



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS

PHILIFE LIRA DE CARVALHO

MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA
MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS

Palmas – TO

2016

PHILIPPE LIRA DE CARVALHO

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA
MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre Profissional de Gestão em Políticas Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni

Palmas – TO

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

C331m Carvalho, Philipe Lira de.

Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. / Philipe Lira de Carvalho. – Palmas, TO, 2016.

146 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Gestão de Políticas Públicas, 2016.

Orientadora : Liliam Deisy Ghizoni

1. Polícia Militar do Tocantins. 2. Saúde do Trabalhador. 3. Políticas Públicas de Saúde. 4. Riscos Psicossociais. I. Título

CDD 350

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

PHILIFE LIRA DE CARVALHO

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS
RELACIONADOS AO TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º
BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO
TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre Profissional de Gestão em Políticas Públicas.

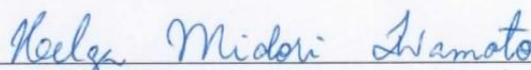
Orientadora: Profa. Dr^a. LiliamDeisy Ghizoni

Aprovado em 24 de maio de 2016

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dra. LiliamDeisy Ghizoni (Orientadora)



Prof. Dra. HelgaMidori Iwamoto (Membro interno)



Prof. Dr. Emilio Peres Facas (Membro externo)

Dedico este trabalho ao meu Deus, meu Mestre, a quem é a honra, o louvor e a glória. Aos meus pais, irmãos, esposa e filhos, com quem compartilho esta vitória.

AGRADECIMENTOS

A Deus - pela saúde, paz e tranquilidade propiciada no decorrer deste trabalho.

Aos meus pais, Jessé Peixoto de Carvalho e Leda Lira Costa Carvalho – queridos e amados – a quem devo a formação de meu caráter;

Aos familiares, colegas de curso e amigos que de forma direta ou indireta contribuíram, acreditaram e me incentivaram nesta árdua jornada;

À Professora Doutora Liliam Deisy Ghizoni pela orientação competente e dedicada, e ainda por ter demonstrado além de muito profissionalismo, um carinho especial por seus orientandos;

Ao Professor Doutor Emílio Peres Facas pelo auxílio neste trabalho e ainda por ter vindo de outra capital para ofertar gratuitamente curso sobre seu instrumento de pesquisa, denominado PROART que foi utilizado neste estudo;

À Professora Doutora Helga Midori Iwamoto pelas contribuições valorosas neste trabalho;

Aos professores do Programa do Mestrado Profissional de Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Tocantins - UFT pelos ricos conhecimentos que foram tão zelosamente transmitidos;

Aos que colaboraram com a aplicação desta pesquisa;

À minha esposa amada Edineide Paslandim Neto de Carvalho por se tratar de uma pessoa muito especial que de forma incondicional sempre me apoiou e foi quem sentiu todas as minhas dificuldades, entendeu a minha ausência e com ela sofreu;

Aos meus filhos Eduarda Paslandim de Carvalho e Lucas Felipe Paslandim de Carvalho por serem o melhor presente de Deus em minha vida.

RESUMO

A origem da Polícia Militar no Brasil está ligada ao período colonial. Já a Polícia Militar do Tocantins – PMTO foi criada em 01 de janeiro de 1989, tendo a Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPTS como órgão responsável por todas as situações atinentes à saúde e à promoção social de seus policiais militares. A atividade policial encontra-se numa categoria de trabalho em que o profissional corre grande risco de vida, tem uma sobrecarga no trabalho e ainda desgastes com o Sistema Judiciário. Tais situações podem provocar riscos psicossociais, os quais estão intimamente ligados aos danos físicos, psicológicos e sociais. Nesse contexto, o presente trabalho teve como objetivo mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar – BPM, unidade essa criada em 14 de março de 2003 e responsável pela segurança pública na região sul de Palmas-TO e outras cinco cidades vizinhas. Por meio do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART de Facas (2013), pôde-se alcançar os objetivos específicos, os quais estão relacionados com organização do trabalho, estilo de gestão, os riscos de sofrimento patogênicos e os danos físicos, psicológicos e sociais. Fundamentou-se a investigação dentro de uma abordagem tanto quantitativa como qualitativa e utilizou-se estatística descritiva e análise de conteúdo segundo o modelo metodológico de Bardin (2011). Tendo em vista as dificuldades de acesso ao público alvo e ainda a recusa de muitos, não foi possível chegar a uma amostra representativa do 6º BPM, sendo possível a participação de 127 policiais dos 254. A maioria dos policiais militares respondentes do 6º Batalhão: a) são do sexo masculino (88,9%); b) possuem até o ensino médio (38,1%); c) são casados ou vivem em união estável (72,9%); d) possuem mais de 20 anos de serviço na Instituição (27,6%) e menos de 5 anos no atual cargo (80%); e) são pertencentes ao quadro de praças (89%); f) desempenham função operacional (68,1%); g) estão lotados na 1ª Companhia Operacional (35,7%); e h) no último ano tiveram 1 ou 2 problemas de saúde relacionados ao trabalho (56,6%). Diante da problemática sobre os riscos psicossociais que advêm da relação trabalhador-organização no trabalho entre os participantes, constatou-se que a Divisão das Tarefas mostrou-se propensa a riscos psicossociais maiores que na Divisão Social do Trabalho, há uma leve prevalência do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo, o Esgotamento Mental apareceu mais alarmante quanto ao Sofrimento Patogênico e os danos físicos prevaleceram sobre os demais danos. Dessa forma, sugere-se o encaminhamento desse mapeamento, não apenas a Organização estudada, mas também à Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPTS da PMTO.

Palavras-chave: Polícia Militar do Tocantins, Saúde do Trabalhador, Políticas Públicas de Saúde, Riscos Psicossociais.

ABSTRACT

The origin of the Military Police in Brazil is linked to the colonial period. Already the Military Police of Tocantins was created on January 1, 1989, with the Board of Health and Social Promotion as the body responsible for all situations relating to health and social promotion of their military police. The police activity is a job category in which the trader runs great risk of life, has an overload at work and still wear with the Judiciary. Such situations can cause psychosocial risks, which are closely linked to physical, psychological and social harm. In this context, this study aimed to map the psychosocial risks in the work of the military police of the 6th Military Police Battalion - BPM unit that established in March 14, 2003 and responsible for public security in the southern region of Palmas-TO and other five neighboring towns. Through the Psychosocial Risk Assessment Protocol Work of Facas (2013), it was possible to achieve the specific objectives, which are related to work organization, management style, the risks of pathogenic suffering and physical damage psychological and social. The research was based within a both quantitative and qualitative approach and used descriptive statistics and content analysis according to the methodological model of Bardin (2011). Given the difficulties of access to the target audience and also the refusal of many, it was not possible to reach a representative sample of 6° BPM, with the possible participation of 127 officers of 254. Most military police respondents of the 6th Battalion: the) are male (88.9%); b) have through high school (38.1%); c) are married or living in a stable union (72.9%); d) have more than 20 years of service in the institution (27.6%) and less than 5 years in current position (80%); e) they are squares belonging to the frame (89%); f) operating play function (68.1%); g) are loaded in the 1st Operating Company (35.7%); and h) in the last year had 1 or 2 health problems related to work (56.6%). Regarding the problem of psychosocial risks arising from the employee-organization relationship at work between the participants, it was found that the Tasks Division proved to be prone to greater psychosocial risks in the Social Work Division, there is a slight prevalence of NPM Style in relation to the Group, the Mental Exhaustion appeared most alarming about the suffering and physical damage Pathogenic prevailed over other damage. Thus, it is suggested forwarding this mapping not only the organization studied, but also to the Board of Health and Social Promotion of Military Police of Tocantins.

Keywords: Military Police of Tocantins, Worker's health, Public Health Policies, psychosocial risks.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Breve histórico da PMTO	26
Quadro 2 - Divisão dos quadros militares na PMTO	28
Quadro 3 - Um modelo de riscos psicossociais e medidas	46
Quadro 4 - Fatores de determinação dos riscos psicossociais	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Idade dos respondentes.....	60
Tabela 2 - Dados demográficos e caracterização	61
Tabela 3 - Análises estatísticas descritivas da EOT	63
Tabela 4 - Riscos da Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho	63
Tabela 5 - Itens de Divisão das Tarefas.....	63
Tabela 6 - Itens de Divisão Social do Trabalho.....	64
Tabela 7 - ANOVA Divisão das Tarefas.....	65
Tabela 8 - ANOVA Divisão Social do Trabalho.....	66
Tabela 9 - Divisão Social do Trabalho * Estado Civil	67
Tabela 10 - Divisão Social do Trabalho * Quadro	67
Tabela 11 - Análises estatísticas descritivas da EEG	68
Tabela 12 - Níveis do Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo	68
Tabela 13 - Itens do Estilo Gerencialista.....	69
Tabela 14 - Itens do Estilo Coletivo	69
Tabela 15 - ANOVA Estilo Gerencialista	70
Tabela 16 - ANOVA Estilo Coletivo	71
Tabela 17 - Estilo Coletivo * Escolaridade	72
Tabela 18 - Estilo Coletivo * Quadro.....	72
Tabela 19 - Análises estatísticas descritivas da ESPT.....	73
Tabela 20 - Riscos da Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento	74
Tabela 21 - Itens da Falta de Sentido do Trabalho	74
Tabela 22 - Itens do Esgotamento Mental	75
Tabela 23 - Itens da Falta de Reconhecimento.....	76
Tabela 24 - ANOVA Falta de Sentido do Trabalho	76
Tabela 25 - Falta de Sentido do Trabalho * Sexo	77
Tabela 26 - ANOVA Esgotamento Mental	78
Tabela 27 - Esgotamento Mental * Sexo.....	78
Tabela 28 - ANOVA Falta de Reconhecimento.....	79
Tabela 29 - Falta de Reconhecimento * Sexo	79
Tabela 30 - Análises estatísticas descritivas da EDT	80

Tabela 31 - Riscos dos Danos Psicológicos, Sociais e Físicos.....	81
Tabela 32 - Itens dos Danos Psicológicos	81
Tabela 33 - Itens dos Danos Sociais.....	82
Tabela 34 - Itens dos Danos Físicos	82
Tabela 35 - ANOVA Danos Psicológicos	83
Tabela 36 - ANOVA Danos Sociais.....	84
Tabela 37 - ANOVA Danos Físicos	84
Tabela 38 - Frequência das palavras nas falas dos respondentes	86

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Contexto	15
1.2	Justificativa e relevância	16
1.3	Descrição da situação problema	18
1.4	Objetivos	18
1.4.1	Objetivo Geral	18
1.4.2	Objetivos Específicos	18
1.5	Delimitação de estudo	19
2	POLÍCIA MILITAR: CONHECER PARA CUIDAR	21
2.1	Origem da Polícia Militar no Brasil	21
2.2	As políticas públicas de segurança	22
2.3	A Polícia Militar no Estado do Tocantins	26
2.3.1	Estruturação Organizacional	27
2.3.1.1	<i>Diretoria de Saúde e Promoção Social - DSPPS</i>	29
3	TRABALHO E SAÚDE	32
3.1	Políticas Públicas em saúde do trabalhador no Brasil	35
3.2	Fundamentos da psicodinâmica do trabalho	37
3.2.1	Relação do trabalho com o sofrimento e o prazer	38
3.2.2	Riscos psicossociais no trabalho	41
3.2.3	Medidas para promoção de saúde no trabalho	44
3.3	A saúde e o trabalho policial militar	47
3.3.1	Aspectos da saúde do operador de segurança pública	48
3.3.2	Estudos no campo da saúde do profissional de segurança pública	50
4	METODOLOGIA	54
4.1	Tipos de pesquisa	54
4.2	População e Amostra	54
4.3	Instrumentos de coleta de dados	56
4.4	Procedimentos de coleta de dados	56
4.5	Procedimentos para análise de dados	57
4.6	Devolução dos dados para população pesquisada	58
5	RESULTADOS	59

5.1	Dados demográficos e Fatores de determinação dos Riscos Psicossociais.....	60
5.1.1	Características demográficas e vínculo com a Polícia Militar	60
5.1.2	Escala de Organização do Trabalho - EOT	62
5.1.3	Escala de Estilos de Gestão - EEG	67
5.1.4	Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho - ESPT	73
5.1.5	Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho - EDT	80
5.2	A voz dos policiais respondentes do 6º Batalhão.....	85
6	DISCUSSÕES	89
6.1	Aspectos da Organização do trabalho	89
6.2	Aspectos do Estilo de Gestão.....	93
6.3	Aspectos do Sofrimento Patogênico no Trabalho	96
6.4	Aspectos dos Danos Físicos e Psicossociais	99
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
	REFERÊNCIAS	106
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO APLICADOR DA PESQUISA	114
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO SUJEITO DA PESQUISA	116
	APÊNDICE C - PRODUTO DO MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	118
	ANEXO 1 – CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO.....	142
	ANEXO 2 – PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART	143

1 INTRODUÇÃO

A Polícia Militar é um dos órgãos responsáveis pela Segurança Pública no Brasil, tendo como atribuição a preservação da ordem pública. Trabalho esse de grande relevância, em virtude de seu caráter ser o policiamento ostensivo para prevenção da criminalidade.

No Brasil, a origem da Polícia Militar está ligada ao período colonial, ou seja, desde as primeiras expedições, as quais tinham objetivo de promover justiça e segurança nas terras conquistadas (ABBADI, 2012). E segundo Sousa (2012), em cada um desses locais permanecia um colono, o qual exercia a função de um policial. As polícias passaram por um longo processo histórico de evolução, até que com a promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1988 passaram a ganhar um papel de caráter mais social em respeito ao cidadão. Motivo pelo qual as polícias passaram por um processo de melhor capacitação, qualificação e aperfeiçoamento de seus agentes.

Várias foram as políticas de segurança pública criadas para efetivar a segurança nacional, por meio da Secretaria de Planejamento de Ações Nacionais de Segurança Pública (SEPLANSEG) no âmbito do Ministério da Justiça, a qual posteriormente se tornou a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Essas políticas foram responsáveis pela criação do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), do Plano Nacional de Segurança Pública (PNSP), do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), dentre outros (CARVALHO; SILVA, 2011).

Assim a Polícia Militar do Estado do Tocantins – PMTO foi criada em 01 de janeiro de 1989 com a missão de preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio nos limites do território tocantinense (TOCANTINS, 2014). O Comando Geral teve inicialmente sua sede na cidade de Miracema do Tocantins – TO e somente no ano de 1990, após a instalação de Palmas como capital, mudou-se definitivamente para esta cidade (HISTÓRICO... [201-?]).

A PMTO possui uma estrutura organizacional dividida em quatro órgãos: 1) Órgãos de Direção; 2) Órgãos de Apoio; 3) Órgãos Especiais; e 4) Órgãos de Execução (TOCANTINS, 2012b). No presente trabalho, o 6º Batalhão da PMTO¹ foi o objeto de estudo, o qual é considerado um dos Órgãos de Execução e assim, tem a missão de executar as atividades fim da Corporação.

¹ O uso do nome 6º Batalhão da PMTO neste estudo, bem como essa pesquisa está devidamente autorizado por documento constante no ANEXO 1.

Quando se fala de saúde dentro da PMTO, deve-se destacar que o órgão de apoio responsável para isso é a Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPS, a qual é responsável por todas as situações atinentes a saúde e à promoção social dos policiais militares ativos ou inativos estaduais, bem como seus dependentes e pensionistas. Sua estrutura é principalmente formada por polícias militares do quadro de saúde. E conta com o Centro de Atenção Integral a Saúde do Policial Militar – CAISPM, o Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação – CIRR e a Junta Médica Central de Saúde – JMCS.

A saúde dos trabalhadores está ligada a fatores que propiciam a qualidade de vida, devidamente relacionadas com transporte, educação, moradia, lazer, acesso a saúde, alimentação e vários outros que não propiciem qualquer tipo de adoecimento ou até mesmo a morte do trabalhador (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014). Ter saúde é se mobilizar para agir criativamente, diante do sofrimento no trabalho. Para tal se faz necessário ter espaço de discussão em âmbito coletivo, cooperação e inteligência dos trabalhadores para ser colocada em prática. É esse conjunto de elementos que tende a promover a saúde.

Oliveira e Vasconcellos (2000) explicam que o processo de evolução em políticas públicas de saúde do trabalhador foi bastante lento no Brasil, passando a ter grandes avanços após a promulgação da Constituição Federal de 1988. E como forma de continuidade, há uma necessidade que todos os setores Públicos a nível federal, estadual ou municipal proporcionem políticas públicas em saúde a todos os trabalhadores.

Neste contexto, utilizou-se para coleta de dados no 6º Batalhão da PMTO o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART de Facas (2013). Assim, a base teórica que permeia este estudo é a psicodinâmica do trabalho, por meio da qual será possível conhecer as relações do trabalho com o prazer, bem como os riscos psicossociais decorrentes da atividade laboral. Segundo Dejours (2004, p. 28), “a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre o trabalho e a saúde mental do trabalhador”.

Na concepção de Freud (1980 [1930]), todo ser humano é orientado pelo princípio do prazer, isto é, busca instintivamente experiências prazerosas e, por outro lado, evita experiências dolorosas. Para Merlo; Traesel e Baierle (2011), é possível alcançar este prazer no desempenho de uma atividade profissional, desde que o trabalhador tenha certa liberdade de criação em sua organização. Tal feito foi observado por Ghizoni (2013) em catadores de materiais recicláveis, que mesmo sendo uma ocupação precarizada, tem em seu bojo a liberdade dos trabalhadores discutirem e mudarem a organização do trabalho. Dejours (1992) também

destaca essa possibilidade ao dizer que o trabalhador pode adaptar o trabalho às suas aspirações e também competências.

Além do prazer, os riscos psicossociais também estão presentes no cotidiano do trabalhador, principalmente nas organizações de trabalho desorganizadas e que não respeitam seus profissionais. Além disso, esses riscos possuem um conjunto de aspectos nas relações de trabalho capazes de causar danos psicológicos, sociais e físicos (COMITÊ DOS ALTOS RESPONSÁVEIS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – CARIT, 2012). Estes danos contribuem para o sofrimento e adoecimento do trabalhador. Assim, o sofrimento ocorre quando o trabalhador exerce seu trabalho se apropriando ou rejeitando as regras do trabalho coletivo (MENDES, 2011) e já o adoecimento é ocasionado por uma série de más condições no trabalho (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014).

No tocante especificamente ao serviço policial militar, verifica-se que devido à complexidade e altos riscos da função, medidas de promoção à saúde dos trabalhadores devem ser efetivas neste tipo de organização. Até porque a atividade-fim desses profissionais é lidar diretamente com o cidadão e atuar contra a criminalidade. E para isso, precisam estar em boas condições de saúde física e mental.

1.1 Contexto

O policial militar tem como atribuição a promoção da ordem pública, por intermédio do policiamento ostensivo e preventivo nas ruas. No exercício de sua função precípua, o mesmo trabalha devidamente fardado, com armamento e equipamento, inclusive com o uso de viatura policial com o objetivo de inibir a criminalidade. Esse tipo de trabalho está dentro de uma categoria em que o profissional corre grande risco de vida, tem uma sobrecarga de trabalho e ainda desgastes com o Sistema Judiciário, fatores que podem colaborar com o sofrimento e adoecimento desses policiais.

Seguindo este raciocínio Minayo e Adorno (2013) ressaltam que os riscos sofridos na profissão do policial têm dois sentidos: epidemiológico e sociológico. O sentido epidemiológico refere-se à magnitude dos perigos e o sentido sociológico está relacionado à convergência entre duas dimensões: a) objetiva – condições, ambiente de trabalho e definição de metas e b) subjetiva – risco advindo é sinônimo de ousadia e bravura do policial em situações de enfrentamento.

Diante dessa conjuntura, muitos desses fatores têm acarretado o afastamento dos militares de sua frente de serviço, muitas vezes temporários, outras vezes em definitivo. Após

adoecer, caso o atestado seja superior a 29 (vinte e nove) dias, o militar será submetido à análise da Junta Médica da PMTO para homologação desse atestado. Se esse afastamento permanecer por 6 (seis) meses, o policial em questão será agregado e caso ultrapasse 1 (um) ano será devidamente reformado, ou seja, aposentado por invalidez (TOCANTINS, 2012a).

1.2 Justificativa e relevância

Esta pesquisa é importante, pois não existe um mapeamento dos riscos psicossociais no 6º Batalhão. E ainda se carecem de políticas públicas específicas para a saúde do policial referente a esses riscos.

E é relevante do ponto de vista social, porque os agentes de segurança pública necessitam estar em boas condições físicas e mentais para prestarem um bom atendimento à sociedade no combate à criminalidade. E ainda a ausência de um policial militar do serviço, em decorrência de afastamento de saúde, influencia diretamente na prestação de serviço à comunidade referente à ordem pública, pois será um profissional a menos na rua no combate à violência.

No tocante à relevância científico-acadêmica, a Segurança Pública enquanto área de conhecimento trata de um tema bastante discutido no âmbito acadêmico, em diversos espaços, inclusive em Congressos Científicos Nacionais e Internacionais. A exemplo do: Congresso Nacional de Segurança Pública: O Espaço, o Território, a Questão Social e os Conflitos Urbanos realizado em Maceió - Alagoas (LINS, 2006); I Congresso Brasileiro de Direito e Política de Segurança Pública realizado em Belo Horizonte – Minas Gerais (FERREIRA, 2012); e Congresso Internacional de Segurança Pública ocorrido na Federação das Indústria do Estado de São Paulo - FIESP (VIANA, 2014).

Neste aspecto, são discutidas várias teorias que buscam a aplicação da melhor forma possível da ordem pública, inclusive com ênfase para as condições físicas e mentais desse profissional de segurança pública que presta esse serviço. Portanto essa relevância tem se tornado mais evidente pelos seguintes fatores: a) aumento da violência; b) carência de políticas públicas de segurança; c) necessidade de grande esforço de pesquisa nas condições de saúde dos profissionais de segurança pública; d) objeto de preocupação das Ciências Sociais para formação de núcleos e observatórios de pesquisa e; e) aumento da produção de artigos, teses e dissertações acadêmicas no tocante à Segurança Pública.

Ainda como argumento para a relevância científica, Mendes; Araújo e Facas (2014) defendem que haja estudos nesta área para garantir mecanismo de promoção à saúde do servidor público, visando à criação de diretrizes ou normas voltadas para a segurança do trabalho.

Destarte a principal relevância científico-acadêmica deste estudo foi consubstanciar o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), desenvolvido por Facas (2013). Sua importância está no fato de poder, por meio da teoria da psicodinâmica do trabalho, propiciar uma relação entre o trabalho policial e a sua saúde, bem como as implicações da gestão e do ambiente de trabalho. O que possibilitou uma investigação de quatro dimensões atinentes a organização do trabalho, as quais se tratam da: “organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais” (FACAS, 2013, p. 10).

Como justificativa institucional tem-se que o mapeamento dos riscos psicossociais, o qual irá contribuir tanto com a gestão do 6º Batalhão, quanto com a Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPS da PMTO, para que conjuntamente construam políticas públicas concernente à prevenção, à promoção e ao tratamento do adoecimento ou sofrimento dos Policiais Militares.

Estudos produzidos por policiais militares do Estado do Tocantins apontam problemas de saúde do policial militar correlacionados ao serviço, por exemplo: 1) Silva; Pires e Melo (2006) destacaram que em decorrência do serviço policial estressante e por motivos de problemas pessoais houve suicídios na Polícia Militar do Tocantins; 2) Oliveira et al. (2006) enfatizaram os prejuízos da função policial militar em decorrência do alcoolismo; 3) Rabelo (2007) elencou que o serviço ostensivo pode provocar problemas psicossociais e estresse; 4) Alcanfor (2013) destacou que o policiamento ostensivo a pé pode causar vários problemas circulatórios nos policiais militares; e 5) Ribeiro (2013) pontuou o estresse ocupacional do policial militar do estado do Tocantins, bem como as formas de prevenção e tratamento.

Do ponto de vista jurídico, esta pesquisa corrobora as legislações sobre saúde do trabalhador: Lei n. 8.080 (BRASIL, 1990a); Lei n. 8.142 (BRASIL, 1990b); Portaria nº 1.679 (BRASIL, 2002); Portaria 1823 (BRASIL, 2012); Portaria nº 777 (BRASIL, 2004); Portaria Normativa nº 3 (BRASIL, 2010); Decreto nº 7.602 (BRASIL, 2011); Decreto nº 6.833 (BRASIL, 2009), Segurança Pública (BRASIL, 1988), Estatuto dos policiais militares tocaninenses – Lei 2.578 (TOCANTINS, 2012a) e ainda sua organização básica – Lei Complementar nº 79 (TOCANTINS, 2012b). Nesta estão estampadas as competências, área de atuação e estrutura organizacional da Polícia Militar do Tocantins.

1.3 Descrição da situação problema

Os policiais militares têm uma grande importância para sociedade, pois são considerados agentes responsáveis para manutenção da ordem pública. Quanto mais policiais fardados nas ruas patrulhando ostensivamente, maior se terá a sensação de segurança. No entanto, a condição da saúde física e mental do policial pode colaborar diretamente para o bom desempenho ou não no atendimento de uma ocorrência policial. E ainda, se o policial adoecer, o mesmo pode ficar afastado de seu serviço e conseqüentemente isso reflete diretamente na segurança pública, pois acaba reduzindo o efetivo no combate ao crime.

Destaca-se que este pesquisador é um Policial Militar que exerceu várias funções no 6º Batalhão da Polícia Militar do Estado do Tocantins desde maio de 2008 até janeiro 2015, entre elas a de chefe de Recursos Humanos. Neste período pôde-se verificar que as patologias mais constantes nos policiais militares lotados naquele órgão estavam relacionadas a: 1) problemas físicos, de caráter ortopédicos; e 2) problemas psicológicos, a exemplo do estresse.

Motivos que causam com frequência o afastamento do serviço (ostensivo e preventivo) desses profissionais nessa unidade policial militar, os quais muitas vezes são remanejados para o setor administrativo ou propriamente afastados integralmente do trabalho policial ou até mesmo aposentados por invalidez (Reformados).

Diante disso, neste estudo, busca-se responder quais os riscos psicossociais advêm da relação trabalhador-organização no trabalho entre os policiais militares do 6º BPM?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º BPM.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM;
- Avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM;

- Identificar os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho dos policiais militares do 6º BPM;
- Contrastar as disfunções físicas, psicológicas e sociais vividas pelos policiais militares do 6º BPM.

1.5 Delimitação de estudo

O 6º Batalhão de Polícia Militar - BPM é localizado no município de Palmas-TO, com sede no Setor Morada do Sol. O mesmo está na área do Comando de Policiamento da Capital e era uma Companhia destacada do 1º BPM até ser denominado Batalhão em 14 de março de 2003 pelo Decreto nº 1.723, (PROGRAMA DE MODERNIZAÇÃO GERENCIAL - PMG, 2010).

Sua área de atuação compreende os Bairros de Taquaralto, Aurenny I, II, III e IV, Santa Bárbara, Lago Sul, Morada do Sol I e II, Santa Fé I e II, Bela Vista, Sônia Regina, Setor Aeroporto, Santa Helena, Sol Nascente, Taquari, Irmã Dulce, Maria Rosa, Setor Sul, Distrito de Taquaruçu e Buritirana, bem como as cidades de Aparecida do Rio Negro, Novo Acordo, São Félix do Tocantins, Lagoa do Tocantins e Santa Tereza do Tocantins (PMG, 2010).

Segundo informações do setor de Recursos Humanos do 6º BPM, no mês de dezembro de 2015, o efetivo é de 254 (duzentos e cinquenta e quatro) policiais militares (público alvo da pesquisa), divididos entre o serviço administrativo e operacional. Conforme o PMG (2010) este trabalho é desenvolvido por meio de 03 (três) Companhias Operacionais, as quais atendem aproximadamente 100.000 (cem mil) pessoas.

Diante do exposto, o leitor encontrará dois capítulos teóricos (Capítulo 2 e Capítulo 3): o primeiro versando sobre o contexto da Polícia Militar no Brasil e no Tocantins e o segundo, sobre o trabalho e a saúde.

O Capítulo 2, por sua vez, é composto por 3 (três) seções, quais sejam: a) origem da Polícia Militar no Brasil; b) as políticas públicas de segurança; e c) a Polícia Militar no Estado do Tocantins. E o Capítulo 3 é composto por outras 3 (três) seções, as quais são: a) políticas públicas em saúde do trabalhador no Brasil; b) fundamentos da psicodinâmica do trabalho; e c) a saúde e o trabalho policial militar.

Em seguida, um capítulo que versa sobre a metodologia utilizada (Capítulo 4), que é composto por 6 (seis) seções: tipo de pesquisa; população; instrumentos de coleta de dados;

procedimentos de coleta de dados; procedimentos para análise de dados coletados; e por fim, devolução dos dados para a população pesquisada.

Na sequência, encontram-se 2 (dois) capítulos, o Capítulo 5, que versa sobre os resultados da pesquisa e em sua primeira seção trata dos Dados demográficos e Fatores de determinação dos Riscos Psicossociais e na segunda seção se refere a voz dos policiais respondentes do 6º Batalhão. E o Capítulo 6, que versa sobre a discussão dos resultados.

Enfim, com as considerações finais, foi feito um apanhado geral do estudo, no qual se destacam as conclusões da pesquisa realizada e ainda as sugestões para trabalhos futuros.

2 POLÍCIA MILITAR: CONHECER PARA CUIDAR

Conforme a Constituição Federal de 1988, a Polícia Militar é um órgão de segurança pública que tem como funções precípuas o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública (BRASIL, 1988). Esse trabalho preventivo da Polícia Militar que dá início ao processo de manutenção da ordem pública. Portanto, a segurança pública visa assegurar que a população esteja livre do perigo e conseqüentemente garanta uma convivência pacífica na sociedade e a preservação de seus direitos.

2.1 Origem da Polícia Militar no Brasil

No Brasil, as origens da Polícia remontam ao período colonial. No ano de 1530, a Polícia brasileira passou a promover a Justiça e a ordem pública nas terras conquistadas (ABBADI, 2012).

O intuito das primeiras expedições era de patrulhar o litoral brasileiro e não de colonizar. No entanto, foram instaladas feitorias ao longo da costa, nas quais os colonos garantiam a posse por Portugal. Assim, os colonos exerciam a função de policiais e ainda eram lavradores. A primeira tropa organizada de que se tem notícia no Brasil, foi a armada em São Vicente no ano de 1542, esta tinha como objetivo expulsar as forças espanholas dos domínios portugueses (SOUSA, 2012).

Segundo Sousa (2012), passaram em seguida a existir três linhas de tropas na colônia. A primeira era paga e tinha a missão de defender a parte externa. Já a segunda, também paga, tinha a incumbência da segurança interna, ou de polícia. Por fim, a terceira, constituída de voluntários, tinha como principal objetivo suprir as falhas das duas anteriores em efetivos. Ainda segundo o autor, a segurança pública na época era de responsabilidade dos chamados "quadrilheiros", estes eram formado pelo reino português para patrulharem nas cidades e vilas do Brasil, com isso, eram os responsáveis pelo policiamento das ruas.

Conforme Oliveira (2012, p. 2):

A Corporação mais antiga é a do Estado do Rio de Janeiro, com origens na Guarda Municipal, criada no reinado de D. Pedro I. Guarda Real de Polícia criada em 1809 por Dom João VI, Rei de Portugal. Na época D. João havia transferido sua corte de Lisboa para a cidade do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro), em virtude das Guerras Napoleônicas que assolavam na Europa.

Apesar da Polícia do Rio de Janeiro ser a mais antiga Corporação, a nomenclatura Polícia Militar no Brasil, de modo geral, ocorreu após o Golpe de 1964, em que houve a união da Força Pública Estadual e da Guarda Cível (BICUDO, 2000). Ainda segundo os ideais do autor as Polícias Militares passaram a constituir-se por uma milícia auxiliar do Exército para conter as manifestações populares e o movimento de guerrilha inspirado no comunismo.

Bicudo (2000) explica que o governo militar extinguiu as Guardas Cíveis e estabeleceu as normas fiscalizadoras do Exército perante às Polícias Militares, as quais eram comandadas por oficiais do Exército em todos os Estados do Brasil. A Ditadura Militar implantou a política de Segurança Nacional, mas para isso baniou todas as estruturas democráticas necessárias ao Estado de Direito.

Entretanto, com o fim desta ditadura e advento da atual Carta Magna as forças policiais ganharam um papel mais social, passando a primar pelo respeito ao cidadão. Para isso, surge a necessidade de aplicação de políticas públicas de segurança pública, tema a ser tratado no próximo tópico.

2.2 As políticas públicas de segurança

As políticas públicas de Segurança promovidas pelo Brasil até o início da década de 80 era caracterizado pela: a) centralização decisória e financeira no âmbito federal; b) instituições fragmentadas; c) caráter setorial; e d) exclusão da sociedade civil no processo de formulação e implementação de políticas públicas de segurança (FARAH, 2006, p. 189-190).

No Brasil, acreditava-se que a violência estava tão arraigada que se tornava impossível bani-la. Por isso, não se investia em formação profissional para a carreira militar, e o concurso para ingresso na Corporação Militar, principalmente nas graduações mais baixas, era meramente pró-forma. Nessa crença, “a necessária ruptura com os velhos e arcaicos paradigmas não se efetiva, e a cultura desvirtuada que habita o imo das instituições policiais brasileiras vai sobrevivendo” (MORENO; PACINE, 2006, p. 25).

Atualmente, essa realidade vem sendo modificada, pois o trabalho do policial vai perdendo seu modelo amadorístico em decorrência dos cursos de formação, habilitação e aperfeiçoamento desse profissional. E assim, o policial tem o pleno exercício de responder às “situações limite” com uma postura ética, equilibrada e em consonância com a lei.

