



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

THATIELLEN MENEZES FERREIRA

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS**

PALMAS (TO)
2018

THATIELLEN MENEZES FERREIRA

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS**

Monografia apresentada à UFT- Universidade Federal do Tocantins - Campus Universitário de Palmas para obtenção do título de Bacharel em Administração sob orientação da Prof. (a) Dra. Liliam Deisy Ghizoni.

PALMAS (TO)
2018

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

F383m FERREIRA, THATIELLEN MENEZES.

MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS. /
THATIELLEN MENEZES FERREIRA. – Palmas, TO, 2018.

133 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Palmas - Curso de Administração, 2018.

Orientadora : Liliam Deisy Ghizoni

1. Riscos Psicossociais. 2. Polícia Militar do Tocantins. 3. Organização do
Trabalho. 4. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho. I.
Título

CDD 658

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).**

THATIELLEN MENEZES FERREIRA

**MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO
TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS**

Monografia foi avaliada e apresentada à UFT –
Universidade Federal do Tocantins – Campus
Universitário de Palmas, Curso de Administração
para obtenção do título de Bacharel em
Administração e aprovada em sua forma final pelo
Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de Aprovação: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Professora Dra Liliam Deisy Ghizoni, UFT
Orientadora

Professor Dr. Edi Augusto Benini, UFT
Membro da Banca

Psicóloga Mestre Juliana Pinto Corgozinho, CBMTO
Membro da Banca

À Zara, por ser amor.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Marcelo e Jaqueline que através de suas lutas e sacrifícios me permitiram chegar até aqui. Aos meus seis irmãos e demais membros da minha família, que são parte de quem eu sou.

Ao meu companheiro de vida, Vinícius Uchôa, por toda a paciência, incentivo e apoio.

A Gaia, Nina, Margô, Stela e Zara, que são serenidade e aconchego mesmo nos dias turbulentos.

A minha orientadora Liliam Deisy Ghizoni, por me permitir ter a honra de aprender tanto, com quem tanto sabe, por exigir e insistir no melhor que podemos ser e fazer.

A Universidade Federal do Tocantins, seus professores, técnicos e demais trabalhadores que me beneficiaram com uma formação gratuita e de qualidade.

Aos meus colegas de Curso que tornaram – se amigos para a vida e estiveram comigo e por mim em todas as etapas e experiências na Universidade.

Ao grupo de pesquisa “Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão” pelo enriquecimento pessoal, profissional e conhecimentos compartilhados.

A Polícia Militar do Estado do Tocantins que permitiu a realização desta pesquisa e a equipe do Cento Integrado de Reabilitação e Readaptação, pelo auxílio neste mapeamento.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta pesquisa, os meus sinceros agradecimentos.

FERREIRA, Thatiellen Menezes. **Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho dos Policiais Militares do Tocantins**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração). UFT, Palmas - TO, Brasil.

RESUMO

Apresenta-se o mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho dos Policiais Militares que atuam no estado do Tocantins. Especificamente, investiga-se as características da organização prescrita do trabalho; avalia-se o estilo de gestão da organização do trabalho; levanta-se os riscos de sofrimento patogênico nos participantes e identifica-se os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho dos policiais. Participaram da pesquisa os Policiais Militares lotados em: Arraias (1º CIPM), Taquaralto (6º BPM), Guaraí (7º BPM), Palmas (1º BPM), Porto Nacional (5º BPM), Araguaína (2º BPM), e Araguatins (9º BPM). Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Obteve-se 686 participações voluntárias, 53,55% do total da população válida que é formada por 1281 policiais. Fundamentou-se a investigação dentro de uma abordagem quantitativa e utilizou-se estatística descritiva, através do programa SPSS. Os resultados demonstram que a maioria dos policiais militares participantes são: a) do sexo masculino (89,8%); b) possuem até o ensino médio (42,08%); c) são casados ou vivem em união estável (75%); d) possuem mais de 20 anos de serviço na Instituição (35,5%) e a menos de cinco no atual cargo (54,8%); e) são pertencentes ao quadro de praça (80,7%); f) exercem a função operacional (61,7%); g) e passaram por 1 ou 2 problemas de saúde no último ano (51,3%). Sobre os riscos psicossociais que advêm da relação trabalhador-organização do trabalho entre os participantes, constatou-se que a Divisão das Tarefas, assim como a Divisão do Trabalho, mostraram-se propensas a causar a riscos psicossociais médios nos policiais respondentes. Na primeira o item mais crítico foi relacionado ao número insuficiente de trabalhadores para a execução das tarefas. Já para a Divisão Social do Trabalho, o item mais problemático foi relacionado a não participação dos Policiais nas decisões sobre o trabalho. Há uma leve predominância do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo. Os itens mais pontuados foram: “A hierarquia é valorizada nesta organização” e “Há forte controle do trabalho”. Quanto aos riscos de sofrimento patogênico, verificou-se risco baixo para a falta de sentido no trabalho e para a falta de reconhecimento, ao passo que o fator Esgotamento Mental obteve risco médio. O fator mais crítico é “revolta ao submeter seu trabalho a decisões

políticas”. Identificou-se risco baixo para os danos psicossociais e médio para os danos físicos, “alterações do sono”, “dores nas costas” e “dores nas pernas” fora os itens com médias mais altas. Conclui-se através deste mapeamento que os Policiais Militares do Tocantins, participantes deste estudo, estão expostos a Riscos Psicossociais Médios para a forma como a organização é estruturada, sobretudo para o pouco efetivo, pela pouca autonomia e liberdade de expressão, bem como pela interferência política nas decisões organizacionais, limitações que refletem em dores físicas e alterações no sono. Isto representa um estado de alerta onde são sugeridas intervenções a médio e curto prazo para evitar o possível adoecimento de seus trabalhadores. Por fim destacam-se os itens positivos que devem ser mantidos e potencializados na PMTO: sentido do trabalho e reconhecimento.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais. Polícia Militar do Tocantins. Trabalho.

