

ANÁLISE INSTITUCIONAL: COMO PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM UM CORPO DE BOMBEIROS DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL

Eduarda Corrêa Lasta
Aline Inêz Tilvitz
Karine Vanessa Perez

RESUMO

Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta contra a dominação. (DEJOURS, 2004). Tendo em vista, as interlocuções realizadas na disciplina de Estágio Básico II – Processos Institucionais, o presente trabalho discorre acerca da análise institucional realizada em um corpo de bombeiros de um município no interior do Rio Grande do Sul. Através das visitas foram percebidas as demandas do local, bem como suas potencialidades e fragilidades. Tais percepções foram analisadas com base na Psicologia Institucional e nos demais movimentos institucionalistas. Como principais resultados apontamos, que o grupo se refere a um grupo sujeitado, ou seja, está submisso a diversas normas de funcionamento e organização, em contrapartida demonstra forte sentimento de identificação a profissão. Este fato demonstra o estabelecimento de relações harmoniosas, pois apesar de existir uma forte hierarquização de cargos e funções, percebe-se também que o diálogo entre as partes é algo permitido, em especial entre os pares. Dentre as demandas umas das mais verificadas foi a carência da instituição acerca de um profissional de psicologia que viesse a atuar junto aos trabalhadores. Outra questão bastante presente no discurso do efetivo foi o temor da separação do Corpo de Bombeiros da Brigada Militar. Sendo assim, considera-se que a análise institucional permitiu não somente o “despertar” de futuras analistas, mas também, se concretizou através de interlocuções que efetivamente poderão beneficiar a instituição analisada.

Palavras-chave: Análise Institucional. Trabalho. Intervenção. Bombeiros Militares. Instituições.

INTRODUÇÃO

Considerando que o termo “intervir” significa torna-se mediador, ser ou estar presente, partimos do pressuposto de que nossa proposta de intervenção institucional buscou mais do que investigar o funcionamento, as potencialidades e as inabilidades da instituição. Sobretudo esta experiência prática buscou ampliar nosso olhar como futuras analistas, sendo guiadas por desafios e inquietações.

Considerando essas “inquietações”, decidimos realizar nossa intervenção institucional no Corpo de Bombeiros. O presente trabalho discorre acerca da proposta da disciplina de Estágio Básico II - Processos Institucionais. Os Bombeiros, de modo geral, têm o propósito de prevenir e combater incêndios, além de buscas e salvamentos e ações de defesa civil.

METODOLOGIA

Os métodos utilizados para a realização do trabalho estiveram baseados nos conceitos da Psicologia Institucional, assim como nas normativas que ela estabelece sobre análise institucional. Desse modo, os dados apresentados referem-se as informações coletadas no local e estão organizados e discutidos através dos preceitos da Psicologia Institucional.

Primeiramente, entramos em contato com o responsável a fim de apresentarmos nossa proposta e posteriormente iniciar os trabalhos. Após o aceite do local iniciaram-se as visitas. Foram seis inserções na instituição, sendo estas realizadas sempre em horário noturno, por volta das 19h às 20h30m.

Além de conversas informais, as quais tornavam-se pouco a pouco conteúdo de análise, também realizamos rodas de conversas e aplicação de um questionário, afim de buscar questões mais específicas a respeito do funcionamento do local. Para uma melhor organização dos dados, utilizou-se de um diário de campo, o qual foi “alimentado” a cada visita na instituição.

Tendo em vista que o corpo de bombeiros funciona em uma lógica de expedientes, ou seja, nem sempre encontrávamos o mesmo número de funcionários em serviço. Acreditamos que em média cerca de 25 pessoas participaram da análise institucional. Sendo que, o efetivo total conta com 44 indivíduos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Campo de análise e campo de intervenção

Segundo Baremlitt (2002), campo de análise é um recorte eleito pelo institucionalista o qual buscará compreender através do aparelho conceitual do institucionalismo, sem necessariamente realizar uma intervenção. Assim, irá procurar saber como funciona, a relação entre seus determinantes, suas causas, os efeitos que produz etc. É um tipo de análise no qual pode-se eleger um campo mais amplo.

Para Baremlitt (2002, p.24), campo de intervenção pressupõe as atividades desenvolvidas no campo de análise, mas envolve estratégias, logística, tática, técnica para se operar sobre ele e efetivamente transformá-lo. Em geral, o campo de intervenção deve ser restrito, ao contrário do campo de análise que pode ser mais amplo.

