
RISCOS DE ADOECIMENTO E QUALIDADE DE VIDA DE POLICIAIS MILITARES DO 8º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR DE ARACAJU/SE¹

Gardênia Chagas Almeida Marques²

Maria do Socorro Sales Mariano³

Marcelo da Silva Barreto⁴

Marília Silva Santana⁵

RESUMO: Pelo trabalho que o homem transforma a natureza e constrói a sua história. Mas, se por um lado o trabalho pode beneficiar o homem em seu processo de transformação e crescimento, por outro, dependendo de seu contexto, pode prejudicá-lo levando-o ao adoecimento. Para compreender a dinâmica das relações entre a organização do trabalho e os seus processos de subjetivação no contexto coletivo do trabalho, que Cristophe Dejours, na França década de 1990, desenvolveu a Psicodinâmica do Trabalho, que analisa a dinâmica inerente ao contexto do trabalho. O objetivo deste trabalho foi diagnosticar indicadores críticos de riscos de adoecimento dos policiais militares. Os resultados obtidos podem ser relevantes em intervenções que potencializem a saúde destes trabalhadores. Método: Pesquisa de natureza *quantitativa*, do tipo descritiva; Instrumento de coleta: fez uso do Inventário sobre o Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), além de entrevista semi-estruturada e observação direta. A amostragem, para escolha da unidade observacional foi do tipo não-probabilística, por conveniência composta por 25 sujeitos, entre policiais homens e mulheres do 8º Batalhão da Polícia Militar em Aracaju/SE. A pesquisa fez uso dos procedimentos éticos como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a Solicitação de Autorização para Pesquisa (SAP). Resultados: foi diagnosticado um índice considerado crítico de risco de adoecimento, o que compromete a qualidade de vida destes profissionais. A avaliação moderada, crítico foi percebida em todas as escalas. A avaliação do contexto de trabalho apresentou o maior índice de insatisfação, as condições de trabalho justificam este resultado. O índice mais satisfatório foi a relação prazer-sofrimento, a vivência de prazer é maior em relação do que a vivência do sofrimento. Isto se dá por conta das estratégias utilizadas por estes profissionais para enfrentar o sofrimento. Dentro destas estratégias, as relações interpessoais revelaram-se mecanismos compensatórios do sofrimento.

Descritores: Psicodinâmica; Trabalho; Prazer; Sofrimento.

¹ Artigo produzido a partir do Relatório de Estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Curso de Psicologia da Faculdade Pio Décimo em Maio-Junho de 2011.

² Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade Pio Décimo.

³ Professora MSC, Orientadora e Supervisora do Estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Curso de Psicologia da Faculdade Pio Décimo.

⁴ Graduado em História pela Universidade Tiradentes; Graduando em Psicologia pela Faculdade Pio Décimo; Pós-graduando em Psicopedagogia Clínico-Institucional pela Faculdade São Luís de França.

⁵ Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade Pio Décimo.

1 APRESENTAÇÃO

A Psicodinâmica do Trabalho é uma ciência desenvolvida por Cristhophe Dejours na França na década de 1990, que analisa a dinâmica inerente ao contexto do trabalho. Esta dinâmica é o movimento de forças que podem ser: visíveis ou invisíveis, objetivas ou subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas. Logo o objeto da Psicodinâmica do Trabalho é o estudo da dinâmica das relações entre a organização do trabalho e os seus processos de subjetivação no contexto coletivo do trabalho. Sobre os modos de subjetivação, o sofrimento pode assumir função mobilizadora de saúde, assim como melhorar a produtividade, justamente por mobilizar o sujeito contra a vivência do sofrimento. Neste sentido a Psicodinâmica do Trabalho além de produzir teorias através de suas pesquisas pode oferecer meios de ação na organização do trabalho (MENDES, 2007).

Um dos instrumentos utilizados pela Psicodinâmica do Trabalho é o Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Ferreira e Mendes (2007, p. 111) colocam que este inventário é um “[...] instrumento estruturado, que tem por objetivo traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento.”. Ao lado da aplicação deste instrumento as entrevistas complementam a coleta de dados necessária a compreensão da dinâmica do contexto de trabalho.

Considerando o contexto de policiais militares, a Psicodinâmica do Trabalho, através de seu método pode contribuir para reconstrução dos processos de subjetivação, de forma a potencializar a capacidade de transformar sofrimento em prazer, obtendo por consequência a saúde destes profissionais.

Este trabalho pode trazer benefícios diretos a Polícia Militar, no que concerne ao diagnóstico dos riscos de adoecimento, *a priori* e ao plano de intervenção na prevenção destes riscos, *a posteriori*; benefícios indiretos convertidos a sociedade, considerando o reflexo dos benefícios a Polícia Militar e por último, benefícios a Comunidade Científica, tanto por produzir conhecimentos a respeito da temática, quanto pela aplicabilidade de seus instrumentos veiculados por estudantes acadêmicos em formação.

O objetivo geral desta pesquisa é diagnosticar indicadores crítico de riscos de adoecimento do 8º Batalhão da Polícia Militar de Aracaju/SE. Objetiva-se ainda em: Avaliar o contexto do trabalho em relação à organização, condições e relações socioprofissionais; Verificar o custo humano despendido físico e intelectualmente na realização do trabalho;

Compreender a psicodinâmica da relação prazer-sofrimento; e Identificar danos físicos, psíquicos e sociais relacionados ao trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O papel do psicólogo

Por meio do ato e do produto de seu trabalho o ser humano percebe sua vida como um projeto, reconhece sua condição ontológica, materializa e expressa sua dependência e poder sobre a natureza, produzindo os recursos materiais, culturais e institucionais que constituem seu ambiente, e desenvolve seu padrão de qualidade de vida.