ABSTRACT

Presents the mapping of the psychosocial risks related to the work of the Military police officers operating in the state of Tocantins. Specifically, the characteristics of the prescribed work organization are investigated; the management style of the work organization is evaluated; the risks of pathogenic suffering are raised in the participants and the physical and psychosocial damages resulting from the work of the police are identified. Participated in the research the Military Police crowded in Arraias (1° CIPM), Taquaralto (6° BPM), Guaraí (7° BPM), Palmas (1° BPM), Porto Nacional (5° BPM), Araguaína (2° BPM), e Araguatins (9° BPM). The protocol for the evaluation of psychosocial Risks at work was used as a data collection instrument (PROART). There were 686 voluntary contributions, 53.5% of the total valid population comprising 1281 police officers. The research was based on a quantitative approach and descriptive statistics were used, through the SPSS program. The results show that the majority of the participating military police officers are: a) male (89.8%); b) have until high school (42.08%); c) are married or live in a stable union (75%); d) have more than 20 years of service in the Institution (35.5%) and less than five in the current position (54.8%); e) belong to the lower rank of military hierarchy (80.7%); f) exercise the operational function (61.7%); g) and had 1 or 2 health problems in the last year (51.3%). Regarding the psychosocial risks arising from the worker-organization relationship between the participants, it was found that the Task Division, as well as the Division of Work, were likely to cause medium psychosocial risks in responding police officers. In the first, the most critical item was related to the insufficient number of workers to perform the tasks. For the Social Work Division, the most problematic item was related to the non-participation of the Police in the decisions about the work. There is a slight predominance of the Managerial Style in relation to the Collective. The most punctuated items were: "The hierarchy is valued in this organization" and "There is strong control of the work". As for the risks of pathogenic suffering, there was a low risk for the lack of meaning in the work and for the lack of recognition, whereas the Mental Exhaustion factor had an average risk. The most critical factor is "revolt by subjecting your work to political decisions." We identified low risk for psychosocial and average damage to physical damage, "sleep disturbances" "back pain" and "leg pain" outside the items with higher averages. Therefore, through this mapping that the Tocantins Military Police, participants of this study, are exposed to Medium Psychosocial

Risks for the way in which the organization is structured, mainly for the ineffective, for the little autonomy and freedom of expression, as well as for the interference politics in organizational decisions, limitations that reflect on physical pain and changes in sleep. This represents a state of alert where interventions are suggested in the medium to short term to avoid the possible sickness of their workers. Lastly, the positive items that must be maintained and strengthened in the PMTO are highlighted: work sense and recognition.

Key-words: Psychosocial Risks. Tocantins Military Police. Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Justificativa e Relevância	14
1.2 Formulação da Situação Problema	16
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo Geral	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 Delimitação do Estudo	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 Trabalho, saúde e gestão: uma relação de interdependência	20
2.2 Psicodinâmica do trabalho: uma abordagem de estudo dos riscos psicossociais	24
2.3 Adoecimento em Policiais Militares	28
3 METODOLOGIA	30
3.1 Tipo de pesquisa	30
3.2 População e amostra.....	31
3.3 Instrumento de coleta de dados	32
3.4 Procedimentos de coleta de dados	33
3.5 Procedimentos de análise de dados	34
3.6 Devolução dos dados.....	35
4 RESULTADOS.....	35
4.1 Perfil da amostra pesquisada.....	35
4.2 Fatores de Determinação dos Riscos Psicossociais	37
4.2.1 Escala de Organização do Trabalho (EOT)	37
4.2.2 Escala de Estilos de Gestão (EEG)	39
4.2.3 Escala de Sofrimento Patogênico (ESPT)	41
4.2.4 Escala de Danos Físicos e Psicossociais (EDT)	44
4.3 ANOVA – Análise de Variância	47
4.3.1 ANOVAS Arraias (1º CIPM).....	47
4.3.2 ANOVAS Taquaralto	52
4.3.3 ANOVAS Palmas (1º BPM)	56
4.3.4 ANOVAS GUARAI	60
4.3.5 ANOVAS Porto Nacional (5º BPM).....	63
4.3.6 ANOVAS Araguaína (2º BPM)	64
4.3.7 ANOVAS Araguaíns	69
5 DISCUSSÕES	73
5.1 Aspectos da Organização do trabalho	74
5.2 Aspectos da Escala de Estilos de Gestão – EEG	76

5.3 Aspectos da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).....	77
5.4 Aspectos da Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT).....	79
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
REFERÊNCIAS	86
ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO ARAGUAÍNA, ARAGUATINS, PORTO NACIONAL , ARRAIAS, GUARAÍ E PALMAS	95
ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO - TAQUARALTO	96
ANEXO C- PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO – PROART	97
ANEXO D – CONVÊNIO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS E POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS.....	102
APÊNDICE A – ARTIGO CIENTÍFICO	103