A instituição policial ligada ao serviço de segurança pública deve acompanhar o dinamismo da sociedade. Além disso, deve sobreviver à complexidade das mudanças que

acontecem no meio social, como também primar pela responsabilidade e eficácia de seus serviços, no intuito de estar atualizada e bem programada para garantir um serviço de qualidade.

Ademais, as Polícias precisam ter maior agilidade em se adequar aos novos tempos e à nova sociedade, por isso a necessidade de investirem na qualidade de vida de seus agentes, nas questões laborais, nas relações com o público externo e nos mais variados cursos referentes à função policial.

Diante desse quadro, evidencia-se que:

a sociedade hodierna exige que as Polícias Militares se modernizem, se profissionalizem e acompanhem a dinâmica da realidade evolutiva. As PPM [Polícias Militares] precisam construir a sua identidade própria centrada nos Direitos Humanos e numa filosofia de trabalho que busque a solução conjugada dos problemas que estão na origem do crime e da violência em parceria com a comunidade, como já apregoava Sir Robert Peel em 1829 (MORENO; PACINE, 2006, p. 31).

Essa mudança requer um novo modelo de polícia, uma instituição a serviço da construção da cidadania, que prima não só pela humanização e profissionalização de seus agentes, como também pela excelência dos serviços prestados à sociedade em geral. A identidade própria desses profissionais passa a ter um novo padrão de pensamento diferente de qualquer outra instituição pública civil.

A ideia de Segurança Pública está vinculada a um conjunto de garantias exigidas pelo Estado para a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos. Rolim (2006) destaca que a instituição policial deve ser concebida como uma organização a serviço da cidadania, de tal maneira que uma política de segurança pública pressuponha:

[...] um conjunto de ações governamentais e estas ações não podem ser reduzidas ao papel que a instituição policial pode desempenhar. Vale a pena insistir nesse ponto para que se possa avançar na crítica a uma outra imprecisão conceitual da qual derivam inúmeras dificuldades. Tornou-se comum, no trato dos temas concernentes à segurança pública, imaginar que cabe às polícias garantir o enfrentamento e a solução dos problemas da violência ou do avanço da criminalidade (ROLIM, 2006).

Exigir das polícias esse resultado poderá ser uma injustiça, uma vez que as causas geradoras de criminalidade não podem ser enfrentadas e muito menos superadas, tão somente a partir da repressão. Até mesmo porque a situação econômica influencia de forma bem expressiva no avanço da criminalidade. Muitas das leis que em sua essência são feitas para proteger a coletividade acabam na verdade camuflando a impunidade dos exploradores da economia popular. A resultante é que grande parte dos explorados parte para o crime, multiplicando-se de forma voraz (GARRIDO, 2007).

A Segurança Pública vem ganhando proporções ainda maiores em razão de sua atuação frente à demanda da população, no que concerne ao combate da criminalidade. Dessa forma, os agentes estatais que compõem o governo, recebem uma autorização pelo povo para o exercício do poder.

Os debates em segurança pública vêm se expandindo, bem como o número de interessados e envolvidos nessa temática. No entanto, ainda está no início, e gradativamente a segurança se interage com outras áreas, entre elas: saúde, educação e planejamento urbano, as quais estão devidamente relacionadas às questões de direito e de desenvolvimento.

Segundo Carvalho e Silva (2011) a segurança da sociedade ocorre com o cumprimento dos deveres pelos cidadãos e pelo respeito às garantias individuais. Mas para que ocorra de fato, necessita-se de estruturas do Estado e de organizações da sociedade. De maneira que estas entidades estatais voltadas para garantir a segurança da comunidade são intituladas de sistema de segurança pública. Tendo como finalidade a adoção de políticas de segurança pública, as quais se tratam de programas ou plano que visam garantir a segurança de um modo geral.

É importante frisar que todos os três poderes estão envolvidos no processo de políticas de segurança pública. Cabendo ao Poder Executivo proceder com o planejamento e com a gestão dessas políticas de combate à criminalidade. E o Poder Judiciário está encarregado da tramitação dos processos e aplicação das Leis vigentes. Por fim, é de responsabilidade do Poder Legislativo a criação de leis dessa natureza. No entanto, no Brasil essas políticas têm servido tão somente como paliativo de situações emergenciais, carecendo de uma efetividade na realidade social (CARVALHO; SILVA, 2011).

Ainda segundo Carvalho e Silva (2011), após a promulgação da Constituição “Cidadã” (BRASIL, 1988), só no ano de 1995 foi criada a Secretaria de Planejamento de Ações Nacionais de Segurança Pública (SEPLANSEG) no âmbito do Ministério da Justiça. Essa criação foi considerada um dos primeiros atos de política nacional de segurança pública. Em 1996, foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH) para garantia dos direitos humanos. No ano de 1998, a SEPLANSEG tornou-se a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). E No ano 2000, foi criado o Plano Nacional de Segurança Pública (PNSP) e em 2006, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), constituído de vários especialistas em segurança pública. Em 2007, foi criado o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI).

O Plano Nacional de Segurança Pública, instituído no ano 2000, é tido como a primeira política nacional de segurança com um aparelhamento tecnológico. E que além de aperfeiçoar

o sistema de segurança, propiciou a integração dessas políticas numa nova visão de segurança pública de maneira mais democrática (LOPES, 2009).

Conforme expresso no relatório da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública - CONSEG:

[...] o PRONASCI busca o controle e a prevenção da violência com a união de políticas de segurança pública e ações sociais, para combater as causas socioeconômicas da criminalidade. Da mesma forma, a valorização e a qualificação do profissional da área, a participação social, a garantia de orçamento público suficiente, uma política penitenciária adequada, o acesso à Justiça e o desarmamento são alguns dos pilares dessa nova concepção de segurança (ANJOS; CARVALHO, 2009, p.13).

Nesse raciocínio, para que haja efetivamente prevenção, é necessário que haja envolvimento da comunidade, principalmente para resolver os problemas socioeconômicos. Assim, o PRONASCI, o qual se trata de uma política pública da segurança pública, assume novas diretrizes que vão inspirar os programas de reforma das instituições nesta área. Dessa maneira, é importante que a consolidação dessas políticas deva estar orientada por uma abordagem sistêmica, que resguarde os direitos individuais e valorize seus agentes. As ações sociais de caráter preventivos e ações policiais complementares são indispensáveis na política de segurança (ANJOS; CARVALHO, 2009).

Para a preservação da ordem pública democrática, é necessário que os responsáveis pela segurança pública não se limitem às instituições policiais, mas a todos os cidadãos. Já os profissionais de segurança pública devem ser reconhecidos na sua essência como respeitadores dos direitos e das garantias constitucionais.

Nesse processo de transformação da cultura relacionada à elaboração e gestão dessas políticas, é reestruturado o Conselho Nacional de Segurança Pública (CONASP) e criado o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP). Este é uma política pública de segurança que tem um papel de “lançar bases de um processo de concertação capaz de estabelecer metas e objetivos comuns entre os diversos órgãos da segurança pública e entre os diversos níveis de governo para que avanços possam ser realizados” (ANJOS; CARVALHO, 2009, p.11).

Ainda segundo Anjos e Carvalho (2009), a segurança pública adentrou em áreas de atuação que extrapolam a ação policial e ainda desenhou um novo lugar para as polícias na política de segurança pública. Tendo em vista que os autores diagnosticaram situações de desigualdade social no Brasil que colaboram para o aumento da violência e da criminalidade. Todavia, a referida desigualdade não pode ser vista tão somente como o resultado de um

desenvolvimento comprometido, porém deve ser compreendida como um obstáculo para os avanços sociais.

Além das políticas públicas de segurança, os órgãos de segurança pública devem estar atentos também para as políticas públicas em saúde de seu profissional. O tópico a seguir demonstra isso, por meio do histórico da Polícia Militar do Estado do Tocantins e sua estrutura organizacional.

2.3 A Polícia Militar no Estado do Tocantins

O Estado do Tocantins foi criado em 05 de outubro de 1988, quando foi emancipado do Estado de Goiás. Em 01 de janeiro de 1989, é criada a Polícia Militar do Estado do Tocantins – PMTO pela Medida Provisória nº 001, com a missão prevista na Constituição Estadual em seu:

Art. 114. A segurança pública, dever do estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, pelos seguintes órgãos estaduais: I – Polícia Civil; II – Polícia Militar (TOCANTINS, 1989).

Ainda em 1989, a Polícia Militar do Tocantins possuía um efetivo de cerca de 1.137 policiais, oriundos do Estado de Goiás que optaram por ficar no novo Estado. A Instituição estabeleceu como meta a criação do Regulamento Disciplinar e Estatuto da PMTO, a fixação do efetivo, o código de vencimento e promoções (HISTÓRICO... [201-?]). O quadro a seguir demonstra pontos relevantes da história da PMTO, os quais consubstanciaram sua formação e estrutura.

Quadro 1 - Breve histórico da PMTO

Ano	Acontecimento
1990	Após a instalação de Palmas como capital do Tocantins, o Quartel do Comando Geral (QCG) da Polícia Militar mudou-se da cidade de Miracema para Palmas, em um prédio de madeirite (HISTÓRICO... [201-?]).
1996	Através da Lei nº 860, de 26 de julho de 1996, o Governador do Tocantins alterou o efetivo da PMTO para 4092 policiais e criou o CFAP – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, com o propósito de colaborar para a formação, aperfeiçoamento e especialização de seus policiais (TOCANTINS, 1996).
2001	Os policiais militares fizeram greve por não estarem satisfeitos com as condições de trabalho, salários baixos, falta de moradia e promoções atrasadas. Esta foi declarada ilegal, em virtude da vedação Constitucional, a qual não permite greve de militares. A greve perdurou por 12 dias e foi preciso a intervenção do Exército, entretanto os policiais militares só cederam após acordo com a Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados de que seus líderes não seriam presos. Em ato seguinte, o governador anunciou um reajuste salarial para toda a Corporação (SILVA, 2001).

2002	Criação do Departamento da Polícia Militar destinado à formação, especialização, treinamento, aperfeiçoamento, requalificação, pesquisa e pós-graduação dos profissionais de segurança pública. Em 21 de abril de 2002, foi inaugurada a sede definitiva do QCG - Quartel do Comando Geral na Quadra 304 Sul em Palmas-TO (HISTÓRICO... [201-?]).
2003	Criação do CPC – Comando de Policiamento da Capital e do CPI – Comando de Policiamento do Interior (RIBEIRO, 2004).
2006	Academia Estadual de Segurança Pública departamento militar tem uma mudança em seu nome, passando a se chamar Academia de Polícia Militar Tiradentes – APMT (HISTÓRIA... [201-?]).
2008	Equivalência do Curso de Formação de Oficiais a nível superior por autorização do Governador do Estado. Essa concretização demorou cerca de 3 (três) anos (MENEZES, 2008).

Fonte: Elaborado pelo autor com base nas fontes acima citadas.

Atualmente o Comando Geral da Polícia Militar tem mostrado grande empenho e dedicação no desenvolvimento e aprimoramento da Instituição, inclusive desenvolvendo um plano de comando, de modo a efetivar a sua estrutura organizacional que será tratada adiante.

2.3.1 Estruturação Organizacional

A Lei Complementar - LC nº 79, do ano de 2012, dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Tocantins. Esta, conforme os preceitos da Constituição Federal, é força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, portanto alicerçada com base na hierarquia e na disciplina militar, tendo a missão de realização da polícia ostensiva e à preservação da ordem pública no território tocantinense. Sua estrutura é dividida em: 1) Órgãos de Direção; 2) Órgãos de Apoio; 3) Órgãos Especiais; 4) Órgãos de Execução. Os quais têm respectivamente sua composição prevista na Lei Complementar citada (TOCANTINS, 2012b).

Conforme art. 9º da LC nº 79/2012, “os órgãos de direção compõem o Comando Geral da Corporação que se constitui do”: Comandante Geral e o Estado Maior. Segundo o art. 10, aquele é “responsável superior pelo comando, pela administração e pelo emprego da Corporação é nomeado por ato do Chefe do Poder Executivo, dentre os Coronéis da ativa diplomados em Curso Superior de Polícia [...]”. Com base no art. 11 dessa Lei, o Estado Maior é o “responsável perante o Comandante Geral por ações de planejamento, estudo, orientação, coordenação, fiscalização e controle das atividades da PMTO [...]”. E ainda, tem em sua incumbência formular diretrizes de comando, ordens e também normas gerais de ação a serem cumpridas pelos órgãos de apoio e de execução (TOCANTINS, 2012b).

Já os órgãos de apoio, segundo o art. 14, são compostos pelo Gabinete do Comando Geral, Academia de Polícia, Ajudância Geral, Assessorias em Geral, Comissões de Promoções e de Medalhas, Diretorias em Geral e Núcleo Setorial de Controle Interno. Esses Órgãos realizam atividades de nível intermediário, atendendo as necessidades de pessoal, material,

administração financeira e instrução, bem como atuando em cumprimento às diretrizes da Corporação (TOCANTINS, 2012b).

Os colégios militares, por outro lado, são os Órgãos Especiais (art. 33), responsáveis pela educação de civis com base na disciplina, civismo e patriotismo, em consonância com as diretrizes e bases da educação nacional. Por fim, os Órgãos de Execução, conforme o art. 34, “são constituídos pelas Unidades Policiais Militares - UPM, encarregadas de executar as atividades fim da Corporação em determinada área ou especialidade”. Essas unidades divididas em três grupos: os Comandos de Policiamento (da Capital e do Interior), os Batalhões de Polícia Militar e as Companhias Independentes de Polícia Militar nos moldes do art. 35 e art. 41 da citada lei (TOCANTINS, 2012b).

Além disso, o Quadro 2 a seguir demonstra que a Instituição é composta de quadros que regem o seu efetivo, segundo o art. 43 da Lei Complementar nº 79 (TOCANTINS, 2012b):

Quadro 2 - Divisão dos quadros militares na PMTO

OFICIAIS	Quadro de Oficiais Policiais Militares – QOPM	Composto por Oficiais da carreira de combatentes, diplomados em Curso de Formação de Oficiais de Academia de Polícia Militar ou de Unidade de Ensino Militar equivalente, iniciando a carreira no Posto de 2º Tenente, após o aspirantado, podendo alcançar o Posto de Coronel PM ² ;
	Quadro de Oficiais de Saúde – QOS	Constituído de Oficiais de formação superior, admitidos mediante concurso público específico, nas áreas de Medicina, Odontologia, Serviço Social, Bioquímica ou Biomedicina, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Medicina Veterinária, Psicologia, Nutrição e Educação Física, iniciando a carreira no Posto de 2º Tenente, após o aspirantado;
	Quadro de Oficiais Especialistas – QOE	Composto por Oficiais de formação superior, admitidos mediante concurso público específico, nas áreas de Administração, Direito, Economia, Ciências Contábeis, Pedagogia, Engenharia, Tecnologia da Informação e Teologia, iniciando a carreira no Posto de 2º Tenente, após o aspirantado, podendo alcançar o Posto de Tenente-Coronel PM;
	Quadro de Oficiais de Administração – QOA	Formado por Oficiais habilitados em Curso de Habilitação de Oficiais de Administração, admitidos mediante seleção específica, dentre os Subtenentes e Sargentos do QPPM habilitados em Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, podendo alcançar o Posto de Tenente-Coronel PM;
	Quadro de Oficiais Músicos – QOM	Formado por Oficiais habilitados em Curso de Habilitação de Oficiais Músicos, admitidos mediante seleção específica, dentre os Subtenentes e Sargentos do QPE, podendo alcançar o Posto de Major PM.
	Quadro de Praças Especiais Policiais Militares – QPES	Constituído pelos Aspirantes a Oficiais e Cadetes;
	Quadro de Praças Policiais Militares – QPPM	Constituído por Praças da carreira de combatentes, admitidos mediante concurso público para ingresso na Graduação de Soldado PM, podendo alcançar a Graduação de Subtenente PM;

² É nesta categoria que o presente pesquisador se enquadra. Ingresso na PMTO, por meio de concurso público no dia 07 de novembro de 2005.

PRAÇAS	Quadro de Praças Especialistas – QPE	Constituído por Praças, admitidas mediante concurso público específico, na área técnica de música, para ingresso na Graduação de Soldado PM, podendo alcançar a Graduação de Subtenente PM;
	Quadro de Praças de Saúde – QPS	Constituído por Praças, admitidas mediante concurso público específico, na área técnica de enfermagem e de radiologia, e outras especialidades técnicas de saúde, para ingresso na Graduação de Soldado PM, podendo alcançar até a Graduação de Subtenente PM.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei Complementar nº 79 (TOCANTINS, 2012b).

A hierarquia da Polícia Militar é estabelecida por Postos – Oficiais (desde 2º Tenente a Coronel) e Graduações – Praças (desde soldado até Aspirante a Oficial, este é considerado Praça Especial). A hierarquia, nos moldes do art. 15 da Lei 2.578/2012, do maior grau hierárquico ao menor, ocorre na seguinte ordem: 1) Coronel; 2) Tenente-Coronel, 3) Major; 4) Capitão; 5) 1º Tenente; 6) 2º Tenente; 7) Aspirante a Oficial; 8) Aluno do Curso de Formação de Oficiais (Cadete III, Cadete, II, Cadete I); 9) Subtenente; 10) 1º Sargento; 11) 2º Sargento; 12) 3º Sargento; 13) Cabo e 14) Soldado (TOCANTINS, 2012a).

Dentro de sua competência, a Polícia Militar, por meio de seus Batalhões e Companhias, desempenha seu trabalho de preservação da ordem pública nos municípios tocantinenses. E é de responsabilidade do 6º Batalhão da PMTO, objeto de estudo deste trabalho, a referida atividade em seis desses municípios, são eles: Palmas (região sul), Aparecida do Rio Negro, Novo Acordo, São Félix do Tocantins, Lagoa do Tocantins e Santa Tereza do Tocantins.

A PMTO criou ainda uma diretoria para atender à saúde ao seu profissional. Desta maneira o tópico a seguir especificará a competência da Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPTS.

2.3.1.1 Diretoria de Saúde e Promoção Social - DSPTS

A Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPTS está dentro da Estrutura Organizacional da Polícia Militar do Estado Tocantins, a qual é considerada um Órgão de Apoio na Corporação. Em conformidade com o art. 29 da LC nº 79/2012:

A DSPTS é responsável pela execução, coordenação, fiscalização, acompanhamento e controle das matérias relativas aos serviços de saúde e à promoção social dos Policiais Militares estaduais ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas, cabendo-lhe manter a DGP [Diretoria de Gestão Profissional]. permanentemente informada das situações de afastamentos de Policiais Militares. Parágrafo único. A Junta Militar Central de Saúde - JMCS, composta por Oficiais do Quadro de Saúde ou por profissionais civis, subordinada DSPTS, é responsável pela execução das inspeções de saúde de interesse da PMTO (TOCANTINS, 2012b).

Portanto, a referida diretoria de saúde tem uma função de grande relevância dentro da PMTO, visto que todas as situações que dizem respeito à saúde dos policiais militares ativos ou inativos e seus dependentes e pensionistas são de sua responsabilidade. A mesma é dirigida por um Coronel ou Tenente – Coronel do Quadro de Oficiais da Saúde - QOS ou, em casos excepcionais por oficiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares - QOPM em obediência ao art. 32, PU, da LC nº 79/2012 (TOCANTINS, 2012b).

Essa Diretoria tem uma equipe de profissionais de saúde, dos quais se encontram médicos, odontólogos, fisioterapeutas, assistentes sociais, enfermeiros, técnicos em enfermagem e psicólogos responsáveis pelo atendimento ao militar e ao seus dependentes e pensionistas (ALCANFOR, 2013). Atualmente, já conta com nutricionistas.

No final do ano de 2015, foi criado o Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação – CIRRR, vinculado a DSPTS, com a finalidade de oferecer acompanhamento para a reabilitação e readaptação funcional aos policiais militares.

Importante destacar que o concurso com uma equipe mais completa de oficiais e praças do quadro da saúde da Polícia Militar do Estado do Tocantins ocorreu por meio do Edital de Concurso Público nº 001 de 19 de abril de 2004, cuja realização se deu entre 26 de abril e 20 de julho de 2004 (TOCANTINS, 2005). Após esses policiais do quadro da saúde serem incluídos na Corporação começaram a desempenhar suas atividades nas unidades militares do Estado, bem como na Casa de Apoio ao militar, criada em 18 de março de 2005 (CAISPM - CENTRO DE ATENÇÃO INTEGRAL A SAÚDE DO POLICIAL MILITAR, [2009?]).

O CAISPM foi inaugurado em 09 de fevereiro de 2009, está localizado na cidade de Palmas-TO, e substituiu o trabalho desenvolvido na Casa de Apoio ao militar (CAISPM, [2009?]). Segundo Ribeiro (2013), este Centro é uma unidade de saúde ligada a DSPTS que desenvolve um trabalho de prevenção e promoção à saúde dos militares estaduais, através de uma atuação ambulatorial de multiprofissionais, formados por oficiais e praças do quadro da saúde, bem como funcionários civis.

Para isso, o CAISPM passou a desenvolver ações e programas aos militares estaduais (policiais e bombeiros) na área de serviço social, médica e psicológica, bem como a seus dependentes e pensionistas.

Ainda a PMTO, por meio da Fundação Pró-Tocantins, desde 2010, tem atuado na melhoria das condições de saúde, socioeconômicas, profissionais, culturais, de trabalho, lazer, dentre outros, dos militares estaduais (ESTATUTO..., 2010).

A Fundação Pró-Tocantins [2010?] disponibiliza uma série de benefícios para a saúde de seus profissionais e familiares, relacionadas a: saúde financeira; consultório odontológico

móvel; fisioterapia; odontologia; transporte em ambulância ou viatura convencional; concessão de passagens para tratamento de saúde; auxílio funeral no valor R\$ 1.000,00, dentre outros.

São medidas benéficas como essas que se pode mencionar a importância da relação que se deve existir entre o trabalho e a saúde, capítulo que será melhor esclarecido em seguida.

3 TRABALHO E SAÚDE

O trabalho é bastante debatido desde o mundo antigo. A partir de então, “o trabalho vem sendo compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão” (ANTUNES, 2005, p. 11). Dessa forma, o trabalho se apresenta com variações significativas na vida do indivíduo.

Para Dejours; Dessors e Desriaux (1993) o trabalho é uma atividade profissional não apenas para poder ganhar a vida, mas também se trata de uma forma de inclusão social, por meio de aspectos físicos e psíquicos interligados. Mesmo assim, o trabalho ainda pode constituir-se como um fator de deterioração e de causador de doenças graves, no entanto também pode ser responsável por um fator de desenvolvimento e de equilíbrio.

Nesse raciocínio, Dejours (2009, p. 49) alerta que além de denunciar sobre os desgastes psíquicos decorrentes do trabalho contemporâneo, deve-se reconhecer sua importância como “instrumento terapêutico essencial para pessoas que sofrem de problemas psicopatológicos crônicos”. Diante disso, o autor destaca que existem dois tipos de sofrimento: 1) sofrimento imposto no trabalho e 2) sofrimento das pessoas que se encontram desempregadas.

Assim, o processo saúde/trabalho estão intimamente ligados basicamente por dois elementos: a) noção da variabilidade que para ser respeitada precisa assumir um papel de promoção de saúde aos indivíduos; e b) a importância do trabalho na vida do trabalhador, em principal em sua saúde (DEJOURS, 1986).

Para a psicodinâmica do trabalho, a relação trabalho e saúde é muito importante, pois o trabalho é um elemento de grande importância para a saúde. Dejours (1986) explica isso ao dizer que se o trabalho parece ser perigoso e pode causar sofrimento, a falta de trabalho também pode ser perigosa para os indivíduos, pois pode gerar adoecimento. Por isso, destaca que o principal problema não é o trabalho ou propriamente a falta deste, mas sim o tipo de trabalho, o qual precisa ser bem definido pela Organização do Trabalho e pelas condições do trabalho.

A Organização do Trabalho trata da divisão de tarefas (divisão de todas as atividades prescritas pelo organizador do trabalho) e da divisão dos homens (as pessoas são divididas pela organização e suas relações com os demais envolvidos são organizadas e reguladas a níveis de conjunto). Já as condições do trabalho são as “condições físicas, químicas e biológicas presentes no ambiente de trabalho” (DEJOURS, 1986, p. 10).

Segundo Dejours (1986), a Organização do Trabalho, a qual divide a tarefa dos homens, acaba sendo responsável pelo sofrimento mental do trabalhador. O autor ainda critica a definição internacional de saúde, a qual está condicionada a ausência de doença ou

propriamente a uma situação de conforto ou de bem-estar físico, mental e social. Portanto, a Organização Mundial de Saúde – OMS ao trazer esse conceito de saúde trouxe uma concepção impossível e também irreal, por isso foi alvo de críticas. Essas condicionantes de saúde são impossíveis de se definir e irreais pelo fato de não poder estabelecer de forma generalizada o que é o perfeito bem-estar, trata-se de uma utopia, pois não pode ser concretizada (DEJOURS, 1986).

Diante desses questionamentos, Dejours (1986) ressalta que a saúde é algo a ser atingido, ou seja, um estado a que se pretende chegar, não um estado de bem-estar, tendo em vista que este não poderá ser mantido. O autor ainda destaca que o estado de saúde não é propriamente um estado de calma, de conforto ou de permanecer parado, é algo que está mudando com frequência, por isso o indivíduo deve deixar livre os movimentos de seu corpo sem fixá-los a qualquer situação.

A partir da análise desse estado surgiu a ideia de psicossomática, a qual “trata das relações que existem entre o que se passa na cabeça das pessoas e o funcionamento de seus corpos” (DEJOURS, 1986, p. 09). Relação essa que o autor explica que em determinados momentos a doença evolui, pelo fato da pessoa estar passando por algum tipo de problema psíquico também. Assim, acaba destacando uma relação curiosa entre o que se passa na cabeça do indivíduo com seus efeitos na evolução de uma doença física.

Dejours (1986) explica que a saúde mental não se refere ao bem-estar físico psíquico, mas sim ao fato do indivíduo ter esperança ou precisamente desejo de algo, isso faz as pessoas terem um significado para a vida. A partir da falta desse desejo é que surge a depressão, situação perigosa não apenas para a mente, mas também para o corpo. Portanto, a organização de trabalho que frustra o desejo do trabalhador pode provocar sofrimentos e até doenças físicas e mentais no mesmo (DEJOURS, 1986).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu art. 196, deixa claro que a saúde é direito de todas as pessoas e dever do Estado. E ainda deve ser garantida, por meio de políticas sociais e também econômicas que tenham como objetivo à diminuição dos riscos de quaisquer doenças ou agravos, bem como ao acesso universal e igualitário para sua promoção, proteção e recuperação.

Conforme Merlo; Bottega e Perez (2014), em sua cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS, a saúde dos trabalhadores está relacionada a um conjunto de fatores que estabelecem a qualidade de vida, incluindo condições relacionadas à alimentação, transporte, educação, moradia, lazer, acesso à saúde, dentre outros.

Assim, no tocante ao conceito de saúde do trabalhador, está expresso no art. 6º, § 3º, da Lei 8.080 (BRASIL, 1990) que se trata de um conjunto de ações que pretende garantir, por meio de mecanismo de “vigilância epidemiológica e vigilância sanitária”³, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”.

Os autores Oliveira e Vasconcellos (2000) esclarecem que para se ter uma concepção de saúde de trabalhador mais ousada e mais generosa, deve-se observar os seguintes pontos:

- 1) a dimensão da abordagem, inserindo o trabalhador como ser social no processo da produção e na sociedade produtiva, na perspectiva do conceito ampliado de saúde;
- 2) o profundo comprometimento e envolvimento do trabalhador no planejamento, desenvolvimento e execução das ações, considerando-o como elemento atuante e central e todas as etapas do processo;
- 3) a ruptura com a hegemonia tecnocorporativa e a abordagem interdisciplinar das diversas questões, na perspectiva de uma lógica de atuação técnica a favor dos trabalhadores;
- 4) a proposição de soluções a partir do conhecimento empírico do trabalhador acerca dos riscos no ambiente do trabalho e da sua subjetividade na percepção dos mesmos;
- 5) o princípio da transparência das ações e de todas as informações, a perspectiva da negociação igualitária, entre trabalhadores e empregadores; e, entre outros;
- 6) a transformação das bases técnicas e organizacionais dos postos das condições e do ambiente de trabalho, na perspectiva da democratização das decisões e do controle social referenciado ao processo de trabalho e ao ambiente de trabalho em sua relação com a saúde (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2000, p. 93).

Extraí-se que o trabalhador é um grande protagonista na sua relação de trabalho, incluindo a condução dos processos, fato que exige grande comprometimento do mesmo. Até porque deve estar preparado para inúmeras situações, inclusive a de resolução dos problemas. Ademais, a organização deve dispor de abordagem interdisciplinar a favor de seus trabalhadores, dando ênfase a decisões democráticas e a valorização do ambiente de trabalho como local que não afete a saúde de seu profissional.

Dessa forma, não apenas as organizações devem estar preocupadas com a saúde do trabalhador, mas também o Poder Público, o qual deve propiciar políticas públicas em saúde a todos os trabalhadores.

Nos tópicos a seguir, estão destacadas as políticas públicas em saúde do trabalhador no Brasil, pelas quais são demonstradas a importância de se investir nessas políticas. Foram

3 [...] ‘vigilância da saúde’, continham pelo menos três elementos que deveriam estar integrados: 1) a ‘vigilância’ de efeitos sobre a saúde, como agravos e doenças, tarefa tradicionalmente realizada pela ‘**vigilância epidemiológica**’; 2) a ‘vigilância’ de perigos, como agentes químicos, físicos e biológicos que possam ocasionar doenças e agravos, tarefa tradicionalmente realizada pela ‘**vigilância sanitária**’ [...] (Grifo nosso) (PEREIRA; LIMA, 2009).

elencados os fundamentos da psicodinâmica do trabalho, os quais propiciaram uma visão dos pontos relevantes entre as relações sociais com o sofrimento mental do trabalhador e ainda as causas de sofrimento e a possibilidade do prazer, bem como os riscos psicossociais. Além disso, propiciou conhecer a importância da saúde no trabalho do policial militar, pelo fato deste fazer parte de uma categoria de risco que presta relevante serviço em segurança pública à sociedade.

3.1 Políticas Públicas em saúde do trabalhador no Brasil

Conforme Oliveira e Vasconcellos (2000, p. 93), “a evolução pragmática do campo da saúde do trabalhador tem sido lenta e caracterizada por poucos avanços e muitos retrocessos”. Isto decorre da ideia de que o trabalhador é mais pertencente ao trabalho do que a ele relacionado.

No Brasil, até os anos 80, havia omissão quanto a políticas públicas de saúde. No final desta década, devido aos objetivos revolucionários de mudanças e quebra de paradigmas, principalmente no tocante à saúde do trabalhador, surgiram ideias de políticas públicas nesta área, já na perspectiva de uma Assembleia Nacional Constituinte reformadora (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2000).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve uma grande atenção as políticas públicas em saúde no País. E especificamente o art. 200, inciso II, da referida Carga Magna foi regulamentado pela Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90, a qual criou o Sistema Único de Saúde – SUS⁴ e atribuiu a este a responsabilidade pela atenção integral à saúde do trabalhador, bem como as ações de promoção, vigilância e assistência à saúde (BRASIL, 1990).

Neste sentido, para políticas públicas em saúde do trabalhador deve se observar três níveis de atuação: 1) a vigilância, relacionada aos perigos e riscos inerentes à profissão em si, bem como as medidas preventivas e protetivas contra os perigos, inclusive por programas de coleta de análise de dados levantados; 2) a assistência à saúde, a qual é responsável pelo acolhimento, condutas clínicas, atenção especial ao trabalhador, reservas de fundos, dentre outros; e 3) a conduta e a abordagem relacionadas as determinantes individuais ou de grupos e sociais que causam algum impacto negativo na saúde dos trabalhadores (COMISSÃO PARA OS DETERMINANTES SOCIAIS DA SAÚDE - CDSS, 2010).

⁴ A expressão ‘Sistema Único de Saúde’ (SUS) alude em termos conceituais ao formato e aos processos jurídico-institucionais e administrativos compatíveis com a universalização do direito à saúde e em termos pragmáticos à rede de instituições – serviços e ações – responsável pela garantia do acesso aos cuidados e atenção à saúde (PEREIRA; LIMA, 2009).

Nesse prisma, a preocupação nacional aumentou com relação as políticas públicas de saúde do trabalhador ao longo dos anos. Diante disso, o SUS estabeleceu os níveis de saúde intimamente relacionados às condições de trabalho, passando a inseri-los como campo de proteção, elencando uma gama de medidas previstas no art. 6º da Lei. 8.080 (BRASIL, 1990), entre elas: a) assistência ao trabalhador vítima de acidente ou doença relacionada ao trabalho; b) estudos e controle dos riscos atinentes ao processo de trabalho, inclusive entidades públicas e privadas; c) normatização e quaisquer controles relacionados ao maquinário ou situações que causem risco ao trabalhador; d) avaliação de impactos; e) revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, dentre outras.

Ainda no tocante à política pública nacional de saúde, foi criada no ano de 2002, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), disposta na Portaria nº 1.679 (BRASIL, 2002), como forma de estratégia prioritária da Política Nacional de Saúde do Trabalhador no SUS. A Portaria nº 777 (BRASIL, 2004) regulamenta a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador, inclusive acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e ainda a criação de uma Rede Sentinela de Notificação atinente a isto.

No ano de 2009, foi instituído o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, o qual tem por objetivo “coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional”, em consonância com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS (BRASIL, 2009).

Em 2010, com propensões similares, foi instituída a Norma Operacional de Saúde do Servidor-NOSS, com o objetivo de “definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal” (BRASIL, 2010).