De acordo com Zanelli (2004), o aparecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho está claramente associado à crescente industrialização que ocorreu nos países dominantes, no cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX. A busca de critérios e procedimentos para atender, principalmente, às finalidades de avaliação e seleção de empregados para as industriais em expansão e de militares para os exércitos fez com que os métodos e as teorias tivessem seus primórdios na área.

As raízes que vinculam a Psicologia com o mundo do trabalho são encontradas no final do século XIX, fora dos Estados Unidos da América. Em 1889, Patrizi criou o laboratório de Psicologia do Trabalho em Modena, na Itália. Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália, nos anos 90 do século XIX, investigaram aspectos psicofisiológicos associados à fadiga e a cargas de trabalho. Outro autor entre os pioneiros, Frederick Winslow Taylor, engenheiro em sua formação básica, teve notável influência sobre o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (SPECTOR, 2002) e em outras áreas de conhecimento que influenciam a Administração (ZANELLI, 2004).

Zanelli (2004) atribui ainda uma sistematicidade aos processos de avaliação e o reconhecimento progressivo das elaborações científicas da Psicologia auxiliaram as atividades dos psicólogos dirigidas à análise de características do trabalho que contribuíram para o aumento de eficiência organizacional. O âmbito de atuação foi sendo ampliado para outras atividades, como o treinamento dos empregados e a análise de fatores do ambiente que afetam o trabalho. O psicólogo, para colaborar com os processos administrativos, depende de conhecer o processo total de trabalho, ter consciência das atribuições individuais e das unidades, bem como de articular visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais.

Pretende aumentar a capacidade estratégica, consolidar predisposições para mudanças e fortalecer formação de equipes de alto desempenho. Simultaneamente, visa desenvolver a capacidade gerencial de refletir e questionar as próprias finalidades, a forma de realizar os processos e a rapidez com que os utiliza.

Contudo nas organizações nem sempre existe um espaço para o psicólogo, o que acaba atribuindo o papel do assistente social ao psicólogo. O campo ético encontra-se dividido em três elementos: o agente, a virtude e o meio. No primeiro elemento o “agente” deve ter consciência de si e do outro, responsabilidade por decidir, controlando instintos e paixões. O segundo elemento “virtude” a ética atual associa cultura e sociedade para definir o que seja mal ou bem, vício ou virtude, que são contrários. Por fim o terceiro elemento “meios” é preciso analisar os meios utilizados no grupo que a instituiu, ou seja, no universo ao qual ela se destaca, dependendo desse universo, a ética se transforma para atender a novas exigências da sociedade e da cultura.

Pode-se concluir que o psicólogo deve desmistificar o olhar das pessoas quanto ao próprio profissional da psicologia que até então vêem o mesmo como um profissional que cuida de pessoas com problemas mentais os chamados “loucos”, ou como um profissional que irá resolver todos os problemas em um passe de mágica. O psicólogo deve se comportar como tal, a ponto de não construir uma barreira entre o mesmo e as pessoas.

2.2 Qualidade de vida do trabalhador

Segundo Braz (2010) qualidade de vida para o sujeito não é apenas você não estar adoecido, e sim, você estar bem fisicamente, socialmente e psicologicamente. Quando se tem qualidade de vida o sujeito se sente feliz, mas adquirir esta felicidade não é tão fácil como parece, a maioria das pessoas acreditam que esta felicidade não advém somente de ter sucesso profissional, mas também de ser bem sucedido socialmente, ser correspondido afetivamente e é claro ser saudável.

Stefano (2008) *apud* (LIMA, STEFANO e ZAMPIER, 2010) fala que a qualidade de vida no trabalho, também conhecida como QVT, surgiu no início da década de 60, mas somente em 70 teve um maior desenvolvimento. Sant’ Anna (1998) *apud* (SCHIRRMESTER, 2006) comenta que ela foi originada no estudo da administração, tendo como introdutor Louis Davis da University of California, Los Angeles. Moretti (2007) explica que este movimento surgiu por conta de uma preocupação com a concorrência internacional,

pois os modelos japoneses eram considerados de grande sucesso e principalmente os Estados Unidos queria superá-lo.

Conte (2003), explica que a QVT veio com o intuito de facilitar a vida do trabalhador e satisfazer suas necessidades, conciliando desta forma os interesses dos indivíduos, em relação ao seu bem-estar e a eficácia organização, tendo em vista que o trabalhador quando satisfeito com seu trabalho produza mais. Moretti (2007) ainda fala que ela é uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organizações, que tem sido diferencial a participação dos trabalhadores para tomadas de decisões e resoluções de problemas.

A QVT tem como meta levar humanização à organização, mas não significa dizer que ela vá resolver todos os problemas de produtividade e de insatisfação do trabalhador. No entanto ela leva a um melhoramento do desempenho dos profissionais, diminuindo desperdícios, reduzindo custos operacionais (MORETTI, 2007).

Likert (1971) *apud* (SCHIRRMESTER, 2006), mostra que por conta da QVT, houve uma mudança na cultura da sociedade, percebe-se que há uma maior busca pela educação, os sujeitos possuem mais autonomia, liberdade e iniciativa. Albuquerque (2002) *apud* (SCHIRRMESTER, 2006) comenta houve uma mudança de paradigmas, os trabalhadores passaram de controlados, comprometidos, ou seja, eles deixaram de trabalhar de forma individual, obedecendo a regras, e passaram a trabalhar de forma grupal.

Desta forma vários pesquisadores criaram diversas formas de se avaliar a qualidade de vida do trabalhador. Um deles foi Walton (1973) *apud* (SCHIRRMESTER, 2006) que criou um método com oito critérios básicos que vai da qualidade do ambiente de trabalho, a autonomia dos trabalhadores, espaço para *feedback* até a oportunidade ao crescimento profissional.