1 INTRODUÇÃO

O trabalho se caracteriza como um elemento fundamental para a vida humana, pois proporciona aos sujeitos meios de aquisição de recursos para sobreviver, para se satisfazer e se auto realizar. Não é só um modo de ganhar a própria vida, é um status social ao qual se associam, às vezes, uma roupa específica, um vocabulário particular, é também por meio dele que o homem é inserido no meio social e desenvolve relações. Historicamente, é ligado ao esforço continuado e ao sofrimento, mas de forma ambivalente oferece diferentes oportunidades para satisfação, aperfeiçoamento e aquisição da subsistência. Deste modo entende-se que o trabalho é uma experiência social e concreta, seja individual ou coletiva, que repercute socialmente na vida dos sujeitos (GHIZONI, 2013; ZANATTA, 2002; CATTANI, 2000; DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

No Brasil, de acordo com Pereira e Oliveira (2011), ocorreram diversas mudanças nas organizações do trabalho, circunstâncias que elevaram os custos de forma geral. Além disto, o crescente desenvolvimento tecnológico, aliado a um complexo conjunto de inovações organizacionais modificou os fatores de produção do Brasil e provocou mudanças nas condições e nas relações de trabalho, sendo o excesso de trabalho o principal fator da atual fase do capitalismo que tem desencadeado a fadiga física e espiritual dos trabalhadores (ELIAS; NAVARRO, 2006).

Sobre esta configuração atual do trabalho, Neffa (2015) ressalta:

O trabalho torna-se cada vez mais heterogêneo ao aumentar as exigências de qualificações e competências e de normas padronizadas que reduzem a margem de autonomia e controle do trabalhador sobre sua tarefa. Progressivamente são instalados sistemas sofisticados e informatizados de vigilância e controle, ao mesmo tempo, exige-se um maior envolvimento e compromisso com os objetivos estabelecidos pela empresa. Isso faz com que a carga global de trabalho seja cada vez mais intensa, tendo um impacto direto na saúde biológica, mental e social (NEFFA, 2015, p. 10).

Além disto, sabe-se que o homem passa considerável parte do seu tempo trabalhando, logo suas relações pessoais nestes ambientes, deveriam ser relevantes. Contudo, as relações de amizade no trabalho não se efetuem, tornam – se passageiras pela impossibilidade de se constituir vínculos, em meio a possibilidades de alterações e mudanças repentinas (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

A grande maioria das organizações do trabalho contemporaneamente possuem fundamentos que sobrepõem à rentabilidade e competitividade de mercado, em relação à

subjetividade dos indivíduos, pratica que isola o ato de trabalhar das demais atividades conjuntas da vida e pode desencadear ou agravar patologias relacionadas ao trabalho (DEJOURS,1993).

Assim, “tais mudanças no conjunto da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva, que ganhou maior visibilidade a partir dos anos 1990, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 14). Neste novo contexto de trabalho, assume - se novas competências e iniciativas, aumentando as exigências sobre os mesmos, como uma maior qualificação profissional e a necessidade de operar segundo as exigências estabelecidas pelo mercado (PEREIRA; OLIVEIRA, 2011).

Abraão e Pinho (2002, p. 46) consideram como “desafio para ciências que estudam o trabalho identificarem as diferentes necessidades (políticas, sociais, materiais e culturais) que permeiam o processo de reestruturação produtiva”.

O enfoque teórico que permeia este estudo é o da psicodinâmica do trabalho (PdT), desenvolvida por Christophe Dejours na França nos anos 1980, inicialmente estudada como Psicopatologia do Trabalho analisou a interação entre homem e organização do trabalho, caracterizada como taylorista, em que se privilegia o máximo de rendimento com o mínimo de tempo. A partir dos anos 90 a Psicopatologia do Trabalho, passa a ser denominada de psicodinâmica do trabalho, empenhando – se em compreender as constantes modificações do ambiente organizacional, onde o trabalhador passa a ser compreendido como agente de transformação das suas situações de trabalho (MENDES, 2007; ZANATTA, 2002).

As bases conceituais da psicodinâmica do trabalho são elaboradas a partir da conjuntura dos trabalhos, o ambiente é analisado a partir de aspectos objetivos, bem como subjetivos (MENDES, 2007). Como característica, “visa à coletividade de trabalho e não aos indivíduos isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos” (MERLO, 2002, p. 02).

Para Neffa (2015, p.07) “os riscos psicossociais no trabalho estão na origem das doenças psíquicas provocadas pelo estresse, assédio, Burnout (esgotamento), violência verbal e física, abuso sexual e pelo trabalho precário”.

Dejours (2000) considerou que a precarização do trabalho é capaz de: intensificar o labor e aumentar o sofrimento mental; paralisar mobilizações dos indivíduos contra o sofrimento causando alienação; causar de forma defensiva a negação do sofrimento; e egocentrismo, anulando a coletividade.

Diante do exposto, neste estudo riscos psicossociais são entendidos como efeitos negativos que a organização do trabalho é capaz de causar ou potencializar nos sujeitos, originando doenças psíquicas que também refletem no corpo e vida das pessoas (FACAS, 2013; NEFFA, 2015).

O mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, apresentado neste estudo, foi possível através do uso do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART), um instrumento que propicia a investigação das características da organização prescrita do trabalho, avalia os estilos de gestão da organização estudada, levantando os riscos de sofrimento patogênico no trabalho e ainda identificando os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. Tal instrumento foi criado por Facas (2013) e validados por Facas et al. (2015). A população participante deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins.