As políticas públicas de saúde foram evoluindo, ao ponto que no ano de 2011, foi criada a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST que tem por objetivos a “promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho” (BRASIL, 2011). Tendo como princípios: a universalidade; prevenção; precedência de ações preventivas em relação às curativas; diálogo social e integralidade. Inclusive com adoção de diretrizes com o propósito de garantir a promoção e a proteção de saúde do trabalhador (BRASIL, 2011).

No entanto, esses objetivos, princípios e diretrizes não terão efeitos se não houver articulação de forma continuada do governo nas relações laborais, consumo, produção e saúde, inclusive com a participação voluntária de vários órgãos.

Ademais, em 2012, surgiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, a qual tem a meta de estabelecer as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS), intimamente ligadas à atenção integral à saúde do trabalhador, independentemente do sexo, local de trabalho, assalariado, público ou privado, temporário, aprendiz, dentre outros. Assim, devem contemplar todos os trabalhadores, priorizando os grupos de maior vulnerabilidade (BRASIL, 2012).

Uma política pública de saúde estadual voltada especificamente para o servidor público que surgiu, foi a Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor Público do Distrito Federal, por meio do decreto nº 33.653 (DISTRITO FEDERAL, 2012). A qual passou a ser um dos mecanismos voltado à saúde dos servidores estatutários e ativos, pertencentes a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional.

O Estado do Tocantins vem seguindo as políticas públicas de saúde instituídas pelo SUS. A saúde do profissional da Administração Pública tem tomado novos rumos para sua prevenção e promoção, no entanto carece de planejamentos estratégicos para alcançar suas metas. Detalhes que serão observados no subtítulo a seguir que focará a psicodinâmica do trabalho.

3.2 Fundamentos da psicodinâmica do trabalho

É importante destacar que esse referencial norteará a interpretação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART a ser aplicado no 6º Batalhão da PMTO, pois a psicodinâmica do trabalho trata-se de uma disciplina clínica:

que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; [...] é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social (DEJOURS, 2004, p. 28).

Assim, a psicodinâmica do trabalho tem como pontos relevantes as relações sociais do trabalho e também o sofrimento mental do profissional. O que é de grande importância para contribuições nos estudos das relações de prazer e sofrimento com o trabalho. E sua aplicabilidade pode propiciar ações voltadas a modificar a organização pública do trabalho, por

meio de uma análise detalhada das condições laborais, possibilitando avanços dos próprios profissionais neste campo, com características de beneficiar a coletividade e não apenas um indivíduo.

Segundo Anjos (2013), a medida que o homem se organiza em grupos começa a dividir as tarefas do trabalho e quanto mais complexo um trabalho, mais complexa sua organização. O autor ainda destaca que essa divisão não necessariamente organizava o trabalho, pois o processo produtivo era falho e tinha bastantes desperdícios. Inclusive o trabalhador ficava restrito a sua especialidade sem conhecer todo o processo do trabalho.

Anjos (2013, p. 270) destaca que a “Organização do Trabalho é o principal conceito de Psicodinâmica do Trabalho”. Enfatiza que a organização do trabalho deve se relacionar com outras variáveis, como saúde, motivação, desempenho, prazer e sofrimento.

Nesse raciocínio os tópicos adiante demonstram a importância da psicodinâmica do trabalho, tendo em vista fazerem uma análise entre a relação do trabalho com o sofrimento e com o prazer, bem como dos riscos psicossociais na organização de trabalho.

3.2.1 Relação do trabalho com o sofrimento e o prazer

Em princípio, “trabalhar é fracassar, trabalhar é sofrer” (DEJOURS, 2009, p. 51). O autor explica que o sofrimento não é apenas a consequência do trabalho, mas também a oportunidade que o indivíduo tem de buscar a resolução desse tipo de problema que o aflige. Assim, o trabalho gera “sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente, patologia. Ele se torna deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental” (DEJOURS, 2004, p. 33).

Da mesma forma, Moraes (2013) destaca que o sofrimento é próprio da vida humana e que trabalhar consiste em se deparar inevitavelmente com vivências de sofrimento. Estas podem ser sinalizadas pela presença do:

medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudança, desgaste, desestímulo, desânimo, desgaste físico e emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva (MORAES, 2013, p. 415).

É importante destacar que na psicodinâmica do trabalho são elencados três tipos de sofrimentos: ético, patogênico e criativo. Segundo Vasconcelos (2013), o sofrimento ético ocorre quando o trabalhador discorda de alguma situação em seu ambiente de trabalho, que lhe

obriga a agir de forma contrária aos seus valores, ou seja, trazendo um conflito no campo moral e emocional que carrega consigo. A autora ainda destaca que o sofrimento patogênico é o responsável por proporcionar que o trabalhador adoença. Por fim, o sofrimento criativo é aquele que pode ser “convertido em criatividade, trazendo contribuições que beneficiam a identidade, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e social. [...] conduzindo ao sentido e prazer⁵ no trabalho” (VASCONCELOS, 2013, p. 421-422).

Diante desses tipos de sofrimentos, Dejours (1993) demonstra que o bem-estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação à atividade que o trabalhador desempenha. Assim se o trabalho lhe favorece isso propiciará equilíbrio, caso contrário ocasionará sofrimento e doença.

Segundo Mendes (2011), na relação do sujeito com o trabalho suas tarefas são executadas por uma interação entre sua inteligência e seu corpo, por meio de esforços e resistências que são caracterizados pela organização do trabalho, de maneira que a qualidade do trabalho está devidamente relacionada com a qualidade de produção do sujeito.

Ainda segundo a autora o trabalho é uma atividade social, na qual são constantes relações de dominação e também de espaços para negociações. E os trabalhadores necessitam ter certa autonomia para usufruírem da inteligência prática. No entanto, essa dominação gera uma grande tensão no relacionamento profissional, até porque o trabalho não se trata apenas de produção, mas também de convivência em grupo (MENDES, 2011).

Com relação a esse ideal de satisfação no trabalho, Freud afirma:

como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e essa aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (FREUD, 1980 [1930], p. 37).

Neste sentido, o trabalho não necessariamente é prazeroso para todos os homens, pois o trabalho para eles não está entre suas prioridades de satisfação, tendo o trabalho tão somente como meio necessário à sobrevivência.

Para Merlo; Bottega e Perez (2014) o trabalho envolve o sentido do bem-estar e também da autorrealização do trabalhador, assim acaba ocupando lugar de destaque na vida das pessoas, visto que tem uma correspondência direta com as condições de saúde física e mental do

⁵ O termo prazer significa agradar, parecer bem, aquietar, acalmar. A referida expressão no trabalho é tratada na Psicodinâmica do Trabalho como sendo um princípio que motiva a dinâmica do contexto de trabalho (MENDES; MULLER, 2013).

profissional. As condições de trabalho têm um papel relevante na construção da subjetividade do ser humano, pois afetam diretamente a relação de prazer e de sofrimento no trabalho, o que pode provocar adoecimento físico e psíquico, por isso essa ligação estreita entre trabalho e saúde.

Dejours (2009) explica que mesmo diante de toda essa problemática as pessoas se engajam no trabalho. As maneiras de retribuições podem ocorrer por meio do reconhecimento⁶, o qual passa por rigorosas provas de julgamento de utilidade e de beleza. E que segundo o autor esses tipos de reconhecimentos não se referem ao trabalhador, mas sim ao trabalho desenvolvido.

Dessa maneira, a satisfação do indivíduo com seu trabalho ocorrerá se houver reconhecimento de utilidade e também de qualidade no trabalho, fatos esses que permitem transformar sofrimento em prazer (DEJOURS, 2009).

Dejours (1992, p. 52) ainda explica que:

A organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites é claro, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências. Em termos de economia psíquica, esta adaptação espontânea do trabalho ao homem corresponde à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade.

Diante disso, o trabalhador para adaptar seu trabalho às suas aspirações e expectativas deve ser capaz de escolher perfeitamente suas técnicas utilizadas, bem como seus instrumentos. O ponto principal está na capacidade que no trabalho haja o reconhecimento do trabalhador de forma a converter o sofrimento em prazer. Esse reconhecimento se trata de uma maneira de retribuição propiciada pela organização do trabalho ao profissional por sua contribuição, a qual é produzida pela criatividade em diminuir a distância entre o trabalho real (desenvolvido no cotidiano e que de fato é realizado) com o prescrito (constante em manuais e normas de como deve ser desenvolvido) nessa relação (DEJOURS, 1992).

Na Psicodinâmica do trabalho “o prazer está sempre associado ao sofrimento que emerge do confronto com o real, sendo este, uma vivência acessada quando há a vitória do trabalhar sobre as resistências do real” (MENDES; MULLER, 2013, p. 292).

Nesta perspectiva, além do prazer, o trabalho pode provocar sofrimento ou algum tipo de adoecimento ou até mesmo a morte. Ghizoni (2013) explica que o trabalho por se tratar de

⁶ “O reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento, de sua subjetividade e inteligência no trabalho” (LIMA, 2013, p. 351). Destaca-se que o reconhecimento permeia toda a teoria da psicodinâmica do trabalho.

um mediador de grande relevância entre o campo social e o inconsciente possibilita um confronto entre os trabalhadores e sua organização de trabalho, a qual segundo suas ações pode favorecer tanto a saúde quanto o adoecimento. Por isso é importante se conhecer os riscos psicossociais no trabalho, os quais serão tratados a seguir.

3.2.2 Riscos psicossociais no trabalho

O Comitê dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho – CARIT (2012) destaca que as várias mudanças que ocorreram no mundo do trabalho nos últimos anos provocaram riscos psicossociais emergentes (riscos físicos, químicos e biológicos) no campo da saúde ocupacional. E esses riscos estão relacionados com problemas do ambiente de trabalho, a exemplo: violência, estresse, assédio e intimidação.

A interação entre os fatores sociais e psicológicos é o que se pode definir de psicossocial. Dessa maneira, os riscos psicossociais são “aqueles aspectos do projeto de trabalho e a organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial para causar dano psicológico, social ou físico” (CARIT, 2012, p. 02).

Assim, os riscos psicossociais são as consequências negativas, no campo psicológico, físico e social, decorrentes de uma organização de trabalho inadequada e uma gestão desqualificada e ainda de condições de trabalho que tenham: excesso de trabalho, exigências desnecessárias, falhas na comunicação, falta de especificação no papel do trabalhador e outras. Ademais podem decorrer também de um contexto social deficitário em decorrência da: falta de apoio dos envolvidos no ambiente de trabalho, algum tipo de violência sofrida, dificuldade nos relacionamentos interpessoal e na conciliação das tarefas profissionais com as pessoais. Por isso, não há como haver confusão entre um ambiente de trabalho saudável, propício ao bem-estar e a motivação, com relação àquele causador dos riscos psicossociais.

Diante disso, o trabalho pode colaborar tanto para o adoecimento quanto para a saúde dos trabalhadores, o que depende das condições ambientes em que é desenvolvido. Assim, a saúde pode ser prejudicada por ruídos no serviço, contato com substâncias perigosas ou contagiosas, péssimo relacionamento do trabalhador com os instrumentos de trabalho, pelas más condições ergonômicas⁷ e também ambientais (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014).

⁷ “A Ergonomia compreende o contexto de produção de bens e serviços em três subcategorias”: organização do trabalho (divisão do trabalho, regras e produtividade), condições de trabalho (ambiente físico, equipamentos, matéria prima, dentre outros) e relações de trabalho (interações hierárquicas, coletivas e externas) (ANJOS, 2013, p. 270).

Conforme Dejours (1992), o sofrimento do trabalhador é composto por componentes, os quais na vivência operária são estabelecidos pelos sintomas da insatisfação e da ansiedade. Assim, há que se falar que há uma luta incessante contra a insatisfação, indignidade, desqualificação, depressão e inutilidade, instigada pela organização de trabalho. Isso porque se o trabalhador não vai bem, seu trabalho não desenvolve, o que pode ser em decorrência de doenças, das quais destacam-se:

- **Gerais:** insônia, “dor nas costas”, uso regular de bebidas alcoólicas, de maconha (cannabis) ou de tranquilizantes.
- **Físicas:** astenia (debilidade generalizada), dores abdominais, dores musculares, dores articulares, distúrbios do sono, distúrbios do apetite etc.
- **Emocionais:** irritabilidade aumentada, angústia, ansiedade, excitação, tristeza, choro frequente, sentimentos de mal-estar indefinidos etc.
- **Intelectuais:** distúrbios de concentração, distúrbios de memória, dificuldades para tomar iniciativas ou decisões etc.
- **Comportamentais:** modificação dos hábitos alimentares, comportamentos violentos e agressivos, isolamento social, dificuldades para cooperar etc (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014, p. 23-24).

Vale ressaltar que dessas doenças citadas, conforme Merlo; Bottega e Perez (2014) existe um grande desafio para atenção as doenças mentais do trabalhador, tendo em vista a relação entre o sofrimento e o adoecimento psíquico e os aspectos atinentes a organização do trabalho. Assim, para o profissional da saúde proceder com esse diagnóstico vai depender de técnicas especializadas, pelas quais podem ser inseridas entrevistas com os trabalhadores e ainda auxílio de outro profissional.

Cabe destacar que os prejuízos à saúde dos servidores são estabelecidos por fatores decorrentes de questões individuais, coletivas, sociais e institucionais (GHIZONI et al., 2014). Os autores explicam que o número de afastamentos do trabalho está aumentando e isto tem enfraquecido as estratégias coletivas, tendo em vista que neste espaço surgem as saídas individuais do trabalhador em consequência do sofrimento, o que poderá gerar aumento do número de doentes, bem como da necessidade de tratamento.

A obra “A loucura do trabalho” de Dejours, que foi sua primeira obra a ser traduzida para português, estabelece que as frustrações do trabalhador são resultantes de:

um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação (DEJOURS, 1992, p. 52).

Nessa direção, as frustrações ocorrem quando o trabalhador não consegue mais produzir, pois muitas vezes sua técnica está ultrapassada e ele não consegue mais se adaptar. Isso ocorre muitas vezes em virtude de ter sua esgotado sua capacidade física e mental. O que para Dejours (1992) não apenas essas exigências são capazes de gerar o sofrimento no trabalhador, mas também a relação entre a satisfação do trabalhador e sua organização de trabalho.

Então quanto mais esta organização é rígida, isso gera uma divisão do trabalho acentuada e um menor conteúdo expressivo do trabalho, conseqüentemente acabam gerando sofrimento. E isto pode ocorrer pelas dificuldades que o trabalhador encontra na organização de seu trabalho, pois quando há uma diminuição de sua liberdade, acaba aumentando sua carga psíquica. O que ainda para o autor essa liberdade é indispensável, pois através dela o trabalhador pode adaptar sua forma de trabalho às suas necessidades e aos seus desejos (DEJOURS, 1992).

Essa liberdade refere-se à capacidade que o trabalhador pode de alguma forma intervir no ambiente do trabalho, conforme suas vontades. Ao ponto que o excesso de medidas impositivas ou restritivas de liberdade de criação ou ainda a divisão do trabalho em tarefas simplórias ou pouco desafiadores podem colaborar para que haja o sofrimento ou adoecimento do profissional (TELES, 2010).

Por isso a importância que Facas et al. (2015) destacam para que o trabalhador possa clamar por um trabalho digno e ético. Isso não deve ocorrer de forma isolada, mas com o apoio de toda a coletividade, como forma de romper o silêncio do grupo perante às pressões da organização de trabalho que ocasionam algum tipo de adoecimento ou sofrimento. Os autores destacam que essa coletividade precisa de representatividade sindical ativa que busque resolver os anseios da classe com o apoio da sociedade.

Dejours (1992) ainda destaca que a satisfação no trabalho ocupa posição privilegiada na relação entre saúde e trabalho. O que para ele muitas vezes é negligenciada ou até mesmo desconhecida, tendo em vista que a insatisfação é resultante de sofrimentos somáticos tanto físicos quanto mentais. Daí a importância da intervenção ergonômica em que seus efeitos propiciarão melhoras na qualidade do serviço e uma série de correções de problemas físicos. E conseqüentemente permite a intensificação da produtividade.

Os riscos psicossociais podem ser mapeados pelo Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART desenvolvido por Facas (2013). O referido instrumento investiga 04 (quatro) dimensões da relação entre o trabalhador e a organização de trabalho, são elas: “a organização prescrita do trabalho; estilo de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais” (FACAS et al., 2015, p. 236).

Facas et al. (2015) explica que o PROART foi validado por ter seguido critérios científicos e fidedignos, entre eles: amostragem, confiabilidade e correlações, pelas quais foram capazes de mensurar de maneira válida as 04 (quatro) dimensões da relação entre o trabalhador e o trabalho.

Em estudos com bancários, o PROART mostrou sua eficiência, pois foi capaz de constatar problemas gravíssimos na referida classe, pelos quais podem ocasionar patologias nos indivíduos. A pesquisa demonstrou: a falta de reconhecimento e de valorização do trabalhador; excesso de trabalho que dificulta a convivência com os demais envolvidos; número reduzidos de trabalhadores que buscam alternativas coletivas para lidarem com as dificuldades do trabalho; adaptação a um trabalho de valores que discordar sem confrontar ou tentar mudar a organização de trabalho; predominância de um sofrimento ético em decorrência de conflitos nas relações de trabalho; os bancários clamam por redução da sobrecarga de serviço, para que haja contratação de pessoal, não sendo o aumento de salário preponderante; dentre outros (FACAS et al., 2015).

Dessa forma, é de grande importância medidas que promovam a saúde do trabalhador, por meio de combate aos riscos psicossociais e de controle as suas consequências que serão tratadas adiante.

3.2.3 Medidas para promoção de saúde no trabalho

A cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS desenvolvida por Merlo; Bottega e Perez (2014) traz algumas recomendações principais para o atendimento ao trabalhador que esteja passando por algum tipo de problema relativo à saúde:

1. No atendimento, o que tem efeito terapêutico imediato é o usuário-trabalhador saber que ele não está mais solitário nesta situação. Além disso, é importante frisar que os sintomas e o sofrimento dele podem ter relação com o trabalho. Trata-se de fazer uma escuta compreensiva. Como a maior parte dessas patologias são, na verdade, patologias do isolamento e da solidão, é necessário tirar o usuário-trabalhador, o mais rapidamente possível, dessa situação de isolamento.
2. Ocupar-se do que tem origem no intrapsíquico e na trajetória pessoal, para levar à tomada de consciência de que é necessário descolar as questões singulares do sujeito, da organização do trabalho, que o tornou doente. Isso precisa ser feito com algum tipo de acompanhamento psicoterapêutico, individual ou em grupo.
3. É indispensável acompanhar os trabalhadores e trabalhadoras até que se estabilizem, para que seja possível reavaliar a situação vivida e, assim, tornarem-se possíveis novos rumos no mundo do trabalho destes usuários - trabalhadores (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014, p. 24-25).

É importante destacar que o tratamento da saúde dos trabalhadores é de grande importância para restabelecê-la não apenas em seu ambiente de trabalho, mas também no mundo em que vivem. Por isso a necessidade de se implementar medidas preventivas para evitar o adoecimento ou sofrimento do trabalhador, correlacionados com a “precarização do trabalho em saúde”⁸.

Todavia, após diagnosticar o sofrimento psíquico relativo ao trabalho, não se pretende buscar alguma terapia individual, o que não impede que ocorra, mas se pretende implementar medidas voltadas para toda a organização de trabalho em que os trabalhadores estão inseridos (TELES, 2010).

Nem sempre no ambiente de trabalho há uma promoção de visibilidade do sofrimento para que se possa detectá-lo. Dessa forma, as intervenções naturalmente só ocorrem após a ocorrência da doença. Isso decorre devido à falta de interesse da gestão pública e também pelos conflitos existentes no ambiente de trabalho entre os responsáveis da organização e colaboradores. Dessa forma, é indispensável que a organização pública disponibilize profissionais de saúde ocupacional compromissados em garantir de maneira coletiva a prevenção da saúde mental do trabalhador, bem como o tratamento dos casos de doentes existentes (TELES, 2010).

CARIT (2012, p. 03-04) estabelece medidas preventivas e atenuantes:

Com a avaliação de risco e como suporte, é possível saber quais são os maiores riscos. Alguns riscos podem ser evitados através de medidas adotadas pelo empregador. Outros riscos são difíceis de evitar, mas pode ser possível influenciar e afetar o nível de risco (probabilidade) e a gravidade (efeito). As medidas preventivas são: orientações claras, distribuição equilibrada das tarefas de trabalho, a intervenção dos trabalhadores, informações, rotinas e instruções claras e responsabilidade ligadas à direção. [...] Medidas atenuadoras são: espaço de ação maior, tempo para recuperação, apoio social, supervisão, consultoria e cursos.

É premente que todas as medidas sejam tomadas, visando resolver ou amenizar os riscos psicossociais. Por isso a necessidade da organização de trabalho se antecipar ao evento e diagnosticar com antecedência qualquer situação que venha a provocar os riscos em questão. O Quadro 3 a seguir sintetiza as fontes de risco e consequências e medidas contra os riscos psicossociais.

⁸ Este termo tem sido utilizado para designar perdas nos direitos trabalhistas ocorridas no contexto das transformações no trabalho e de retorno às ideias liberais de defesa do estado mínimo, que vêm surgindo, especialmente, nos países capitalistas desenvolvidos a partir da terceira década do século passado (PEREIRA; LIMA, 2009).

Quadro 3 - Um modelo de riscos psicossociais e medidas

Fonte de risco	Riscos e consequências	Medidas/barreiras		
		Preventivas	Atenuadoras	Corretivas
Falta de definição de metas organizacionais e/ou Conflito de papéis e/ou A ambiguidade de papel	Na organização Erros Incidentes de perigo Acidentes de trabalho Problemas de cooperação Conflitos Procura de bodes expiatórios Perturbação da produção Aumento da rotatividade de pessoal perda de competência Para o indivíduo Sintomas de stress Acidentes de trabalho Doença Síndrome de esgotamento Perda de emprego	Liderança clara: Responsabilidade Poder Limites claros Metas claras Informações: Atitude Normas Regras Factos Comentários construtivos Diálogo com o trabalhador Apresentação Gestão competente	Espaço de ação Informações Reuniões de trabalho Influência sobre o planeamento Apoio Comunicação de supervisão Oportunidade de consultar a administração Experiência/competência Orientação Formação Recuperação	Adaptação do trabalho Reabilitação Apoio em crises

Fonte: CARIT (2012).

Pelo quadro, verifica-se que são elencadas algumas fontes de riscos, as quais são condições desfavoráveis que podem gerar acidentes de trabalho, bem como patologias do trabalhador. No tocante às consequências para a organização e o indivíduo são demonstrados alguns exemplos, que nem sempre são geradores de problemas de saúde para o indivíduo. Por fim, são estabelecidas três medidas para garantia da saúde: preventivas, atenuadoras e corretivas, cada uma correspondente ao momento mais oportuno para evitar ou tratar o problema.

Mendes; Araújo e Facas (2014) enfatizam que para garantir esse mecanismo de promoção à saúde do servidor público devem ocorrer estudos nesta área, estabelecendo normas, diretrizes e ações voltadas a segurança do trabalho com medidas de garantia de saúde. E ainda tenham como meta diminuir e ter o “controle dos agravos à saúde integral do servidor, dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, da padronização dos procedimentos de atendimento e formulários e a criação de uma política aos servidores do Governo” (MENDES; ARAÚJO; FACAS, 2014, p. 21).

Não diferente disso, o trabalho policial militar, pela complexidade de seu serviço, necessita de medidas especiais no campo da saúde para lhe possibilitar o exercício de sua atividade de segurança pública sem qualquer comprometimento de sua habilidade técnica em

decorrência de algum problema de saúde. Essa relação entre a saúde e o trabalho do policial militar será tratada a seguir.

3.3 A saúde e o trabalho policial militar

O serviço policial militar está dentro de uma categoria de trabalho em que o profissional corre grande risco de perder a vida e tem uma sobrecarga de trabalho. Além disso, o policial militar é regido por uma hierarquia rígida e disciplina, pelas quais impõem a ele dedicação integral ao serviço.

Segundo Minayo; Souza e Constantino (2008) identificaram precárias condições de trabalho e saúde na Polícia Militar do Rio de Janeiro, incluindo jornadas de trabalho excessivas, péssimas condições de materiais de trabalho, efetivo humano reduzido, elevado nível de sofrimento mental. Isso segundo os autores decorre da grande constância dos riscos em que os policiais militares são expostos em decorrência de sua função, levam alguns destes a sentirem medo, por si mesmo e muitas vezes por sua família.

Conforme Dejours (1992, p. 63) “o medo constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores quase sempre ignorada por todos os estudos em psicopatologia do trabalho”. Inclusive o medo de ser identificado em seu momento de folga, circunstância essa de exposição e vulnerabilidade diante da criminalidade. Ou ainda, o desgaste físico acentuado pela tensão emocional constante, o qual pode provocar sérios prejuízos à sua qualidade de vida, bem como a sua saúde física e mental.

Neste prisma, as condições de trabalho são constituídas por componentes físicos e psíquicos. Minayo; Souza e Constantino (2008) demonstram que esses componentes influenciam diretamente na condição de saúde dos policiais militares, no entanto, o contexto que está inserido o policial deve ter uma correspondência bastante significativa, pois interfere em suas expectativas e percepções.

Dessa forma, quando esses componentes são inseridos na relação de trabalho, a depender seus aspectos poderão causar uma sobrecarga no trabalho e conseqüente sofrimento, pois o trabalhador terá que se desdobrar perante o excesso de serviço. O que colabora para os aspectos da saúde desse profissional e desdobramento negativos decorrentes do sofrimento psíquico (SILVA; VIEIRA, 2008).

Esses componentes são inseridos na relação de trabalho, a depender de seus aspectos poderão causar vários desgastes para o profissional de segurança pública e até mesmo seu adoecimento ou sofrimento, aspectos que serão vistos a seguir.

3.3.1 Aspectos da saúde do operador de segurança pública

A atividade exercida pelo policial militar leva esses profissionais a enfrentar diariamente uma série de ocorrências que lhe causam desgastes físicos e psicológicos, assim precisam estar preparados para proteger os cidadãos e devem estar atentos a qualquer situação de risco. Sua ação principal destaca-se pela prevenção à criminalidade, necessitando que haja em todos os momentos o controle da situação, sem o qual o militar poderá comprometer toda sua ação e ainda sua saúde e segurança.

As condições de ambientes conflituosos em que esses operadores estão inseridos diante de situações de pressão e de intensidade de estresse podem repercutir diretamente em seus modos de vida e em sua atividade profissional, podendo inclusive comprometer sua saúde física e mental. Os operadores da segurança pública estão correlacionados com a lógica do medo e desejos no cenário do trabalho. Assim, a lógica da Segurança Pública não necessariamente é compatível com a de seus profissionais, que precisam garantir a ordem pública em tempos de insegurança (BAIERLE, 2007).

Depreende-se que um dos papéis principais do policial é tirar da sociedade os infratores, por meio da prisão em flagrante e de sua condução à Delegacia, onde serão encaminhados ao Presídio ou Casas de Prisão Provisória. E essa tarefa não é fácil, dada a complexidade e a periculosidade da função e ainda as exigências da própria sociedade em se resolver o problema de criminalidade no país.

Segundo Baierle (2007), o trabalho do operador de segurança pública ocorre em forma de turnos, ou seja, em regime de escalas que são geralmente intercaladas entre o dia e a noite. Fatos esses que propiciam o sofrimento e adoecimento desse trabalhador, decorrentes de distúrbios físico-biológicos e de consequências psicológicas e também sociais. A autora também destaca que isso pode interferir no meio familiar, desencadeando um perfil agressivo e intolerante nesse operador, somado a uma série de problemas, entre eles: dificuldade em tirar férias, devido ao efetivo reduzido, corriqueiramente ultrapassam o horário de trabalho e ainda fazem trabalho por fora para completar a renda, tudo isso lhe causando exaustão.

Ainda conforme os estudos de Spode e Merlo (2006) em Porto Alegre – Rio Grande do Sul, apesar do trabalho policial militar apresentar uma carga excessiva de jornada de trabalho administrativo e riscos inerentes à atividade, existe um prazer por parte desses profissionais em sua atuação profissional no campo da gestão. Mas que segundo os autores, o que tem contribuído significativamente para o sofrimento é o mecanismo de disciplina exigido na

Corporação Militar, visto que criaram barreiras no vínculo de confiança e também de cooperação no ambiente de trabalho.

No entanto, para Baierle (2007), as atividades diretamente ligadas aos riscos são mais suscetíveis de gerar algum tipo de sofrimento psíquico. Isso ocorre pelo fato de as ocupações relacionadas à prestação de serviço no âmbito da segurança, educação e saúde terem uma relação direta com a Síndrome de Esgotamento Profissional ou Síndrome de *Burnout*. Segundo Palazzo; Carlotto e Aerts (2012) esta síndrome se trata de um fenômeno psicossocial, originada de fatores estressores interpessoais de natureza crônica, os quais têm três dimensões:

Exaustão Emocional (EE) – falta ou carência de energia, entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos psíquicos próprios; Despersonalização (DE) – o trabalhador passa a tratar os clientes, colegas e a própria organização de forma impessoal, distanciando-se deles; e Baixa Realização Profissional (BRP) – o trabalhador tende a se auto avaliar negativamente, passando a se sentir infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional (PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012, p. 1067).

Portanto, essa síndrome gera um estresse crônico decorrente do trabalho exaustivo e de grande pressão, o que lhe acaba gerando exaustão emocional, tratamento impessoal para com os colegas e ainda uma baixa autoestima sobre sua realização profissional. Fatores responsáveis para uma série de doenças, algumas dessas amplamente citadas. Pelas quais, segundo Dantas et al. (2010), o estresse é uma das doenças mais comuns para o policial militar. Ainda em suas pesquisas, apontaram que a policial feminina sofre mais com estresse do que o policial masculino e o policial operacional (o que executa atividade fim) sofre mais com esse problema do que o policial que trabalha no administrativo, pois aqueles desempenham atividades de riscos no seu dia a dia.

Diante das mais variadas demandas que o policial encontra, surge a tão conhecida frase “por trás desta farda existe um ser humano”. Segundo Silva e Vieira (2008), a referida afirmação pode soar como causa de sensibilização para sociedade conceber o policial de uma forma diferente e em outro aspecto se trata do caráter subjetivo do policial, visto que se trata de um ser humano.

O trabalho dos profissionais de segurança pública carece de reconhecimento tanto por parte da sociedade quanto pela própria Instituição a que pertence, a qual nem sempre o valoriza, o que também propicia algum tipo de patologia (BAIERLE, 2007).

Antes de tudo, esses profissionais precisam ter um acompanhamento no cotidiano de suas atividades e necessitam ser frequentemente avaliados sobre os aspectos de suas condições de saúde. Isso propiciaria um estilo de vida saudável que preveniria doenças do trabalhador e

uma melhoria na sua qualidade de vida, por meio de algumas dessas ações: atividades físicas regulares, bons relacionamentos com as pessoas, evitar o uso de substâncias entorpecentes, dentre outras (FERREIRA, 2009). Ainda segundo a autora, a grande problemática é que muitos trabalhadores mantêm estilos de vida inadequados por escolha pessoal, isso afeta a saúde desses profissionais e conseqüentemente traz prejuízo a eles e as empresas.

Existem vários estudos no campo da saúde desse tipo de profissional, os quais buscam diagnosticar toda essa problemática e propor programas a serem efetivados pelas Corporações militares. Dos quais o subtítulo adiante elenca alguns estudos desta natureza, inclusive na Polícia Militar do Estado do Tocantins, lócus deste estudo.

3.3.2 Estudos no campo da saúde do profissional de segurança pública

Minayo; Assis e Oliveira (2011) enfatizam que os policiais militares do Estado do Rio de Janeiro apresentam os seguintes problemas físicos: obesidade, problemas gastrintestinais, hipertensão arterial, doenças no coração e outros. Com relação aos problemas de cunho emocional, enfrentam o alcoolismo, insônia, aumento de agressividade, dificuldades conjugais e muito mais. Tudo isso vem contribuindo para o envelhecimento precoce do policial e conseqüentemente vem afetando sua atuação no ambiente de trabalho, bem como no seu convívio familiar.

A realidade de outros operadores da segurança pública não é diferente, a exemplo de policiais civis de Porto Alegre, foi verificado nas pesquisas que os policiais mais antigos apresentaram a prevalência de um sofrimento psíquico maior que os mais novos, tendo em vista os graus de riscos enfrentados ao longo dos anos na profissão (WAGNER; STANKIEVICH; PEDROSO, 2012). Os referidos autores destacam a necessidade de se pensar mais em políticas públicas de saúde para os policiais.

Baierle (2007) aponta que no trabalho policial é muito comum os mesmos tentarem justificar seus comportamentos agressivos em decorrência do sofrimento mental adquirido. Fatos estes que autora sugere a necessidade de se buscar soluções coletivas para o problema, dentro do próprio ambiente de trabalho, com um cunho mais preventivo e promotor de saúde.

Conforme Castro (2010), as guardas municipais de Porto Alegre desenvolvem uma série de atividades diárias, o que faz com que sejam guardas em tempo integral. Ainda segundo a autora ser agente de segurança pública, é condição para não ter descanso, que gera problemas de saúde. Motivo pelo qual os guardas municipais de alguma forma burlam as regras do trabalho, inovando situações e cometendo transgressões (CASTRO, 2010).

Müller (2012) explana que mesmo diante das dificuldades oriundas da profissão atinente à Segurança Pública, é possível ter prazer no que se faz. A pesquisa da autora junto aos policiais militares do pelotão de operações especiais de Porto Alegre demonstra que os mesmos sentem prazer em suas atividades, inclusive esse sentimento ocorre, tendo em vista a alta carga de treinamentos que eles passam para desempenharem com eficiência a missão.