Já Halckman e Oldham (1975) *apud* (SCHIRRMESTER, 2006) desenvolveram o JDS (Job Diagnostic Survey) que possui três dimensões, a dimensão de significação percebida do trabalho, a de responsabilidade percebida e a de conhecimento dos resultados do trabalho. Então quando o sujeito está satisfeito quanto a estas dimensões se entende por estarem bem consigo, fazendo assim com que desempenhe um melhor trabalho.

Sendo assim a qualidade de vida do trabalhador (QVT) veio para estabelecer um melhor relacionamento entre trabalhador e organização, ou seja, reduzir os conflitos e satisfazer a todos. E com ela veio não somente um melhoramento na qualidade do ambiente de trabalho, mas também abriu portas para o crescimento pessoal e profissional do trabalhador. A QVT também contribuiu muito na redução do adoecimento por parte dos

funcionários, reduzindo assim o absenteísmo, os afastamentos provisórios e permanentes. E é claro aumentando na produtividade da empresa.

2.3 Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida nos anos de 1990 na França por Christophe Dejours, ele teve como referência teórica a psicopatologia. Porém acabou adotando princípios, conceitos e métodos particulares, a psicodinâmica estuda a inter-relação trabalho e saúde. Ela é elaborada a partir da análise da dinâmica dentro do contexto de trabalho, e é caracterizada pela atuação de energias internas e externas, objetivas e subjetivas, psíquicas, sistemas igualitários, políticos e econômicos que podem ou não originar patologias e de adoecimento do trabalhador.

Portanto, a psicodinâmica detém-se no estudo dos processos de subjetivação que ocorrem nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Ou seja, o que é explorado pela organização do trabalho e não o sofrimento em si mesmo, mas principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento. A auto-aceleração é um exemplo de que o modo de evitar contato com a realidade que faz sofrer é uma ferramenta usada pelos gestores da organização do trabalho para aumentar a produção.

A trajetória da psicodinâmica é marcada por três fases as articuladas, complementares, e ao mesmo tempo delimitadas por publicações específicas. A primeira fase foi traduzida no Brasil em 1987 como A loucura do trabalho estudos de psicopatologia do trabalho. Em meados da década de 90, surge a segunda fase sendo o momento de criação, construção de uma abordagem particular e pioneira para estudar o trabalho. Considera que, para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador.

A terceira fase teve início no final da década de 90 até os dias atuais, caracteriza a consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem

científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sócio-psíquicas e a saúde dos trabalhadores. Focando a forma como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e uso de estratégias, ocasionado pelas novas formas de organização do trabalho, especificamente as defesas coletivas e a cooperação.

Para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador. O saudável está relacionado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas.

O reconhecimento por sua vez é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida efetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo. Ao mesmo tempo em que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação.

Daí então, para que o trabalho seja fonte de saúde, é necessário o reconhecimento do trabalhador juntamente com o seu esforço investimento na tarefa, uma vez que neste reconhecimento reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores. Dessa forma a psicodinâmica do trabalho fornece as bases para a psicopatologia: através da análise das situações saudáveis, caracterizadas pelas mediações bem sucedidas diante das contradições da organização do trabalho, provocadoras de sofrimento, que se compreendem as patologias.

2.4 Auto-Estima

O que vem a ser a auto-estima, quais as bases possíveis a sua constituição, qual o impacto dela em nosso comportamento? Esses são alguns questionamentos necessários para compreender a auto-estima, um dos temas de estudo da psicologia e que o conhecimento produzido serve a aplicação nos diversos campos de atuação onde esta se insere.

Segundo o significado vernacular, auto-estima quer dizer “sf. Valorização de si mesmo” (FERREIRA, 2008, p. 155). É a capacidade de apreciar, importar, e sentir valor por si mesmo.

A auto-estima é o conjunto de atitudes que cada pessoa tem sobre si mesma, uma percepção avaliativa sobre si próprio, uma maneira de ser, segundo o qual a própria pessoa tem ideias sobre si mesma, que podem ser positivas ou negativas. Não é estática, pois apresenta altos e baixos, revelando-se nos acontecimentos sociais, emocionais e psíquicos-fisiológicos (psicossomáticos), emitindo sinais detectáveis em vários graus [...] (MOSQUERA e STOBÄUS, 2006, p.85).

Vê-se que a percepção avaliativa é uma das bases à constituição da auto-estima, e que esta avaliação pode ser positiva ou negativa podendo variar de acordo a determinadas circunstâncias como sociais, emocionais e psíquicas refletindo em consequências percebidas tanto na reação do nosso corpo perpassando por nosso estado intrapessoal até as nossas relações interpessoais.

A Psicologia Cognitiva afirma que à maneira como se interpreta e /ou avalia os eventos influencia na maneira como se pensa e sente. O modelo cognitivo propõe que os pensamentos disfuncionais ou distorcidos influenciam o humor e o comportamento dos pacientes, logo a terapia cognitiva atua no sentido de fazer com que os pacientes identifiquem seus padrões interpretativos e reelaborem, surtindo efeito nas respostas: emocional, comportamental e fisiológica (BECK, 1997).

Vê-se que o processo perceptivo é basilar na auto-estima, e que a percepção é um fenômeno subjetivo diante uma realidade interpretável. Dalgarrondo (2008, p. 119) define percepção como “*a tomada de consciência, pelo indivíduo, do estímulo sensorial [...] diz respeito à dimensão propriamente neuropsicológica e psicológica do processo, à transformação de estímulo puramente sensoriais em fenômenos perceptivos conscientes*”.

Logo os estímulos do ambiente captados pelos órgãos sensoriais são passíveis de interpretação. Neurologicamente captam-se estes estímulos, psiquicamente são interpretados e fisiologicamente são sentidos.

Branden (1998) atenta que a auto-estima elevada representa a adequação à vida. Relaciona a auto-estima à capacidade de desenvolver a autoconfiança e o autorespeito. Logo outras bases necessárias à constituição da auto-estima é a confiança em si mesmo, assim como a capacidade de ter respeito próprio.