De acordo com o site do governo do estado do Tocantins, a Polícia Militar do Tocantins, instituição a qual este estudo se dedica, está “presente nos 139 municípios e distritos do Estado por intermédio de suas OPMs - Organização Policial Militar- tendo como finalidade o atendimento às questões relacionadas à segurança pública” (GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS, 2018).

De acordo com a lei complementar:

A Polícia Militar do Estado do Tocantins - PMTO, instituição permanente, força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, organizada com base na hierarquia e na disciplina militares, destina-se à preservação da ordem pública e à realização do policiamento ostensivo no território do Estado do Tocantins (LEI COMPLEMENTAR Nº 79, p. 01).

Sabe - se, que a forma como a organização do trabalho (militar ou não) é gerida influencia diretamente na vida dos trabalhadores, positivamente, através da mobilização e suas vertentes, ou negativamente através de danos a saúde física e mental. Estas questões serão abordadas mais profundamente no referencial teórico deste estudo.

1.1 Justificativa e Relevância

Facas (2013) ressalta a importância da realização de pesquisas e diagnósticos organizacionais, uma vez que estes resultados podem ser considerados como ponto de partida para práticas preventivas no âmbito da gestão organizacional. O conhecimento dos resultados deste estudo por parte dos gestores da Polícia Militar do Tocantins lhes dão a oportunidade e

possibilidade de evitar o adoecimento no trabalho e prevenir possíveis afastamentos de seus servidores, potencializados pela organização do trabalho. Sendo assim, este trabalho é importante, por ser um estudo original, que visa um mapeamento dos riscos psicossociais abrangendo várias cidades do estado do Tocantins.

Ressalta-se a relevância deste estudo para a corporação Militar do Tocantins que pretende fazer o Mapeamento dos Riscos Psicossociais em todas as unidades da instituição no estado, visando melhorias nas condições de trabalho desses profissionais, servindo como elementos de informações para os planejamentos estratégicos da organização e ainda para a Universidade Federal do Tocantins, com a geração de conhecimento científico, sobretudo para os estudos que o Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação vêm desenvolvendo.

Ao longo dos últimos anos uma série de estudos vem consolidando a abordagem da psicodinâmica do trabalho no Brasil (MENDES; LIMA; FACAS, 2007). O estado do Tocantins tem se destacado com as pesquisas envolvendo o PROART, onde Freitas (2015) fez uma análise, utilizando o PROART, sobre a incidência de prazer e sofrimento entre servidores administrativos do Instituto Federal do Tocantins (IFTO), Ferreira e Ghizoni (2016), analisaram os resultados dos estudos que fizeram uso do PROART no Brasil e ainda duas dissertações, com a mesma temática pelo Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, com autoria de Sousa (2016), que analisou os Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do Município de Palmas – TO e Carvalho (2016), que por sua vez fez uma análise dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em Policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins.

Destaca-se que este último estudo, em especial, abriu espaço para o desenvolvimento desta pesquisa atual, que é fruto da articulação de 07 estudos individuais, por batalhão, feitos por meio do Acordo de Cooperação Técnica entre a UFT e a Polícia Militar do Estado do Tocantins (ANEXO D) que resultou em estudos de TCC e Relatórios de PIBIC, Conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Estudos individuais por batalhão

BATALHÃO/CIDADE	AUTOR /ANO	CLASSIFICAÇÃO
Arraias (1° CIPM)	Thatiellen Menezes Ferreira (2017)	Relatório PIBIC/UFT
Taquaralto (6° BPM)	Philipe de Carvalho (2016)	Dissertação de Mestrado em Gestão de Políticas Públicas/UFT
Guaraí (7° BPM)	Rodolfo Nunes Rosário (2017)	Trabalho de Conclusão de Curso/UFT
Palmas - Centro (1° BPM)	Ana Karla Souza Bezerra (2017)	Trabalho de Conclusão de Curso/UFT
Porto Nacional (5° BPM)	Wesley Araujo Tomaz (2017)	Trabalho de Conclusão de Curso/UFT
Araguaína (2° BPM)	Thatiellen Menezes Ferreira (2017)	Relatório PIBIC/UFT
Araguatins (9° BPM)	Thatiellen Menezes Ferreira (2017)	Relatório PIBIC/UFT

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O avanço destas pesquisas no estado do Tocantins fortalece a relevância social deste estudo, que tem o intuito de fortalecer vínculos entre a universidade e os trabalhadores de órgãos públicos no Estado.

A relevância científica desta pesquisa encontra-se na possibilidade de permitir por intermédio do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, uma conexão entre o labor e suas implicações na vida e saúde dos servidores Policiais Militares. Possibilitando desta forma, a apuração da “organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais” (FACAS, 2013, p. 10).

Desta forma o diagnóstico que o PROART se propõe é um instrumento de gestão para estruturar políticas de atenção à saúde dos trabalhadores.

1.2 Formulação da Situação Problema

O plano de trabalho desenvolvido nesta pesquisa atende a uma demanda construída junto a Polícia Militar do Estado do Tocantins e Corpo de Bombeiros do Estado, os quais resultaram em Acordos de Cooperação Técnica entre as instituições e a UFT.

Salienta - se a importância do órgão CIRR/PMTO (Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação), para a construção deste trabalho. Carvalho (2016) expõe que este centro foi formado no final do ano de 2015 e tem como finalidade a reabilitação funcional de militares, estando vinculado a Diretoria de Saúde e Promoção Social. Por outro lado, é uma pretensão do CIRR/PMTO “desenvolver atividades e ações voltadas para o âmbito da prevenção com a finalidade de minimizar os casos de afastamento do trabalho” (CUNHA, 2016, p. 24).