O bombeiro desempenha um papel fundamental no que se refere a segurança das pessoas, coloca sua própria vida em risco para defender outras vidas ou até mesmo bens público e privados de nossa sociedade. Segundo Brasil (1995), o risco que o mesmo corre é inseparável desta atividade, visto que desempenhar uma

atividade militar, exige o comprometimento da própria vida. Nessa perspectiva, podemos dizer que o trabalho dos mesmos é reconhecido pela maioria da população e tem como principal objetivos salvar vidas, independentemente das circunstâncias.

Campo de práticas: Análise da oferta, demanda e encargo

Segundo informações coletadas em nossas visitas, a unidade funciona em período integral, 24 horas, visto que o caráter do serviço prestado necessita de tal disponibilidade. Nos dias atuais, seu efetivo conta com 42 homens e 70 alunos em processo de formação, que após concluírem o curso de oito meses, estarão aptos a função e serão distribuídos pelas unidades de bombeiros militares do Rio Grande do Sul conforme demanda das unidades.

Conta com salas administrativas, dormitórios para alunos do curso de formação e para bombeiros em serviço. Comporta em suas dependências uma sala de controle, onde sempre estará alguém para atender as solicitações de atendimento. O local dispõe de um ambiente para descanso, com televisão e sofás, além do espaço da cozinha, utilizado para o preparo de refeições e lanches durante o horário de serviço. Conta ainda com uma academia, no intuito de preparo físico aos profissionais e um canil, espaço este onde ficam os cães que ajudam nas operações de regates e salvamentos.

O serviço conta com seis veículos pesados, ou seja, caminhões, cinco veículos leves, uma moto e duas embarcações. Até o ano de 2015 contava com os serviços de uma ambulância, automóvel este que encontra-se parado no pátio da instituição por falta de efetivo. Nesta perspectiva, é importante fazermos uma pequena abordagem sobre alguns aspectos fundamentais que dizem respeito a análise da oferta, demanda e encargo.

No que se refere a análise da oferta, que aqui se estabelece pelo fato de os integrantes da instituição não estarem ocupando um lugar de “clientes”, mas sim como participantes, para que seja necessário compreender a demanda do local, ou seja, no caso do CBM, quais os aspectos que estão se gerando no interior da instituição e estão intimamente ligados a demanda que o grupo trás.

No que diz respeito a análise da demanda, que segundo Baremlitt (2002), refere-se aos aspectos conscientes/inconscientes ou manifestos/não ditos que surgem no interior da instituição e facilitam os passos iniciais da análise. A demanda em questão, seria o material inicial ao qual tivemos acesso, começando pelo modo como essa organização se estrutura, alguma possível demanda que surge durante a conversação sem que os mesmos se deem conta.

Quanto aos aspectos inconscientes ou não ditos “encargo”, foi possível notarmos a insatisfação dos mesmos em relação a pouca valorização de seu trabalho pelo Estado, visto que seus salários estão sendo parcelados, eles ainda não receberam seu décimo terceiro salário e se dependessem unicamente do governo, estariam praticamente sem estrutura. De uma forma indireta, podemos observar essas questões que se atravessam na instituição e acabam gerando certo grau de desconforto, interferindo diretamente em seu funcionamento.

No que se refere ao coeficiente de transversalidade, observamos que a dinâmica de relações na instituição é “harmoniosa”, pois apesar de existir uma forte hierarquização de cargos e funções, percebemos também que o diálogo entre as partes é algo permitido, em especial entre o grupo de iguais, pois em diversos momentos percebemos nas falas dos profissionais uma dinâmica de grupo muito bem estabelecida, ou seja, um cooperativismo nas relações de trabalho. Se tratando do eixo vertical, vale constar que o “Capitão”, sujeito que direciona os processos de trabalho dentro da instituição, nos pareceu muito receptivo e aberto a trocas e ao diálogo, pois é sempre mencionado pelos demais de forma “positiva”.

Biopoder e Biopolítica

Segundo Foucault (1993), Biopolítica designa a forma na qual o poder tende a se modificar do século XIX e início do século XX. As práticas disciplinares antes visavam governar o indivíduo, sendo que a biopolítica tem como algo o conjunto dos indivíduos e da população. Biopolítica é a prática dos biopoderes locais.