Outro aspecto basilar à constituição da auto-estima é apresentado por Miras (2004) no que concerne às representações que formam o ‘sistema do eu’. Estas dizem respeito ao autoconceito ou auto-imagem que influenciam na forma de atribuir valor a si mesmo.

Sobre o autoconceito ou auto-imagem Miras (2004) coloca que se refere a uma dimensão cognitiva e racional desta representação, referente à aparência, as habilidades físicas e psicológicas, aspectos morais, relação intrapessoal e interpessoal. Este autoconceito ou auto-imagem podem ser positivas ou negativas, e também variam de acordo a determinadas circunstâncias. A auto-estima refere-se à dimensão afetiva da representação que constitui o ‘sistema do eu’.

Pode-se inferir que a auto-estima é a capacidade de apreciar, importar, e sentir valor por si mesmo e que esta capacidade esta relacionada à percepção, que é um processo psico-sensório-interpretativo, que requer uma base referencial de valores, que são constituídos ao longo da vida do indivíduo. Branden (1998) atenta que a auto-estima afeta todos os aspectos da experiência humana, em suas relações sociais, afetivo-sexuais, assim como na vida profissional.

2.5 Auto-Estima do Trabalhador

As ligações entre os trabalhadores e suas empresas são extremamente comuns, pois os funcionários passam a maior parte do tempo dentro deste convívio empresarial. O trabalho também exerce uma sobrecarga aos funcionários, onde estabelecem excessivas horas de atividades para esses trabalhadores, às vezes não proporcionando suas dignas horas de lazer. Analisa-se que esse relacionamento obtido do trabalhador para com a sua empresa é percebido também pela necessidade que se tem desses funcionários, pois são através destes que se alcançam o sucesso.

Chiavenato, (1999) *apud* por Rashma (2007) diz que, nos períodos anteriores os funcionários não tinham nenhum tipo de relação com os seus superiores, pois achavam que seus objetivos eram muito divergentes. Mas, no entanto, ao passar do tempo isso ficara cada vez mais claro que um precisava do outro, sendo que para a empresa ter bons lucros, necessitaria de trabalhadores bem dispostos, estimulado com o seu trabalho e assim conseqüentemente produziria inquestionavelmente.

Hoje dentro das organizações é fundamental ver que o empregado seja sintonizado com a demanda da sua companhia, criando artifícios e inovando, procurando sempre

beneficiar o seu trabalho. Mas atualmente é visível nas empresas a busca pelo “indivíduo diferenciado”, aquele que se apresenta com mais qualificações e que se enquadra com o padrão das organizações, isso faz com que os empregados tenham uma baixa auto-estima implicando aí uma frustração, podendo-se reverter esta situação, onde essa auto-estima agora fará com que os funcionários comportem-se de maneira mais competente e inteligente.

2.6 Auto-Estima do Policial Militar

A preocupação com a segurança pública é uma questão que atinge a todos os brasileiros. Concomitantemente, é vista e relacionada sem levar em conta a história de vida do policial, e suas vertentes psicológicas diante do mundo, como por exemplo, sua auto estima que é fator crucial na vida de todos.

Inicialmente, o conceito de auto estima tem extrema relevância na Psicologia, apesar de não haver consenso na literatura em torno de sua definição. Dolan (2006) destaca que a auto estima é um dos conceitos psicológicos mais utilizados atualmente, provavelmente pelo seu aspecto prático na compreensão da busca de felicidade por parte das pessoas.

Branden (1995) discorda dessa posição. Para ele a auto estima é algo que vem de dentro do indivíduo. Está, portanto, ligada às suas operações mentais e não às circunstâncias externas bem ou malsucedidas. Assim, associar a auto-estima de uma pessoa a fatores externos é propiciar o não crescimento. Essa foi a postura que norteou a intervenção realizada, pois o trabalho com os policiais foi feito independente das condições de trabalho em que estavam inseridos.

Em razão disso, alguns estudiosos afirmam que a cultura organizacional da polícia pode ser considerada uma cultura de violência (ADORNO, 1999 e NETO, 1999). Causando assim, dependendo da atitude de cada agente, profundos danos à saúde mental destes trabalhadores e na população.

Esses policiais atuam não necessariamente com a missão de investigar crimes contra a pessoa, mas nem por isso deixam de sofrer estresse e pressão da sociedade, que exigem o dever de protegê-la da criminalidade e garantir a segurança da sociedade. Com isso, a vida emocional e afetiva do policial tem pouca ou quase nenhuma importância, sem deixar que suas emoções ou "fraquezas" sentimentais afetem seu desempenho, fatores esses cruciais quando não estão bem organizados na vida do policial e atuação.

É percebido que um indivíduo servidor que atua em um regime de alteração emocional, como alguns agentes de segurança do país, deveriam ter direito a um suporte emocional para enfrentar o seu dia-a-dia. Caso contrário podem atingir um grau de esgotamento psíquico que compromete sua vida profissional e pessoal. As condições de trabalho insalubres imputam-lhes um grau de sofrimento que, segundo a psicodinâmica do trabalho, pode lhes causar ruptura do equilíbrio psíquico. *"Consideramos ser urgente a criação de uma instância específica para apoio psicológico dos policiais"* (MINAYO e SOUZA, 2003, p. 333). Ainda, acrescenta a necessidade de criação de ações direcionadas à capacitação dos policiais *"com ênfase na sua motivação e no seu bem-estar"* (MINAYO e SOUZA, 2003, p. 338).

Dejours (1999) faz uma estreita relação entre o sofrimento psíquico dos trabalhadores e as relações que estes estabelecem nos espaços profissionais. Afirma que, se a ambiência é boa, as tarefas difíceis são percebidas de formas estimuladoras. Por outro lado, ambientes ruins de trabalho favorecem estímulos negativos ao trabalho.