Inicialmente, em meados de 2016, pretendia - se fazer o mapeamento de todos os batalhões da PM do estado do Tocantins. Porém, os envolvidos no projeto depararam - se com a escassez de voluntários da universidade para este pleito no período determinado. Sendo assim, finalizou-se a coleta de dados para o mapeamento em dezembro de 2017 com os Batalhões que foram possíveis de serem atendidos, considerando o contexto da UFT, do CIRR e da própria Polícia Militar do Tocantins, pois não havia recursos financeiros envolvidos neste projeto. O ano de 2018 está destinado para o fechamento dos relatórios da Polícia Militar que é o que se propõe este TCC e todo o mapeamento do corpo de bombeiros, que está em andamento, com previsão de término em junho de 2019.

A análise deste estudo, se além aos policiais militares atuantes nos municípios de Palmas – Tocantins (1º BPM), Arraias – Tocantins (1º CIPM), Araguaína – Tocantins (2º BPM), Porto Nacional – Tocantins (5º BPM), Taquaralto – Tocantins (6º BPM), Guaraí – Tocantins (7º BPM) e Araguatins – Tocantins (9º BPM), que aceitaram participar do mapeamento voluntariamente, via adesão através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A e B).

Abaixo, tem-se o mapa do Tocantins com as unidades da Polícia Militar do estado, onde as estrelas amarelas representam as unidades que participaram deste estudo.

Figura 01 – Unidades da Polícia Militar - TO



Fonte: Plano de comando 2015-2018

Destarte, por se tratar de um estudo amplo que conta com dados de outros estudos restritos, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: **que riscos psicossociais advêm da relação trabalhador-organização no trabalho entre os policiais militares lotados em 06 Batalhões da Polícia Militar e 01 Companhia Independente da Polícia Militar no estado do Tocantins?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares lotados na Polícia Militar no estado do Tocantins, que aderiram voluntariamente ao convite de participar do estudo.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Investigar as características da organização prescrita do trabalho, através da divisão de tarefas e da divisão social do trabalho;
- Avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho, analisando o nível de predominância dos estilos de gestão gerencialista e/ou coletivista;
- Levantar os riscos de sofrimento patogênico, através da falta de sentido no trabalho, falta de reconhecimento e esgotamento mental.
- Identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes no trabalho dos policiais, através dos danos psicológicos, danos sociais e danos físicos.

1.4 Delimitação do Estudo

A população alvo deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins. A definição deste público foi tratada pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação e pela Polícia Militar do Tocantins, por meio do CIRR/PM, parceiros nesta pesquisa.

O total de Policiais Militares lotados em todas as unidades da polícia militar analisadas neste estudo é de aproximadamente 1583. Entretanto a população válida de policiais ao se excluir os policiais que se encontravam afastados de serviço ou de férias no período da aplicação do instrumento e ainda os instrumentos inválidos é de 1281, responderam ao instrumento voluntariamente 686 Policiais Militares o que corresponde a 53,55% da população válida.

Diante da delimitação do estudo, a seguir é apresentado o referencial teórico desta pesquisa, que pretende caracterizar linhas de estudo para discutir trabalho e saúde, sob a luz da psicodinâmica do trabalho, contemplando aspectos da gestão que se implicam neste processo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo haverá uma explanação da relação de interdependência entre o Trabalho, a Saúde e a Gestão, posteriormente a psicodinâmica do trabalho e os Riscos Psicossociais no ambiente de Trabalho e por último uma explanação sobre o Adoecimento em Policiais Militares. A contribuição da psicodinâmica do trabalho como teoria e seus elementos proporcionam a compreensão do elo inerente entre a organização do trabalho e a saúde, neste estudo, de forma específica entre os Policiais Militares.

2.1 Trabalho, saúde e gestão: uma relação de interdependência

Considera-se que o trabalho é visto como elemento da satisfação humana, sendo a felicidade no trabalho resultado do bem-estar relacionado a aspectos psicológicos e sociais e do sentido que cada indivíduo encontra ao realizar suas atividades laborais (ALBERTO, 2000). Ele é concebido como ingrediente construtivo da saúde mental e coletiva dos indivíduos, ao atuar como ofício que envolve a construção da subjetividade (ANCHIETA et al. 2011).

O Ministério da Saúde do Brasil (MS) define como trabalhadores: pessoas que formal ou informalmente sustentam-se financeiramente através da sujeição a organizações que lhes atribuem demandas físicas ou psíquicas. A saúde do trabalhador é uma área da Saúde Pública que visa promover e proteger a saúde do trabalhador através “de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência” (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001, p. 17).

O Trabalho, assim como, os sentimentos e as interações sociais constituem o ser humano, é ligado de forma ambivalente ao esforço contínuo e ao sofrimento, por outro lado, dá aos sujeitos oportunidades de prazer e subsistência (NEFFA, 2015; ZANATTA, 2002).

Dejours (2004, p. 28) utiliza o seguinte conceito para definição do trabalho: “é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc.” Refere-se o autor ao ato de trabalhar em si, as atividades que lhe são determinadas.