Em relação ao Biopoder Foucault (1993), pontuou que ele permite o controle de populações inteiras, sendo utilizado com ênfase na proteção a vida, na regulação do corpo na proteção de outras tecnologias. Os biopoderes se ocuparão então da gestão da saúde, da higiene, da alimentação, da sexualidade, da natalidade, dos costumes, *etc*, na medida em que essas se tornaram preocupações políticas.

No que se refere a instituição analisada notou-se o enorme impacto que as políticas governamentais exercem na regulamentação da instituição, já que o corpo de bombeiros é uma entidade fortemente atravessada por normas, ou seja, por um poder, uma política de funcionamento que interfere em muito na organização, direcionamento e regulamentação do trabalho. Essa questão estabelece dentro da instituição verdades, normas e regras que dizem respeito a forma como cada profissional se vê e se reconhece nos processos de trabalho.

Analisadores espontâneos

Atravessam pelo campo da análise e campo de intervenção e pode ser tomado como aquele que denuncia, quanto aquele que é portador de mudanças. Podemos nos referir aos analisadores espontâneos segundo Pimenta (2008), como aqueles que surgem espontaneamente durante um processo instituinte para denunciar ou esclarecer como as instituições. No momento em que os analisadores espontâneos entram no contexto da análise institucional, começam a surgir as problemáticas ou até mesmo contradições do que já havia sido falado pelos membros em relação a instituição que até o presente momento não haviam sido revelados.

Durante o processo de visitação a instituição analisada notamos um certo grau de resistência em expressar possíveis problemas a serem discutidos e melhorados dentro da instituição, visto que o grau de conformidade dos mesmos em estarem inseridos na instituição acaba por deixá-los com uma espécie de “venda nos olhos” para apontarem deficiências que poderiam ser trabalhadas para o melhor funcionamento da instituição. A fala de alguns indivíduos seria que de certo modo quem escolhe entrar na instituição deve “aguentar” as normas que são impostas sem nenhum tipo de questionamento, esse discurso vem principalmente de pessoas que já estão há mais de vinte anos inseridos no CBM.

A instituição está fortemente impregnada nestas pessoas que praticamente passaram metade de sua vida prestando serviços a ela, o que de certo modo faz com que a resposta a qualquer tipo de crítica ou sugestão de melhoramento não seja bem recebida por estes membros. Nesta perspectiva, podemos considerar esses indivíduos como analisadores espontâneos desta instituição pois, há uma certa contradição em seus discursos quando falam que o sujeito que escolheu estar na corporação deve “aguentar” o que lhe for imposto sem maiores questionamentos. Isso quer dizer que a liberdade em expressar seus sentimentos e propor sugestões que possam contribuir para o melhor funcionamento da instituição não é tão aberta como eles haviam falado anteriormente para nós.

Há no discurso de alguns indivíduos a forte necessidade de um profissional da psicologia que se faça presente na instituição, podendo auxiliá-los em alguns aspectos emocionais que podem estar mal resolvidos e que estão atrapalhando o trabalho dos mesmos. Porém, há também o discurso de quem garante um olhar técnico ao serviço, um olhar voltado a ocorrência, mantendo uma postura de sentimentos “congelados”, ou seja, a postura de alguém mais experiente diante de duas estagiárias de psicologia não deve demonstrar nenhum tipo de incômodo ou fraqueza em relação ao trabalho, demonstrando que às questões principalmente de cunho emocionais encontram-se muito “bem” resolvidas.

Processo de autoanálise/autogestão

O grupo de trabalhadores que podemos conversar em nossas inserções, nos traz em suas falas um sentimento de ambivalência em relação ao exercício de sua profissão. Primeiramente, nos dizem que gostam daquilo que fazem, que escolheram a profissão por identificação e que apesar de trazerem consigo algumas inquietações, em especial a sobrecarga emocional, o prazer e satisfação são maiores a qualquer empecilho. Porém, admitem que o principal “problema” quanto a dinâmica de trabalho é a falta de incentivo do Governo do Estado, isto é, falta de pessoal (algumas unidades estão prestes a fechar por falta de efetivo), as condições de se prestar um bom trabalho também se encontram prejudicadas, pois não contam mais com os serviços da ambulância e em especial a falta de estruturação do governo em relação a separação do corpo de bombeiros da brigada militar. Visto que, resolveram separar, mas não possuem uma estrutura que dê conta da demanda do Corpo de Bombeiros sem o auxílio da Brigada Militar. Na fala de um dos bombeiros isso fica evidente:

“A Brigada não quer mais saber de nós! Mas, ao mesmo tempo continuamos usando a mesma farda com o brasão da Brigada! E aí como que fica? Não sei se isso é bom ou ruim?! Só sei que muitos nem sabem que somos militares!”