Pode-se inferir, portanto, que atuar na auto-estima do policial, e possibilitar mais saúde mental, pode ser uma saída cabível para obter mudanças na cultura de violência vivenciada nas polícias brasileiras. Como afirma Balestreri (2003, p. 1), *"a elevação dos padrões de auto estima pode ser o caminho mais seguro para uma boa prestação de serviços na polícia"*. Pontuando que um dos requisitos básicos para se chegar a querer bem ao outro é querer-se bem. Foi nesta direção que a intervenção procurou trabalhar.

3 MÉTODO

4.1 Natureza e nível da pesquisa

A pesquisa é de natureza quantitativa e qualitativa por fazer uso de técnicas psicométricas e também fazer uso de instrumentos qualitativos como a entrevista e a observação direta. Quanto ao nível da pesquisa é do tipo descritiva, onde a modalidade da pesquisa é de campo, uma vez que faz uma observação direta e o dados foram coletados no próprio local.

3.2 População e amostra

A amostragem, para escolha da unidade observacional foi do tipo não-probabilística, por conveniência composta por 25 sujeitos, entre policiais homens e mulheres do 8º Batalhão da Polícia Militar de Aracaju/SE.

3.3 Instrumentos de coleta

A pesquisa se utilizou de três instrumentos de coleta de dados: a observação direta; o ITRA e entrevistas semi-estruturadas.

As entrevistas foram semi-estruturadas, pois permitem uma melhor coleta de dados, assim como alcançar os objetivos propostos combinando com os dados coletados pelo ITRA.

O ITRA – Inventário sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento tem como objetivo diagnosticar os indicadores de riscos de adoecimento do contexto do trabalho. Ferreira e Mendes (2007) informam que a validação psicométrica do inventário se baseia na técnica de análise fatorial. Partindo do pressuposto que os riscos de adoecimento se constituem por diversas dimensões e fatores interdependentes entre si.

3.4 Procedimentos

Através da Orientadora do Estágio e a Psicóloga do Núcleo de Assistência Psicossocial (NAPSS) da Polícia Militar foi estabelecido o contato com o 8º Batalhão, onde a *posteriori* os estagiários foram devidamente apresentados quando se iniciou o procedimento de aplicação do inventário.

No primeiro momento foi estabelecida uma boa interação para facilitar a relação de pesquisadores e pesquisados sendo explicado o objetivo da pesquisa, assim como apresentado o termo de consentimento livre.

Após esta etapa foram realizadas três entrevistas individualmente. O tempo de aplicação foi indeterminado, permitindo ao entrevistado uma maior liberdade e aprofundamento ao emitir respostas, entretanto teve em média duração em torno de 40 minutos.

No seguimento as entrevistas foram transcritas e posteriormente analisadas, através de procedimentos sistemáticos e objetivos combinando seus resultados com os dados obtidos através do ITRA.

3.5 Análise dos dados

Por a pesquisa possui natureza ambígua, sendo quantitativa e qualitativa ao mesmo tempo, a análise dos dados ocorre em três etapas.

A primeira etapa a análise é quantitativa. Os dados obtidos são avaliados em comparação com os escores pré-estabelecidos pelo instrumento.

Quanto segunda etapa, é qualitativa, a análise dos dados segue processo indutivo. O interesse nesta pesquisa é verificar como o problema se manifesta no cotidiano. Os dados coletados nesta pesquisa serão predominantemente descritivos, a análise e interpretação dos dados consistirão na leitura, análise e comparação das respostas.

Nesta segunda etapa far-se-á uso da Análise de Conteúdo que uma técnica que compreendida em basicamente três etapas: (a) Pré-análise do conteúdo coletado, partindo dos procedimentos de leitura flutuante, das hipóteses, dos objetivos e elaboração de indicadores basilares de interpretação; (b) Exploração do material, onde se procede na elaboração de unidades de registro; e (c) Tratamento dos resultados e interpretação, onde se procede a categorização dos elementos de acordo as semelhanças e diferenças reagrupando em categorias comuns (CAREGNATO e MUTTI, 2005).

A terceira e última etapa, corresponde à combinação dos dados quantitativos com os qualitativos como forma de complementação e maior compreensão dos resultados obtidos. Nesta etapa os dados combinados são reunidos também em categorias comuns assim como é feito na análise de conteúdos.

3.6 Procedimentos éticos

A pesquisa prezará pelo sigilo da identidade do sujeito pesquisado, de forma não o expor a nenhum constrangimento e / ou prejuízos a sua integridade moral.

Desta forma, compromete-se em apresentar ao sujeito pesquisado, a importância desta pesquisa para a sociedade, para a academia, assim como para os pesquisadores.

Compromete-se ainda, em apresentar todos os objetivos da pesquisa, assim como o relatório final produzido.

Assim apresentar-lhe-á a solicitação de autorização para pesquisa (SAP) e o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), como forma de firmar um compromisso ético entre instituição, pesquisadores e pesquisados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CONTEXTO DO TRABALHO

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) avalia a organização do trabalho, as condições e as relações socioprofissionais. A média alcançada foi de 3,54 significando uma avaliação mais moderada entendida como crítica considerando que uma avaliação mais positiva, satisfatória a média está compreendida abaixo de 2,29 e uma avaliação mais negativa, grave a média se encontra acima de 3,7.