Diante da complexidade desenvolvida pelo policial militar tocantinense, por meio de pesquisas na Academia Policial Militar Tiradentes, onde também são guardados os trabalhos acadêmicos que tenha qualquer tipo de relação com a PMTO. Foram encontrados 05 (cinco) trabalhos relevantes sobre essa preocupação com a saúde do profissional militar. Os quais serão tratados a seguir.

Silva; Pires e Melo (2006, p. 15) efetuaram suas pesquisas no tocante às causas de suicídio na PMTO e constaram que as mesmas têm causa relação com “ansiedade, depressão, dívidas, falta de tempo e problemas conjugais”. Destacaram que a atividade policial é uma atividade muito estressante que exige conhecimento especializado por uma cultura que exige a força sem emoção. E ainda que o estresse decorre também de situações relacionadas ao aumento das escalas de trabalho, riscos da profissão, resolução de ocorrência, vulnerabilidade e outras.

Os referidos autores ainda apontaram alguns casos concretos de suicídios de policiais de outras polícias militares do Brasil e alertaram que apesar dos índices de suicídios na PMTO serem pequenos, isso tem causado preocupação para toda Instituição, pois só entre os anos de 2004 e 2005 ocorreram 03 (três) casos de suicídio. Os dados se tornam mais alarmante quando se verificou que entre os meses de novembro e dezembro de 2005 ocorreram pelo menos cinco tentativas de suicídio de policiais militares apenas em Palmas, a capital do Tocantins (SILVA; PIRES; MELO, 2006).

No tocante aos estudos sobre os prejuízos que o alcoolismo tem causado na função policial militar do Estado do Tocantins, Oliveira et al. (2006, p. 36) destacam que os efeitos do álcool podem “retardar a operacionalidade do militar colocando em risco a segurança da população e sua própria segurança. [...] Na Polícia Militar do Tocantins não é um problema que afete sistematicamente a operacionalidade do serviço”. Tendo em vista as exigências do trabalho policial, não é permitido que o militar trabalhe sob a influência de álcool ou qualquer outra substância entorpecente. Quando o militar se apresenta para o exercício do trabalho ainda embriagado, mesmo que não visível, ele pode ser afetado sobre os malefícios da droga, comprometendo seus reflexos e concentração (OLIVEIRA et al., 2006).

Rabelo (2007) fez um estudo sobre os fatores psicossociais e estresse sob a ótica do serviço ostensivo do policial militar de Palmas-TO. A pesquisa junto aos militares do 1º

Batalhão de Polícia Militar ocorreu de forma aleatória aos que estavam desenvolvendo atividades de policiamento ostensivo. Os militares responderam a um questionário para verificar questões que pudessem comprometer o exercício do trabalho policial. Na pesquisa, foi possível relacionar os atos agressivos contra os cidadãos por questões psicossociais, constatar que a atividade policial é de natureza estressante e ainda analisar a influência dos fatores psicossociais no perfil desses profissionais, entre eles: problemas familiares, ambiente de trabalho e problemas sociais. Essa problemática pode gerar problemas de saúde e má qualidade de vida e ainda reflexo negativos no ambiente de trabalho (RABELO, 2007).

O policiamento ostensivo a pé é uma das outras formas do policial militar desenvolver sua atividade precípua. Após aplicação de questionários, entrevistas e análise de banco de dados institucionais, Alcanfor (2013) constatou uma grande relação entre o referido tipo de policiamento com os problemas circulatórios nos policiais militares. Segundo sua pesquisa, isso ocorre em decorrência do posicionamento por um longo período em pé com pouca alternância de posição durante a jornada de trabalho, o que favorece o aumento da pressão dentro das veias e uma série de outras complicações. Esses problemas são responsáveis por afastamentos temporários dentro da Corporação e nesta não há um programa específico para prevenção e tratamento dos problemas circulatórios decorrentes deste tipo de policiamento, contudo há uma equipe multiprofissional lotada na Diretoria de Saúde e Promoção Social e que vem dando suporte neste atendimento (ALCANFOR, 2013).

Ribeiro (2013) estudou o estresse ocupacional do policial militar do Tocantins e suas formas de prevenção e tratamento. O autor pontuou uma série de fatores decorrentes da atividade policial que propiciam o estresse, bem como mecanismos de enfrentamento contra isso. Em 2010, o Centro de Atenção Integral à Saúde do Policial Militar – CAISPM do Tocantins em parceria com o Instituto de Psicologia e Controle do Stress – IPCS realizou uma pesquisa nos militares tocaninenses, policiais e bombeiros, visando a criação de um programa de gerenciamento de estresse (RIBEIRO, 2013). Ainda segundo o pesquisador, o estudo apresentou disposições contrárias na relação entre a vida profissional e social do militar e que o tratamento é reversível se tratado a tempo, destacando a expansão de atendimento do referido centro dentro do Estado, por meio do Projeto Mais Saúde⁹.

⁹ O Projeto é promovido pela Diretoria de Saúde e Promoção Social da PMTO, por meio da equipe técnica do CAISPM, e tem como objetivo ampliar o acesso à Saúde do Policial Militar e seus dependentes, por meio de visitas técnicas às Unidades da Polícia Militar, reuniões com Comandantes, palestras e grupos focais, com entrega de folhetos, cartilhas e manuais de orientação aos policiais militares (PROJETO..., 2013).

Dessa forma, é latente que o policial militar tocantinense tem uma série de atividades propícias ao seu sofrimento ou algum tipo de patologia. Por isso a importância de se dar uma atenção especial a ele neste campo da saúde, levando em consideração, no mínimo, as pesquisas já realizadas em sua conjectura como mecanismo que propicie medidas que ao menos minimizem os agravos a sua saúde e que de alguma forma promovam uma melhoria em sua qualidade de vida.

4 METODOLOGIA

No desenvolvimento deste trabalho foram utilizados métodos científicos, por meio de vários processos que proporcionaram alcançar os resultados da pesquisa. Este caminho metodológico será descrito neste capítulo.

4.1 Tipos de pesquisa

A pesquisa fez uma abordagem quantitativa, por meio de resultados que foram quantificados, através da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) nos policiais militares do 6º BPM. Realizou-se análise qualitativa do conteúdo das três questões abertas do PROART, interpretado à luz da psicodinâmica do trabalho. Bardin (2011) explica que para analisar o conteúdo, o analista extrai das mensagens que manipula, um tratamento que visa inferir ou deduzir os conhecimentos tanto do emissor da mensagem quanto do meio.

Para o desenvolvimento do estudo foi utilizada a pesquisa de natureza aplicada, obtendo-se um mapa dos riscos psicossociais em policiais neste Batalhão e dirigindo à possível solução desse problema em específico, pois trouxe uma situação verídica de interesse institucional (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009).

No que diz respeito aos objetivos, a pesquisa realizada enquadra-se como descritiva, pois foi feita uma análise e interpretação do Protocolo aplicado, no qual foram descritas os fatos e fenômenos de determinada realidade, exigindo uma série de informações do que se foi pesquisado (ANDRADE, 2007). E quanto aos procedimentos, a pesquisa foi bibliográfica e de campo.

O método dedutivo também foi utilizado na abordagem desse trabalho, tendo em vista a premissa de que se partiu dos conceitos gerais e bibliográficos sobre o tema, da observação dos fatos/e ou fenômenos e da análise dos dados levantados com o PROART.

4.2 População e Amostra

A população de policiais militares constantes no 6º BPM, tanto os administrativos quanto os operacionais, somam 254 trabalhadores, segundo informações dos Recursos Humanos do órgão em dezembro de 2015.

Visando alcançar o maior número de participantes, foram elencados os dias 14 a 17 de dezembro de 2015, para aplicação da pesquisa na sede do 6º Batalhão, tendo em vista que seria

possível alcançar tanto o efetivo administrativo quanto o operacional. No entanto, neste período levou-se em consideração que havia policiais militares em outras cidades, afastados por férias ou por problemas de saúde. Condições que reduziram o acesso a toda população.

Utilizou-se a seguinte fórmula para a determinação do tamanho da amostra com população finita, com base em Stevenson (1981):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)}$$

Onde se tem:

n = O tamanho da amostra que se pretende.

N = Tamanho do universo = 254 policiais militares.

Z = É o desvio do valor médio que aceitamos para alcançar o nível de confiança desejado. Deseja-se 95% equivalente a 1,96.

e = É a margem de erro máximo = 0,05 (5%);

p = É a proporção que se espera encontrar = 0,5 (50%). Amostra heterogênea.

Com isso tem-se o seguinte:

$$n = \frac{254 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{1,96^2 \cdot 0,50 \cdot (1 - 0,5) + 0,05^2 \cdot (254-1)}$$

$$n = 153,14$$

Após arredondamento do valor, teve-se uma amostra mínima calculada de 154 policiais militares. Havendo 127 participantes (50% da população estudada). Utilizando-se a mesma fórmula constatou-se com este quantitativo que a margem de erro ficou em:

$$127 = \frac{254 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{1,96^2 \cdot 0,50 \cdot (1 - 0,5) + e^2 \cdot (254-1)}$$

$$e = 0,0616 (6,16\%)$$

4.3 Instrumentos de coleta de dados

Foi aplicado um questionário a 127 policiais militares do 6º BPM, denominado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART (ANEXO 2), o instrumento é dividido em quatro escalas: “Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho” (FACAS, 2013, p. 10).

O PROART aplicado nos Policiais foi a versão validada (FACAS et al, 2015), que contém 92 questões fechadas em escala de 5 pontos tipo *likert*, 3 abertas e 10 itens complementares para estabelecer o perfil dos participantes.

Assim foi possível contextualizar os objetivos deste trabalho, ou seja, investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM; avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM; identificar os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho dos policiais militares do 6º BPM; contrastar as disfunções físicas, psicológicas e sociais vividas pelos policiais militares do 6º BPM.

4.4 Procedimentos de coleta de dados

No presente trabalho, foi solicitada a aprovação do Comandante Geral da Polícia Militar do Estado do Tocantins, por meio de formulário próprio, para autorização do uso do nome e imagem da referida Instituição, bem como para realizar a pesquisa no 6º BPM (ANEXO 1).

Para aplicação do PROART junto à população, foram selecionados estagiários da UFT e Centro Universitário Luterano de Palmas - CEULP/ULBRA¹⁰, os quais ao concordarem, assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE (APÊNDICE A), comprometendo-se a guardar o sigilo da identificação dos participantes, bem como de suas respostas.

O público alvo, policiais militares do 6º BPM, foi abordado, sem interferência do pesquisador, por meio dos referidos estagiários, da seguinte maneira: 1) na sede do 6º BPM, o serviço operacional é dividido em 04 (quatro) equipes, e para alcançar a todas elas foi necessário o deslocamento dos estagiários durante 04 (quatro) dias seguidos no referido Batalhão, para alcançá-las somente no serviço diurno, tendo em vista a complexidade do serviço noturno; 2) para os administrativos, foram entregues em dias e horários de expediente; 3) aos policiais

¹⁰ Estes estagiários são estudantes da UFT e do CEULP/ULBRA, foram selecionados pela Professora Orientadora e devidamente capacitados para a aplicação do PROART.

militares que estão lotados em cidades do interior, também pertencentes ao 6º BPM, foram acessados pelos estagiários nos dias de aplicação quando passavam na sede do Batalhão, o que é comum acontecer corriqueiramente.

Foram impressos 508 (quinhentos e oito) TCLE (APÊNDICE B) para os sujeitos da pesquisa, tendo em vista que se pretendia alcançar o máximo de participantes, dos quais uma via ficou com estes e outra com o pesquisador. Ainda foram impressos 254 (duzentos e cinquenta e quatro) Protocolos, visando a totalidade do público alvo¹¹.

Para responder ao PROART, os policiais militares eram abordados na Recepção do Batalhão e convidados a conhecer a pesquisa. Assim, os estagiários entregavam o TCLE para análise do Policial, se aceitava participar este TCLE, após assinado, era arquivado num envelope separado e prosseguia-se com a entrega do PROART, sem que houvesse identificação, para que o policial pudesse responder, a seu tempo. Cada policial participante ficou com uma via do TCLE.

4.5 Procedimentos para análise de dados

Fez-se uso de análise quantitativa e qualitativa. Para os dados quantitativos do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais foram feitos dois tipos de análises: descritiva e inferencial dos respondentes. Inicialmente fez-se uso do Excel 2013 para alimentar o banco manualmente e depois migrou-se para o pacote SPSS (*Statistical Package for Social Science*), o qual se trata de um “software para análise estatística de dados, em um ambiente amigável, utilizando-se de menus e janelas de diálogo, que permite realizar cálculos complexos e visualizar seus resultados de forma simples e autoexplicativas” (GUIMARÃES, [2011], p. 03).

Pela análise estatística descritiva foram realizados detalhamentos dos aspectos relevantes no banco de dados, por meio da média, desvio-padrão e frequência. Já com relação à análise inferencial serão levados em consideração a variância de um padrão (*Oneway Anova*) e a Regressão *Stepwise*, enquanto uma analisa diferentes fontes de variação no conjunto de valores a outra possibilita a avaliação de uma variável dependentes com outras independentes (FACAS, 2013).

Os dados qualitativos foram analisados inicialmente pela quantificação das palavras mais citadas pelos participantes, para tal fez-se o uso do *software* NVivo. Na sequência fez-se análise de conteúdo segundo Bardin (2011) e destacou-se 05 (cinco) categorias de análise, que

¹¹ Agradecemos o apoio da Direção do Campus de Palmas da UFT, por disponibilizar estas cópias via Central de Apoio ao Docente.

foram descritas individualmente, seguidas de algumas verbalizações e dos temas que originaram a categoria. A base teórica para esta análise de conteúdo é a Psicodinâmica do Trabalho.

4.6 Devolução dos dados para população pesquisada

Após a defesa da Dissertação, será feita a entrega da Dissertação para a Biblioteca da Academia de Polícia Militar Tiradentes e também para o 6º Batalhão da Polícia Militar, bem como para Diretoria de Saúde e Promoção Social da PMTO.

5 RESULTADOS

São apresentados neste capítulo os resultados da pesquisa realizada com os policiais militares lotados no 6º Batalhão da Polícia Militar do Estado do Tocantins, com sua sede localizada no município de Palmas-TO.

Participaram do estudo 127 policiais militares, correspondendo a 50% do público do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins.

A pesquisa computou dados quantitativos e qualitativos, colhidos pela aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART, o qual é composto por 92 (noventa e duas) questões fechadas, 03 (três) abertas e 10 (dez) itens sobre o perfil dos participantes.

Os dados quantitativos foram submetidos a análises sob a ótica do PROART, inicialmente os dados foram lançados no Excel 2013 e depois transportados para o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), para fins de transformar os dados em informações. O PROART é composto por 04 (quatro) escalas, pelas quais foram estabelecidos fatores para determinação das médias aritméticas capazes de indicar os riscos psicossociais, por meio de escores a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1= Nunca, 2= Raramente; 3= Às vezes; 4= Frequentemente; 5= Sempre, nos moldes a seguir:

Quadro 4 - Fatores de determinação dos riscos psicossociais

Divisão das Tarefas = (eot01 + eot02 + eot03 + eot04 + eot05 + eot06 + eot07)/7
Divisão Social do Trabalho = (eot08 + eot09 + eot10 + eot11 + eot12 + eot13 + eot14 + eot15 + eot16 + eot17 + eot18 + eot19)/12
Estilo Gerencialista = (eeg01 + eeg02 + eeg03 + eeg04 + eeg05 + eeg06 + eeg07 + eeg08 + eeg09 + eeg10)/10
Estilo Coletivista = (eeg11 + eeg12 + eeg13 + eeg14 + eeg15 + eeg16 + eeg17 + eeg18 + eeg19 + eeg20 + eeg21 + eeg22)/12
Falta de Sentido do Trabalho = (espt01 + espt02 + espt03 + espt04 + espt05 + espt06 + espt07 + espt08 + espt09)/9
Esgotamento Mental = (espt10 + espt11 + espt12 + espt13 + espt14 + espt15 + espt16 + espt17)/8
Falta de Reconhecimento = (espt18 + espt19 + espt20 + espt21 + espt22 + espt23 + espt24 + espt25 + espt26 + espt27 + espt28)/11
Danos Psicológicos = (edt01 + edt02 + edt03 + edt04 + edt05 + edt06 + edt07)/7
Danos Sociais = (edt08 + edt09 + edt10 + edt11 + edt12 + edt13 + edt14)/7
Danos Físicos = (edt15 + edt16 + edt17 + edt18 + edt19 + edt20 + edt21 + edt22 + edt23)/9

Fonte: Facas et al. (2015).

Já na análise qualitativa foram realizadas categorias de análise a partir de unidades de contextos nos moldes de Bardin (2011), por meio de tratamento dos dados à luz da psicodinâmica do trabalho.

Assim, estruturou-se em dois grandes subtítulos, um específico para os dados quantitativos, denominado de dados demográficos e fatores de determinação dos Riscos Psicossociais, que estão subdivididos em cinco tópicos e outro para os dados qualitativos, intitulado a voz dos policiais respondentes do 6º Batalhão.

5.1 Dados demográficos e Fatores de determinação dos Riscos Psicossociais

Com aplicação do PROART, foi possível colher os dados quantitativos, os quais estão organizados em cinco tópicos, o primeiro trata das características demográficas e vínculo com a Polícia Militar; o segundo, sobre a Escala de Organização do Trabalho – EOT; o terceiro, da Escala de Estilos de Gestão – EEG; o quarto, da Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho – ESPT; e o quinto e último trata da Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho – EDT.

5.1.1 Características demográficas e vínculo com a Polícia Militar

Por meio dessas características e pelo vínculo do participante com a Polícia Militar foi possível conhecer a descrição demográfica dos policiais participantes, conforme dados a seguir da Tabela 1.

Tabela 1 - Idade dos respondentes

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Idade	127	20	53	36	7,60005
Válidos	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

As idades dos 127 respondentes estão entre 20 e 53 anos, tendo com média entre as idades, 36 anos, estabelecida por um desvio-padrão no patamar de 7,6 anos. A seguir tem-se tabela 2 com informações mais detalhadas sobre sexo, escolaridade, estado civil, tempo de serviço na Instituição, tempo de serviço no cargo, quadro, função, lotação e números de problemas de saúde no último ano.

Tabela 2 - Dados demográficos e caracterização

		Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual acumulativo
SEXO					
Válido	Masculino	112	88,2	88,9	88,9
	Feminino	14	11,0	11,1	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
ESCOLARIDADE					
Válido	Até o Ensino Médio	48	37,8	38,1	38,1
	Superior Incompleto	29	22,8	23,0	61,1
	Superior Completo	30	23,6	23,8	84,9
	Pós-Graduação	19	15,0	15,1	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
ESTADO CIVIL					
Válido	Solteiro	23	18,1	19,5	19,5
	Casado/União Estável	86	67,7	72,9	92,4
	Separado/Divorciado	9	7,1	7,6	100,0
	Total	118	92,9	100,0	
Sistema	Ausente	9	7,1		
Total		127	100,0		
TEMPO NA INSTITUIÇÃO					
Válido	Menos de 5 anos	24	18,9	18,9	18,9
	5 anos a 9 anos e 11 meses	22	17,3	17,3	36,2
	10 anos a 14 anos e 11 meses	33	26,0	26,0	62,2
	15 anos a 19 anos e 11 meses	13	10,2	10,2	72,4
	Mais de 20 anos	35	27,6	27,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
TEMPO NO CARGO					
Válido	Menos de 5 anos	96	75,6	80,0	80,0
	5 anos a 9 anos e 11 meses	12	9,4	10,0	90,0
	10 anos a 14 anos e 11 meses	7	5,5	5,8	95,8
	15 anos a 19 anos e 11 meses	2	1,6	1,7	97,5
	Mais de 20 anos	3	2,4	2,5	100,0
	Total	120	94,5	100,0	
Sistema	Ausente	7	5,5		
Total		127	100,0		
QUADRO					
Valido	Praça	113	89,0	89,0	89,0
	Oficial	14	11,0	11,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
FUNÇÃO					
Valido	Operacional	81	63,8	68,1	68,1
	Administrativa	38	29,9	31,9	100,0
	Total	119	93,7	100,0	
Sistema	Ausente	8	6,3		
Total		127	100,0		
LOTAÇÃO					
Valido	1ª CIA	45	35,4	35,7	35,7
	2ª CIA	12	9,4	9,5	45,2
	3ª CIA	38	29,9	30,2	75,4

	PCS	18	14,2	14,3	89,7
	Outras	13	10,2	10,3	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
PROBLEMAS DE SAÚDE NO ÚLTIMO ANO DECORRENTES DO SERVIÇO					
Valido	Nenhum	31	24,4	27,4	27,4
	1 ou 2	64	50,4	56,6	84,1
	3 ou Mais	18	14,2	15,9	100,0
	Total	113	89,0	100,0	
Sistema	Ausente	14	11,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Estes dados demonstram que a maioria dos policiais militares respondentes do 6º Batalhão: a) são do sexo masculino (88,9%); b) possuem até o ensino médio (38,1%); c) são casados ou vivem em união estável (72,9%); d) possuem mais de 20 anos de serviço na Instituição (27,6%) e menos de 5 anos no atual cargo (80%); e) são pertencentes ao quadro de praças¹² (89%); f) desempenham função operacional¹³ (68,1%); g) estão lotados na 1ª Companhia Operacional¹⁴ (35,7%); e h) no último ano tiveram 1 ou 2 problemas de saúde relacionados ao trabalho (56,6%).

Apresentada a caracterização demográfica e o vínculo com a PMTO dos respondentes, traz-se, a seguir, os dados atinentes a Escala de Organização do Trabalho – EOT.

5.1.2 Escala de Organização do Trabalho - EOT

Neste tópico é apresentada a forma de trabalho como estão organizadas as normas, demandas, regras e expectativas impostas pela Organização ao trabalhador (FACAS, 2013).

Segundo Facas et al. (2015), os parâmetros para avaliação dessa escala estabelecem que entre 1,00 e 2,29 (Risco Alto), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Baixo). E dividiram em dois fatores esta Escala: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. A tabela 3 apresenta os riscos em cada um desses fatores.

¹² As praças são os policiais militares que se enquadram desde soldado a Aspirante a Oficial.

¹³ As funções desenvolvidas podem ser administrativas ou operacionais, estas são equivalentes a atividade fim, ou seja, o trabalho ostensivo e preventivo no combate à criminalidade.

¹⁴ O 6º Batalhão é composto por 3 Companhias Operacionais, divididas por sua localização geográfica. A 1ª Companhia Operacional compreende a região sul de Palmas-TO nos bairros mais próximos da sede do referido Batalhão, localizada no Setor Morada do Sol em Taquaralto.

Tabela 3 - Análises estatísticas descritivas da EOT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Divisão das Tarefas	127	1,00	3,86	2,5219	,60886
Divisão Social do Trabalho	127	1,17	4,50	3,0669	,55068
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Após a tabulação dos escores, verificou-se que no tocante à divisão das tarefas ocorreu o mínimo de 1,00 e o máximo de 3,86, com uma média entre todos os respondentes de 2,52 (risco médio) com o desvio-padrão de 0,60. Já com relação à divisão social do trabalho, ocorreu o mínimo de 1,17 e o máximo de 4,50 com uma média de 3,06 (risco médio) entre todos os respondentes com o desvio-padrão de 0,55.

A tabela 4 demonstra os níveis de riscos psicossociais dos respondentes referentes à Divisão das Tarefas e à Divisão Social do Trabalho.

Tabela 4 - Riscos da Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho

	Divisão das Tarefas		Divisão Social do Trabalho	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	50	39%	8	6,3%
Risco Médio	70	55%	103	81,1%
Risco Baixo	7	6%	16	12,6%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Verifica-se que na Divisão das Tarefas os riscos psicossociais pelos quais os respondentes estão sujeitos está no patamar elevado, tendo em vista que 39% se enquadraram em risco alto e 55% em risco moderado. Já no tocante à Divisão social do Trabalho 81,1% trazem um risco moderado para o desenvolvimento de problemas psicossociais. Segundo Facas (2013) nesta escala os riscos altos representam resultados negativos que demandam intervenção imediata para solucioná-las e com relação aos riscos medianos representam um estado de alerta, necessitando de intervenções a curto e médio prazo.

A tabela 5 demonstra como se deram as respostas aos escores em cada item no tocante à Divisão das Tarefas.

Tabela 5 - Itens de Divisão das Tarefas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	127	1,00	5,00	2,0394	,94618
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	127	1,00	5,00	2,1260	,84508
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	127	1,00	5,00	2,6378	1,07400

Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	127	1,00	5,00	2,5512	,86105
O ritmo de trabalho é adequado	127	1,00	5,00	2,4882	,98292
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	127	1,00	5,00	2,8583	,89730
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	127	1,00	5,00	2,9528	,99887
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Conforme se verifica para todos os itens, as respostas aos escores pelos respondentes alcançaram suas extremidades tanto para o mínimo (1) quanto para o máximo (5), com médias entre os patamares de 2,03 e 2,95, as quais em sua maioria estabelecem um risco moderado. No entanto, para o item (o número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas) e item (os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas) as médias das respostas estabelece um grau de risco elevado, fato que gera uma grande preocupação. O desvio-padrão dos itens oscilam entre 0,84 e 1,07.

A seguinte tabela demonstra como se deram as respostas aos escores em cada item no tocante à Divisão Social do Trabalho.

Tabela 6 - Itens de Divisão Social do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Há clareza na definição das tarefas	127	1,00	5,00	3,4488	,91468
Há justiça na distribuição das tarefas	127	1,00	5,00	2,8504	1,02414
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	127	1,00	4,00	2,5433	,93228
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	127	1,00	5,00	3,3701	,94115
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	127	1,00	5,00	2,6772	1,06071
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	127	1,00	5,00	3,1969	,91755
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	127	1,00	5,00	3,3701	,82427
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	127	1,00	5,00	3,0866	,99222
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	127	1,00	5,00	2,7638	,86792
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	127	1,00	5,00	3,1339	,82963
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	127	1,00	5,00	3,6457	1,04295
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	127	1,00	5,00	2,7165	1,06083
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Na referida tabela, também se constata que as respostas aos itens alcançaram escores na extremidade mínima (1) e máxima (5), com médias entre os patamares de 2,54 e 3,64, as quais estabelecem um risco moderado aos participantes. O desvio-padrão de cada item oscila entre

0,82 e 1,06. O item que apresenta maior risco se refere a participação dos funcionários sobre a decisão no trabalho e de menor riscos sobre a variedade das tarefas.

A tabela 7 identifica, por meio da ANOVA – Análise de Variância, se entre os grupos ou dentro de grupos há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes em relação à Divisão das Tarefas. Foi considerado nível de significância os valores compreendidos até 0,05 ou 5%.

Tabela 7 - ANOVA Divisão das Tarefas

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,502
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,129
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,829
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,485
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,247
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,606
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,516
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,553
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,169
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,687
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Identificando a tabela de análise de variância, constata-se, portanto, que não apresentam nenhuma significância. O que indica que, independentemente dos níveis dos grupos, quais sejam: faixa etária, sexo, escolaridade, dentre outros, as médias dos escores apresentadas em nível de grupo não destoam entre si, não tendo elementos suficientes para dizer que são diferentes. Assim causando uma similaridade nos grupos. Já a tabela a seguir identifica se há

nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes em relação à Divisão Social do Trabalho.

Tabela 8 - ANOVA Divisão Social do Trabalho

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,072
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,667
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,673
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,041
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,658
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,645
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,013
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,808
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,943
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,595
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Em observância dos grupos que são estatisticamente significantes entre os participantes, têm-se o estado civil e o quadro, pois apresentaram valores dentro do nível de significância empregado na pesquisa (5%). Conforme tabela de anova o estado civil apresenta um nível de 0,041 ou 4,1% e o quadro (oficiais e praças) um nível de 1,3% ou 0,013, portanto, verifica-se que as médias dos grupos destoaram significativamente entre si.

Diante disso, as duas tabelas a seguir serão capazes de indicar que as médias dos escores entre os respondentes destoaram significativamente entre si no tocante ao estado civil e também ao quadro na Divisão Social do Trabalho.

Tabela 9 - Divisão Social do Trabalho * Estado Civil

Estado Civil	Média	N	Desvio-Padrão
Solteiro	3,3188	23	,46033
Casado/União Estável	3,0126	86	,52261
Separado/Divorciado	3,0926	9	,62700
Total	3,0784	118	,52888

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

As médias apresentam valores de significância capazes de atestar que os níveis de respostas na Divisão Social do Trabalho oscilam significativamente conforme seja o estado civil do respondente. Nessa análise, os casados ou que estão em união estável têm uma visão mais crítica em relação à Organização do Trabalho no tocante à essa divisão social, tendo em vista que nessa Escala quanto menor o escore da média, maior será o risco.

Tabela 10 - Divisão Social do Trabalho * Quadro

Quadro	Média	N	Desvio-Padrão
Praça	3,0324	113	,53804
Oficial	3,3452	14	,59274
Total	3,0669	127	,55068

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Constata-se que as médias apresentam valores de significância que apontam níveis de respostas na Divisão Social do Trabalho que oscilam significativamente conforme seja o quadro a que pertença os respondentes. E conforme demonstrado, o quadro de praças tem uma visão mais crítica nesse aspecto em relação aos oficiais, uma vez que a média dos seus escores é menor que a média dos escores destes.

Verificada a Escala de Organização do Trabalho – EOT, a seguir serão demonstrados os resultados da Escala de Estilos de Gestão – EEG na Organização alvo da pesquisa.

5.1.3 Escala de Estilos de Gestão - EEG

Por meio desta Escala é possível estabelecer os padrões de comportamento de uma organização, permitindo definir as relações sociais do trabalho, as flexibilidades do trabalhador e ainda as interações entre este e sua organização. A escala é capaz de ser o preditor das dimensões do PROART no tocante aos riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais (FACAS, 2013).

Segundo Facas et al. (2015), a Escala de Estilos de Gestão é composta por dois estilos, a saber: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo, nos quais foram estabelecidos parâmetros de avaliação, na qual se a média for abaixo de 2,50 será pouco característico o estilo, entre 2,50 e 3,50 será presença moderada de estilo e acima de 3,50 haverá a predominância do estilo. A tabela 11 demonstra os riscos em cada um desses fatores.

Tabela 11 - Análises estatísticas descritivas da EEG

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Estilo Gerencialista	127	1,90	4,60	3,0575	,61677
Estilo Coletivo	127	1,00	4,58	2,6837	,69582
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Após a tabulação dos escores, constatou-se que entre os participantes o Estilo Gerencialista desencadeou médias aritméticas mínima de 1,90 e máxima de 4,60, com uma média entre todos os respondentes de 3,05 e desvio padrão de 0,61. Quanto ao Estilo Coletivo ocorreu o mínimo de 1,00 e o máximo de 4,58 com uma média de 2,68 entre todos os respondentes com o desvio-padrão na casa de 0,69. Assim, em ambos estilos, de acordo com a média dos respondentes há uma presença moderada desses estilos. Com destaque para o Estilo Gerencialista, tendo em vista que a média quase alcançou os patamares de predominância do estilo.

A Tabela 12 demonstra os níveis dos Estilos Gerencialista e Coletivo, conforme os respondentes.

Tabela 12 - Níveis do Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo

	Estilo Gerencialista		Estilo Coletivo	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Pequena Presença do Estilo	20	16%	47	37%
Moderada Presença do Estilo	78	61%	63	50%
Predominância do Estilo	29	23%	17	13%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tanto o Estilo Gerencialista quanto o Estilo Coletivo estão presentes de forma moderada nos policiais respondentes do 6º BPM, com patamares de 61% e 50% respectivamente dos respondentes. Conforme Facas et al. (2015), o estilo gerencialista é caracterizado por uma forte burocracia no sistema, com valorização de regras, controle e um sistema disciplinar rígido e o estilo coletivo que valoriza a inovação e criatividade, propicia bem-estar, interação e valorização profissional.

A tabela 13 demonstra como se deram as respostas aos escores em cada item referente ao Estilo Gerencialista.

Tabela 13 - Itens do Estilo Gerencialista

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
A hierarquia é valorizada nesta organização	127	2,00	5,00	4,2677	,96320
Há forte controle do trabalho	127	1,00	5,00	3,6614	,96132
É creditada grande importância para as regras nesta organização	127	1,00	5,00	3,5354	1,13246
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	127	1,00	5,00	3,1654	1,06729
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	127	1,00	5,00	3,0079	,95532
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	127	1,00	5,00	2,7953	1,21720
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	127	1,00	5,00	2,6693	1,23478
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	127	1,00	5,00	2,6378	1,12454
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	127	1,00	5,00	2,6063	1,07760
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	127	1,00	5,00	2,2283	1,25476
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Depreende-se que nas respostas aos itens, com exceção do item “a hierarquia é valorizada nesta organização” houve escores no patamar mínimo de 1 e máximo de 5, com média entre 2,22 e 4,26. E quanto maior esta média maior será a predominância do estilo. O desvio-padrão de cada item oscilou entre 0,95 e 1,25. Quanto aos itens relativos a hierarquia (4,26), controle do trabalho (3,66) e regras da Organização (3,53), demonstram o quanto nestes aspectos este estilo é presente e forte no Batalhão. No tocante ao item referente à idolatria aos chefes é considerada pouco característico o estilo. Entretanto, para os itens restantes, as médias apontam uma presença moderada de estilo.

Ademais, na tabela seguinte estão computados os escores referentes ao Estilo Coletivo.