Se percebe aí um certo “descontentamento” entre as relações da Brigada Militar e o Corpo de Bombeiros em especial após o desmembramento das duas entidades pelo governo do Estado. Porém, entre os discursos coletados percebemos que o prestígio social dos bombeiros é maior comparado a Brigada Militar, como se os bombeiros fossem os “heróis” e os policiais aqueles que “punem e castigam”.

Em contrapartida, a imagem “heroína” do Corpo de Bombeiros vem sendo modificada em especial, após a implementação da Lei Kiss 13.425 de 30 de março de 2017, que conseqüentemente aumentou a fiscalização e destina aos bombeiros o papel de cobrar e punir estabelecimentos e edificações que não estiverem devidamente regulamentadas.

Portanto, a percepção de si enquanto profissionais (autoanálise) é positiva, apesar das problemáticas apresentadas. A questão que apresenta maiores dificuldades está situada no processo de autogestão, pois apesar de afirmarem que as relações entre o grupo são harmoniosas a instituição em si é fortemente atravessada por diretrizes governamentais, fato que vem a prejudicar o processo do gerenciamento de decisões em um regime de igualdade de condições.

Durante nossas interlocuções percebemos que muitos servidores, com os quais conversamos, repensaram seu “papel” no ambiente de trabalho, visto que ao contar fatos de suas trajetórias de vida ocasionalmente percebiam-se enquanto

sujeitos. Porém, esse processo sempre esbarrava no fato de pertencerem a um tipo de instituição que não facilita as dinâmicas de mudanças.

Levando em consideração as observações realizadas na instituição, acreditamos que o grupo em questão se refere a um grupo sujeitado, ou seja, está submisso a diversas novas de funcionamento e organização. Fato que diz respeito ao tipo de instituição que estamos tratando, isto é, uma entidade pública, mas fortemente atravessada por diretrizes governamentais, onde normas e regras são cotidianamente regulamentadoras das atividades dentro da instituição.

Estratégias de intervenção e analisadores artificiais

Autores como Baremlitt (1994), associam a estratégia de intervenção fortemente ligada aos analisadores artificiais, entendendo os mesmos como um dispositivo operador de intervenção, que tem como intuito explicitar os conflitos e as possíveis maneiras de resolvê-los. Esses analisadores podem usar de algumas estratégias como dinâmicas de grupo, rodas de conversa, teatros, desenvolvendo atividades artísticas como meios de tornar manifesto o jogo de forças, desejos e interesses dos diferentes segmentos da instituição.

Nesta perspectiva, fizemos uso de um questionário aberto com o objetivo de entender um pouco mais sobre o que os mesmos pensam da instituição por meio de perguntas que não teriam uma resposta certa e que deveria ser respondida de acordo com a percepção de cada sujeito. Essas questões são ligadas ao trabalho dos mesmos voltando-se para a dinâmica, o funcionamento, remuneração, normas, termos positivos, carreira e situações desconfortáveis, que foram interpretadas e respondidas de forma individual e anônima pelos sujeitos.

De um modo geral apareceram como respostas em comum questões de cunho financeiro ligadas a definição do conceito de trabalho, surgindo algumas sugestões de melhoramento em relação ao treinamento qualificado com uso de manuais técnicos facilitando o aprendizado. Na ocasião, analisando as respostas do questionário as relações interpessoais apareceram como um ponto positivo sendo marcado por unanimidade pelos participantes, ressaltando como um possível fator estressante a alta carga de responsabilidade que os mesmos têm de suportar.

Outro dispositivo que pode contribuir para que os diferentes segmentos da instituição possam expressar suas opiniões e dar sugestões com o intuito de fomentar o bom funcionamento da mesma é a implantação de uma caixa de sugestões. Nesta caixa, a pessoa que deseje manifestar a sua opinião não necessitaria se identificar e, pode assim, expressar de forma clara alguma contribuição que achar conveniente ser levada para o grande grupo. Esta caixa deverá ser aberta uma vez a cada mês para

que essas sugestões sejam lidas pelo grupo e discutidas em conjunto, possibilitando um olhar mais atento ao que os próprios trabalhadores têm a colaborar para o crescimento e desenvolvimento harmonioso do local.