Esta avaliação crítica é direcionada principalmente em relação às condições de trabalho. Os policiais percebem uma melhora neste aspecto, porque fazem menção dos investimentos feitos principalmente em equipamentos, entretanto eles reclamam de estruturas, tanto nos aspectos físicos, como das instalações, quanto dos aspectos capacitacionais, como o acesso a cursos. *“Atualmente o investimento em equipamento tem melhorado. O acesso a certos cursos de capacitação, que é dificultado a motivos alheios a nossa vontade.”*

Para as mulheres as instalações físicas ainda são percebidas como mais insatisfatória do que para os homens. *“Para mulher não apresenta nenhuma condição boa de trabalho, não tem nenhum banheiro para mulher, temos que utilizar juntamente com os homens [...]”*

O índice crítico avaliado se dá também por conta da organização do trabalho, principalmente no que se refere à escala de trabalho. *“Obrigado ao trabalhador profissional, a não aproveitar seu momento de folga com sua família e o meio social, devido à realização das escalas extras.”* e ainda *“[...] como estou gestante, o meu chefe me apresentou a escala é eu estou escalada para trabalhar no forró caju, então assim, não está sendo satisfatório.”*

Quanto às relações socioprofissionais a avaliação torna-se mais positiva. *“O pessoal é unido, mas sempre vai ter aqueles que dificultam as relações.”*. Dejours (1990) coloca que é a partir do enfrentamento das imposições e pressões do trabalho, que causam sofrimento que o trabalhador pode transformá-la obtendo prazer. Assim, as relações socioprofissionais têm importante papel nesta psicodinâmica do trabalho.

CUSTO HUMANO NO TRABALHO

Os riscos de adoecimento e qualidade de vida no trabalho também são avaliados a partir do custo humano do trabalho, no ITRA esta avaliação é realizada através da Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT) a partir dos fatores: custo físico, cognitivo e afetivo.

A média alcançada foi de 3,17, significando uma avaliação moderada, crítica, quando comparados com as médias abaixo de 2,29 indicando uma avaliação mais positiva, satisfatória e acima de 3,7 revelando uma avaliação mais negativa, grave.

As exigências físicas e intelectuais são compreendidas como necessárias à realização das atividades na polícia, entretanto os policiais se queixam das condições necessárias para isso. *“As exigências são maiores que as condições que nos oferecem. Os cursos são bem precários e quando chega na prática temos dificuldades.”*

PSICODINÂMICA DA RELAÇÃO PRAZER-SOFRIMENTO

Mendes (2007) coloca que, na relação com o trabalho o sofrimento assume um papel ambíguo. De um lado, quando o sujeito trabalhador enfrenta as imposições e pressões do desejo de produção, ele consegue transformar as condições geradoras de sofrimento em prazer têm-se a saúde, mas por outro lado, quando este trabalhador não consegue enfrentar o desejo de produção subvertendo o próprio desejo há a patologia.

Para compreender a psicodinâmica da relação prazer-sofrimento o ITRA usa a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) sendo composta por quatro fatores, dos quais os dois primeiros avaliam o prazer e os dois últimos o sofrimento. São eles: (a) realização profissional; (b) liberdade de expressão; (c) esgotamento profissional e (d) falta de reconhecimento.

Quanto à vivência do prazer os resultados apontam uma média de 3,9 equivalendo a uma avaliação moderada, crítico, considerando os escores: abaixo de 2,0 – avaliação para raramente, grave e acima de 4,0 – avaliação mais positiva, satisfatório.

Quanto à vivência do sofrimento os resultados apontam uma média de 2,98 equivalendo a uma avaliação moderada, crítico. Os níveis acima de 4,0 representam uma avaliação mais positiva, satisfatório e abaixo de 2,0 uma avaliação para raramente, grave.

A limitação de espaço para expressão do pensamento em relação ao trabalho é um motivador considerável para este sofrimento. Quando há este tipo de expressão esta se

manifesta predominantemente entre membros de mesma hierarquia, do que entre seus superiores. Como visto em *“Entre os colegas, porque os superiores ficam mais difícil essa expressão, por conta do acesso.”*

Mendes (2007) enfatiza a importância da fala e da escuta no processo de reconstrução dos processos de subjetivação, de forma a potencializar a capacidade de transformar sofrimento em prazer, obtendo por consequência a saúde. Desta forma, assevera a importância da Clínica do Trabalho como o espaço da fala e da escuta no espaço da organização, como forma de proporcionar aos trabalhadores ou do “ser sofrente” a possibilidade de reconstrução destes processos de subjetivação.

As relações interpessoais, o reconhecimento da sociedade e até a remuneração são alguns dos motivadores revelados como motivadores do prazer, além das estratégias para lidar com o sofrimento. Como pode ser percebidas em: *“Foco um objetivo a minha família.”* e ainda *“Agente tem atividades recreativas e procura com isso não levar tão a sério.”*. Estas respostas apontam à relação interpessoal como um todo, como um meio de lidar com o sofrimento.

DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

O ITRA através da Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) detecta situações graves relacionadas à saúde, no que concerne desde a presença de sintomas quanto a sua frequência em um intervalo de tempo de três meses. Os fatores relacionados a esta escala são: danos físicos, psicológicos e sociais.

A classificação dos resultados está agrupada em quatro níveis: Acima de 4,1 equivale a uma avaliação mais negativa, indicando presença de doenças ocupacionais; Entre 3,1 e 4,0 equivale a uma avaliação moderada para frequente, considerada grave; Entre 2,0 e 3,0 representa uma avaliação moderada, crítico e abaixo de 1,9 uma avaliação mais positiva, considerada suportável.

A média alcançada nesta escala foi de 2,54 representando desta forma uma avaliação moderada, crítico. Os aspectos psicológicos foram enfatizados como o efeito mais danoso. *“O psicológico fica bem abalado, que a pressão é grande.”*. Os danos sociais apontados ficam por conta da imagem social da polícia. *“[...] a sociedade entende e alguns têm preconceito, por conta da polícia já ter uma fama ruim.”*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de pesquisa teve por objetivo geral diagnosticar os indicadores crítico de riscos de adoecimento do 8º Batalhão da Polícia Militar de Aracaju/SE. Para isso utilizou o ITRA – Inventário sobre o Trabalho e Risco de Adoecimento. Objetivou-se ainda, através deste instrumento em: (a) Avaliar o contexto do trabalho em relação à organização, condições e relações socioprofissionais; (b) Verificar o custo humano despendido físico e intelectualmente na realização do trabalho; (c) Compreender a psicodinâmica da relação prazer-sofrimento e (c) Identificar danos físicos, psíquicos e sociais relacionados ao trabalho.

