos capitães. Eles identificam o respeito no ambiente interno e dos policiais para com os cidadãos quando da prestação de serviço de segurança pública. Por outro lado, estão preocupados com a perda de certos valores demonstrada por parte da nova geração de pessoas que está ingressando na Polícia Militar.

Essa constatação demonstra a importância da realização de um trabalho responsável e que seja aceitável moralmente, conforme trazido por Morin et al. (2008), que identificaram que as pessoas não gostam de atividades desrespeitosas, injustas ou imorais. Nesse sentido, uma instituição militar possui diversos valores que cooperam para a criação de ambientes em que as pessoas observam princípios e regras. Na PMESP, por exemplo, o regulamento disciplinar, estabelecido pela Lei Complementar 893, de 09 de março de 2001 (São Paulo, 2001), prevê, dentre os valores organizacionais, a honra e a honestidade.

A abordagem qualitativa permitiu identificar subjetividades sobre sentidos do trabalho que vão ao encontro da pesquisa quantitativa de Rodrigues et al. (2016) quando estudaram a temática com enfermeiras de hospitais públicos e privados. A posição hierárquica e o ambiente de trabalho foram apontados por Rodrigues et al. (2016) como fatores que propulsionam o sentido do trabalho e isso também emergiu das entrevistas com os capitães.

É possível inferir que os capitães identificam sentido no que fazem, ainda que estejam numa profissão complexa, com elevados riscos e cobranças. Para a sociedade, isso é muito importante, pois a polícia é uma instituição perene e existe para manter o mínimo de ordem pública, dependendo, portanto, de profissionais comprometidos e motivados. Para a literatura, trata-se de achados relevantes e lança luz a questões como o sentimento de utilidade interna e o processo de aprendizagem em instituições fortemente hierarquizadas.

A presente investigação teve por objetivo compreender como os capitães da PMESP constroem sentidos em seu trabalho de prestação de segurança pública à sociedade. Em uma abordagem preliminar, compreendeu-se que os sentidos do trabalho do capitão podem ocorrer a partir dos fatores apresentados no referencial teórico, permitindo concluir que afetam positivamente esses profissionais em diferentes funções.

A organização policial mundo afora enfrenta críticas duras e incisivas, o que leva a questionamentos sobre a forma como exerce seu papel na gestão do uso da força (ou da violência) por parte do Estado. Entretanto, o presente estudo mostrou que isso não retira dos policiais o sentido sobre seu trabalho, como se pode verificar a partir da interação com capitães da PMESP.

Destaca-se que o capitão de polícia-militar encontra sentidos no trabalho, principalmente, por meio da utilidade social, autonomia, oportunidade de aprendizagem, relacionamento com os colegas e reconhecimento. O significado da utilidade social do capitão é evidenciado quando há a possibilidade de ajudar as pessoas, proporcionar segurança à sociedade, reduzir a criminalidade, promover o bem social e manter a ordem. Além disso, emergiu um tipo de utilidade interna, capaz de contribuir com a literatura que cuida desse constructo como algo para fora da organização, e os capitães se sentem úteis quando proporcionam melhores condições de trabalho aos seus subordinados.

Com relação à autonomia, os discursos trazidos pelas entrevistas evidenciam a satisfação dos oficiais com a possibilidade de desempenhar suas atribuições, mesmo que estejam limitadas por meio de instrumentos normativos ou hierárquicos. Os fatores de limitação da autonomia são vistos pelos entrevistados como algo positivo. Isso agrega valor e sentido ao trabalho, na medida em que existe o reconhecimento da importância das funções desenvolvidas pelos superiores hierárquicos na organização, bem como na importância da legalidade administrativa.

O relacionamento do capitão com outros policiais permite a construção de um ambiente de companheirismo e auxílio mútuo na consecução das tarefas e na tomada de decisão, o que contribui para que apareçam oportunidades de aprendizagem e de relacionamento com os colegas. Isso pode gerar oportunidades de desenvolvimento profissional para o alcance de resultados melhores para a sociedade.

O reconhecimento é esperado, mas não parte, diretamente, da sociedade e sim dos subordinados ou dos superiores, fazendo surgir sentimento de valorização e importância do cargo. De forma oposta, a falta de reconhecimento institucional reflete nos sentidos, como a demora no processo de promoção.

Foi possível posicionar o capitão no nível médio da burocracia, tendo em vista que a maioria das funções está voltada para o interior da organização, ou seja, não há frequente contato direto com o cidadão, o que ocorre por meio de seus comandados. Tal registro se faz importante porque a literatura trata os policiais, de forma geral, como burocratas de nível de rua, mas devido às atividades exercidas pelos capitães, é possível classificá-los como burocratas de médio escalão.