Síntese diagnóstica

O processo de análise institucional deve ser muito bem aceito para que possa ser gerador de resultados positivos, nesta perspectiva, buscar elementos que possam colaborar de forma positiva para a inserção ao local é de fundamental importância para um primeiro contato com os indivíduos que podem ou não serem receptivos aos analisadores. Estabelecer o diálogo é necessário para que seja possível entender o que os indivíduos pensam sobre o determinado local e sejam membros colaboradores no que se refere ao levantamento de informações a serem coletadas e que são necessárias para que este relatório seja escrito.

Ao que podemos perceber durante as visitas, é que a instituição funciona de forma muito organizada e regrada, exigindo que as pessoas que nela trabalham também ajam desta maneira. A instituição funciona 24 horas e, desta forma, tem uma estrutura que conta com cozinha, sala, academia e alojamento para acolher os plantonistas que ficam 48 horas no local e em seguida são substituídos por colegas, fazendo um revezamento de forma a não sobrecarregar ninguém.

Durante o processo de análise, percebemos que a instituição possui aspectos positivos e alguns que necessitam de melhorias, mas de modo geral nos pareceu um local que apesar de ser fortemente hierarquizado compreende a necessidade de mudanças, fato exemplificado pelo interesse da instituição de um estagiário de Psicologia. Eis aí, nosso maior “fruto” da análise institucional.

Processo de devolução

Antes de tudo, fizemos contato com o responsável pela instituição a fim de marcarmos um dia para a devolução. Tendo em vista, de que o material coletado foi em sua grande maioria fruto das interlocuções que realizamos com o efetivo que se encontrava em serviço, realizamos fazer nossa devolução em duas etapas.

Primeiramente, solicitamos ao responsável que fizesse uma ordem de serviço a fim de comunicar nosso interesse em realizar uma conversa somente com o efetivo, no intuito de repassar os apontamentos que constatamos no decorrer da análise. Desse modo, os servidores estariam sabendo do conteúdo de nosso relatório antes de ser repassado ao responsável pela instituição. Esta medida teve a função de tranquilizá-los em relação aos nossos apontamentos e, sobretudo, estabelecer um elo de confiança no que se referia ao trabalho realizado.

Essa primeira etapa de devolução, isto é, somente com o efetivo foi realizada no dia 20 de junho pela manhã. Chegamos no local por volta das 8 horas e 30 minutos e pedimos então que se reunissem para que pudéssemos iniciar o processo devolutivo. Se faziam presente em torno de 15 pessoas que após a nossa leitura do relatório ressaltaram o fato de que um estagiário da psicologia dentro da instituição seria de grande proveito. Sobre as potencialidades e fragilidades do grupo não recebemos nenhum questionamento. Agradeceram nosso interesse pelo local e de modo geral foram receptivos em relação ao que foi colocado. Deixando evidenciado que iriam repassar as colocações ao responsável, em especial sobre o estagiário.

Posteriormente, nosso intuito era de fazer uma devolutiva com o responsável pela instituição, porém apesar de termos marcado com antecedência e mesmo com a sua confirmação mesmo não estava presente no Corpo de Bombeiros Desse modo, realizamos a devolução somente com o efetivo, deixando nossa disponibilidade de levar o ofício a coordenação do curso sobre a implementação do estagiário de Psicologia. Mesmo assim, acreditamos ser importante dar um retorno formal ao “chefe” da instituição. Portanto, enviamos uma mensagem informando que podemos ir a instituição buscar o ofício e fazer um fechamento de nossa invenção com o responsável maior.

Análise de implicação

No que se refere ao conceito de análise de implicação, podemos relacioná-lo segundo Barenblitt (1994), a contratransferência descrita por Freud, referindo-se ao sentimento do analista em relação ao seu paciente que no caso seria a instituição a qual estamos analisando. Podemos considerar esse processo fundamental para quem se insere no local, fazendo de certa forma uma autoanálise das razões que o levaram a procurar essas instituições, produzindo a partir de recursos dos quais ele tem acesso.

Em termos gerais podemos dizer que o processo de análise institucional nos foi muito produtivo, levando em consideração que este foi o primeiro contato “prático” que tivemos com uma instituição. Ter a oportunidade de acompanhar um local e conhecer a estrutura e seu funcionamento é sem dúvidas, uma experiência muito construtiva e possibilita que os analistas criem estratégias que de alguma forma possam contribuir para melhor funcionamento do sistema. O comprometimento com a instituição se faz presente neste processo, visto que, toda a equipe de funcionários de alguma forma deseja que surtam alguns resultados com a entrada dos analisadores na instituição, mesmo que esse desejo acontece de modo inconsciente.