Como resultado geral foi diagnosticado um índice considerado crítico de risco de adoecimento comprometendo assim a qualidade de vida destes profissionais. A avaliação moderada, crítico foi percebida em todas as escalas. Entretanto, a avaliação do contexto de trabalho apresentou o maior índice de insatisfação, esta avaliação se deu principalmente pelas condições de trabalho. Por outro lado, o índice mais satisfatório ficou por conta da relação prazer-sofrimento, a vivência de prazer é maior em relação do que a vivência do sofrimento. Isto se dá por conta das estratégias utilizadas por estes profissionais para enfrentar o sofrimento. Dentro destas estratégias, as relações interpessoais revelaram-se mecanismos compensatórios do sofrimento.

A experiência obtida no 8º Batalhão da Polícia Militar de Sergipe não apenas proporcionou a vivência aproximada do labor do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho no âmbito da pesquisa e utilização de seus instrumentos, mas também a oportunidade de observar inserido no contexto de trabalhos destes profissionais, percebendo os seus dramas, os seus conflitos e também suas estratégias de superação dos mesmos.

De forma geral considera-se que os objetivos foram atingidos e a experiência foi bastante singular e válida, uma vez que a contribuição deste conhecimento produzido cientificamente pode servir de base para futuras intervenções.

REFERENCIAS

ADORNO, S. **Violência e civilização**. In: Santos, J. V. & GUGLIANO, A. A. (Orgs.). *A sociologia para o séc. XXI*. Pelotas: Educat. 1999.

ANDRADE, E. R.; SOUSA, E. R. e MINAYO, M. C. S. **Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro**. *Ciênc. saúde coletiva*, 14(1). 2009.

BALESTRERI, R. B. **Direitos Humanos: coisa de polícia**. Passo Fundo: Ed. CAPEC. 2003.

BECK, Judith S. **Teoria cognitiva: teoria e prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

BRANDEN, Nathanill. **Auto-estima: como aprender a gostar de si mesmo**. Disponível em: <http://www.visionvox.com.br> . Acesso em: 05/05/2011.

BRANDEN, Nathanill. **Auto-Estima e os seus seis pilares**. São Paulo: Editora Saraiva. 1995.

BOCK, A. M. B; FURTADO, O; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo da psicologia**. 13ed. São Paulo: Saraiva. 2002.

BRAZ, S. V. **Stress, qualidade de vida e mitos conjugais**. Campinas: PUC-Campinas, 2010. Disponível em < http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2010-03-22T064549Z-1582/Publico/Sandra%20Vieira%20Braz.pdf> . Acesso em 26 de abril 2011.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista Fae Business, n.7. 2003. < http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf> Acesso em 27 de abril 2011.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 2 ed. – Porto Alegre: Artmed, 2008. 440 p.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**/ Christophe Dejours; Elisabeth Abdoucheli; Christian Jayet; coordenação Maria Irene Stocco Betiool;tradutores Maria Irene Stocco Betiol... et al/ --São Paulo:Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe- 1949 **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguai e Lúcia Leal Ferreira.- 5ªed.ampliada- São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, C. (1999). ***O fator humano***. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

DOLAN, S. (2006). ***Estresse, auto-estima, saúde e trabalho***. Rio de Janeiro: Qualitmark.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa dicionário da língua portuguesa**. – 7 ed. – Curitiba: Ed. Positivo, 2008. 896 p.

LIMA, A. C. C; STEFANO, S. R; ZAMPIER, M. A. **Satisfação da qualidade de vida no trabalho dos professores de arte da rede escolar**. Trabalho apresentado ao XIII SemeAd, Seminários em Administração, 2010 Disponível em < <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/80.pdf>> Acesso em: 27 de abril de 2011.

MIRAS, Mariana. **Afetos, emoções, atribuições e expectativas: o sentido da aprendizagem escolar**. In.: COLL, César; MARCHESI, Álvaro; PALACIOS, Jesus. Desenvolvimento psicológico e educação. Trad. Fátima Murad. – 2. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2004.

MOSQUERA, Juan José Mauriño; STOBÄUS, Claus Dieter. **Auto-imagem, auto-estima e auto-realização: Qualidade de vida na universidade**. Psicologia, saúde & doença, 2006, 7(1). Disponível em: www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/psd/v7n1/v7n1a06.pdf. Acesso em: 05/05/2011.

MENDES, Ana Magnólia **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**, Coleção trabalho humano, ____ Ed. Casa do Psicólogo.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho X auto realização humana**. Criciúma: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2007. Disponível em: <<http://icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf> > . Acesso em: 27 de abril. 2011.

RASHMA, Bárbara, **Auto-estima, importante fator emocional no mundo das organizações**, Recife, 2007, 31. Monografia – Universidade Católica de Pernambuco.

SCHIRRMESTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica**. São Paulo: USP, 2006. 166 p. Dissertação de mestrado – Programa de Pós-graduação em Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/pt-br.php>>. Acesso em 26 de Abril de 2011.

ZANELLI, J. C; ANDRADE, J. E. B; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A pesquisa tematiza à relação prazer-sofrimento no contexto sócio profissional de policiais militares em Aracaju/SE.

Tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos para saúde e qualidade de vida, a fim de subsidiar o planejamento de ações institucionais nos campos das condições, da organização e das relações sócio profissionais de trabalho.

A pesquisa tem caráter científico e utiliza os procedimentos metodológicos apropriados para tal.

Firma o compromisso, através deste termo em zelar pela identidade do pesquisado, de forma não o expor a nenhum constrangimento e / ou prejuízos a sua integridade moral.