Diante dos achados e da necessidade de se aprofundar em alguns pontos, sugere-se a realização de novas pesquisas sobre o tema, utilizando, por exemplo, um paradigma crítico ou construtivista, a fim de se aprimorar o conceito de sentidos do trabalho a partir dos constructos já definidos na literatura ou de outros parâmetros. Ou, então, uma investigação positivista ou pós-positivista, utilizando-se de uma abordagem quantitativa, por meio de escalas específicas de aferição para mensurar o sentido do trabalho para esses profissionais.

Referências

- Alcadipani, R., Rezende, G. M.; Vianna, F.; Fernandes, A.; & Lima, R. S. de. (2024) *Olhar dos Estudos Organizacionais para se pensar a reforma das organizações policiais no Brasil*. Cadernos de Gestão Pública e Cidadania, São Paulo, volume 29.
- Alcadipani, R., & Medeiros, C. R.O. (2016a). *O Herói-Envergonhado: tensões e contradições no cotidiano do trabalho policial*. Revista Brasileira de Segurança Pública, 10(2), 134-153. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2016.v10.n2.699>
- Alcadipani, R., & Medeiros, C. R. D. O. (2016b). Policiais na rede: repertórios interpretativos nas manifestações discursivas de comunidades criadas por policiais no Facebook. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(7), 559-627. <https://doi.org/10.25113/farol.v3i7.3236>
- Almeida, D. M., Costa, V. M. F., Lopes, L. F. D., & dos Santos, R. D. C. T. (2018a). *Policiais militares do estado do RS: relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional*. Administração Pública e Gestão Social, 10(1), 55-65. <https://doi.org/10.21118/apgs.v0i0.5173>
- Almeida, C. C. R., de Souza, M. A., & Gimenes, É. R. (2018b). Percepções sobre (des) igualdade de gênero: estudo comparativo entre civis e policiais. *Revista do Serviço Público*, 69(1), 239. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3270>
- Alves, J. S. C., Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2017). *Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares*. Avances en Psicología Latinoamericana, 35(3), 459-472. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4505>
- Arigony, M. M., Madruga, L. R. D. R. G., & Madruga, S. R. (2018). Os indicadores de trabalho decente no ambiente corporativo das mulheres na polícia civil do estado do Rio Grande do Sul. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 11(2), 346-367. <https://doi.org/10.5902/1983465929930>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2018). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições Setenta.
- Bendassolli, P. F. (2007). Felicidade e trabalho. *GV-Executivo*, 6(4), 57. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637>

- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *RAE, São Paulo*, 51(2), 143-159. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000200003>
- Borges, L. O., & O. H. Yamamoto. (2014). *Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos*. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (2ª ed., pp.24-62). Artmed.
- Brasil. (1969). *Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969 - Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências*. Brasília.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília.
- Campos A., G., Fernandes de Oliveira, I., & Vlândia Holanda Cruz, A. (2022). Estado autoritário na periferia do capitalismo: notas sobre a violência policial em tempos de crise do capital. *Estudos De Psicologia (Natal)*, 26(4), 404-411. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/22611>
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. D. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11, 71-99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- Cavalcante, P. L., & Lotta, G. S. C. (2015). *Burocracia de médio escalão: perfil, trajetória e atuação*. ENAP.
- Ceribeli, H. B., de Freitas, V. F., Rezende, A. F., & Sabino, K. L. C. (2020). Prestígio organizacional percebido, identificação organizacional e exaustão emocional do policial militar. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 26-47. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.4883>
- Choi, J. (2021). Asymmetry in media effects on perceptions of police: An analysis using a within-subjects design experiment. *Police Practice and Research*, 22(1), 557-573. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1749624>
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação* (2ª ed). Bookman.
- Cubas, V. D. O., Alves, R., & Oliveira, A. R. D. (2021). Tão diferentes e tão iguais: as percepções de policiais civis e militares de São Paulo sobre suas instituições. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 13, 801-825. <https://doi.org/10.17648/dilemas.v13n3.26235>
- Emery, F. E., & E. L. Trist. (1960). Socio-Technical Systems. In C. W. Churchman & M. Verhulst (Eds.), *Management Science Models and Techniques* (Vol. 2). Pergamon.
- García Jiménez, E., Gil Flores, J. y Rodríguez Gómez, G. (1994). Análisis de datos cualitativos en la investigación sobre la diferenciación educativa. *Revista de investigación educativa*, 23, 179-213. <https://core.ac.uk/download/pdf/161255904.pdf>
- Frémeaux, S., & Pavageau, B. (2020). *Meaningful Leadership: how can leaders contribute to meaningful work?* *Journal of Management Inquiry*, 31(4), 105649261989712. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
- Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. (1976). Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20, 212-223. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.08.009>
- Lamego, M. M., & Bassani, F. (2022). Sofrimento Psíquico entre Policiais: um Estudo na Polícia Civil do Rio Grande do Sul. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2144-2152. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22973>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mayo, E. (1947). *The Political Problem of Industrial Civilization*. Harvard University Press.
- Matarazzo, G., Fernandes, A., & Alcadipani, R. (2020). Organizações policiais frente à pandemia: sensemaking, liderança e discricionariedade. *Revista De Administração Pública*, 54(4), 898-908. <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/81870>
- Mendes, F. E., Barrichello, A., & Rodrigues, A. L. (2024). Relations between the meaning of work, psychological well-being, and psychological distress: A study in the state military police in São Paulo, Brazil. *International Journal of Police Science & Management*, 26(3), 345-355. <https://doi.org/10.1177/14613557241238152>
- Menezes, R. M., de Lima, T. C. B., Almeida Araújo, R., & Paiva, L. E. B. (2021). "Muito além da Capitã Marvel": socialização profissional de policiais federais. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 15(1), 147-164. <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i1.47210>
- Morin, E., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE - Revista De Administracao De Empresas*, 41(3), 8-19. <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37722>
- Morin, E. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Psychological health - Studies and Research Projects. Report R-585. IRSST - Communications Division, Montréal (Québec).
- Meaning of Work International Research Team. (1987). *The meaning of work*. Academic Press.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2). <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Nicolaci-da-Costa, A. M., Romão-Dias, D., & Di Luccio, F. (2009). Uso de entrevistas on-line no método de explicitação do discurso subjacente (MEDS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1), 36-43. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100006>
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Avaliação (Campinas)*, 24(2). <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>
- Parks, B. (2020). *George Floyd's death was 'murder' and the accused officer 'knew what he was doing,' Minneapolis police chief says*. CNN. <https://edition.cnn.com/2020/06/24/us/minneapolis-police-chief-comment-george-floyd-trnd/index.html>

- Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(2). <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4>
- Pires, R. R. C. (2018). O trabalho na burocracia de médio escalão e sua influência nas políticas públicas. Em R. Pires, G. Lotta, & V. E. Oliveira (Orgs.), *Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas* (pp. 185-206). Ipea: Enap.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Em K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). Berret-Koehler.
- Queiroz, G. B. de, Paiva, L. E. B., & Lima, T. C. B. de. (2019). Socialização organizacional na perspectiva de mulheres da polícia militar. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(2), 148-16. <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i2.27244>
- Rodrigues, A. L. (2021). Ser Servidor: estigma e vocação em perspectiva. Em A. B. Silva, *Gestão de Pessoas Por Competências nas Instituições Públicas Brasileiras* (Cap. 14). UFPB.
- Rodrigues, A. L., Morin, M. E., & Barrichelo, A. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(3), 193-208. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- São Paulo. (1976). *Manual do Comandante de Companhia (M-4-PM)*. Polícia Militar do Estado de São Paulo.
- São Paulo. (2001). *Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001 - Institui o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo.
- Schantz, A. D., Cox, S., & Bruk-Lee, V. (2020). From where does my support come? Unpacking the contribution of support for police. *Policing: An International Journal*, 44(2), 343-360. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2020-0130>
- Schmidt, B., Palazzi, A., & Piccinini, C.A. (2020). Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. *REFACS*, 8(4), 960-966. <https://doi.org/10.18554/refacs.v8i4.4877>
- Shikida, P. F. A., Garcias, M. de O., Souza, V. de, & Strauch, A. G. N. (2020). Suicídio policial: Percepções a partir de dados primários no Oeste do Paraná. *Práticas de Administração Pública*, 4(2), 90-116. <https://doi.org/10.5902/2526629254630>
- Spode, C. B., & Merlo, A. R. C. (2006). Trabalho Policial e Saúde Mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 362-370. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000300004>
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 28-39. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90062-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90062-6)
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(Edição Especial 1), 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>

Contribuições:

Valdinei Arcanjo da Silva: escrita – rascunho original.

Andrea Leite Rodrigues: conceitualização, escrita – rascunho original.

Milton Morassi do Prado: conceitualização, metodologia.

Tereza Cristina Batista de Lima: conceitualização, metodologia.

Rafaela de Almeida Araújo: escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 3 de setembro de 2023

Revisado: 25 de novembro de 2024

Aceito: 18 de março de 2025

Publicado: 1 de maio de 2025