O sentimento que perpassa sobre nós, refere-se a vontade de poder constituir junto a instituição, estratégias eficazes voltadas para o melhor funcionamento do local, que contribuam de forma significativa aos indivíduos que estão diretamente inseridos neste contexto. Para os analisadores, fica o desejo de fazer algo bom para o local contribuindo sempre para prevenção e promoção da saúde física ou psicológica desses sujeitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, acreditamos que nossa intervenção institucional em um Corpo de Bombeiros do interior do Rio Grande do Sul foi não somente um processo de construção de futuras analistas, mas em especial um caminho que aos poucos foi sendo trilhado com dedicação e comprometimento de ambas as partes.

À medida que a intervenção foi ocorrendo fomos percebendo que os servidores compreendiam nosso intuito e dinâmica de trabalho. A grande maioria daqueles que conversamos transpareceram não só potencialidades da instituição, mas também indicadores de possíveis melhorias. Nos discursos que chegavam até nós, percebíamos que eles (servidores) sentiam-se a vontade de expor as questões da instituição e isso nos fazia acreditar que sim, estávamos no caminho certo, visto que conseguimos manter durante nossas visitas um clima de confiabilidade e seriedade em relação ao trabalho que estávamos desenvolvendo.

Aos poucos percebemos que as falas de modo geral se “repetiam”, como que girassem em torno dos mesmos assuntos. Dessa maneira, fomos elencando durante nosso processo de análise indicadores que seriam trabalhados e possíveis sugestões quanto a melhorias. De modo geral, fomos muito bem “recebidas” em nossa intervenção. E isso conseqüentemente, facilitou o processo de trabalho e a sensação de importância quanto a realização de nossas visitas.

Portanto, nosso “maior feito” se deve a percepção do interesse da instituição na implementação de um estágio de Psicologia, a fim de trabalhar a dinâmica psíquica e realizar interlocuções institucionais. Por essa razão, acreditamos que de algum modo nosso trabalho tenha despertado não somente futuras analistas, mas se concretizado com interlocuções que efetivamente irão beneficiar a instituição analisada.

REFERÊNCIAS

BAREMBLITT, Gregório Franklin. *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. 5. ed. Belo Horizonte, MG: Instituto Felix Guattari, 2002.

_____. *Compêndio de Análise Institucional*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos tempos, 1994.

BRASIL. Presidência da República. Estado Maior das Forças Armadas. (1995). *A profissão militar*. Caderno de divulgação. Brasília, DF: Autor

CAMARGO, Duílio Antero de. O médico do trabalho e psiquiatra, Doenças ocupacionais, saúde mental e estresse ocupacional em pauta. *Redação da revista proteção*, 20/05/2011. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/estresse_e_trabalho:_cobinacao_perigosa/J9yJJyJ>. Acesso em: 21 abr. 2017.

CBMRS. CORPO DE BOMBEIROS MILITARES DO RIO GRANDE DO SUL, 2017. Disponível em: <<http://www.cbm.rs.gov.br/>>. Acesso em: 04 jun.2017.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez, 2004.

EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 67. (publicada no DOAL n.º 10788, de 20 de junho de 2014). *Emenda Constitucional dispõe sobre a instituição do Corpo de Bombeiros Militar no Estado do Rio Grande do Sul*. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/EC%2089-67.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. 11 ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

GUIRADO, Marlene. *A análise institucional do discurso como analítica da subjetividade*. Annablume, Coimbra, 2012.

KISS. *Lei n. 13.425*, de 30 de março de 2017. Altera as Leis n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, Brasília, DF, 30 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13425.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

LEI COMPLEMENTAR Nº 14.920, DE 1º DE AGOSTO DE 2016. (publicada no DOE n.º 146, de 02 de agosto de 2016) *Dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul*. Disponível em: <<http://www.cbm.rs.gov.br/wp-content/uploads/2015/06/14.920.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

PIMENTA, Eliane de Souza. *A relação das famílias no tratamento dos portadores de transtorno mental realizado no centro de atenção psicossocial: uma perspectiva institucionalista*. Belo Horizonte, 2008. Dissertação. Disponível em: <http://pucmg.br/documentos/dissertacoes_eliane_souza.pdf>.