Compromete-se ainda, em apresentar-lhes o relatório final da pesquisa, como forma cientizá-lo do conhecimento científico produzido, assim como de sua relevante contribuição.

Assim, se é consentido de livre e esclarecida escolha do pesquisado, que seja expresso por assinatura do mesmo.

(PESQUISADO)

Marcelo da Silva Barreto

(79) 9984-6774.

bharreti@ibest.com.br

Gardênia Chagas Almeida Marques

(79) 9962 6136

gardeniacam@ig.com.br

Marília Silva Santana

(79) 9889 9832.

mariliasilvasantana@gmail.com.br

APÊNDICE 2 - ITRA

INVENTÁRIO DE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO - ITRA

Esta pesquisa tem um duplo objetivo: (a) coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos para saúde e qualidade de vida no trabalho; e (b) subsidiar o planejamento de ações institucionais nos campos das condições, da organização e das relações socioprofissionais de 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 ao questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental!

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
O ritmo de trabalho é excessivo				
As tarefas são cumpridas com pressão de prazo				
Existe forte cobrança por resultados				
As normas para execução das tarefas são rígidas				
Existe fiscalização do desempenho				
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas				
Os resultados esperados estão fora da realidade				
Existe divisão entre quem planeja e quem executa				
As tarefas são repetitivas				
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho				
As tarefas executadas sofrem descontinuidade				
As tarefas não estão claramente definidas				
A autonomia é inexistente				
A distribuição das tarefas é injusta				
Os funcionários são excluídos das decisões				
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados				
Existem disputas profissionais no local de trabalho				
Falta integração no ambiente de trabalho				
A comunicação entre funcionários é insatisfatória				
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional				
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso				
As condições de trabalho são precárias				
O ambiente físico é desconfortável				
Existe muito barulho no ambiente de trabalho				
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado				
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas				
O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas				
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários				
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado				

As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	1	2	3	4	5
O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5

Agora escolha a alternativa que melhor corresponda avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

1 nada exigido	2 pouco exigido	3 mais ou menos exigido	4 bastante exigido	5 totalmente exigido
-------------------	--------------------	----------------------------	-----------------------	-------------------------

Ter controle das emoções	1	2	3	4	5
Ter que lidar com ordens contraditórias	1	2	3	4	5
Ter custo emocional	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	1	2	3	4	5
Disfarçar os sentimentos	1	2	3	4	5
Ser obrigado a elogiar as pessoas	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ter bom humor	1	2	3	4	5
Ser obrigado a cuidar da aparência física	1	2	3	4	5
Ser bonzinho com os outros	1	2	3	4	5
Transgredir valores éticos	1	2	3	4	5
Ser submetido a constrangimentos	1	2	3	4	5
Ser obrigado a sorrir	1	2	3	4	5
Desenvolver macetes	1	2	3	4	5
Ter que resolver problemas	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com imprevistos	1	2	3	4	5
Fazer previsão de acontecimentos	1	2	3	4	5
Usar a visão de forma contínua	1	2	3	4	5
Usar a memória	1	2	3	4	5
Ter desafios intelectuais	1	2	3	4	5
Fazer esforço mental	1	2	3	4	5
Ter concentração mental	1	2	3	4	5
Usar a criatividade	1	2	3	4	5
Usar a força física	1	2	3	4	5
Usar os braços de forma contínua	1	2	3	4	5
Ficar em posição curvada	1	2	3	4	5
Caminhar	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ficar em pé	1	2	3	4	5
Ter que manusear objetos pesados	1	2	3	4	5
Fazer esforço físico	1	2	3	4	5
Usar as pernas de forma contínua	1	2	3	4	5
Usar as mãos de forma repetida	1	2	3	4	5
Subir e descer escadas	1	2	3	4	5

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis ou mais vezes
-------------	---------	------------	------------	--------------	-------------	--------------------

Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para usar minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
Motivação	0	1	2	3	4	5	6
Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
Valorização	0	1	2	3	4	5	6
Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
Estresse	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
Frustração	0	1	2	3	4	5	6
Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
Medo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento de meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
Indignação	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

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.

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis vezes
-------------	---------	------------	------------	--------------	-------------	------------

Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do sono	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
Amargura	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Solidão	0	1	2	3	4	5	6

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade () Até 2º Grau () Superior incompleto () Superior Completo () Pós –graduação

Estado civil: _____

Cargo Atual: _____

Lotação: _____

Tipo de contrato de trabalho: _____

Tempo de serviço na instituição: _____

Tempo de serviço no cargo: _____

Tem realizado exame médico: () sim () não

Afastamento do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no ano:

() nenhum () 1 e 3 () Mais de três

APÊNDICE 3 - ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE RISCOS DE ADOECIMENTO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

BLOCO 1: ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DO TRABALHO (EACT)

1. O que você percebe como mais satisfatório ou menos satisfatório na:

1.1 Organização do trabalho?

1.2 Condições de trabalho?

1.3 Relações socioprofissionais?

BLOCO 2: ESCALA DE CUSTO HUMANO DO TRABALHO (ECHT)

2. Para a realização de suas atividades como você avalia as exigências físicas e intelectuais?

BLOCO 3: ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIPST)

3. Você se sente realizado profissionalmente? Este sentimento se dá em função de quê?

4. Como você avalia o espaço para a expressão de seu pensamento sobre o seu trabalho?

5. Quando há expressão, isto ocorre mais facilmente entre você e seus colegas ou entre você e seus superiores? Por quê?

6. Como você lida com o sofrimento trabalhando na polícia?

7. O que lhe proporciona prazer no seu trabalho como um todo?

BLOCO 4: ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO (EADRT)

8. Trabalhando na Polícia Militar, como você avalia a qualidade de vida que você tem nos aspectos:

8.1 Físicos;

8.2 Psicológicos;

8.3 Sociais.