Tabela 14 - Itens do Estilo Coletivo

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	127	1,00	5,00	3,5197	1,10447
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	127	1,00	5,00	3,0866	1,09126
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	127	1,00	5,00	3,0394	1,03434
Existe rigoroso planejamento das ações	127	1,00	5,00	2,9606	1,04199
O mérito das conquistas na empresa é de todos	127	1,00	5,00	2,7402	1,19664
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	127	1,00	5,00	2,6142	1,05445
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	127	1,00	5,00	2,5276	,99862
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	127	1,00	5,00	2,4646	1,04498

Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	127	1,00	5,00	2,4016	1,01778
A inovação é valorizada nesta organização	127	1,00	5,00	2,4016	,92804
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	127	1,00	5,00	2,3780	1,02298
Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	127	1,00	5,00	2,0709	,96922
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

A tabela 14 retrata que houve respostas nos patamares mínimo (1) e máximo (5), com médias entre 2,07 e 3,51 e desvios-padrão entre 0,92 e 1,19. Da mesma forma que o estilo anterior, quanto maior esta média maior será a predominância do Estilo Coletivo. O que nesse caso é bastante interessante para que uma organização tenha pessoas compromissadas e ainda que haja um certo reconhecimento por parte desta ao seu trabalhador.

Desta feita, evidencia-se que a maior média entre os participantes ocorreu no item “as pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado”, quadro este que demonstra que os policiais estão comprometidos com o serviço, mesmo que não haja reconhecimento pelos comandantes.

Já no tocante às médias que alcançaram patamares considerados baixos, ou seja, abaixo de 2,50 demonstram que tocante aos itens referentes ao incentivo dos gestores, a preocupação dos gestores com o bem estar dos trabalhadores, a inovação, como se dão as tomadas de decisões e oportunidades de ascensão, esse estilo é pouco característico. Os demais itens apontaram presença moderada desse estilo, conforme suas médias.

A tabela 15 aponta se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao Estilo Gerencialista. Em que é considerado nível de significância os valores compreendidos até 0,05 ou 5%.

Tabela 15 - ANOVA Estilo Gerencialista

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,619
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,200
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,715
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,209
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,505
	Dentro de Grupos	
	Total	

Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,767
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,099
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,403
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,288
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,408
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Em observância a análise de variância, os dados não demonstram nenhuma significância, o que aponta que qualquer que seja o nível desses grupos no Estilo Gerencialista entre os respondentes, a média de seus escores não destoam entre si, não tendo elementos suficientes para dizer que são diferentes, gerando uma similaridade nos grupos. Com relação à tabela a seguir, é possível apontar se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao Estilo Coletivo.

Tabela 16 - ANOVA Estilo Coletivo

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,945
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,848
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,033
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,096
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,719
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,831
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,003
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,448
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,620
	Dentro de Grupos	
	Total	

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos Dentro de Grupos Total	,913
---	---	------

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

A escolaridade e o quadro apresentaram níveis de significância menor que o limite de 5% ou 0,05 aceitável nos participantes. Assim, nos moldes da Tabela 16 sobre análise de variância, a escolaridade apontou um nível de 0,003 ou 0,3% e o quadro um nível 0,03 ou 3%, o que traduz que as médias dos grupos destoaram significativamente entre si.

Portanto, as duas tabelas adiante indicam que as médias dos escores entre os respondentes destoaram significativamente entre si no tocante à escolaridade e ao quadro no Estilo Coletivo.

Tabela 17 - Estilo Coletivo * Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio-Padrão
Até o Ensino Médio	2,7847	48	,80057
Superior Incompleto	2,5489	29	,61541
Superior Completo	2,7250	30	,55672
Pós-Graduação	2,5746	19	,74478
Total	2,6845	126	,69854

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Na tabela 17, as médias apresentam valores de significância capazes de atestar que os níveis de respostas no Estilo Coletivo oscilam significativamente conforme seja a escolaridade do respondente. Nessa análise, percebe-se menos características deste estilo naqueles que possuem nível superior incompleto e uma maior presença desse estilo naqueles que têm até o ensino médio, tendo em vista que nessa Escala quanto maior o escore da média, maior será a predominância desse estilo.

Tabela 18 - Estilo Coletivo * Quadro

Quadro	Média	N	Desvio-Padrão
Praça	2,6637	113	,69239
Oficial	2,8452	14	,72858
Total	2,6837	127	,69582

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Conforme tabela 18, verifica-se que os níveis de respostas no Estilo Coletivo destoam significativamente entre si no tocante ao quadro que pertença o respondente. Assim, pode-se dizer que os oficiais apresentam uma maior característica deste estilo em relação às praças, uma

vez que média de escores daqueles é maior. No tópico seguinte, será visto os resultados da Escala de Sofrimento Patogênico no 6º BPM.

5.1.4 Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho - ESPT

Nesta Escala são apresentadas as formas de sentir, pensar e também agir compartilhadas em uma Instituição, as entendendo como parte que compões um determinado estilo de gestão. E é formada pelas seguintes categorias: inutilidade, indignação e desqualificação (FACAS, 2013).

Conforme Facas et al. (2015), a escala está composta pelos seguintes fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento, nos quais foram estabelecidos cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor, o qual vai se encaixar em determinada faixa de riscos psicossociais. Nos seguintes parâmetro de avaliação: entre 1,00 e 2,29 (Risco Baixo), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Alto). A tabela a seguir demonstra os riscos em cada um desses fatores.

Tabela 19 - Análises estatísticas descritivas da ESPT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Falta de Sentido no trabalho	127	1,00	3,78	1,8836	,63302
Esgotamento Mental	126	1,00	5,00	3,0665	,84064
Falta de Reconhecimento	126	1,00	4,27	2,3268	,73955
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

A tabulação dos escores dentro do Fator Falta de Sentido no Trabalho oscilou entre médias aritméticas entre 1,00 e 3,78, com uma média entre todos os respondentes de 1,88 e desvio-padrão de 0,63. Quanto ao Esgotamento Mental atingiu patamares mínimo (1,00) e máximo (5,00), causando uma média entre eles de 3,06 e desvio-padrão 0,84. Já referente à Falta de Reconhecimento, ocorreram valores entre 1 e 4,27 com uma média entre os respondentes de 2,32 e desvio-padrão de 0,73.

Dentre os referidos fatores, o Esgotamento Mental foi aquele que apresentou a maior média entre os participantes, que apesar de ser considerada como de risco moderado está bem próxima de risco elevado. Condição esta que causa uma maior preocupação para a Organização, visto que se trata de uma situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, a qual deverá reverter ou atenuar essa situação de preferência a curto prazo.

Tanto o fator Esgotamento Mental quanto o de Falta de reconhecimento tiveram um determinado item sem ser respondido por determinados respondentes, motivo que foram validados apenas 126 destes.

A tabela 20 demonstra os níveis dos riscos da Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento, conforme os respondentes.

Tabela 20 - Riscos da Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento

	Falta de Sentido do Trabalho		Esgotamento Mental		Falta de Reconhecimento	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	1	1%	29	23%	3	3%
Risco Médio	34	27%	78	62%	55	43%
Risco Baixo	92	72%	19	15%	68	54%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Na Escala de Sofrimento Patogênico a frequência dos riscos nos participantes é em sua maioria baixa no Fator Falta de Sentido do Trabalho (72%) e Falta de Reconhecimento (54%) e moderada quanto ao Esgotamento Mental (62%). É importante frisar que isso de um modo geral é positivo para os fatores que os riscos em sua maioria são baixos, tendo em vista que não oferecem grandes riscos psicossociais, aspectos a serem mantidos.

Todavia, apesar do Esgotamento Mental está em sua maioria no patamar moderado, o que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, há um número considerável de risco alto que chega a 23% dos respondentes. Condição negativa, pois representa altos riscos psicossociais, necessitando de intervenções urgentes para resolvê-los ou amenizá-los, os quais estão caracterizados por sentimentos de desânimo, injustiça e até de insatisfação no ambiente de trabalho, conforme se explica em Facas et al. (2015).

A Tabela 21 descreve os escores referentes a Falta de Sentido no Trabalho.

Tabela 21 - Itens da Falta de Sentido do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Sinto-me inútil em meu trabalho	127	1,00	5,00	2,5039	1,30854
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	127	1,00	5,00	2,4882	1,14688
A identificação com minhas tarefas é inexistente	127	1,00	5,00	1,9921	,93006
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	127	1,00	5,00	1,9291	1,05546
Considero minhas tarefas insignificantes	127	1,00	5,00	1,7559	,92339
Minhas tarefas são banais	127	1,00	5,00	1,6457	,85009
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	127	1,00	5,00	1,6378	1,03640
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	127	1,00	5,00	1,5512	,95708
Meu trabalho é sem sentido	127	1,00	5,00	1,4488	,82336
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Houve respostas que atingiram o mínimo de 1 e máximo de 5, e médias entre 1,44 e 2,50, quanto maior a média maior a possibilidade de riscos psicossociais. Desvio-padrão entre 0,82 e 1,30. Como as médias estão em sua maioria baixas, isto significa que não pairam riscos psicossociais eminentes no tocante aos sentimentos de inutilidade, ou seja, os participantes veem sentido em seus trabalhos, pelo fato de haver uma significação para organização e sociedade. Aspectos esses que devem ser mantidos e conservados ou até mesmo potencializados.

Os itens que apresentaram maiores escores de riscos foram os relacionados a inutilidade e desmotivação no trabalho, os quais apresentaram riscos moderados. E referente ao item relacionado a sentido no trabalho foi o que apresentou menor risco. A seguinte tabela demonstra as respostas no tocante aos itens do Esgotamento Mental.

Tabela 22 - Itens do Esgotamento Mental

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	127	1,00	5,00	4,0079	1,17173
Meu trabalho é desgastante	127	1,00	5,00	3,7008	1,05646
Meu trabalho é cansativo	127	1,00	5,00	3,5827	1,16456
Meu trabalho me sobrecarrega	127	1,00	5,00	3,1181	1,05871
Meu trabalho me frustra	127	1,00	5,00	2,7323	1,21138
Meu trabalho me desanima	127	1,00	5,00	2,5591	1,16601
Meu trabalho me faz sofrer	127	1,00	5,00	2,4173	1,16456
Meu trabalho me causa insatisfação	126	1,00	5,00	2,4048	1,20783
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

As respostas oscilaram entre 1 e 5 em todos os itens, com médias entre 2,40 e 4,00 entre os respondentes e desvios-padrão entre 1,05 e 1,20. O item 1 (submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta) se mostra preocupante, pois com uma média de 4,00 demonstra que grande parte dos respondentes estão indignados com a influência política em seu trabalho.

Além disso, as médias correspondentes retratam que grande parte dos participantes consideram o trabalho consideravelmente desgastante (3,70 – risco alto), cansativo (3,58 – risco médio) e que causa sobrecarga (3,11- risco médio). Aspectos que apontam mais que um alerta para o desenvolvimento de problemas psicossociais referente aos desgastes no trabalho.

Nos demais itens sobre frustração, desânimo, sofrimento e insatisfação decorrentes do trabalho mostrou patamares moderados, mas bem próximos de padrões de risco baixo, o que merece apenas um estado de alerta por parte da Organização e possibilidade de resolvê-los a curto ou médio prazo.

A tabela a seguir demonstra outros níveis de respostas correspondentes aos itens referentes a Falta de Reconhecimento.

Tabela 23 - Itens da Falta de Reconhecimento

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	127	1,00	5,00	2,9685	1,20802
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	127	1,00	5,00	2,8031	1,17541
A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta	126	1,00	5,00	2,5397	1,14996
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	127	1,00	5,00	2,5669	1,27610
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	127	1,00	5,00	2,4961	1,24003
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	127	1,00	5,00	2,3937	1,26715
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	127	1,00	5,00	2,1496	1,08437
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	127	1,00	5,00	2,0236	1,00368
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	127	1,00	5,00	1,9921	,99599
Meus colegas são indiferentes comigo	127	1,00	5,00	1,8268	,86460
É difícil a convivência com meus colegas	127	1,00	5,00	1,7874	,81289
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

No tocante ao fator Falta de Reconhecimento, verifica-se que as respostas alcançaram os limites mínimo e máximo da escala *likert* do PROART (1 a 5), no entanto a maioria dos itens tiveram média de níveis de riscos psicossociais moderados e a outra parte riscos baixos nos respondentes, não havendo quaisquer níveis de riscos altos neste fator. Situação relevante, visto que quando esses níveis são altos representa que há um sistema de desvalorização, no qual não há admiração pelas chefias e nem liberdades de expressão no trabalho. Portanto os riscos baixos devem ser preservados pela Instituição e ainda com um alerta para os itens em que houve riscos moderados, o que demanda intervenções a curtos e médios prazos.

Portanto o item que apresentou maior risco foi o relacionado a liberdade de expressão dentro do trabalho, já o de menor risco está relacionado a convivência entre os colegas.

A tabela a seguir possibilita ver o nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao fator Falta de Sentido do Trabalho. Em que é considerado nível de significância os valores compreendidos até 0,05 ou 5%.

Tabela 24 - ANOVA Falta de Sentido do Trabalho

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,736
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,038
	Dentro de Grupos	
	Total	

Escolaridade	Entre Grupos	,325
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,053
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,880
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,877
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,913
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,079
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,480
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,721
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Em praticamente todos os grupos, referente à análise de variância, os dados não demonstram qualquer significância neste fator, com exceção ao Sexo, o qual apresentou um nível de 0,038 ou 3,8%, o qual está dentro dos padrões considerados significantes. Condição esta capaz de dizer que as médias entre os respondentes no fator Falta de Sentido do Trabalho com relação ao sexo destoaram consideravelmente entre si. A tabela adiante demonstra melhor isso.

Tabela 25 - Falta de Sentido do Trabalho * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	1,9524	112	,61634
Feminino	1,3651	14	,54333
Total	1,8871	126	,63432

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

As médias apresentam valores de significância capazes de atestar que os níveis de respostas no Fator Falta de Sentido do Trabalho oscilam significativamente conforme seja o sexo do respondente. Nessa análise, constata-se que os homens apresentam riscos maiores que as mulheres, ou seja, indicadores de maior sofrimento, tendo em vista que quanto maior a média maior será o risco nessa Escala.

A tabela adiante aponta se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao Esgotamento Mental.

Tabela 26 - ANOVA Esgotamento Mental

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,468
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,017
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,274
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,510
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,553
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,541
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,664
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,235
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,546
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,199
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Através da análise de variância, a maioria dos grupos não apontaram qualquer significância, exceto relativo ao Sexo que apresentou um nível de 0,017 ou 1,7% dentro dos padrões considerados significantes. Assim, as médias entre os respondentes no fator Esgotamento Mental com relação ao sexo dos participantes destoaram significativamente entre si, como demonstra a Tabela 27.

Tabela 27 - Esgotamento Mental * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	3,1757	111	,80823
Feminino	2,2411	14	,63825
Total	3,0710	125	,84247

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

As médias apresentam valores que permitem afirmar que os níveis de respostas no Fator Esgotamento Mental oscilam significativamente conforme seja o sexo do respondente. Assim,

verifica-se que os homens apresentam riscos maiores que as mulheres, ou seja, indicadores de maior sofrimento, tendo em vista que quanto maior a média maior será o risco nessa Escala.

A tabela 28 indica se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao fator Falta de Reconhecimento.

Tabela 28 - ANOVA Falta de Reconhecimento

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	.288
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	.018
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	.526
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	.942
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	.128
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	.847
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	.689
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	.166
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	.441
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	.864
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Por meio da análise de variância, apenas o grupo referente ao Sexo apontou padrões considerados de significância, pois atingiu o nível de 0,018 ou 1,8%, o qual está dentro dos padrões considerados significantes na pesquisa. Diante disso, as médias entre os respondentes no fator Falta de Reconhecimento com relação ao sexo dos respondentes destoaram significativamente entre si, como demonstra a tabela adiante.

Tabela 29 - Falta de Reconhecimento * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	2.4128	111	.72611
Feminino	1.6753	14	.51391

Total	2.3302	125	.74157
-------	--------	-----	--------

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Os valores das médias são considerados significantes entre si, uma vez que destoaram consideravelmente os níveis de respostas no fator Falta de Reconhecimento com relação ao sexo entre os respondentes. Depreende-se então que as mulheres apresentam menores riscos psicossociais que os homens, tendo em vista a média delas ser inferior que a destes.

O tópico adiante possibilitará conhecer como ocorreram os resultados referentes a Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho – EDT do 6º BPM.

5.1.5 Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho - EDT

Segundo Facas (2013), nesta Escala seus itens referem-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais decorrentes de confronto entre a organização do trabalho e seus estilos de gestão ou de vivências de sofrimento. E é formada por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais.

Conforme Facas et al. (2015), por meio dos itens da Escala foram estabelecidos cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor, o qual vai se encaixar em determinada faixa de riscos psicossociais atinente ao respectivo fator. Nos seguintes parâmetro de avaliação: entre 1,00 e 2,29 (Risco Baixo), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Alto). A tabela 30 demonstra os riscos em cada um desses fatores.

Tabela 30 - Análises estatísticas descritivas da EDT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Danos Físicos	127	1,00	5,00	3,0009	,90770
Danos Psicológicos	127	1,00	5,00	2,2700	,94867
Danos Sociais	127	1,00	5,00	2,2238	,88368
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Nos Danos Físicos, Psicológicos e Sociais existiram respondentes com médias aritméticas que atingiram os limites mínimo e máximo da escala *likert* do PROART (1 e 5) e quanto aos desvios-padrões oscilaram entre 0,88 e 0,94 nos fatores. No tocante à média, destaca-se aquela que atingiu entre os respondentes o valor de 3,00 nos Danos Físicos, superando as médias de 2,27 e 2,22 dos Danos Psicológicos e Sociais respectivamente. Isso traz um alerta, pois os policiais militares do 6º BPM estão enfrentando na sua média problemas de

riscos moderados referentes aos danos físicos, quanto aos demais danos são considerados riscos baixos.

Conforme tabela a seguir, está estampado os níveis dos riscos atinentes aos Danos Psicológicos, Sociais e Físicos, conforme os respondentes.

Tabela 31 - Riscos dos Danos Psicológicos, Sociais e Físicos

	Danos Psicológicos		Danos Sociais		Danos Físicos	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	13	10%	6	5%	25	20%
Risco Médio	41	32%	42	33%	79	62%
Risco Baixo	73	58%	79	62%	23	18%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Os Danos Físicos se mostram como o mais grave, pois 62% dos respondentes se enquadram em risco médio, com patamares de 20% em risco alto. Isto demonstra que muitos policiais militares do 6º BPM já passaram ou estão passando por dores físicas e distúrbios biológicos em níveis moderados, já outros em níveis extremos, equivalentes a porcentagem dos riscos altos. Essas faixas demonstram não apenas um estado de alerta para os riscos moderados, mas também a necessidade de intervenção imediata para reverter esse quadro de riscos altos.

Referente aos Danos Psicológicos e Sociais a maioria dos que responderam estão sujeitos a riscos baixos com 58% e 62% respectivamente. Os demais estão em proporções de risco médio e uma pequena parcela no tocante aos riscos altos. Isto demonstra que a maioria dos policiais respondentes não apresentam valores significativos de que estejam tendo sentimentos negativos em relação à vida em geral, tampouco que estejam tendo problemas complexos em suas relações familiares. Aspectos a serem preservados, entretanto há um grau de alerta para os riscos moderados que devem ser verificados a curto e médio prazo.

A Tabela 32 descreve os escores referentes aos itens dos Danos Psicológicos.

Tabela 32 - Itens dos Danos Psicológicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Mau-Humor	127	1,00	5,00	2,8346	1,15308
Tristeza	127	1,00	5,00	2,4016	1,13571
Sensação de vazio	127	1,00	5,00	2,2520	1,15448
Amargura	127	1,00	5,00	2,2283	1,13522
Perda da autoconfiança	127	1,00	5,00	2,1181	1,13119
Vontade de Desistir de Tudo	127	1,00	5,00	2,0630	1,22635
Solidão	127	1,00	5,00	1,9921	1,10192
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

A tabela demonstra que oscilaram entre 1 e 5 as respostas em todos os itens, com médias entre 1,99 e 2,83 e desvios-padrão entre 1,10 e 1,22 referente aos Danos Psicológicos. Com atenção para os itens 1 (Mau-Humor) e 2 (Tristeza), pois foram os que apresentaram maior Média entre os respondentes, estando numa faixa de risco moderado. Já nos demais aspectos ficaram com médias com faixas correspondentes a riscos baixos, o que representa algo bem positivo. Com destaque para a solidão que apresentou o menor risco. A Tabela 33 demonstra os itens que delineiam os Danos Sociais.

Tabela 33 - Itens dos Danos Sociais

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Impaciência com as pessoas em geral	127	1,00	5,00	2,4488	1,08166
Conflitos nas relações familiares	127	1,00	5,00	2,3465	1,06442
Vontade de ficar sozinho	127	1,00	5,00	2,2992	1,24285
Dificuldades nas relações fora do trabalho	127	1,00	5,00	2,2126	1,17264
Agressividade com os outros	127	1,00	5,00	2,1732	1,01649
Insensibilidade em relação aos colegas	127	1,00	5,00	2,1024	1,02225
Dificuldade com os amigos	127	1,00	5,00	1,9843	,99191
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Com relação aos itens dos Danos Sociais, percebe-se que não muitos diferente de outros grupos houve respostas de 1 a 5, causando médias de 1,98 a 2,44 e desvios-padrão entre 0,99 e 1,24. Em análises as médias entre os respondentes, não há que se falar em riscos altos, apenas moderados nos dois primeiros itens e baixos nos demais. O item 1 (impaciência com as pessoas em geral) foi o que apresentou a maior média, isto demonstra que há uma dificuldade de relacionamento entre o policial e a sociedade, que pode estar presente tanto no ambiente de trabalho quanto na vida particular. O item de menor risco se refere ao relacionamento com os amigos, o que reflete que não há dificuldades nesse convívio. A tabela a seguir demonstra os itens que delineiam os Danos Físicos.

Tabela 34 - Itens dos Danos Físicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Alterações no sono	127	1,00	5,00	3,6220	1,24677
Dores nas costas	127	1,00	5,00	3,4331	1,17237
Dores nas pernas	127	1,00	5,00	3,2283	1,17641
Dores no corpo	127	1,00	5,00	3,1654	1,08206
Dor de cabeça	127	1,00	5,00	2,9685	1,16112
Dores no braço	127	1,00	5,00	2,8661	1,13643
Alterações no apetite	127	1,00	5,00	2,6614	1,20331
Distúrbios digestivos	127	1,00	5,00	2,5354	1,19387
Distúrbios Circulatorios	127	1,00	5,00	2,5276	1,28993
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Houve respondentes que atribuíram escores entre 1 e 5 em todos os itens, no entanto há que se levar em consideração que as médias nos itens ficaram entre 2,52 e 3,62 e desvios-padrão entre 1,08 e 1,28. Essas médias demonstram que as respostas tiveram em sua maioria patamares moderados a elevados, o que representa uma atenção especial, pois escores nestas categorias demonstram desde riscos médios a altos no tocante aos danos físicos. Demonstrativo capaz de dizer que os problemas com relação ao sono, dores nas costas, nas pernas, no corpo, na cabeça e no braço são aqueles que os policiais mais se queixaram. Já com relação aos demais itens houve queixa só que em menor escala, com destaque para os distúrbios circulatórios que apresentou menor risco.

Por intermédio da tabela adiante é possível verificar se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação ao fator Danos Psicológicos constante nesta Escala. Em que é considerado nível de significância os valores compreendidos até 0,05 ou 5%.

Tabela 35 - ANOVA Danos Psicológicos

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,412
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,799
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,234
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,445
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,145
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,838
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,821
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,331
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,166
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,179
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Conforme a Tabela 35 de análise de variância, os dados não demonstram nenhuma significância, o que aponta que qualquer que seja o nível desses grupos referente ao fator Danos Físicos, a média de seus escores não destoam entre si, não tendo elementos suficientes para dizer que são diferentes, gerando uma similaridade nos grupos. A tabela 36 demonstra se há nível de significância entres esses grupos e o fator Danos Sociais.

Tabela 36 - ANOVA Danos Sociais

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,948
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,422
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,400
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,923
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,876
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,776
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,488
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,366
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,295
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,216
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Não há níveis considerados de significância entre os participantes para a pesquisa no tocante ao fator Danos Sociais. A tabela adiante identifica se há nível de significância entre esses grupos e o fator Danos Físicos.

Tabela 37 - ANOVA Danos Físicos

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,818
	Dentro de Grupos	
	Total	

Sexo	Entre Grupos	,923
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,643
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,605
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,844
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,592
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,475
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,187
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,488
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,191
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Conforme a Tabela 37, não foi apontado níveis considerados de significância para pesquisa entre os participantes, por meio da análise de variância entre os grupos citados. O que mais uma vez aponta a similaridade do grupo respondente no tocante ao fator Danos Físicos.

Após a apresentação dos resultados quantitativos de forma descritiva, passa-se a seguir, à análise dos dados qualitativos dos participantes da pesquisa à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Nessa etapa, foi dada a oportunidade para que esses sujeitos verbalizassem suas expectativas e frustrações quanto aos itens respondidos (perguntas fechadas), as principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como lidar com elas.

5.2 A voz dos policiais respondentes do 6º Batalhão

Os participantes da pesquisa foram submetidos a aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART (ANEXO 2), por meio das perguntas abertas, propiciando a formulação de dados qualitativos que foram organizados em categorias. Os resultados estão ilustrados nos moldes da metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2011).

As falas dos sujeitos são importantes para auxiliar na concretização do objetivo de mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º BPM, quanto aos

aspectos da organização prescrita do trabalho, estilo de gestão, riscos de sofrimento patológico e danos físicos, psicológicos e sociais dos participantes. A tabela a seguir demonstra quais as palavras ocorreram com maior frequência nessas falas, utilizando-se o *software* NVivo, o qual auxilia na pesquisa com métodos qualitativos.

Tabela 38 - Frequência das palavras nas falas dos respondentes

Palavra	Extensão	Contagem	Percentual ponderado (%)
Falta	5	50	002
Trabalho	8	23	001
Serviço	7	16	001
Fazer	5	13	001
Equipamentos	12	11	000
Melhor	6	11	000
Muito	5	11	000
Procuo	7	10	000
Relação	7	10	000
Veze	5	10	000
Efetivo	7	8	000
Problemas	9	8	000
Sempre	6	8	000
Dificuldades	12	7	000
Escala	6	7	000
Instituição	11	7	000
Material	8	7	000
Adequados	9	6	000
Desvalorização	14	6	000
Forma	5	6	000
Operacional	11	6	000
Possível	8	6	000
Recursos	8	6	000
Segurança	9	6	000

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Na Tabela 38, foram selecionadas as palavras com maior frequência nas falas dos participantes, com repetições entre 6 (seis) e 50 (cinquenta) vezes. A palavra “falta” aconteceu 50 (cinquenta) vezes, o que destaca as constantes reclamações que se associam com outras palavras que ocorreram com bastante frequência, a exemplo: falta efetivo, falta equipamentos, falta material, falta recursos, dentre outras. Comentários sobre as palavras “trabalho” e “serviço” também aparecem com bastante frequência 23 (vinte e três) e 16 (dezesesseis) vezes respectivamente, as quais são associadas com as palavras muito, escala, dificuldades, problemas. A palavra “desvalorização” aparece moderadamente 6 (seis vezes), o que demonstra

que os participantes também reclamam deste ponto. Associações essas que serão melhor visualizadas por meio das categorias elencadas.

Coma a análise de conteúdo construiu-se cinco categorias a posteriori: Desvalorização do Trabalho; Necessidade de espaço de fala sobre o que pensam e sentem; Dificuldades no trabalho; Os problemas da legislação; e Como lidam com os problemas. Na sequência, todas serão apresentadas, seguidas de sua referida descrição, verbalização e temas recorrentes nas respostas, de acordo com o Quadro 5.

Quadro 5 – Categorias de análise segundo os dados qualitativos da pesquisa

CATEGORIA 1: Desvalorização do Trabalho	
DESCRIÇÃO	Relatam que a atividade operacional é desvalorizada na Organização e também pela sociedade. O tratamento é diferenciado entre Praças e Oficiais. Há dificuldades em expressarem suas ideias no trabalho.
VERBALIZAÇÃO	<i>“A desvalorização do policiamento operacional para com o comando. Apesar de ser a atividade fim da PM...”</i> ; <i>“...espero que dentre esses itens alguma coisa possa ser feita em prol de melhoras...”</i> ; <i>“...a ideia de que oficiais são competentes e as praças, são uns frustrados e acomodados”</i> ; <i>“...somos pouco valorizados pela sociedade...”</i> ; <i>“...Críticas injustas por parte da população e principalmente da imprensa”</i> ; <i>“...Falta de incentivo a promoções e incentivos na carreira”</i> ; <i>“Não há democracia no militarismo, ver algumas injustiças com colegas...”</i> ; <i>“Dificuldade em expressar as próprias ideias”</i> .
TEMAS	Desvalorização, precariedades, falta de incentivos e injustiças.
CATEGORIA 2: Necessidade de espaço de fala sobre o que pensam e sentem	
DESCRIÇÃO	Ressaltam sobre a importância do tipo de avaliação psicossocial aplicada via PROART. Acreditam que possa haver melhoras tanto para a Corporação quanto para o policial militar. Desejam que de fato os resultados possam chegar ao conhecimento dos gestores.
VERBALIZAÇÃO	<i>“...seria importante o conhecimento dos seus resultados pela cúpula da Corporação”</i> ; <i>“Este questionário é interessante pois nos dá a oportunidade de relatar dificuldades enfrentadas no serviço...”</i> ; <i>“Espero que tenha fundamento e traga alguma coisa de bom para a corporação”</i> ; <i>“...contribuir com a corporação militar. Bem como o bem-estar do agente de Segurança Pública”</i> ; <i>“...dentre esses itens alguma coisa possa ser feita em prol de melhoras...”</i> ; <i>“...estava precisando se avaliar o que a corporação pensa e sente”</i> ; <i>“Espera-se que algo possa, de efetivo, ser praticado...”</i> .
TEMAS	Avaliação, conhecimento dos problemas, melhoras.
CATEGORIA 3: Dificuldades no trabalho	
DESCRIÇÃO	Mencionam que a jornada de trabalho é excessiva, que o efetivo é pouco e que faltam materiais para o trabalho. Ressaltam sobre ausência de cursos que ofereçam qualificação e sobre a falta de viaturas e fardamentos. Destacam que a folga é reduzida e com isso não dá para descansar, motivo que provoca cansaço e sono. Ainda reclamam do calor e alegam que a atividade é insalubre.
VERBALIZAÇÃO	<i>“Jornada de trabalho excessiva em relação à atividade exercida”</i> ; <i>“...a precariedade de condições de trabalho, falta de ferramentas adequadas e suficiente para realizar as atividades policiais...”</i> <i>“Carência de efetivo, recursos materiais e capacitação profissional do efetivo”</i> ; <i>“Escala de trabalho desgastante”</i> ; <i>“...sem a possibilidade de participação nas decisões organizacionais”</i> ; <i>“...falta de equipamentos adequados no quesito fardamento, aula de tiro, imobilizações táticas, curso spark e etc. A outra grande dificuldade é a folga reduzida e insuficiente para o descanso e lazer”</i> ; <i>“Sobrecarga de trabalho...”</i> ; <i>“Qualificação, me sinto despreparado para realizar algumas atividades da função, deveríamos ter cursos de qualificação”</i> ; <i>“...E a falta de estrutura com relação a viaturas, armamentos e cursos que poderiam ser ministrados com mais frequência. Ex: (aula de tiro)”</i> ;

	<i>“Cansaço, sono...”</i> ; <i>“...A insalubridade que prejudica a saúde, problema com o sono”</i> <i>“Devido ao calor...”</i> .
TEMAS	Jornada de trabalho excessiva, insalubridade, falta de equipamentos, viaturas e cursos de qualificação.
CATEGORIA 4: Os problemas da legislação	
DESCRIÇÃO	Enfatizam que a legislação é problemática, pois não é rigorosa com o infrator, situação essa que gera a soltura de muito presos. Decorrente disso, o infrator volta a cometer o crime e a culpa só cai na PM. Alertam que falta apoio da justiça e ainda que não há parcerias com os demais órgãos de segurança. O trabalho dos PMs (do operacional) é um recomeçar todos os dias, com pouca ou nenhuma continuidade.
VERBALIZAÇÃO	<i>“...legislação que defende o infrator e as disparidades na mesma legislação que trata o policial como bandido”</i> ; <i>“Me sinto muito injustiçado na minha carreira militar e isso me desmotiva muito”</i> ; <i>“O prende e solta. E a culpa só cai na PM”</i> ; <i>“...falta de suporte e apoio por parte da justiça”</i> ; <i>“...falta de parcerias com órgãos ligados a segurança...”</i> .
TEMAS	Falta de rigidez nas leis, a carga sobressai na PM, falta de parcerias.
CATEGORIA 5: Como lidam com os problemas	
DESCRIÇÃO	Percebe-se a inexistência de sofrimento criativo. Há falta de ação. Aceitam a situação como é, acreditam num ser supremo que os ajudará, esperam a aposentadoria e valorizam a convivência familiar. Afirmam fazer uso de medicamentos e preferem a estratégia do silêncio.
VERBALIZAÇÃO	<i>“Empenhando as equipes com objetividade, recomendando o uso de meios disponíveis...”</i> ; <i>“Esperança da aposentadoria”</i> ; <i>“Ser tolerante e paciente...”</i> ; <i>“...a gente se vira como pode”</i> <i>“...Deus sempre a frente, e assim vou levando a vida, resta saber até quando...”</i> ; <i>“...recuar para não ter problemas”</i> ; <i>“É simples e só ficar calado para não ser punido”</i> ; <i>“Buscando ajuda espiritual”</i> ; <i>“continuar os trabalhos na esperança de que haverá mais concurso...”</i> ; <i>“Paciência”</i> ; <i>“Tento me retrair”</i> ; <i>“Muito difícil trabalhar com todas essas dificuldades, às vezes trabalhamos no limite do limite”</i> ; <i>“Faço uso de medicamento...”</i> ; <i>“Convívio com a família. – Pescar. – Beber”</i> ; <i>“...só tenho a agradecer a Deus por tudo...”</i> ; <i>“Peço a Deus paciência e saúde”</i> ; <i>“Engolindo seco! E clamando a Deus para ter dó”</i> ; <i>“A família e principalmente Deus é o meu amparo”</i> ; <i>“...seria bom que todos lembrassem do Deus vivo e obedecessem a ele...”</i> ; <i>“...com fé em Deus aposentar...”</i> .
TEMAS	Aposentadoria, tolerância, paciência, ajuda espiritual, família e medicamento.