Sabe - se que “os avanços tecnológicos acelerados a partir das últimas três décadas, em especial da informática e das comunicações, bem como as mudanças econômicas e culturais, transformaram de forma profunda o modo como o trabalho é organizado” (FACAS, 2009, p. 10). Nesse viés, “a evolução tecnológica (ancorada ao binômio melhoria dos produtos e diminuição dos custos) está presente em todas as esferas da produção, provocando alterações nas configurações industriais, nos padrões tecnológicos e no perfil das organizações” (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p.45). Delimitações que exigem cada vez mais produtividade em um menor espaço de tempo dos trabalhadores, sendo capazes de sobrecarregar seus corpos e mentes a ponto de desencadear doenças do corpo e da alma e/ou afetar suas vidas de forma geral.

Como já dito, com o aumento da industrialização e produção acentuada, intensificou-se o número de agravos sofridos pelo trabalhador, sendo assim, é necessário compreender os conceitos que norteiam a relação saúde e trabalho, para melhor compreensão do tema. “O termo saúde pode ter como definições: bom funcionamento orgânico; ausência de doenças; completo bem-estar bio-psico-social. Sua concepção, contudo, é traço cultural e, como tal, deve levar em consideração aspectos sócio contextuais e culturais” (ARAÚJO; XAVIER, 2014, p.03).

O conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), na Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946, afirma ser a saúde “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (USP, 2015). Vale destacar que é um conceito ousado, para não dizer impossível.

As relações do homem com o trabalho são condições determinantes para o psiquismo humano, sendo essencial para a formação da identidade do sujeito. O trabalho ajuda a diminuir a desigualdade entre gêneros, constituindo – se novos conhecimentos (DEJOURS, 2009; CASTRO, 2013).

Para Neffa (2015, p. 07) “o trabalho é uma atividade que não pode ser feita de maneira automática seguindo estritamente a execução solicitada pelos responsáveis da empresa ou organização e requer o compromisso inteligente e psíquico do sujeito”. Sendo que “o trabalhador faz uso de si mesmo em função do que os outros lhe demandam e do que ele próprio se demanda, e faz uso dos demais” (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009, p. 722).

Entende – se que, “o sofrimento não é apenas uma consequência negativa do trabalho. Pelo contrário, é aquilo que conduz o trabalhador a procurar uma solução que lhe permitirá ultrapassar o próprio sofrimento que o persegue” (ROLO, 2014, p. 80). Tendo em conta estes

elementos, este sofrimento pode ser criativo, quando o trabalho é reconhecido e de certa forma adquire um sentido para o sujeito, contribuindo com algo novo para a organização e permitindo a vivência de prazer (FACAS, 2013).

No ambiente de trabalho, quando os indivíduos sentem-se obrigados a praticar ações que estes mesmos desaprovam gera o sofrimento ético, sendo assim “ao contradizerem os seus valores, os trabalhadores correm o risco de perder a consideração que têm por si mesmos” (ROLO, 2014, p.80).

O sofrimento quando potencializado pode ser capaz de gerar patologias, físicas e psicológicas, caracterizando assim o sofrimento como patogênico (DEJOURS, 2007).

Facas (2013, p.26) destaca que o ideal é que “a saúde do trabalhador seja pensada antes do adoecimento, buscando substituir um modelo curativo e assistencialista por uma lógica preventiva”. Eis o sentido de se pensar num mapeamento de riscos advindos do trabalho, como se propõe este estudo.

Sobre a importância da relação entre satisfação no trabalho e saúde Martinez e Paraguay (2003) enfatizam:

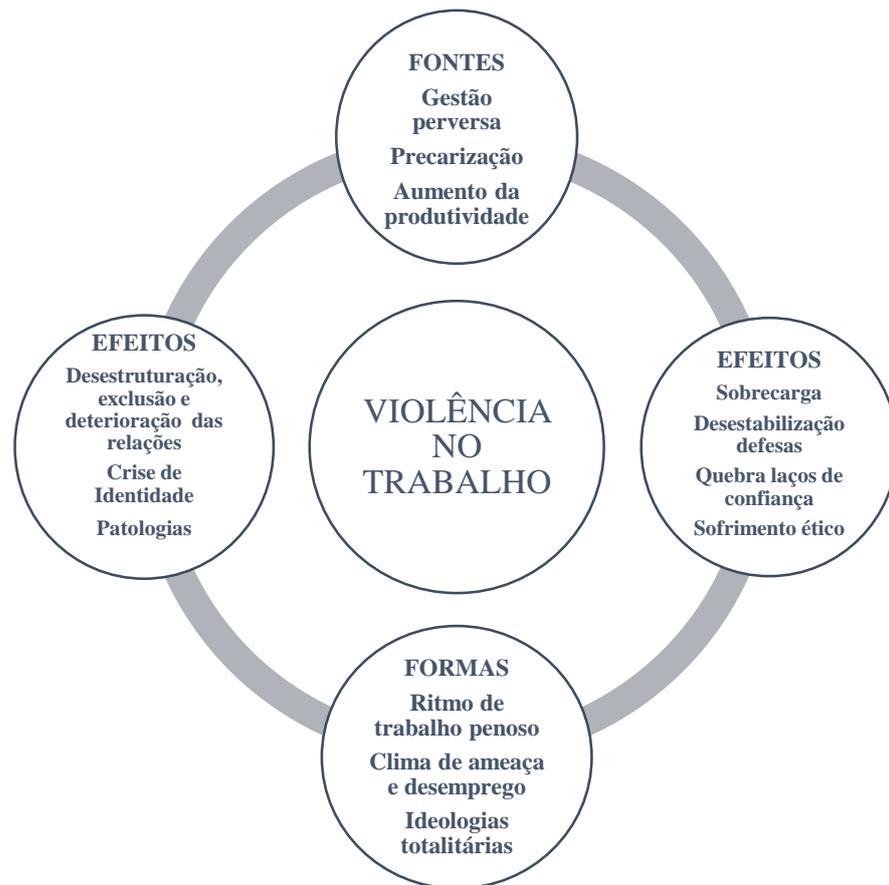
O conhecimento sobre a maneira como se configuram e os resultados das relações entre satisfação e saúde são relevantes, tanto para auxiliar no estabelecimento de um consenso ou consolidar teorias sobre satisfação no trabalho, e principalmente para que estes conhecimentos sejam utilizados na implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente psicossocial no trabalho, visando a promoção e proteção da saúde do trabalhador (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003, p. 59-60).