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Identificadas as cinco categorias de análise de conteúdo, somadas aos dados quantitativos do tópico anterior, o capítulo a seguir busca fazer a discussão destes resultados a luz da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho.

6 DISCUSSÕES

Neste capítulo são apresentadas as discussões dos resultados quanto às variáveis quantitativas e qualitativas organizados no capítulo anterior. Para isso, serão discutidas em consonância com os objetivos propostos neste estudo, a saber: a) investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM; b) avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM; c) identificar os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho dos policiais militares do 6º BPM; e d) contrastar as disfunções físicas, psicológicas e sociais vividas pelos policiais militares do 6º BPM.

Importante salientar que há uma predominância entre os respondentes do sexo masculino nesse estudo, isso ocorre, porque nos concursos públicos de ingresso na Polícia Militar do Estado do Tocantins são reservadas 90% das vagas para os homens e as 10% restantes para as mulheres. E ainda tendo como maioria da tropa as praças, que no caso dos respondentes equivalem a 89% do Batalhão em questão, pois a maior parte das vagas também são reservadas para esta classe. Por isso, se justifica o número menor de oficiais.

A faixa etária da maioria dos respondentes está entre 31 e 40 anos (43,31%), por seguinte, acima dos 40 anos (34,64%) e a menor parcela com menos de 30 anos (22,05%) de idade, perfazendo uma média de 36 anos de idade. E ainda 63,8% deles possuem mais de 10 anos de efetivo serviço na Corporação. Apesar do Estado do Tocantins ser um considerado novo, pois tem um pouco mais de 27 anos de existência, percebe-se uma polícia adulta e experiente, tal como observaram Fonseca; Silva e Silva (2014) em seus estudos com policiais militares do Distrito Federal, verificou-se que a média de idades deles era de 40 anos e média de serviço na instituição de 18 anos.

Ademais, 80% dos participantes só estão a menos de 5 (cinco) anos no cargo, tendo em vista que ocorreram promoções no final do ano de 2015 e os mesmos consideram que o cargo está relacionado ao seu atual posto (oficiais) ou graduação (praças). E ainda pelo fato de inclusões de novos soldados no ano de 2014.

6.1 Aspectos da Organização do trabalho

Conforme Damaso et al. (2014), esses aspectos estão delineados sob a ótica da Organização Prescrita do Trabalho, na qual estabelece como se dá as tarefas, atinentes as normas, regras e controles do trabalho, inclusive como é a hierarquia da organização. Tais

aspectos podem ser verificados por meio de aplicação do PROART nos itens referente à Escala de Organização do Trabalho – EOT, a qual para Facas (2013, p. 121):

objetiva apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecida para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho.

Conforme Facas (2013) esta escala está composta por 19 itens, os quais foram formulados positivos, pois quanto maior o seu escores (entre 1 e 5) menores serão os riscos psicossociais. Na validação do instrumento PROART, Facas et al. (2015) dividiram em dois fatores esta Escala: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho, nas quais foram estabelecidos cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor, o qual vai se encaixar em determinada faixa de riscos psicossociais.

A pesquisa do PROART sobre estes aspectos mostrou que a Divisão das Tarefas (2,52 – risco médio) possui uma média menor em comparação a Divisão Social do Trabalho (3,06 – risco médio) entre os participantes, o que denota que aquela é um pouco mais crítica e apresenta maiores riscos psicossociais que esta. Nos estudos de pesquisadores, que também utilizaram o PROART, verificou-se a mesma situação com os bombeiros militares do Distrito Federal (CAMPOS et al., 2014), policiais militares do Distrito Federal (FONSECA; SILVA; SILVA, 2014), bem como com os servidores técnicos administrativos do Instituto Federal do Tocantins – IFTO, campus de Palmas (FREITAS, 2015).

Dessa maneira a Divisão das Tarefas (2,52) como se mostrou nos participantes, apesar de ser considerada moderada está bem próximo dos níveis de riscos altos (de 1 a 2,29), apresentando risco maior que os demais públicos citados. Isso demonstra, que essas categorias em comparação aos policiais militares respondentes do 6º Batalhão apresentam uma situação mais confortável no tocante à Organização do Trabalho. Exceto os policiais militares do Distrito Federal, os quais possuem um risco maior na Divisão Social do Trabalho (2,87) em relação aos policiais desta pesquisa.

Os resultados desta pesquisa mostram que tanto a Divisão das Tarefas quanto a Divisão Social do Trabalho apresentam riscos moderados (55% e 81,1% respectivamente), isso traduz que nesta instituição há relevantes problemas nos prazos, nas condições para execução das tarefas, na comunicação com os chefes, flexibilidade, autonomia e na definição da função. Problemática que precisa ser resolvida a curto e médio prazo pela Organização.

A relação entre trabalho e saúde é de grande importância para a psicodinâmica do trabalho. Dejours (1986) destaca que não é o trabalho por si só que causa problemas, mas o tipo de trabalho, condição esta que precisa ser bem definida na Corporação. As relações sociais dentro da empresa podem gerar sofrimento e conseqüentemente adoecimentos.

Dejours (1986) demonstra que a Organização do Trabalho é formada por divisão de tarefas (atividades prescritas) e pela divisão dos homens (as pessoas são divididas a níveis de conjunto). E ainda as condições do trabalho englobam aspectos físicos, químicos e até biológicos no trabalho. O mesmo autor ainda destaca que é em decorrência dessas divisões que acontece o sofrimento mental do trabalhador.

Ademais, o trabalhador tem que ser um protagonista no seu trabalho, inclusive para resolução de problemas. Isso faz com que o policial tenha mais comprometimento, bem como esteja mais interessado em estar preparado para inúmeras situações do seu serviço. Mas para isso, a Organização deve propiciar a valorização do trabalhador e do local de trabalho, até para não provocar adoecimentos aos seus profissionais (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2000). Neste mesmo raciocínio Merlo; Bottega e Perez (2014) ressaltam que o ambiente de trabalho não deve propiciar qualquer tipo de adoecimento ao trabalhador, muito menos a morte.

É de suma relevância destacar que os itens da divisão de tarefas que mais chamaram a atenção no tocante à média dos respondentes foi a reclamação que o número de trabalhadores do 6º BPM não é suficiente para execução das tarefas e o fato dos recursos de trabalho também serem escassos. Diante disso, extrai-se que os prazos estão sendo curtos para o desenvolvimento da tarefa, principalmente pelo fato do efetivo estar reduzido, isso faz com que os policiais militares, por exemplo, tenham que desempenhar de forma ágil o registro de uma ocorrência para ficar logo disponível para serem empenhados novamente.

Ainda em comparação aos técnicos administrativos do IFTO de Palmas-TO, bombeiros militares e policiais militares do Distrito Federal, conforme estudos de Freitas (2015), Campos et al. (2014) e Fonseca; Silva e Silva (2014) respectivamente, as queixas de lá também se destacam sobre a falta de recursos humanos.

No entanto, na PM do Distrito Federal, os questionamentos sobre a falta de materiais são maiores que a falta de recursos humanos. Ao contrário desta pesquisa, em que a reclamação ocorre com maior intensidade referente à falta de efetivo, da mesma forma como ocorre com os técnicos do IFTO e bombeiros do Distrito Federal.

Para confirmar a insatisfação dos respondentes com a Divisão das Tarefas foi elencada a Categoria 3: Dificuldades no trabalho, na qual criticam a jornada excessiva de trabalho, a falta de recursos materiais e humanos. Diante disso, o questionamento por parte das folgas serem

reduzidas, impossibilitando que haja descanso, motivo que desencadeiam sofrimentos patogênicos, entre eles: cansaço e ainda alterações no sono, os quais foram avaliados nos aspectos associados a esses sofrimentos. Essa categoria se confirma quando Campos et al. (2014) explicam que as alterações de sono nos bombeiros militares do Distrito Federal podem estar relacionadas com a escala de serviço que pode chegar a vinte e quatro horas ininterruptas de trabalho por setenta e duas horas de descanso.

Conforme Damaso et al. (2014), ainda no tocante às condições de trabalho, na pesquisa com policiais civis do Distrito Federal também se verificou a predominância do baixo número de efetivo e da precariedade na execução das tarefas. Nos ideais de Mattos (2013), em uma organização pública que tenha problemas com número reduzido de profissionais para atendimento da demanda, isso acaba sobrecarregando os demais profissionais, os quais precisam se desdobrar para suprir o baixo efetivo, provocando fonte de sofrimento e adoecimento.

Ainda referente à falta de recursos materiais ou propriamente equipamentos para o desempenho do trabalho, isso é bastante comum no serviço público dadas as peculiaridades para aquisição desses materiais, a exemplo: licitação. Castro (2010) em seu estudo com guarda municipais, deixa claro como se dá esse processo demorado de aquisição ou reposição de materiais. Isso acaba interferindo no serviço prestado. Baierle (2007) acrescenta que em muitos casos há até a compra prevista, no entanto falta a verba para a manutenção dos equipamentos, circunstâncias que faz com que os servidores trabalhem em condições precárias ou com matérias defasados ou inadequados.

Já para a Divisão Social do Trabalho, o item com maior risco para os participantes é o que se refere à participação dos trabalhadores nas decisões sobre o trabalho, no entanto a média de todos os itens estão em patamares de riscos moderados, o que causa um estado de alerta que precisa ser resolvido a curto e médio prazo. Em virtude do item mais problemático, há uma necessidade de propiciar ao trabalhador a possibilidade de participarem das decisões.

Nos estudos de Campos et al. (2014) demonstram que ainda nesse fator, os bombeiros militares do Distrito Federal apresentam maiores riscos na falta de flexibilidade das normas e de autonomia e ainda na participação dos funcionários nas decisões. O que se assemelha com os resultados desta pesquisa e com os resultados da pesquisa com os policiais militares do Distrito Federal propostos por Fonseca; Silva e Silva (2014) e com os técnicos administrativos do IFTO de Freitas (2015).

Com ênfase nas questões abertas pela análise de conteúdo foi definida a categoria 1 - Desvalorização do Trabalho, na qual os respondentes ressaltam que a atividade policial tem

sido desvalorizada pela própria Corporação e pela sociedade. Ainda, relatam que há dificuldade para expressão das ideias e existe tratamento diferenciado entre as Praças e os Oficiais, bem como algumas injustiças. Estas situações colaboram para que exista um sofrimento ético, uma vez que os policiais passam a trabalhar contrariando seus princípios. Esta situação na organização do trabalho precisa ser revista, visto que na Divisão Social do Trabalho há necessidade que haja valorização do trabalhado, oportunidade de decisão e ainda que haja senso de justiça para com todos os trabalhadores.

Campos et al. (2014) e Fonseca; Silva e Silva (2014) confirmam que isso também ocorre respectivamente com os bombeiros militares e policiais militares do Distrito Federal, os quais se queixam sobre a desvalorização do trabalho pela própria organização a que pertencem e ainda pela falta de liberdade de expressão no ambiente de trabalho.

Destaca-se que o sofrimento ético trata-se de uma vivência de sofrimento no âmbito do trabalho experimentada por trabalhadores que se submetem ou participam de situações que não concordam e assim, acabam agindo de forma contrária aos seus ideais. Portanto, ocorre quando não conseguem rebater aquilo que consideram reprovável e se comportam contra seus princípios morais (VASCONCELOS, 2013).

Por fim, e do ponto de vista da análise de variância (quais grupos demográficos são mais críticos, estatisticamente relevante), tem-se uma tendência entre os respondentes que pessoas casadas ou com união estável e Praças avaliam a Organização do Trabalho no tocante à Divisão Social do Trabalho como mais crítica. Nos estudos de Campos et al. (2014) com os bombeiros militares do Distrito Federal, também se verificou que as Praças são mais críticas quanto ao estilo na Divisão Social do Trabalho. Diferentemente, na pesquisa de Freitas (2015), com aplicação do PROART junto aos servidores técnicos do IFTO, campus Palmas, foi verificado que os separados/divorciados apresentam níveis de risco maior na Divisão Social do Trabalho em relação aos casados/união estável.

6.2 Aspectos do Estilo de Gestão

Conforme Facas et al. (2015) a Escala Estilo de Gestão está composta por 22 itens com escores entre 1 e 5 e houve a aglutinação de fatores, os quatro existentes passaram a ser dois: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo, nos quais foram estabelecidos cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor e qual vai se encaixar em determinada faixa

de riscos psicossociais. E quanto maior a média dos escores maior será a predominância do estilo.

Dessa maneira a Escala demonstra o quanto que um determinado estilo de gestão de uma Organização pode influenciar categoricamente nos riscos psicossociais de seus trabalhadores.

O Estilo Gerencialista se caracteriza pela centralização das decisões no gestor, burocracia forte, além de regras, sistema disciplinar e controle de trabalho rígidos. Já o Estilo Coletivo se caracteriza por um bom relacionamento entre os membros, valorização em vários aspectos ao trabalhador, favorecendo interação profissional e bem-estar entre os trabalhadores, bem como se há flexibilidades (FACAS et al., 2015).

Pelos resultados desta pesquisa, sobre o Estilo de Gestão, há uma leve prevalência do Estilo Gerencialista - mas ele "coexiste" com o Coletivo. As características mais marcantes daquele estilo são a Hierarquia, Controle do Trabalho e as regras da Organização, as quais são bem rígidas. Tal situação se difere na realidade dos policiais civis do Distrito Federal, onde o Estilo Coletivista prevalece em relação ao Estilo Gerencialista, “com dificuldade de se estabelecer espaço de discussão e falta de reconhecimento no trabalho” (DAMASO et al., 2014, p. 31).

De acordo com Dejours (1992, p. 52), “[...] quanto mais a organização é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo”. Apesar dessa dificuldade de mudança, devido as peculiaridades do serviço policial militar, necessário se faz a criação de espaços de discussão, para dar vazão a inteligência prática, cooperação e reconhecimento no trabalho dos policiais militares. Tal prática, intitulada de Clínica do Trabalho, já foi colocada em ação com diversas categorias profissionais, tais como bancários, professores, catadores de materiais recicláveis, taquígrafos, pilotos de helicóptero, trabalhadores de hospital psiquiátrico, guardas metropolitanos, dentre outros (GHIZONI; MENDES, 2014a).

Destaca-se que estas práticas interventivas tendem a promover o estabelecimento de confiança entre os participantes, criar espaços de expressão, reflexões e busca por soluções (GIONGO, MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Um trabalho rigidamente normatizado dificulta a inovação e a criatividade do trabalhador, desencadeando uma série de sofrimentos. Campos et al. (2014) destacam em sua pesquisa com os bombeiros militares que o sistema nesta corporação é considerado rígido, tendo em vista, principalmente os aspectos da hierarquia.

Para o Estilo Coletivo a característica com destaque é a referente ao compromisso dos policiais para com o serviço, mesmo sem o devido reconhecimento. Tal situação também ocorreu com os bombeiros do Distrito Federal (CAMPOS et al., 2014). Segundo Damaso et al. (2014), o coletivo de trabalho para a psicodinâmica está relacionado com a diversidade de um grupo, onde os trabalhadores seguem o trabalho prescrito de forma diferente, no entanto inovando com sua criatividade. Assim, o diferencial está justamente nessa potencialidade do trabalhador e nas suas práticas individuais de realizar o trabalho. Daí a importância do estilo coletivo prevalecer, o que propiciará um bem estar ao profissional e seu devido reconhecimento.

Conforme Dejours (2009), mesmo diante das dificuldades as pessoas se empenham no trabalho com energia, esperando alguma forma de retribuição, entre elas: o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido. Ainda o autor, por meio desse reconhecimento é possível transformar o sofrimento em prazer. O que para Dejours (1992), isso ocorrerá à medida que se diminua a distância entre o trabalho real do trabalho e o trabalho prescrito. Tal como se observou no estudo de Ghizoni e Mendes (2014b) com catadores de materiais recicláveis, uma construção de novas regras tanto para convivência como para o trabalho. Esta autora observou sofrimento criativo nestes trabalhadores, buscaram agir para modificar a realidade organizacional, fato não observado entre os participantes do 6º Batalhão.

Do ponto de vista da análise da variância, verifica-se entre os respondentes menos características do estilo coletivo nas Praças e nas Pessoas com Ensino Superior Incompleto. Não havendo níveis de significância no Estilo de Gestão, levando em consideração o patamar aceitável de até 5%. De mesma maneira as Praças do Corpo de Bombeiros Militares do Distrito Federal também apresentam menos predominância do Estilo Coletivo (CAMPOS et al., 2014).

Isso demonstra que o convívio entre as praças não é tão harmonioso como ocorre entre os oficiais, além do que o serviço daquelas não há muita flexibilidade ao contrário destes que desempenham em sua maioria a função de chefes. Ademais, as praças se consideram a classe menos valorizada no âmbito da 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. Campos et al. (2014) explica que isso ocorre tendo em vista a diferença que existe entre os Oficiais e Praças, uma vez que aqueles são gestores e possuem uma tendência de avaliarem positivamente a Instituição quanto ao estilo de gestão.

Como mencionado, as pessoas com ensino superior incompleto em comparação aos outros respondentes com níveis de escolaridade diverso se mostram menos adeptas ao estilo coletivista, não sendo possível fazer comparativos com outras pesquisas neste aspecto, tendo em vista que os estudos que utilizaram o PROART ainda são poucos e não foi verificado neles qualquer análise neste sentido.

6.3 Aspectos do Sofrimento Patogênico no Trabalho

Conforme Facas (2013, fls. 128):

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) surgiu a partir de modificações realizadas no Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), validado por Mendes e Araújo (2012) e apresentado anteriormente. As adaptações foram feitas com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura da escala aos conceitos teóricos pertinentes - neste caso, o Sofrimento Patogênico. Seus itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado.

Segundo Facas et al. (2015), esta escala está composta por 28 itens com escores entre 1 e 5 e houve proposição de novos fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento, nos quais foram estabelecidos parâmetros de avaliação de quanto maior a média dos escores maior será o risco.

Através do PROART, verificou-se que referente à Falta de Sentido do Trabalho, a média dos riscos foi baixa, o que demonstra que, de um modo geral, os respondentes acham sua função relevante, gostam do que fazem e se identificam com a atividade, o que remete a prazer no trabalho. No entanto, apresentou riscos moderados em dois itens que se referem à inutilidade e desmotivação no serviço, causando certa divergência com a informação anterior. Pois inutilidade e desmotivação são fatores de sofrimento no trabalho. Destaca-se que na pesquisa com os policiais civis do Distrito Federal foram apresentados dados alarmantes no tocante a esse fator (DAMASO et al., 2014). Tal como Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) observaram na revisão sistemática de literatura com o descritor "psicodinâmica do trabalho".

O sofrimento no trabalho pode acontecer de diversas maneiras, dentre elas: a desestruturação do coletivo, ou seja, quebra das relações interpessoais. Isso se dá quando o trabalhador se vê sozinho na realização do trabalho real que muitas vezes é bem diferente do prescrito e torna-se complicado realizá-lo corretamente. Além disso, o trabalho repetitivo causa sofrimento, uma vez que não propicia esforço criativo para o profissional (DAMASO et al., 2014).

Sobre o Sofrimento Patogênico dos policiais militares participantes do 6º BPM, o que aparece mais crítico é o Esgotamento Mental. Condição esta que deve ser revista o quanto antes pela Unidade Policial Militar. Tendo como características mais marcantes, o poder da influência política no ambiente de trabalho e o fato de considerar o trabalho desgastante, cansativo e que causa sobrecarga. Para Campos et al. (2014, p. 17) “a intensificação da frequência de sentimentos como indignidade, desqualificação, inutilidade, insegurança, esgotamento

emocional, falta de reconhecimento e angústia, aumenta a probabilidade de aparecer o sofrimento patogênico”.

Não diferente deste resultado, os bombeiros militares do Distrito Federal também apresentaram com fator de maior risco nesta Escala o de Esgotamento Mental, inclusive com maior gravidade nos mesmos itens citados. Apesar de também demonstrarem que estão satisfeitos com seu tipo de trabalho, uma vez que no tocante à Falta de Sentido no Trabalho, as médias dos respondentes apresentaram níveis de risco baixo (CAMPOS et al., 2014). Freitas (2015) também demonstra nos servidores técnicos do IFTO, o Esgotamento Mental prevalece em relação aos demais riscos de sofrimento patogênicos.

Moraes (2013, p. 417) explica que o “sofrimento passa a ser considerado patogênico quando se esgotam os recursos defensivos, permanecendo a vivência prolongada de fracasso, que desencadeia o adoecimento”.

Referente a análise de conteúdo foi criada a Categoria 2 - necessidade de espaço de fala sobre o que pensam e sentem, na qual os policiais ressaltam sobre a importância do tipo de avaliação psicossocial aplicada via PROART. Acreditam que possa haver melhoras tanto para a Corporação quanto para o policial militar. Desejam que de fato os resultados possam chegar ao conhecimento dos gestores.

Uma das formas de atender esses questionamentos e de amenizar esses riscos psicossociais atinentes ao sofrimento patogênico é que se viabilize uma Clínica Psicodinâmica do Trabalho (GHIZONI; MENDES, 2014a; GHIZONI; MENDES, 2014b), visando proporcionar um espaço que se escute os policiais para que haja a diminuição dos riscos psicossociais. Por meio dessa avaliação será possível verificar os problemas e possibilitar melhoras. Conforme Dejours (1992), quando há liberdade de expressão quanto aos sentimentos, bem como no tocante às contradições do contexto do trabalho, isto propicia a criação de espaços de discussão favorecendo que haja prazer no trabalho.

Vale ressaltar que a Secretaria Nacional de Segurança (SENASP) instituiu a Política de Valorização Profissional e no ano de 2008 implantou o Projeto Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública em todo o país. Conforme Damaso et al. (2014, p. 11):

Esse projeto visa planejar, implementar, monitorar e avaliar políticas que tenham por objeto a promoção da qualidade de vida dos servidores da Segurança Pública para a promoção de saúde, segurança, atendimento às necessidades físicas, promoção da autoestima e do desenvolvimento das capacidades pessoais e profissionais, criação de oportunidades de lazer, esporte e cultura e valorização do relacionamento das instituições com os servidores. A SENASP editou a Instrução Normativa nº 01 de 26 de fevereiro de 2010, que trata da instituição do Projeto Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública e a de Agentes Penitenciários.

Diante do referido projeto, verifica-se uma preocupação a nível nacional com os profissionais de segurança pública, pois disponibiliza recursos para melhoria da qualidade de vida desses trabalhadores.

Ademais, um dos fatores que se destacou nos aspectos do sofrimento patogênico, é o fato do reconhecimento mútuo entre os colegas, o que contribui consideravelmente para um bom convívio entre eles. Isso se corrobora com a pesquisa de Fonseca; Silva e Silva (2014), na qual se verifica que os policiais militares do Distrito Federal apresentam um bom relacionamento e aceitação por parte dos colegas de trabalho.

Há de se ressaltar que no tocante à Falta de Sentido do Trabalho foi traçada a Categoria 4 - Os problemas da legislação, na qual os participantes enfatizam que a legislação não é rigorosa com o infrator, situação essa que gera a soltura de muitos presos. Decorrente disso, o infrator volta a cometer o crime e a culpa recai na PM. Alertam que falta apoio da justiça e ainda que não há parcerias com os demais órgãos de segurança. O trabalho dos PMs (do operacional) se assemelha ao Mito de Sísifo, pois é um recomeçar todos os dias, com pouca ou nenhuma continuidade. Tais características demonstram que os trabalhadores estão se sentindo inúteis no trabalho, considerando suas atividades improdutivas e sem sentido.

Segundo Magnus (2009) o Mito de Sísifo (personagem da mitologia grega) faz uma metáfora entre a vida contemporânea e o trabalhador, o qual desenvolve as mesmas tarefas em seu cotidiano, tornando-se trágico quando as desenvolve de forma consciente. Reconhecendo a falta de sentido em sua atividade, mesmo assim continuam a desempenhá-las. Magnus (2009) percebeu o Mito de Sísifo se repetindo entre os trabalhadores de um hospital psiquiátrico, que atuavam com usuários de crack. Semelhante movimento se observa entre os policiais do 6º Batalhão, uma repetição no seu fazer, não mais carregar uma pedra morro acima pela eternidade, como fez Sísifo, mas sim, prender meliantes e os ver soltos pouco tempo depois.

Do ponto de vista estatístico, por intermédio da análise de variância, a percepção entre os participantes sobre os indicadores de sofrimento em todos os fatores aparece mais forte para homens do que para mulheres. Essa mesma percepção de que os riscos da escala do sofrimento patogênico ocorreram com maior intensidade no sexo masculino em comparação ao feminino também foi verificada com os servidores técnicos do IFTO (FREITAS, 2015) e com os bombeiros militares do Distrito Federal (CAMPOS et al., 2014).

O que traz uma relação com a virilidade, a qual independente de ser no âmbito de servidores técnicos ou policiais ou até bombeiros, os estudos relatam que os homens têm uma tendência natural a estarem mais expostos aos riscos patogênicos. Rego (2013) explica que referente à virilidade ainda há resquício primitivos sobre questão de gênero e sexualidade, em

que o homem saia para caçar, enquanto a mulher cuidava da prole. Tratando-se de uma expressão que traça uma estratégia defensiva de determinado grupo para lidar com as dificuldades do trabalho que os expõe a riscos (DEJOURS, 2007).

6.4 Aspectos dos Danos Físicos e Psicossociais

Por meio desta Escala é capaz de delinear possíveis disfunções físicas, psicológicas e sociais associadas ao trabalho. Ainda segundo Facas (2013, p. 131):

O primeiro fator é danos psicológicos, definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. [...] O segundo fator é danos sociais, definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. [...] O terceiro fator é danos físicos, que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos [...].

A escala está composta por 23 itens com escores entre 1 e 5 atinentes aos três fatores mencionados, nos quais foram elaborados parâmetros de avaliação de quanto maior a média dos escores maior será o risco psicossocial (FACAS et al., 2015).

Há um confronto entre os trabalhadores e sua organização de trabalho, tendo em vista o perfil do trabalho de ser um mediador entre o campo social e o inconsciente, podendo provocar saúde ou até mesmo adoecimento do profissional (GHIZONI; MENDES, 2014a).

Na pesquisa, verificou-se que entre os respondentes os danos físicos prevalecem sobre os demais. Sua média apresenta um valor de alerta, pois está bem próximo dos padrões de risco alto. Os danos mais constantes são aqueles que provocam dores em geral no corpo, bem como alterações no sono. A realidade dos bombeiros militares do Distrito Federal não é diferente, tendo em vista que os danos físicos apresentam maiores riscos que os demais danos dessa escala (CAMPOS et al., 2014).

Muitos são os fatores que podem colaborar para esses danos físicos, entre eles: excesso de equipamentos junto ao corpo do policial, policiamento a pé, questões posturais dentro das viaturas, dentre outros. Condições, que segundo Fonseca, Silva e Silva (2014) estão devidamente relacionados com as dores nas costas dos policiais (lombalgia).

Os plantões que os policiais respondentes tiram em serviços operacionais são de escalas de 12 horas (diurnas) por 24 horas (repouso) e 12 horas (noturnas) por 48 horas de repouso ou propriamente 24 horas de serviço por 48 horas de folga. Nessas escalas em que há atividade noturna, fazem com que o policial perca a noite de sono, provocando significativamente essas alterações no sono. Gaspar; Moreno e Menna-Barreto (1998) confirmam isso, ao dizerem que

o regime de plantão é uma das causas crônicas desse tipo de alteração. Da mesma forma Baierle (2007) demonstra que o trabalho desempenhado em forma de escalas provoca distúrbios físicos-biológicos, sociais e psicológicos.

Dentre os danos psicológicos os que se destacaram nos respondentes desta pesquisa são o mau humor e a tristeza. Segundo Campos et al. (2014) esses tipos de danos são decorrentes da falta de reconhecimento, fazendo com que o trabalho não tenha mais sentido, levando o trabalhador a uma descompensação psíquica ou somática, e conseqüentemente ao adoecimento.

A carga psicológica que o policial está inserido é tamanha devido ao seu tipo de atividade, a qual se demonstra muitas vezes como estressante, devido ao convívio no dia a dia com situações de violência e até mesmo morte. Dantas et al. (2010) falam que o estresse é uma das doenças mais comuns para o policial militar, principalmente para aquele que desempenha a atividade operacional, tendo em vista a peculiaridade desse serviço de atuar constantemente com riscos.

Por meio da análise de conteúdo foi criada a Categoria 5 – Como lidam com os problemas, na qual percebe-se a inexistência de sofrimento criativo. E de alguma forma defensiva para evitar ou atenuar o sofrimento psicológico, os participantes aceitam a situação como é, acreditam num ser supremo que os ajudará, esperam a aposentadoria e valorizam a convivência familiar. Afirmam fazer uso de medicamentos e preferem a estratégia do silêncio. O que demonstra a importância da família e a ajuda espiritual nestes casos.

No tocante aos danos sociais o que chamou a atenção foi a falta de paciência com a sociedade em geral. Para Mendes (2011), a atividade adquire algum sentido, quando o trabalho acaba tendo um reconhecimento por seu público, condição que o trabalhador se apropria dessa situação. Por isso, a necessidade de se reverter esse quadro dos respondentes para com seu público alvo.

Inclusive para Baierle (2007) é fundamental que esse trabalho de profissionais da segurança pública seja reconhecido e valorizado pela sociedade e própria instituição. Segundo Dejours (1992, p. 36), “[...] um indivíduo isolado de seu grupo social se encontra brutalmente desprovido de defesas face a realidade a que ele é confrontado”. Isto demonstra o tanto que é importante que o policial não seja impaciente com o cidadão, para evitar que haja uma desvalorização de seu trabalho e conseqüentemente lhe provoque um isolamento ou afastamento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram o mapeamento dos riscos psicossociais entre os policiais militares participantes do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. Os quais foram possíveis pelo alcance aos objetivos específicos desta pesquisa, em virtude da aplicação de um instrumento, denominado de Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho - PROART.

O instrumento PROART é dividido em 4 (quatro) escalas: “Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho” (FACAS, 2013, p. 10).

Por intermédio da primeira escala referente a organização prescrita do trabalho, foi possível alcançar o primeiro objetivo específico, no qual se investigou as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM. Entra elas aspectos relacionados as tarefas, normas, regras e controle do trabalho, constantes em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho.

E pelos resultados, constatou-se que na Instituição estudada a Divisão das Tarefas mostrou-se propensa a riscos psicossociais maiores que na Divisão Social do Trabalho, no entanto ambas apresentaram riscos moderados. Isso reflete que no 6º Batalhão há relevantes problemas nos prazos, nas condições para execução das tarefas, na comunicação com os chefes, flexibilidade, autonomia e na definição da função. Problemática que precisa ser resolvida a curto e médio prazo pela Organização.

Dentre os itens que mais preocupam na Divisão de Tarefas estão a reclamação que o número de trabalhadores do 6º BPM não é suficiente para execução das tarefas e o fato dos recursos de trabalho também serem escassos. E referente à Divisão Social do Trabalho o item com maior risco entre os respondentes se refere à pouca participação dos trabalhadores nas decisões sobre o trabalho, apresentando-se mais crítica entre os casados/união estável e as praças.

Esses itens se mostraram tão gravosos que foram elencadas duas categorias atinentes a eles, decorrentes das respostas às perguntas abertas. A primeira elencou as dificuldades no trabalho, na qual ocorreram críticas a jornada excessiva de trabalho, a falta de recursos materiais e humanos. E a segunda se refere a desvalorização do trabalho, na qual os respondentes se queixam que não são valorizados e que há dificuldades de expressarem suas ideias.

Com isso, fica a sugestão para que haja o quanto antes concurso público na PMTO e o devido direcionamento de efetivo ao 6º Batalhão. E apesar dos tempos de crise, tentar fazer

gestão junto ao Chefe do Poder Executivo do Tocantins para fomentar a possibilidade de mais recursos materiais para a unidade, entre eles: armamentos, coletes, fardamentos, viaturas, dentre outros. E ainda que seja criada ou aprimorada na unidade uma política de valorização do policial, por exemplo: dispensa recompensa ou elogio em ficha. Nas frentes de serviço, quando possível, ouvir as sugestões dos policiais sobre suas ideias, de forma a alcançar principalmente os casados/união estável e as praças, por serem o grupo de pessoas respondentes que mais reclamaram da Divisão Social do Trabalho.

Com base na segunda escala do PROART referente aos Estilos de Gestão, foi possível avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM, segundo objetivo específico da pesquisa. Por meio de análise de dois estilos: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo. Constatou-se que nesta unidade policial militar há uma leve prevalência do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo.

O Estilo Gerencialista entre os participantes teve como características mais marcantes aspectos atinentes à Hierarquia, ao Controle do Trabalho e às regras da Organização, as quais são bem rígidas. No tocante ao Estilo Coletivo o que se destacou foi o compromisso dos policiais para com o serviço entre os respondentes, mesmo sem o devido reconhecimento.

Vale o alerta que as praças e as pessoas com ensino superior incompleto possuem menos características do Estilo Coletivo. O que causa uma preocupação para com esses grupos, uma vez que esse estilo se refere ao bom relacionamento entre os membros, valorização ao trabalhador, flexibilidade, dentre outros.

Apesar do Estilo Gerencialista apresentar dificuldades para mudanças, devido à peculiaridade do serviço policial militar, sugere-se a implantação de escutas clínicas para incrementar espaços institucionais de reflexão e discussão sobre os sentimentos que advêm da tarefa de ser policial militar. E com relação ao Estilo Coletivo é importante que os líderes do 6º Batalhão propiciem uma melhor interação principalmente entre as praças não só no serviço, mas também em eventos promovidos pelo Batalhão para que haja um convívio melhor entre eles em momentos de descontração. Para a psicodinâmica do trabalho, é fator de prazer, as relações socioprofissionais que sejam positivas e promotoras de cooperação e solidariedade.