Este conjunto de assertivas demonstram o vínculo entre o trabalho e a satisfação e felicidade humanas. Conceitos diretamente ligados à saúde plena ou a ausência dela. Levando – se em conta que a organização do trabalho abrange uma porção considerável do tempo dos indivíduos, o estudo aprofundado destas temáticas se faz cada vez mais necessário.

O art. 6º da portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012), que institui sobre a implementação da política nacional de saúde do trabalhador e da trabalhadora, ressalta que deve haver uma articulação entre: “as ações individuais, de assistência e de recuperação dos agravos, com ações coletivas, de promoção, de prevenção, de vigilância dos ambientes, processos e atividades de trabalho, e de intervenção sobre os fatores determinantes da saúde dos trabalhadores”. Deixando claro que, o ambiente, os processos e atividades do trabalho influenciam na saúde dos trabalhadores.

Martins, Moraes e Lima (2010) ressaltam que existem diversos estudos no Brasil que narram a relação entre violência, trabalho e adoecimento, que segundo os autores, tem como causas formas e consequências:

Figura 01 – Relações, causas, formas e consequências da violência no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora baseado em Martins, Moraes e Lima (2010)

Martins (2010) relata que no viés da gestão do trabalho é relevante dar evidência as modificações do sofrimento envolvidas nos processos de gestão, que geram prazer e/ou sofrimento.

Sabe-se então, que o modo de gestão das organizações reverbera diretamente neste processo (saúde-doença/prazer-sofrimento). Macêdo et al. (2016) relatam a importância de se criar condições no ambiente de trabalho que possibilitem a reconstrução da cooperação, prejudicada pelos modelos convencionais de gestão que visam somente produtividade e acabam individualizando as pessoas e as relações. Os autores pressupõem que os gerentes ou a pessoa que “cuida” da organização e tem como função básica coordenar os trabalhadores,

determine e coloque em prática uma teoria da cooperação. Sobre esta prática, os autores enfatizam:

A cooperação baseia-se fundamentalmente no confronto das opiniões a respeito dos modos operatórios e da interpretação das ordens. Isso só é possível se existir, de fato, um “espaço de deliberação” onde se possa falar aquilo que se pensa e onde se escuta o ponto de vista dos outros. A deliberação coletiva sobre os modos operatórios deve levar a decisões relativas àquilo que é aceitável ou não, que é eficaz ou nem tanto, que deve ser eliminado ou proibido por ser considerado desvio ou trapaça... No melhor dos casos, a deliberação sobre os modos operatórios chega a um consenso (MACÊDO et al., 2016 ,p. 325).

Os modelos de gestão do trabalho que baseiam – se na deterioração das relações de trabalho e acabam por isolar e fragilizar os trabalhadores, os tornam vítimas das situações organizacionais (MARTINS; MORAES; LIMA, 2010). Por outro lado, não é possível desprender os trabalhadores completamente das demandas empresariais ou organizacionais em prol das carências e expectativas destes (LIMA; TORRES, 2011).

Ainda assim, o debate deste tema é necessário para que ao menos e como ponto de partida, as organizações e os próprios trabalhadores tenham consciência crítica de suas próprias atuações e das possibilidades de modificar seus ambientes de forma positiva.

Na sequência, aborda - se a psicodinâmica do trabalho, o enfoque teórico deste estudo, sua definição, características e conteúdos essenciais, bem como os elementos dos riscos psicossociais decorrentes das organizações do trabalho.

2.2 Psicodinâmica do trabalho: uma abordagem de estudo dos riscos psicossociais

A psicodinâmica do trabalho (PdT) tem como foco “buscar a compreensão dos fatores psíquicos e subjetivos que são mobilizados nas relações de trabalho” (TRAESEL; MERLO, 2011, p.43). É uma abordagem criada na França por Dejours e que chegou ao Brasil em 1982, através do livro a Loucura do Trabalho (GHIZONI, 2013). Esta obra possibilitou de forma inovadora a percepção da interação entre saúde mental e trabalho, sendo adotada como método e referencial para estudos da área da saúde psíquica no trabalho até a atualidade (MERLO; MENDES, 2009).

A PdT tem oferecido propostas que fizeram com que as áreas relacionadas a saúde mental do trabalhador tenha ganhado grande desenvolvimento, “a qual analisa a inter-relação entre saúde mental e trabalho, e enfatiza a centralidade do trabalho na produção da saúde e da doença” (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014, p. 12).