Ou ainda que os líderes do 6º BPM sejam sensibilizados e incentivados a conhecer a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, para reproduzi-la dentro do Batalhão, no intuito caminhar para um estilo menos gerencialista e mais coletivo.

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho do PROART propiciou alcançar o terceiro objetivo da pesquisa, no qual se identificou os riscos de sofrimento patogênicos no

trabalho de policiais militares do 6º BPM. A mesma é composta por três fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento.

Constatou-se que os policiais militares do 6º BPM, participantes da pesquisa, apesar de apresentarem baixos riscos na média dos escores de sofrimento patogênico no tocante à Falta de Sentido do Trabalho, há um alarde sobre os itens relacionados a utilidade e motivação no trabalho. Tendo em vista que os itens relacionados a isso apresentaram médias com escores que determinam riscos moderados.

No Sofrimento Patogênico o que apareceu mais alarmante neste público foi o Esgotamento Mental, marcado principalmente pela influência da política no trabalho e por considerar este desgastante de um modo geral.

Por isso a importância dos gestores não permitirem interferência política nas tomadas de decisões e que essas ocorram tão somente por critérios técnico-profissionais. E ainda que a Diretoria de Saúde e Promoção Social - DSPS da PMTO estabeleça planos de ações imediatas para articulação de estratégias para redução desses riscos. Nesses aspectos os próprios respondentes sugeriram nas respostas às perguntas abertas uma solução para essa problemática. Nas quais foi criada uma categoria da análise de conteúdo referente a necessidade de criação de um espaço de fala sobre o que pensam e sentem. Nesse canal, eles podem apresentar os problemas para tentar reduzir os riscos psicossociais. Em outras palavras, é importante que a DSPS juntamente com o Comando do 6º BPM institua uma Clínica Psicodinâmica do Trabalho com essa finalidade.

Referente à Falta de Sentido do Trabalho, na análise de conteúdo foi traçada uma categoria comparada ao Mito de Sísifo com o trabalho do policial militar, na qual são elencados problemas na legislação brasileira. Entre eles, a flexibilidade que proporciona que os criminosos sejam soltos em pouco tempo e muitos voltam para o mundo do crime, os quais voltam a ser presos novamente pelos policiais. Isso tem gerado um sentimento de imponência aos policiais, bem como sentimentos de inutilidade ou improdutividade no trabalho.

Por esta escala, ainda foi possível constatar entre os participantes que os sofrimentos patogênicos em todos os fatores são mais presentes nos policiais do sexo masculino, verificando-se uma questão de virilidade atinente ao gênero, resquício dos primórdios dos tempos.

O último objetivo específico, contrastar as disfunções físicas e psicossociais de policiais do 6º BPM, foi alcançado, por meio da 4ª escala do PROART, Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Na qual foram verificados três fatores: disfunções físicas, psicológicas e sociais associadas ao trabalho.

Constatou-se que os danos físicos são os mais agravantes nos respondentes, inclusive prevalecendo sobre os demais danos. Apesar de estarem em níveis moderados, os danos físicos se aproximam dos riscos altos, principalmente no tocante às dores no corpo em geral e referente às alterações no sono.

Quanto a isso, é importante que a DSPS desenvolva medidas curativas para o tratamento aos problemas físicos dos policiais. E simultaneamente, adicione mecanismos preventivos para evitar ou amenizar que os policiais adoeçam fisicamente. Com isso, promovendo palestras sobre postura corporal e de como distribuir melhor no corpo os armamentos e equipamentos. E ainda, fazer sugestão ao Comando Geral da PMTO para verificar essas questões das escalas, que segundo os policiais têm comprometido o sono, e conseqüentemente gerado uma série de complicações.

Com relação aos danos psicológicos, os referentes ao mau humor e tristeza tiveram resultados mais negativos nos participantes. Por meio da análise de conteúdo, foi criada a categoria relacionada a como os policiais militares lidam com os problemas. Nesta categoria, alguns participantes relataram que aceitam a situação como é, acreditam num ser supremo que os ajudará, esperam a aposentadoria e valorizam a convivência familiar. Afirmando fazer uso de medicamentos e preferem a estratégia do silêncio.

Neste aspecto, verifica-se a necessidade de uma atuação mais efetiva da DSPS junto aos policiais militares do 6º BPM para tentar reverter ou amenizar esse quadro de mau humor e tristeza, por meio de seus psicólogos.

Com relação aos danos sociais, verificou-se que o item mais alarmante nos respondentes se refere à falta de paciência com a sociedade em geral. Com o relacionamento do policial e a sociedade prejudicado, isso prejudica diretamente no seu reconhecimento com o público. Essa situação pode ser revista o quanto antes, por uma intervenção do DSPS, através de palestras sobre a importância do bom relacionamento do policial com o cidadão, inclusive disponibilizando vagas para a comunidade.

Por meio das escalas constatou-se que a Organização do Trabalho é o bloco mais problemático entre os respondentes. Circunstância que necessita de implementação de políticas públicas para Organização do Trabalho como um todo.

Sugere-se como agenda de pesquisa, sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, aprofundamento na temática sobre gênero, pois há que se questionar o fato da polícia militar ser eminentemente masculina, onde por concurso, 90% das vagas são exclusivamente para homens. Recomenda-se ainda que se articulem os resultados das 04 (quatro) escalas diante das questões que envolvem o mundo do trabalho.

É importante salientar que o presente estudo apresentou algumas limitações, referente à pesquisa bibliográfica e de campo. No tocante à primeira, são poucos os estudos com policiais militares referente à psicodinâmica do trabalho, situação esta que foi preciso utilizar referenciais referentes a outras instituições de segurança pública, a exemplo: guarda metropolitana e polícia civil. Quanto a pesquisa de campo, o questionário só pôde ser aplicado por estagiários, tendo em vista a condição do nível hierárquico do militar pesquisador. Os quais foram capacitados para aplicarem o instrumento. E ainda, devido a extensão de atuação do 6º Batalhão em cidades próximas a Palmas-TO e ainda um grande número de policiais afastados por problemas de saúde e de férias.

Com relação ao PROART, mostrou-se ser um eficiente instrumento para avaliação e mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho de uma organização, à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

Esta pesquisa ainda em sua fase inicial ao ser apresentada ao Comando Geral da PMTO foi devidamente acolhida e abraçada pela DSPS. Desta ação, surgiu a parceria entre a UFT através do Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão, um grupo de pesquisa vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, e a Polícia Militar do Estado do Tocantins. Desta parceria já nasceu um novo projeto para aplicação do PROART em toda a corporação do estado (cerca de 5 mil policiais militares), além de palestras de sensibilização ministrada pela Orientadora deste estudo, também líder do referido grupo no CNPq. Pode-se afirmar que a presente pesquisa no 6º BPM disparou algo bem maior, com total apoio da DSPS e as equipes técnicas do CAISPM e CIRR.

Propiciou que haja um diagnóstico de toda PMTO, por meio desse mapeamento, o qual é primeiro passo para efetivação das políticas públicas de saúde para esses trabalhadores. O que colaborará para que as medidas preventivas e curativas não sejam tomadas apenas no 6º Batalhão, mas também em todas unidades da Corporação. E ainda que através de palestras sobre a psicodinâmica do trabalho, possa interessar e motivar os policiais militares a participarem do PROART, para que possa ser possível colher uma amostra devidamente representativa do 6º BPM, o que não foi possível neste estudo, por ser piloto na PMTO.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa possibilite reflexões acerca da temática, não só a nível de trabalhadores militares, mas também de outras classes trabalhadoras. E que também possa ser útil na produção do conhecimento sobre riscos psicossociais advindos da organização do trabalho, estilo de gestão, sofrimentos patogênicos e riscos físicos e psicossociais, tudo devidamente associados à relação, muitas vezes, conflitante entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABBADI, M. F. **Sistema penitenciário brasileiro e segurança pública**. Rio de Janeiro: ESG, 2012. 45 f. Disponível em: <<http://www.esg.br/images/Monografias/2012/ABBADI.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

ALCANFOR, L. M. **Prevenção de sintomas circulatórios decorrentes do policiamento ostensivo a pé**. Palmas, 2013. 55 f.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 160 p.

ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 267-273.

ANJOS, F.; CARVALHO, M. (Org.). **Relatório final da 1ª Conferência Nacional de Segurança Pública** - CONSEG. Ministério da Justiça, 2009, p. 11-14. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/Seguranca_Publica/relatorio_final_1_conferencia_seguranca_publica.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2015.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 11.

BAIERLE, T. C. **Ser segurança em tempos de insegurança: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre**. 2007. 204 f. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/12072/000622097.pdf?sequenc>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1. ed. rev. e ampl.. São Paulo: Edições 70, 2011. 279p.

BICUDO, H. **A unificação das polícias no Brasil**. Estud. av. 2000, vol.14, n.40, p. 91-106. ISSN 1806-9592.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 mai. 2015.

_____. (1990a). Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. (1990b). Lei n. 8.142, de 28 de dezembro de 1990. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde – SUS e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8142_281290.htm>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.679/GM, de 19 de setembro de 2002, Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.saude.mt.gov.br/cosat/arquivo/1812/gestao-da-saude-do-trabalhador>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 777, de 28 de abril de 2004. Dispõe sobre os procedimentos técnicos para a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no Sistema Único de Saúde – SUS. Disponível em: <<http://www.mprs.mp.br/infancia/legislacao/id2182.htm>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 ago. 2012. Seção I, p. 46-51. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html>. Acesso em: 13 jul. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Normativa nº 3, de 7 maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/noticias/srh/100507_port_normat_3.pdf>. Acesso em: 04 set. 2015.

_____. Presidência da República. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>. Acesso em: 04 set. 2015.

_____. Presidência da República. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CAISPM – Centro de Atenção Integral à Saúde do Policial Militar. [2009?]. Disponível em: <<http://intranet.pm.to.gov.br/intranet/link/CAISPM.doc>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

CAMPOS, H. et al. **Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. Brasília, dezembro de 2014.

CARVALHO, V. A.; SILVA, M. R. F. **Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios**. Florianópolis: Rev. Katálysis, 2011, vol.14, n.1, p. 59-67. ISSN 1414-4980.

CASTRO, T. C. M. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública**. Porto Alegre, 2010, p. 96.

COMISSÃO PARA OS DETERMINANTES SOCIAIS DA SAÚDE - CDSS (2010). Redução das desigualdades no período de uma geração. Igualdade na saúde através da ação sobre os seus determinantes sociais. Portugal, Organização Mundial da Saúde. Disponível em:

<http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789248563706_por.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2015.

COMITÊ DOS ALTOS RESPONSÁVEIS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO - CARIT. Riscos psicossociais no trabalho – base. Campanha sobre os riscos psicossociais no trabalho em 2012. União Europeia. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Campanha%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20riscos%20psicossociais.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2015.

DAMASO, C. R. et al. **Práticas Institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do DF: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho.** Brasília. Dezembro/2014.

DANTAS, M. A. et al. **Avaliação de estresse em policiais militares.** Psicologia: teoria e prática. São Paulo, 2010, vol.12, n.3, p. 66-77. ISSN 1516-3687.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. – 5ª ed. Ampliada. São Paulo: Cartaz — Oboré, 1992, 168 p. Bibliografia. ISBN 85-249-0101-2.

_____. (2007). **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV.

_____. **Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho.** Revista CULT, São Paulo, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>>. Acesso em: 04 set. 2015.

_____. **Por um novo conceito de Saúde.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

_____. **Subjetividade, trabalho e ação.** Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio.** Revista de Administração de Empresas, Jun. 1993, vol.33, nº 3, p. 98-104. ISSN 0034-7590.

ESTATUTO da Fundação Pró-Tocantins. 13 de dezembro de 2010. Polícia Militar do Estado do Tocantins. Disponível em: <<http://www.fundacaoprotocantins.org/download-click-e74b45144f0a5a2a3c53569c4dde3341-estatuto-fundacao-pro-tocantins.html>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

FACAS, E. P. et al. Sofrimento Ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas.** Curitiba: Juruá, 2015, p. 233-255.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho.** 2013. 191 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FARAH, M. F. S. **Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo.** In: FERRAREZI, E.; SARAIVA, E. (Org.). Políticas públicas, Brasília: ENAP, 2006, p. 189-190. (Coletânea, v. 2).

FERREIRA, D. I Congresso Brasileiro de Direito e Política de Segurança Pública. Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <<http://abordagempolicial.com/2012/10/congresso-brasileiro-de-direito-e-politica-de-seguranca-publica/>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

FERREIRA, D. K. S. **Condições de saúde, de trabalho e modos de vida de policiais militares:** estudo de caso na cidade do Recife-PE. Fundação Oswaldo Cruz. Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães. Doutorado em Segurança Pública. 2009, p. 70.

FONSECA, D. M.; SILVA, M. O.; SILVA, R. J. N. **A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal.** Brasília. Dezembro de 2014.

FREITAS, K. S. **Prazer e Sofrimento no Trabalho:** um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO – Campus Palmas. Palmas, Tocantins, 2015.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. [1930]. In: **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud.** V. XXI. Rio de Janeiro: **Imago**, 1980, p. 37.

FUNDAÇÃO Pró-Tocantins. Benefícios aos Policiais Militares do Tocantins. [2010?]. Disponível em: <<http://www.fundacaoprotocantins.org/pagina-beneficios.html>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

GARRIDO, A. C. O. **Fatores sociais de criminalidade.** (2007). P. 2-3. Disponível em: <<http://www.atenas.edu.br/faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/RevistaCientifica/REVISTA%20CIENTIFICA%202007/5.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

GASPAR, S.; MORENO, C.; MENNA-BARRETO, L. (1998). **Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica.** Revista da Associação Médica Brasileira, 44, 239-245.

GHIZONI, L. D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA).** Brasília, 2013, p. 81.

GHIZONI, L. D. et al. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho:** a prática em diversos contextos de trabalho. Desafios: Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins – V. 1, n. 1, p. 74-92, jul/dez. 2014.

GHIZONI, L. D.; MENDES, A. M. (2014a). **Mobilização de um coletivo de catadores:** prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2014, vol. 17, n. 2, p. 206-223.

_____. (2014b). **Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis.** Contextos Clínicos, janeiro-junho 2014, p. 15-26.

GIONGO, C. R; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. **Psicodinâmica do Trabalho no Brasil:** Revisão Sistemática da Literatura. Temas em Psicologia – 2015, Vol. 23, nº 4, p. 803-814. ISSN 1413-389X.

GUIMARÃES, J. B. S. **Análise Estatística Utilizando o SPSS**. [2011]. Salvador/BA. Disponível em: <<http://www.prograd.uff.br/estatistica/sites/default/files/Apostila-SPSS.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

HISTÓRIA da Academia de Polícia Militar Tiradentes. [201-?]. Polícia Militar do Estado do Tocantins. Disponível em: <<http://www.pm.to.gov.br/institucional/estrutura-geral/02-rgaos-de-apoio/apmt-academia-policial-militar-tiradentes/historia/>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

HISTÓRICO da Polícia Militar do Estado do Tocantins. [201-?]. Disponível em: <<http://pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/historico/>>. Acesso em: 12 mai. 2015.

LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 351-355.

LINS, R. D. B. Congresso Nacional de Segurança Pública - O Espaço, o Território, a Questão Social e os Conflitos Urbanos. Direito à Cidade: Moradia ou Propriedade? Maceió, 2006. Disponível em: <http://www.ufal.edu.br/aedhesp/gepsojur/anexos/paulo_roberto_bornhofen_-_o_capital_social_como_fator_de_influencia_na_implantacao_e_desenvolvimento_da_polici_a_comunitaria.pdf>. Acesso: 20 ago. 2015.

LOPES, E. **Política e segurança pública: uma vontade de sujeição**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2009, p. 29.

MAGNUS, C. N. **Sob o peso dos grilhões: um estudo sobre a psicodinâmica do trabalho em um hospital psiquiátrico público**. Porto alegre, Dezembro de 2009.

MATTOS, C. B. M. “**Vestir a camisa de força**”: adoecimento psíquico em uma instituição pública na Amazônia. Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2013.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & Saúde – O sujeito entre emancipação e servidão**. 1ª ed. (ano 2008), 3ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2011, p. 13-25.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R.; FACAS, E. P. **Clínica psicodinâmica do trabalho e políticas públicas de saúde do trabalhador**. Fórum: Diálogos em Psicologia, ano I, n. 1. Ourinhos/SP – jul./dez. 2014, p. 20-37.

MENDES, A. M.; MULLER, T. C. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 289-292.

MENEZES, C. **Curso de Oficial PM é reconhecido como Bacharelado em Segurança Pública** (12/02/2008). Disponível em: <<http://pm.to.gov.br/noticia/2008/2/12/curso-de-oficial-pm-e-reconhecido-como-bacharelado-em-seguranca-publica/>>. Acesso: 15 mai. 2015.

MERLO, A. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V (Org.). **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do**

Sistema Único de Saúde – SUS; il. Augusto Franke Bier – Porto Alegre: Evangraf, 2014. 28 p.; il. Color. ISBN: 978-85-7727-652-3.

MERLO, A. R. C.; TRAESEL, E. S.; BAIERLE, T. C. **Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**. Arq. bras. psicol., 2011, vol.63, p. 94-104. ISSN 1809-5267.

MINAYO, M. C. S.; ADORNO, S. **Risco e (in)segurança na missão policial**. Ciênc. Saúde coletiva. Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 585-593, mar. 2013. ISSN 1413-8123.

MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; OLIVEIRA, R. V. C. **Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro** (RJ, Brasil). Ciência & Saúde Coletiva, 2011, vol.16, n.4, p. 2199-2209. ISSN 1413-8123.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. (Coords.) **Missão Prevenir e Proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008. 328 p. ISBN: 978-85-7541-161-2.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 415-419.

MORENO, A. C.; PACINE, D. G. **Quadro de oficiais especialistas em direito: Diagnóstico na PMTO e avaliação de sua aplicabilidade na PMAL**. 2006, p. 25-31. Curso Superior de Polícia. Maceió /AL.

MÜLLER, D. Z. **Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais**. Porto Alegre, 2012, p. 102-105.

OLIVEIRA, F. G. et al. **Alcoolismo prejuízos na função polícia militar**. Palmas, 2006. 49 f.

OLIVEIRA, M. H. B.; VASCONCELLOS, L. C. F. **As políticas públicas brasileiras de saúde do trabalhador de avaliação**. Rev. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, v. 24, n. 55, p. 92-103, maio/ago. 2000.

OLIVEIRA, R. Polícia Militar do Estado do Pará. [2012]. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/103047795/POLICIA-MILITAR-DO-ESTADO-DO-PARA>>. Acesso em: 10 mai. 2015.

PALAZZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. **Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público**. Rev. Saúde Pública. 2012, vol.46, n.6, pp. 1066-1073. Epub, 2013. ISSN 0034-8910.

PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (Coords.). **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz; 2009. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes.html>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

PROGRAMA DE MODERNIZAÇÃO GERENCIAL – PMG. Implantando em 02 de outubro de 2008. Relatório Gespública [Gestão Pública] do 6º Batalhão da Polícia Militar do Tocantins. 2010. 68 f.

PROJETO “Mais Saúde” do CAISPM recebe vans da SENASP. (2013) Disponível em: <<http://pm.to.gov.br/noticia/2013/9/27/projeto-mais-saude-do-cais-pm-recebe-vans-da-senasp/>>. Acesso em: 05 set. 2015.

RABELO, D. F. **Fatores Psicossociais e Estresse:** um olha sobre os policiais militares em serviços ostensivos. Palmas, 2007. 43 f.

REGO, V.B. (2013). Virilidade. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 499-501.

RIBEIRO, S. R. R. **Estresse Ocupacional na Polícia Militar do Estado do Tocantins:** Prevenção e Tratamento. Palmas, 2013. 65 f.

RIBEIRO, T. **Polícia Militar está presente em todos os municípios tocantinenses** (30/09/2004). Disponível em: <<http://secom.to.gov.br/noticia/4168/>>. Acesso em 15 mai. 2015.

ROLIM, M. **A polícia e os Direitos Humanos.** Referências legais para a formação policial em Direitos Humanos. Edição: Marcos Rolim. 11 de maio de 2006. Disponível em: <http://rolim.com.br/2006/index.php?option=com_content&task=view&id=495&Itemid=7>. Acesso em: 18 de mai. de 2015.

SILVA, A. **PMs decidem pelo fim da greve.** Diário de Cuiabá. Edição nº 9964 de 31 de maio de 2001. Disponível em: <<http://www.diariodecuiaba.com.br/detalhe.php?cod=54100>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

SILVA, D. J.; PIRES, J. S.; MELO, T. G. **Causas de suicídio na Polícia Militar do Tocantins.** Palmas, 2006. 47 f.

SILVA, M. B.; VIEIRA, S. B. **O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental.** Saúde soc. 2008, vol.17, n.4, p. 161-170. ISSN 1984-0470.

SILVEIRA, T.; CÓRDOVA, F. P. UNIDADE 2 – A pesquisa científica. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa.** Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 31-42. ISBN 978-85-386-0071-8.

SOUSA, C. A. **As Guardas Civis e o Poder de Polícia:** Uma análise sistêmica constitucional – Polícia Municipal Brasileira. Poá – SP. Instituto AVM, 2012. 83 f. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj041264.pdf> >. Acesso em: 12 mai. 2015.

SPODE, C. B.; MERLO, A. R. C. **Trabalho policial e saúde mental:** uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. Psicologia: Reflexão e Crítica, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 362-370, 2006. ISSN 1678-7153.

STEVENSON, W. J. **Estatística aplicada à administração.** Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo, Harbra, 1981. p. 495.

TELES, M. C. C. **Re...conhecimento repercussões da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores públicos.** IBPEX, Curitiba-PR, 2009-2010. Disponível em: <<http://www.imap.curitiba.pr.gov.br/wp-content/uploads/2014/03/reconhecimento%20-%20repercuss%c3%b5es%20da%20organiza%c3%a7%c3%a3o%20do%20trabalho%20na%20osa%c3%bade%20dos%20trabalhadores%20p%c3%bablicos.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

TOCANTINS. Constituição Estadual do Tocantins, de 05 de outubro de 1989. Palmas, 2014. 11ª Edição. Atualizada e Revisada.

_____. (2012a). Lei nº 2.578, de 20 de abril de 2012. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins, e adota outras providências. Publicada no Diário Oficial nº 3.612.

_____. (2012b). Lei Complementar nº 79, de 27 de abril de 2012. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado do Tocantins, e adota outras providências. Publicada no Diário Oficial nº 3.617.

_____. Diário Oficial nº 2.029, de 21 de outubro de 2005. P. 49. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/5866906/pg-49-diario-oficial-do-estado-do-tocantins-doeto-de-21-10-2005>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

_____. Lei nº 860, de 26 de julho de 1996. Fixa o Efetivo da Polícia Militar do Estado do Tocantins e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial nº 540.

VASCONCELOS, A. C. L. Sofrimento ético. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 421-425.

VIANA, A. **Segurança pública e modelo das polícias brasileiras são debatidos em evento da FIESP.** Congresso Internacional de Segurança Pública (2014). Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/noticias/seguranca-publica-e-modelo-das-policias-brasileiras-sao-debatidos-em-evento-da-fiesp/>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

WAGNER, L. C.; STANKIEVICH, R. A. P.; PEDROSO, F. **Saúde mental e qualidade de vida de policiais civis da região metropolitana de Porto Alegre.** Rev. Bras. Med. Trab. 2012; 10 (2): p. 64-71.

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO
APLICADOR DA PESQUISA**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS -
GESPOL
QUESTIONÁRIO**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO APLICADOR DA
PESQUISA**

Convidamos-lhe para aplicar a Pesquisa intitulada "**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS**", oriunda da Universidade Federal do Tocantins a ser realizada no 6º Batalhão, sob a responsabilidade do pesquisador Philipe Lira de Carvalho, casado, residente em Palmas-TO, policial militar, o qual pretende: mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar no município de Palmas-TO, além de investigar as características da organização prescrita do trabalho, avaliar o estilo da gestão dentro da organização, levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho no grupo de trabalhadores que serão avaliados e por fim identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de explicação de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ao participante da pesquisa, bem como a aplicação de um questionário, caso o mesmo assine o referido Termo. O instrumento compreende 92 questões fechadas e 03 questões abertas, e ao final dele traz alguns dados complementares que precisam ser preenchidos para melhor análise do instrumento. O tempo de resposta varia em torno de 15 a 20 minutos. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, o sujeito da pesquisa não precisa realizá-la. A previsão de realização desta pesquisa é de aproximadamente 20 dias.

Deverá explicar ao participante, que caso o mesmo aceite, estará contribuindo para o mapeamento dos riscos psicossociais da Instituição, objetivo desse projeto, e ainda com a gestão do 6º Batalhão e Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPS da Polícia Militar do Estado do Tocantins, para que conjuntamente construam políticas específicas para a realidade tocaninense no que concerne a prevenção, a promoção e o tratamento do adoecimento ou sofrimento dos Policiais Militares.

Os eventuais riscos decorrentes de sua participação como aplicador da pesquisa são sentir algum tipo de constrangimento ao aplicar as perguntas para policiais militares. No entanto em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Ou ainda, caso seja necessário, o(a) Sr.(a) terá acompanhamento e assistência permanente durante o estudo, ou mesmo após o término ou interrupção do estudo, podendo procurar o pesquisador no Quartel do Comando Geral da PMTO na Av. LO 5, Quadra AE – 304 Sul, Lote 02 – Palmas-TO, Cep 77011-900, inclusive para encaminhamento a uma unidade médica, com despesas para o pesquisador. Casos de urgência e emergência decorrentes de sua participação

na pesquisa procurar o Centro de Saúde mais próximo de onde estiver e contatar o pesquisador pelos telefones: (63) 8404-8960 ou 8136-3703, para que este providencie total assistência.

A sua participação é voluntária e a recusa em participar como aplicador não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. Se depois de consentir sua participação como aplicador da pesquisa, o Sr.(a) poderá desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O(a) Sr.(a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada e será guardada em sigilo.

Para informações, esclarecimentos ou dúvidas sobre a pesquisa, em qualquer fase do estudo, o(a) Sr.(a) poderá entrar em contato com o pesquisador no endereço: Quadra AE 304 Sul, Av. LO 05, lote 02, CEP: 77021-024, Palmas/TO; telefones: (63) 8404-8960 ou 8136-3703; e-mail: lirapm@bol.com.br. Caso queira poderá entrar em contato com a Orientadora da pesquisa Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni pelo telefone: (63) 8416-7025 ou e-mail: ldghizoni@gmail.com. Em caso de desavença com o pesquisador o(a) Sr.(a) poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa, na Universidade Federal do Tocantins, Avenida NS 15, 109 Norte, Plano Diretor Norte, Palmas-TO, Brasil, CEP: 77001-090, prédio do almoxarifado, contato: (63) 3232-8023 em dia e horário comercial.

Esta pesquisa corresponde e atende às exigências éticas e científicas indicadas na Res. CNS 466/2012 que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Este termo de consentimento será guardado pelos pesquisadores e, em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação e que caso me interessar, posso receber os resultados da pesquisa quando forem publicados. Por tudo isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo e que posso sair quando quiser. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Reclamações e/ou insatisfações relacionadas à participação do trabalhador na pesquisa poderão ser comunicadas por escrito à Secretaria do Comitê de Ética da UFT, e o seu nome será mantido em anonimato. Comprometo-me a assegurar o sigilo da identidade dos participantes. Este documento será assinado em duas vias, uma via ficará comigo e outra com o pesquisador.

_____, ____/____/201____.

Local

Assinatura do voluntário por aplicar a pesquisa

Philippe Lira de Carvalho
Acadêmico – Pesquisador Responsável

**APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO
SUJEITO DA PESQUISA**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS -
GESPOL
QUESTIONÁRIO**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos-lhe para participar da Pesquisa intitulada "**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS**", oriunda da Universidade Federal do Tocantins a ser realizada no 6º Batalhão, sob a responsabilidade do pesquisador Philippe Lira de Carvalho, casado, residente em Palmas-TO, policial militar, o qual pretende: mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar no município de Palmas-TO, além de investigar as características da organização prescrita do trabalho, avaliar o estilo da gestão dentro da organização, levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho no grupo de trabalhadores que serão avaliados e por fim identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de um questionário. O instrumento compreende 92 questões fechadas e 03 questões abertas, e ao final dele traz alguns dados complementares que precisam ser preenchidos para melhor análise do instrumento. O tempo de resposta varia em torno de 15 a 20 minutos. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo. A previsão de realização desta pesquisa é de aproximadamente 20 dias.

Os eventuais riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são sentir algum mal-estar ou incômodo ao tentar responder as perguntas, pois as mesmas se tratam de sua organização de trabalho e questões pessoais atinentes aos riscos psicossociais. No entanto em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Caso seja necessário, o(a) Sr.(a) terá acompanhamento e assistência permanente durante o estudo, ou mesmo após o término ou interrupção do estudo, podendo procurar o pesquisador no Quartel do Comando Geral da PMTO na Av. LO 5, Quadra AE – 304 Sul, Lote 02 – Palmas-TO, Cep 77011-900, inclusive para encaminhamento a uma unidade médica, com despesas para o pesquisador. Casos de urgência e emergência decorrentes de sua participação na pesquisa procurar o Centro de Saúde mais próximo de onde estiver e contatar o pesquisador pelos telefones: (63) 8404-8960 ou 8136-3703, para que este providencie total assistência.

Se aceitar participar, estará contribuindo para o mapeamento dos riscos psicossociais da Instituição, objetivo desse projeto, e ainda com a gestão do 6º Batalhão e Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPS da Polícia Militar do Estado do Tocantins, para que conjuntamente construam políticas específicas para a realidade tocantinense no que concerne a prevenção, a promoção e o tratamento do adoecimento ou sofrimento dos Policiais Militares.

A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. Se depois de consentir sua participação, o(a) Sr.(a) poderá desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O(a) Sr.(a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada e será guardada em sigilo.

Para informações, esclarecimentos ou dúvidas sobre a pesquisa, em qualquer fase do estudo, o(a) Sr.(a) poderá entrar em contato com o pesquisador no endereço: Quadra AE 304 Sul, Av. LO 05, lote 02, CEP: 77021-024, Palmas/TO; telefones: (63) 8404-8960 ou 8136-3703; e-mail: lirapm@bol.com.br. Caso queira poderá entrar em contato com a Orientadora da pesquisa Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni pelo telefone: (63) 8416-7025 ou e-mail: ldghizoni@gmail.com. Em caso de desavença com o pesquisador o(a) Sr.(a) poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa, na Universidade Federal do Tocantins, Avenida NS 15, 109 Norte, Plano Diretor Norte, Palmas-TO, Brasil, CEP: 77001-090, prédio do almoxarifado, contato: (63) 3232-8023 em dia e horário comercial.

Esta pesquisa corresponde e atende às exigências éticas e científicas indicadas na Res. CNS 466/2012 que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Este termo de consentimento será guardado pelos pesquisadores e, em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação e que caso me interessar, posso receber os resultados da pesquisa quando forem publicados. Por tudo isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo e que posso sair quando quiser. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Reclamações e/ou insatisfações relacionadas à participação do trabalhador na pesquisa poderão ser comunicadas por escrito à Secretaria do Comitê de Ética da UFT, e o seu nome será mantido em anonimato. Este documento será assinado em duas vias, uma via ficará comigo e outra com o pesquisador.

_____, ____/____/201____.

Local

Assinatura do participante da pesquisa

 Philipe Lira de Carvalho
Acadêmico – Pesquisador Responsável

 Nome por extenso e assinatura do Responsável que explicou e obteve o
 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aplicou a pesquisa.

**APÊNDICE C - PRODUTO DO MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM
GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**



**PRODUTO DO MESTRADO PROFISSIONALIZANTE EM GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS**

COMPILAÇÃO DE DADOS PARA UM

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO
ESTADO DO TOCANTINS**

Pesquisador/compilados por:

Philippe Lira de Carvalho
Capitão da PMTO, bacharel em Direito e Segurança Pública,
especialista em Gestão Pública e Docência do Ensino Superior,
mestrando em Gestão de Políticas Públicas na UFT (GESPOL)

PALMAS-TO

2016

LISTA DE TABELAS

Dados coletados pelas questões abertas e fechadas do questionário

- Tabela 1 - Idade dos respondentes
- Tabela 2 - Dados demográficos e caracterização
- Tabela 3 - Análises estatísticas descritivas da EOT
- Tabela 4 - Riscos da Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho
- Tabela 5 - Itens de Divisão das Tarefas
- Tabela 6 - Itens de Divisão Social do Trabalho
- Tabela 7 - ANOVA Divisão das Tarefas
- Tabela 8 - ANOVA Divisão Social do Trabalho
- Tabela 9 - Divisão Social do Trabalho * Estado Civil
- Tabela 10 - Divisão Social do Trabalho * Quadro
- Tabela 11 - Análises estatísticas descritivas da EEG
- Tabela 12 - Níveis do Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo
- Tabela 13 - Itens do Estilo Gerencialista
- Tabela 14 - Itens do Estilo Coletivo
- Tabela 15 - ANOVA Estilo Gerencialista
- Tabela 16 - ANOVA Estilo Coletivo
- Tabela 17 - Estilo Coletivo * Escolaridade
- Tabela 18 - Estilo Coletivo * Quadro
- Tabela 19 - Análises estatísticas descritivas da ESPT
- Tabela 20 - Riscos da Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento
- Tabela 21 - Itens da Falta de Sentido do Trabalho
- Tabela 22 - Itens do Esgotamento Mental
- Tabela 23 - Itens da Falta de Reconhecimento
- Tabela 24 - ANOVA Falta de Sentido do Trabalho
- Tabela 25 - Falta de Sentido do Trabalho * Sexo
- Tabela 26 - ANOVA Esgotamento Mental
- Tabela 27 - Esgotamento Mental * Sexo
- Tabela 28 - ANOVA Falta de Reconhecimento
- Tabela 29 - Falta de Reconhecimento * Sexo
- Tabela 30 - Análises estatísticas descritivas da EDT
- Tabela 31 - Riscos dos Danos Psicológicos, Sociais e Físicos
- Tabela 32 - Itens dos Danos Psicológicos
- Tabela 33 - Itens dos Danos Sociais
- Tabela 34 - Itens dos Danos Físicos
- Tabela 35 - ANOVA Danos Psicológicos
- Tabela 36 - ANOVA Danos Sociais
- Tabela 37 - ANOVA Danos Físicos
- Tabela 38 - Frequência das palavras nas falas dos respondentes
- Tabela 39 - Categorias de análise segundo os dados qualitativos da pesquisa

INTRODUÇÃO

Este produto apresenta parte dos resultados da pesquisa intitulada “Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins”. Trata-se de um compilado de dados que permite investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM, atinentes as normas, demandas, regras e expectativas impostas por esta unidade ao seu policial.

Além de avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM, possibilitando estabelecer as relações sociais do trabalho, bem como as flexibilidades do policial com sua organização.

No estudo ainda foi possível identificar os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho dos policiais militares do 6º BPM, respondentes, relativos à falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento.

Por fim, foi possível contrastar as disfunções físicas, psicológicas e sociais vividas pelos policiais militares do 6º BPM, pelas quais verificou-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais decorrentes de confronto entre a organização do trabalho e seus estilos de gestão ou de vivências de sofrimento.

METODOLOGIA

A pesquisa foi devidamente autorizada pelo Comandante Geral da Polícia Militar do Estado do Tocantins em formulário próprio. Os dados aqui reunidos são provenientes de um questionário realizado com os policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar, sede no município de Palmas-TO. O questionário foi formulado por Facas (2013) e denominado de Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), o qual compõem-se por 92 (noventa e duas) questões fechadas, 03 (três) abertas e 10 (dez) itens sobre o perfil dos participantes. E é dividido em quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho.

Permitindo que o estudo computasse dados quantitativos e qualitativos e contando com a participação, entre 14 e 17 de dezembro de 2015, de 127 policiais militares, correspondendo a 50% do público do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. O questionário foi aplicado por estagiários da UFT e Centro Universitário Luterano de Palmas - CEULP/ULBRA e tanto estes quanto os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE, uma via ficou com eles e outra com o pesquisador.

Os dados quantitativos foram submetidos a análises sob a ótica do PROART, inicialmente os dados foram lançados no Excel 2013 e depois transportados para o *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), para fins de transformar os dados em informações. Nas 04 (quatro) escalas do instrumento foram estabelecidos fatores para determinação das médias aritméticas capazes de indicar os riscos psicossociais, por meio de escores a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1= Nunca, 2= Raramente; 3= Às vezes; 4= Frequentemente; 5= Sempre.

Já na análise qualitativa foram realizadas categorias de análise a partir de unidades de contextos nos moldes de Bardin (2011), por meio de tratamento dos dados à luz da psicodinâmica do trabalho.

DADOS COLETADOS NO PROART

Características demográficas e vínculo com a Polícia Militar

Tabela 39 - Idade dos respondentes

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Idade	127	20	53	36	7,60005
Válidos	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 40 - Dados demográficos e caracterização

		Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual acumulativo
SEXO					
Válido	Masculino	112	88,2	88,9	88,9
	Feminino	14	11,0	11,1	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
ESCOLARIDADE					
Válido	Até o Ensino Médio	48	37,8	38,1	38,1
	Superior Incompleto	29	22,8	23,0	61,1
	Superior Completo	30	23,6	23,8	84,9
	Pós-Graduação	19	15,0	15,1	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
ESTADO CIVIL					
Válido	Solteiro	23	18,1	19,5	19,5
	Casado/União Estável	86	67,7	72,9	92,4
	Separado/Divorciado	9	7,1	7,6	100,0
	Total	118	92,9	100,0	
Sistema	Ausente	9	7,1		
Total		127	100,0		
TEMPO NA INSTITUIÇÃO					
Válido	Menos de 5 anos	24	18,9	18,9	18,9
	5 anos a 9 anos e 11 meses	22	17,3	17,3	36,2
	10 anos a 14 anos e 11 meses	33	26,0	26,0	62,2
	15 anos a 19 anos e 11 meses	13	10,2	10,2	72,4
	Mais de 20 anos	35	27,6	27,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
TEMPO NO CARGO					
Válido	Menos de 5 anos	96	75,6	80,0	80,0
	5 anos a 9 anos e 11 meses	12	9,4	10,0	90,0
	10 anos a 14 anos e 11 meses	7	5,5	5,8	95,8
	15 anos a 19 anos e 11 meses	2	1,6	1,7	97,5
	Mais de 20 anos	3	2,4	2,5	100,0
	Total	120	94,5	100,0	
Sistema	Ausente	7	5,5		

Total		127	100,0		
QUADRO					
Valido	Praça	113	89,0	89,0	89,0
	Oficial	14	11,0	11,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	
FUNÇÃO					
Valido	Operacional	81	63,8	68,1	68,1
	Administrativa	38	29,9	31,9	100,0
	Total	119	93,7	100,0	
Sistema	Ausente	8	6,3		
Total		127	100,0		
LOTAÇÃO					
Valido	1ª CIA	45	35,4	35,7	35,7
	2ª CIA	12	9,4	9,5	45,2
	3ª CIA	38	29,9	30,2	75,4
	PCS	18	14,2	14,3	89,7
	Outras	13	10,2	10,3	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Sistema	Ausente	1	,8		
Total		127	100,0		
PROBLEMAS DE SAÚDE NO ÚLTIMO ANO DECORRENTES DO SERVIÇO					
Valido	Nenhum	31	24,4	27,4	27,4
	1 ou 2	64	50,4	56,6	84,1
	3 ou Mais	18	14,2	15,9	100,0
	Total	113	89,0	100,0	
Sistema	Ausente	14	11,0		
Total		127	100,0		

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Escala de Organização do Trabalho - EOT

Segundo Facas et al. (2015), os parâmetros para avaliação dessa escala estabelecem que entre 1,00 e 2,29 (Risco Alto), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Baixo). E dividiram em dois fatores esta Escala: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. A tabela a seguir demonstrará os riscos em cada fator:

Tabela 41 - Análises estatísticas descritivas da EOT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Divisão das Tarefas	127	1,00	3,86	2,5219	,60886
Divisão Social do Trabalho	127	1,17	4,50	3,0669	,55068
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 42 - Riscos da Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho

	Divisão das Tarefas		Divisão Social do Trabalho	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	50	39%	8	6,3%
Risco Médio	70	55%	103	81,1%
Risco Baixo	7	6%	16	12,6%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 43 - Itens de Divisão das Tarefas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	127	1,00	5,00	2,0394	,94618
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	127	1,00	5,00	2,1260	,84508
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	127	1,00	5,00	2,6378	1,07400
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	127	1,00	5,00	2,5512	,86105
O ritmo de trabalho é adequado	127	1,00	5,00	2,4882	,98292
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	127	1,00	5,00	2,8583	,89730
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	127	1,00	5,00	2,9528	,99887
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 44 - Itens de Divisão Social do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Há clareza na definição das tarefas	127	1,00	5,00	3,4488	,91468
Há justiça na distribuição das tarefas	127	1,00	5,00	2,8504	1,02414
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	127	1,00	4,00	2,5433	,93228
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	127	1,00	5,00	3,3701	,94115
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	127	1,00	5,00	2,6772	1,06071
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	127	1,00	5,00	3,1969	,91755
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	127	1,00	5,00	3,3701	,82427
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	127	1,00	5,00	3,0866	,99222
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	127	1,00	5,00	2,7638	,86792
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	127	1,00	5,00	3,1339	,82963
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	127	1,00	5,00	3,6457	1,04295
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	127	1,00	5,00	2,7165	1,06083
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

* ANOVA – Análise de Variância entre os grupos ou dentro de grupos, se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação aos fatores das escalas. Nível de significância empregado na pesquisa é de até 0,05 ou 5%.

Tabela 45 - ANOVA Divisão das Tarefas

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,502
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,129
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,829
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,485
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,247
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,606
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,516
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,553
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,169
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,687
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 46 - ANOVA Divisão Social do Trabalho

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,072
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,667
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,673
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,041

Tempo de Serviço na Instituição	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,658
	Dentro de Grupos	
Quadro	Total	
	Entre Grupos	,645
Função	Dentro de Grupos	
	Total	,013
Lotação	Entre Grupos	,808
	Dentro de Grupos	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Total	,943
	Entre Grupos	
	Dentro de Grupos	,595
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 47 - Divisão Social do Trabalho * Estado Civil

Estado Civil	Média	N	Desvio-Padrão
Solteiro	3,3188	23	,46033
Casado/União Estável	3,0126	86	,52261
Separado/Divorciado	3,0926	9	,62700
Total	3,0784	118	,52888

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 48 - Divisão Social do Trabalho * Quadro

Quadro	Média	N	Desvio-Padrão
Praça	3,0324	113	,53804
Oficial	3,3452	14	,59274
Total	3,0669	127	,55068

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Escala de Estilos de Gestão - EEG

Segundo Facas et al. (2015), a Escala de Estilos de Gestão é composta por dois estilos, a saber: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo, nos quais foram estabelecidos parâmetros de avaliação, na qual se a média for abaixo de 2,50 será pouco característico o estilo, entre 2,50 e 3,50 será presença moderada de estilo e acima de 3,50 haverá a predominância do estilo.

Tabela 49 - Análises estatísticas descritivas da EEG

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Estilo Gerencialista	127	1,90	4,60	3,0575	,61677
Estilo Coletivo	127	1,00	4,58	2,6837	,69582
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 50 - Níveis do Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo

	Estilo Gerencialista		Estilo Coletivo	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Pequena Presença do Estilo	20	16%	47	37%
Moderada Presença do Estilo	78	61%	63	50%
Predominância do Estilo	29	23%	17	13%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 51 - Itens do Estilo Gerencialista

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
A hierarquia é valorizada nesta organização	127	2,00	5,00	4,2677	,96320
Há forte controle do trabalho	127	1,00	5,00	3,6614	,96132
É creditada grande importância para as regras nesta organização	127	1,00	5,00	3,5354	1,13246
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	127	1,00	5,00	3,1654	1,06729
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	127	1,00	5,00	3,0079	,95532
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	127	1,00	5,00	2,7953	1,21720
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	127	1,00	5,00	2,6693	1,23478
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	127	1,00	5,00	2,6378	1,12454
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	127	1,00	5,00	2,6063	1,07760
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	127	1,00	5,00	2,2283	1,25476
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 52 - Itens do Estilo Coletivo

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	127	1,00	5,00	3,5197	1,10447
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	127	1,00	5,00	3,0866	1,09126
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	127	1,00	5,00	3,0394	1,03434
Existe rigoroso planejamento das ações	127	1,00	5,00	2,9606	1,04199
O mérito das conquistas na empresa é de todos	127	1,00	5,00	2,7402	1,19664
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	127	1,00	5,00	2,6142	1,05445
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	127	1,00	5,00	2,5276	,99862
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	127	1,00	5,00	2,4646	1,04498

Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	127	1,00	5,00	2,4016	1,01778
A inovação é valorizada nesta organização	127	1,00	5,00	2,4016	,92804
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	127	1,00	5,00	2,3780	1,02298
Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	127	1,00	5,00	2,0709	,96922
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

* ANOVA – Análise de Variância entre os grupos ou dentro de grupos, se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação aos fatores das escalas. Nível de significância empregado na pesquisa é de até 0,05 ou 5%.

Tabela 53 - ANOVA Estilo Gerencialista

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,619
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,200
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,715
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,209
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,505
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,767
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,099
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,403
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,288
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,408
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 54 - ANOVA Estilo Coletivo

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,945
	Dentro de Grupos	

	Total	
	Entre Grupos	,848
Sexo	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,033
Escolaridade	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,096
Estado Civil	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,719
Tempo de Serviço na Instituição	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,831
Tempo de Serviço no Cargo	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,003
Quadro	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,448
Função	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,620
Lotação	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,913
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 55 - Estilo Coletivo * Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio-Padrão
Até o Ensino Médio	2,7847	48	,80057
Superior Incompleto	2,5489	29	,61541
Superior Completo	2,7250	30	,55672
Pós-Graduação	2,5746	19	,74478
Total	2,6845	126	,69854

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 56 - Estilo Coletivo * Quadro

Quadro	Média	N	Desvio-Padrão
Praça	2,6637	113	,69239
Oficial	2,8452	14	,72858
Total	2,6837	127	,69582

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho - ESPT

Conforme Facas et al. (2015) a escala está pelos seguintes fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento, nos quais foram estabelecidos

cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor, o qual vai se encaixar em determinada faixa de riscos psicossociais. Nos seguintes parâmetro de avaliação: entre 1,00 e 2,29 (Risco Baixo), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Alto).

Tabela 57 - Análises estatísticas descritivas da ESPT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Falta de Sentido no trabalho	127	1,00	3,78	1,8836	,63302
Esgotamento Mental	126	1,00	5,00	3,0665	,84064
Falta de Reconhecimento	126	1,00	4,27	2,3268	,73955
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 58 - Riscos da Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento

	Falta de Sentido do Trabalho		Esgotamento Mental		Falta de Reconhecimento	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	1	1%	29	23%	3	3%
Risco Médio	34	27%	78	62%	55	43%
Risco Baixo	92	72%	19	15%	68	54%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 59 - Itens da Falta de Sentido do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Sinto-me inútil em meu trabalho	127	1,00	5,00	2,5039	1,30854
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	127	1,00	5,00	2,4882	1,14688
A identificação com minhas tarefas é inexistente	127	1,00	5,00	1,9921	,93006
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	127	1,00	5,00	1,9291	1,05546
Considero minhas tarefas insignificantes	127	1,00	5,00	1,7559	,92339
Minhas tarefas são banais	127	1,00	5,00	1,6457	,85009
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	127	1,00	5,00	1,6378	1,03640
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	127	1,00	5,00	1,5512	,95708
Meu trabalho é sem sentido	127	1,00	5,00	1,4488	,82336
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 60 - Itens do Esgotamento Mental

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	127	1,00	5,00	4,0079	1,17173
Meu trabalho é desgastante	127	1,00	5,00	3,7008	1,05646
Meu trabalho é cansativo	127	1,00	5,00	3,5827	1,16456
Meu trabalho me sobrecarrega	127	1,00	5,00	3,1181	1,05871
Meu trabalho me frustra	127	1,00	5,00	2,7323	1,21138
Meu trabalho me desanima	127	1,00	5,00	2,5591	1,16601
Meu trabalho me faz sofrer	127	1,00	5,00	2,4173	1,16456

Meu trabalho me causa insatisfação	126	1,00	5,00	2,4048	1,20783
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 61 - Itens da Falta de Reconhecimento

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	127	1,00	5,00	2,9685	1,20802
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	127	1,00	5,00	2,8031	1,17541
A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta	126	1,00	5,00	2,5397	1,14996
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	127	1,00	5,00	2,5669	1,27610
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	127	1,00	5,00	2,4961	1,24003
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	127	1,00	5,00	2,3937	1,26715
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	127	1,00	5,00	2,1496	1,08437
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	127	1,00	5,00	2,0236	1,00368
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	127	1,00	5,00	1,9921	,99599
Meus colegas são indiferentes comigo	127	1,00	5,00	1,8268	,86460
É difícil a convivência com meus colegas	127	1,00	5,00	1,7874	,81289
Válido N	126				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

* ANOVA – Análise de Variância entre os grupos ou dentro de grupos, se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação aos fatores das escalas. Nível de significância empregado na pesquisa é de até 0,05 ou 5%.

Tabela 62 - ANOVA Falta de Sentido do Trabalho

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,736
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,038
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,325
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,053
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,880
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,877
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,913
	Dentro de Grupos	
	Total	

Função	Entre Grupos	,079
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,480
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,721
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 63 - Falta de Sentido do Trabalho * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	1,9524	112	,61634
Feminino	1,3651	14	,54333
Total	1,8871	126	,63432

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 64 - ANOVA Esgotamento Mental

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,468
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,017
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,274
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,510
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,553
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,541
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,664
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,235
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,546
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,199
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 65 - Esgotamento Mental * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	3,1757	111	,80823
Feminino	2,2411	14	,63825
Total	3,0710	125	,84247

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 66 - ANOVA Falta de Reconhecimento

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	.288
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	.018
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	.526
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	.942
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	.128
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	.847
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	.689
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	.166
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	.441
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	.864
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 67 - Falta de Reconhecimento * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio-Padrão
Masculino	2.4128	111	.72611
Feminino	1.6753	14	.51391
Total	2.3302	125	.74157

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho - EDT

Conforme Facas et al. (2015), por meio dos itens da Escala foram estabelecidos cálculos através de médias aritméticas para estabelecer um determinado valor, o qual vai se encaixar em determinada faixa de riscos psicossociais atinente ao respectivo fator. Nos seguintes parâmetro de avaliação: entre 1,00 e 2,29 (Risco Baixo), entre 2,30 e 3,69 (Risco Médio) e entre 3,70 e 5,00 (Risco Alto).

Tabela 68 - Análises estatísticas descritivas da EDT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Danos Físicos	127	1,00	5,00	3,0009	,90770
Danos Psicológicos	127	1,00	5,00	2,2700	,94867
Danos Sociais	127	1,00	5,00	2,2238	,88368
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 69 - Riscos dos Danos Psicológicos, Sociais e Físicos

	Danos Psicológicos		Danos Sociais		Danos Físicos	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Risco Alto	13	10%	6	5%	25	20%
Risco Médio	41	32%	42	33%	79	62%
Risco Baixo	73	58%	79	62%	23	18%

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 70 - Itens dos Danos Psicológicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Mau-Humor	127	1,00	5,00	2,8346	1,15308
Tristeza	127	1,00	5,00	2,4016	1,13571
Sensação de vazio	127	1,00	5,00	2,2520	1,15448
Amargura	127	1,00	5,00	2,2283	1,13522
Perda da autoconfiança	127	1,00	5,00	2,1181	1,13119
Vontade de Desistir de Tudo	127	1,00	5,00	2,0630	1,22635
Solidão	127	1,00	5,00	1,9921	1,10192
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 71 - Itens dos Danos Sociais

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Impaciência com as pessoas em geral	127	1,00	5,00	2,4488	1,08166
Conflitos nas relações familiares	127	1,00	5,00	2,3465	1,06442
Vontade de ficar sozinho	127	1,00	5,00	2,2992	1,24285
Dificuldades nas relações fora do trabalho	127	1,00	5,00	2,2126	1,17264
Agressividade com os outros	127	1,00	5,00	2,1732	1,01649
Insensibilidade em relação aos colegas	127	1,00	5,00	2,1024	1,02225

Dificuldade com os amigos	127	1,00	5,00	1,9843	,99191
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 72 - Itens dos Danos Físicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Alterações no sono	127	1,00	5,00	3,6220	1,24677
Dores nas costas	127	1,00	5,00	3,4331	1,17237
Dores nas pernas	127	1,00	5,00	3,2283	1,17641
Dores no corpo	127	1,00	5,00	3,1654	1,08206
Dor de cabeça	127	1,00	5,00	2,9685	1,16112
Dores no braço	127	1,00	5,00	2,8661	1,13643
Alterações no apetite	127	1,00	5,00	2,6614	1,20331
Distúrbios digestivos	127	1,00	5,00	2,5354	1,19387
Distúrbios Circulatorios	127	1,00	5,00	2,5276	1,28993
Válido N	127				

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

* ANOVA – Análise de Variância entre os grupos ou dentro de grupos, se há nível de significância entre a caracterização e dados demográficos dos respondentes com relação aos fatores das escalas. Nível de significância empregado na pesquisa é de até 0,05 ou 5%.

Tabela 73 - ANOVA Danos Psicológicos

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,412
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,799
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,234
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,445
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,145
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,838
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,821
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,331
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,166
	Dentro de Grupos	
	Total	

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,179
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 74 - ANOVA Danos Sociais

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,948
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,422
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,400
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,923
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,876
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço no Cargo	Entre Grupos	,776
	Dentro de Grupos	
	Total	
Quadro	Entre Grupos	,488
	Dentro de Grupos	
	Total	
Função	Entre Grupos	,366
	Dentro de Grupos	
	Total	
Lotação	Entre Grupos	,295
	Dentro de Grupos	
	Total	
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Entre Grupos	,216
	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 75 - ANOVA Danos Físicos

		Sig.
Faixa Etária	Entre Grupos	,818
	Dentro de Grupos	
	Total	
Sexo	Entre Grupos	,923
	Dentro de Grupos	
	Total	
Escolaridade	Entre Grupos	,643
	Dentro de Grupos	
	Total	
Estado Civil	Entre Grupos	,605
	Dentro de Grupos	
	Total	
Tempo de Serviço na Instituição	Entre Grupos	,844
	Dentro de Grupos	

	Total	
	Entre Grupos	,592
Tempo de Serviço no Cargo	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,475
Quadro	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,187
Função	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,488
Lotação	Dentro de Grupos	
	Total	
	Entre Grupos	,191
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Dentro de Grupos	
	Total	

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

A voz dos policiais respondentes do 6º Batalhão

Tabela 76 - Frequência das palavras nas falas dos respondentes

Palavra	Extensão	Contagem	Percentual ponderado (%)
Falta	5	50	002
Trabalho	8	23	001
Serviço	7	16	001
Fazer	5	13	001
Equipamentos	12	11	000
Melhor	6	11	000
Muito	5	11	000
Procuero	7	10	000
Relação	7	10	000
Veze	5	10	000
Efetivo	7	8	000
Problemas	9	8	000
Sempre	6	8	000
Dificuldades	12	7	000
Escala	6	7	000
Instituição	11	7	000
Material	8	7	000
Adequados	9	6	000
Desvalorização	14	6	000
Forma	5	6	000
Operacional	11	6	000
Possível	8	6	000
Recursos	8	6	000
Segurança	9	6	000

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

Tabela 77 - Categorias de análise segundo os dados qualitativos da pesquisa

CATEGORIA 1: Desvalorização do Trabalho	
DESCRIÇÃO	Relatam que a atividade operacional é desvalorizada na Organização e também pela sociedade. O tratamento é diferenciado entre Praças e Oficiais. Há dificuldades em expressarem suas ideias no trabalho.
VERBALIZAÇÃO	<i>“A desvalorização do policiamento operacional para com o comando. Apesar de ser a atividade fim da PM...”</i> ; <i>“...espero que dentre esses itens alguma coisa possa ser feita em prol de melhoras...”</i> ; <i>“...a ideia de que oficiais são competentes e as praças, são uns frustrados e acomodados”</i> ; <i>“...somos pouco valorizados pela sociedade...”</i> ; <i>“...Críticas injustas por parte da população e principalmente da imprensa”</i> ; <i>“...Falta de incentivo a promoções e incentivos na carreira”</i> ; <i>“Não há democracia no militarismo, ver algumas injustiças com colegas...”</i> ; <i>“Dificuldade em expressar as próprias ideias”</i> .
TEMAS	Desvalorização, precariedades, falta de incentivos e injustiças.
CATEGORIA 2: Necessidade de espaço de fala sobre o que pensam e sentem	
DESCRIÇÃO	Ressaltam sobre a importância do tipo de avaliação psicossocial aplicada via PROART. Acreditam que possa haver melhoras tanto para a Corporação quanto para o policial militar. Desejam que de fato os resultados possam chegar ao conhecimento dos gestores.
VERBALIZAÇÃO	<i>“...seria importante o conhecimento dos seus resultados pela cúpula da Corporação”</i> ; <i>“Este questionário é interessante pois nos dá a oportunidade de relatar dificuldades enfrentadas no serviço...”</i> ; <i>“Espero que tenha fundamento e traga alguma coisa de bom para a corporação”</i> ; <i>“...contribuir com a corporação militar. Bem como o bem-estar do agente de Segurança Pública”</i> ; <i>“...dentre esses itens alguma coisa possa ser feita em prol de melhoras...”</i> ; <i>“...estava precisando se avaliar o que a corporação pensa e sente”</i> ; <i>“Espera-se que algo possa, de efetivo, ser praticado...”</i> .
TEMAS	Avaliação, conhecimento dos problemas, melhoras.
CATEGORIA 3: Dificuldades no trabalho	
DESCRIÇÃO	Mencionam que a jornada de trabalho é excessiva, que o efetivo é pouco e que faltam materiais para o trabalho. Ressaltam sobre ausência de cursos que ofereçam qualificação e sobre a falta de viaturas e fardamentos. Destacam que a folga é reduzida e com isso não dá para descansar, motivo que provoca cansaço e sono. Ainda reclamam do calor e alegam que a atividade é insalubre.
VERBALIZAÇÃO	<i>“Jornada de trabalho excessiva em relação à atividade exercida”</i> ; <i>“...a precariedade de condições de trabalho, falta de ferramentas adequadas e suficiente para realizar as atividades policiais...”</i> <i>“Carência de efetivo, recursos materiais e capacitação profissional do efetivo”</i> ; <i>“Escala de trabalho desgastante”</i> ; <i>“...sem a possibilidade de participação nas decisões organizacionais”</i> ; <i>“...falta de equipamentos adequados no quesito fardamento, aula de tiro, imobilizações táticas, curso spark e etc. A outra grande dificuldade é a folga reduzida e insuficiente para o descanso e lazer”</i> ; <i>“Sobrecarga de trabalho...”</i> ; <i>“Qualificação, me sinto despreparado para realizar algumas atividades da função, deveríamos ter cursos de qualificação”</i> ; <i>“...E a falta de estrutura com relação a viaturas, armamentos e cursos que poderiam ser ministrados com mais frequência. Ex: (aula de tiro)”</i> ; <i>“Cansaço, sono...”</i> ; <i>“...A insalubridade que prejudica a saúde, problema com o sono”</i> <i>“Devido ao calor...”</i> .
TEMAS	Jornada de trabalho excessiva, insalubridade, falta de equipamentos, viaturas e cursos de qualificação.
CATEGORIA 4: Os problemas da legislação	
DESCRIÇÃO	Enfatizam que a legislação é problemática, pois não é rigorosa com o infrator, situação essa que gera a soltura de muito presos. Decorrente disso, o infrator volta a cometer o crime e a culpa só cai na PM. Alertam que falta apoio da justiça e ainda que não há parcerias com os demais órgãos de segurança. O trabalho dos PMs (do operacional) é um recomeçar todos os dias, com pouca ou nenhuma continuidade.

VERBALIZAÇÃO	<i>“...legislação que defende o infrator e as disparidades na mesma legislação que trata o policial como bandido”; “Me sinto muito injustiçado na minha carreira militar e isso me desmotiva muito”; “O prende e solta. E a culpa só cai na PM”; “..falta de suporte e apoio por parte da justiça”; “..falta de parcerias com órgãos ligados a segurança...”.</i>
TEMAS	Falta de rigidez nas leis, a carga sobressai na PM, falta de parcerias.
CATEGORIA 5: Como lidam com os problemas	
DESCRIÇÃO	Percebe-se a inexistência de sofrimento criativo. Há falta de ação. Aceitam a situação como é, acreditam num ser supremo que os ajudará, esperam a aposentadoria e valorizam a convivência familiar. Afirmam fazer uso de medicamentos e preferem a estratégia do silêncio.
VERBALIZAÇÃO	<i>“Empenhando as equipes com objetividade, recomendando o uso de meios disponíveis...”; “Esperança da aposentadoria”; “Ser tolerante e paciente...”; “...a gente se vira como pode” “...Deus sempre a frente, e assim vou levando a vida, resta saber até quando...”; “...recuar para não ter problemas”; “É simples e só ficar calado para não ser punido”; “Buscando ajuda espiritual”; “continuar os trabalhos na esperança de que haverá mais concurso...”; “Paciência”; “Tento me retrair”; “Muito difícil trabalhar com todas essas dificuldades, às vezes trabalhamos no limite do limite”; “Faço uso de medicamento...”; “Convívio com a família. – Pescar. – Beber”; “...só tenho a agradecer a Deus por tudo...”; “Peço a Deus paciência e saúde”; “Engolindo seco! E clamando a Deus para ter dó”; “A família e principalmente Deus é o meu amparo”; “A família e principalmente Deus é o meu amparo”; “...seria bom que todos lembrassem do Deus vivo e obedecessem a ele...”; “...com fé em Deus aposentar...”.</i>
TEMAS	Aposentadoria, tolerância, paciência, ajuda espiritual, família e medicamento.

Fonte: Elaboração do autor a partir dos dados da pesquisa (2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram o mapeamento dos riscos psicossociais entre os policiais militares participantes do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. Os quais foram possíveis pelo alcance aos objetivos específicos desta pesquisa, em virtude da aplicação de um instrumento, denominado de Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho - PROART.

Por intermédio da primeira escala referente a organização prescrita do trabalho, foi possível alcançar o primeiro objetivo específico, no qual se investigou as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas no 6º BPM. Entra elas aspectos relacionados as tarefas, normas, regras e controle do trabalho, constantes em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho.

Com base na segunda escala do PROART referente aos Estilos de Gestão, foi possível avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho no 6º BPM, segundo objetivo específico da pesquisa. Por meio de análise de dois estilos: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo. Constatou-se que nesta unidade policial militar há uma leve prevalência do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo.

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho do PROART propiciou alcançar o terceiro objetivo da pesquisa, no qual se identificou os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho de policiais militares do 6º BPM. A mesma é composta por três fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento.

O último objetivo específico, contrastar as disfunções físicas e psicossociais de policiais do 6º BPM, foi alcançado, por meio da 4ª escala do PROART, Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Na qual foram analisados três fatores: disfunções físicas, psicológicas e sociais associadas ao trabalho.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa possibilite reflexões acerca da temática, não só a nível de trabalhadores militares, mas também de outras classes trabalhadoras. E que também possa ser útil na produção do conhecimento sobre riscos psicossociais advindos da organização do trabalho, estilo de gestão, sofrimentos patogênicos e riscos físicos e psicossociais, tudo devidamente associados a relação, muitas vezes, conflitante entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1. ed. rev. e ampl.. São Paulo: Edições 70, 2011. 279p.

CARVALHO, P. L. Compilação de dados para um mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins (pesquisa de opinião aplicada no mês de dezembro de 2015). *In*: CARVALHO, P. L. **Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins**. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas (Gespól), Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2016.

FACAS, E. P. et al. Sofrimento Ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. *In*: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 233-255.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho** - contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013. 191 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ANEXO 1 – CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

ESTADO DO TOCANTINS
POLÍCIA MILITAR
GABINETE DO COMANDANTE GERAL



Missão: "Assegurar a ordem pública no território tocantinense, através do exercício da polícia ostensiva, buscando a excelência e a parceria com a comunidade."

AUTORIZAÇÃO

O Comandante Geral da Polícia Militar do Estado do Tocantins – PMTO, autoriza que seja realizada a pesquisa **“MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO EM POLICIAIS DO 6º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS”**, a ser desenvolvida pelo pesquisador Philippe Lira de Carvalho, orientado pela Prof^{fa}. Dr^a Liliam Deisy Ghizoni e declaro também que estou ciente do conteúdo e metodologia da pesquisa.

Palmas/TO, 27 de outubro de 2015.

**GLAUBER DE OLIVEIRA SANTOS – CEL QOPM
Comandante-Geral da PMTO**

ANEXO 2 – PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho. Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. **As informações prestadas por você são sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental e facultativa.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
1- O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
2- Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
3- O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
4- Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
5- O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
6- Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
7- Posso condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
8- Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
9- Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
10- Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
11- A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
12- Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
13- Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
14- As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
15- A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
16- Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
17- As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
18- As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
19- Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
20- Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
21- Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
22- Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
23- Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
24- Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
25- É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
26- A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
27- Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
28- Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
29- O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
30- Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
31- As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
32- O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
33- O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
34- Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
35- As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
36- Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
37- Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
38- A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
39- Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
40- Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
41- A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
42- Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
43- Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
44- Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
45- A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
46- Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
47- Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
48- Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
49- Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
50- Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
51- Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
52- Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
53- Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
54- Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
55- Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
56- Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
57- Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
58- Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
59- Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
60- A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
61- Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
62- Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
63- Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
64- Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
65- Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
66- É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
67- O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
68- Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
69- Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
70- Amargura	1	2	3	4	5
71- Sensação de vazio	1	2	3	4	5
72- Mau-Humor	1	2	3	4	5
73- Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
74- Tristeza	1	2	3	4	5
75- Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
76- Solidão	1	2	3	4	5
77- Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
78- Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
79- Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
80- Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
81- Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
82- Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
83- Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
84- Dores no corpo	1	2	3	4	5
85- Dores no braço	1	2	3	4	5
86- Dor de cabeça	1	2	3	4	5
87- Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
88- Dores nas costas	1	2	3	4	5
89- Alterações no sono	1	2	3	4	5
90- Dores nas pernas	1	2	3	4	5
91- Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
92- Alterações no apetite	1	2	3	4	5

93- Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

94- Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

95- Como faz para lidar com essas dificuldades?

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade

- () Até Ensino Médio
 () Superior Incompleto
 () Superior Completo
 () Pós-Graduação

Estado Civil

- () Solteiro
 () Casado/União Estável
 () Divorciado/Separado
 () Viúvo

Tempo de Serviço na Instituição

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Quadro

- () Praça
 () Oficial

Função

- () Administrativa
 () Operacional

Lotação no 6º BPM

- () PCS – Pelotão de Comando e Serviços
 () 1ª Companhia
 () 2ª Companhia
 () 3ª Companhia
 () Outra: _____

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum
 () 1 ou 2
 () 3 ou mais

Obrigado pela sua participação!