Para a psicodinâmica do trabalho “todo trabalho envolve um “fazer” desse sujeito, propício a gerar uma experiência de fracasso e ser produtor de sofrimento. Do ponto de vista

dessa abordagem, é necessário entender este sofrimento a partir da escuta dos indivíduos” (FERREIRA, 2013, p. 10). O método da psicodinâmica permite, “não apenas produzir uma investigação e, portanto, novos conhecimentos, mas, também, revela-se um instrumento para intervenção, prevenção e transformação de processos de trabalho agressivos à saúde psíquica” (MERLO; MENDES, 2009, p.152).

A PdT explora as influências que a organização do trabalho causam nos indivíduos. A organização do trabalho por sua vez:

[...] influencia o planejamento, a execução e a avaliação, permeando todas as etapas do processo produtivo. Ela prescreve normas e parâmetros que determinam quem vai fazer, o que vai ser feito, como, quando e com que equipamentos/instrumentos; em que tempo, com que prazos, em que quantidade, com que qualidade, enfim, a organização do trabalho constitui a “viga central” da produção (ABRAHÃO; TORRES, 2004, p.68).

Merlo e Mendes (2009, p.151-152) destacam que para a psicodinâmica do trabalho “é fundamental o olhar clínico. É um olhar clínico que busca as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real”. O trabalho prescrito é “aquele que fixa regras e normas, de modo a articular a produtividade e economia corporal” (FONTANA; LAUTERT, 2013, p.1307). Sendo assim “corresponde ao que antecede a execução da tarefa. Um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. É fonte de reconhecimento e de punição” (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS, 2011, p.565). Já o trabalho real “reflete as situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico. Evidencia o fracasso da normatização e estabelece desafios constantes à compreensão e ao fazer humanos” (FERREIRA, 2011, p.44).

Enquanto “a prescrição é feita pela sociedade e pela instituição, mas também pelo próprio trabalhador e colegas de trabalho, individualmente e em grupo” (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009, p.722), O real do trabalho “corresponde à atividade realizada e também aquilo que é avaliado na incerteza, descartado com pesar ou sofrimento, por meio do debate de normas sempre presente” (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009, p.722). Esta relação entre o prescrito e o real está evidente nos novos modelos de organizar o labor, gerando constantes mudanças no ambiente, sendo assim:

A organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho. A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p.87).

Morrone e Mendes (2003) sobre os novos modelos de organização:

[...] preconizam, em suma, a produção ligada aos fluxos de demanda variada, heterogênea e diversificada; o trabalho em equipe, com multivariada e flexibilidade de funções; a polivalência dos trabalhadores; a redução dos níveis hierárquicos, com o estabelecimento de coordenação horizontal; e finalmente, a valorização da autonomia e qualificação profissional (MORRONE; MENDES, 2003, p.97).

Diante das dificuldades impostas pela organização do trabalho “o bem-estar dos sujeitos, a eficiência e a eficácia do trabalho executado têm suas raízes na discrepância existente entre a tarefa e a atividade” (GONÇALVES; ODELIUS; FERREIRA, 2011, p.03). Esta discrepância entre o trabalho prescrito e real leva os indivíduos a experimentarem sentimentos de prazer e sofrimento. Sendo que a saúde para a PdT “[...] resulta dos modos como os sujeitos-trabalhadores reagem e agem diante do sofrimento originado nos constrangimentos impostos pela organização do trabalho. O sofrimento é o modo de evitar a patologia” (MERLO; MENDES, 2009, p. 143).

Nessa perspectiva, o sofrimento antecede os riscos psicossociais, e os modos de enfrentá-lo dependem do próprio sujeito, bem como, da organização do trabalho ao prevenir adoecimentos. Ele pode ser vivenciado de duas formas: a primeira é a patológica “porque, tendo em vista o esgotamento de todos os recursos defensivos, o sofrimento continua a provocar uma descompensação do corpo ou da mente, debilitando o aparelho mental e psíquico do sujeito” (OLIVEIRA, 2003, p.07). Sendo que:

A organização do trabalho, por suas exigências e distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, acaba provocando uma cisão entre a mente e o corpo. O indivíduo deixa de investir afetivamente no seu trabalho e, como mecanismo defensivo, paralisa o pensamento através da repressão (BERTÃO; HASHIMOTO, 2006, p. 147).

A segunda forma refere-se ao sofrimento criativo, onde o trabalhador faz uso de mecanismos para lidar com as adversidades do trabalho:

Nesse contexto, o indivíduo se propõe à ação criativa que promove descobertas, fazendo com que experimente e transforme, de maneira criativa, prática e engenhosa, soluções inéditas frente às situações móveis e cambiantes de seu trabalho. A competência e a engenhosidade, promovidas pela inteligência coletiva ou individual, proporcionam o surgimento de estratégias defensivas, que aliviam ou combatem o sofrimento psíquico (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013, p. 13).

Estas defesas são entendidas pela PdT “como mecanismos utilizados para negar ou minimizar a percepção da realidade que faz sofrer – uma tentativa de controlá-la (FACAS, 2013, p. 79). Sobre as estratégias defensivas Facas (2009):

A utilização destas estratégias defensivas pode ter uma função positiva, uma vez que colabora para o equilíbrio psíquico e favorece a adaptação às situações de desgaste emocional [...]. No entanto, pode mascarar o sofrimento, quando provoca estabilidade psíquica artificial, adquirindo assim uma dimensão patológica que interfere tanto no atendimento aos objetivos do trabalho, quanto na vida social dos profissionais (FACAS, 2009, p.44).

Fato é, que “o trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993, p.98). Contudo:

[...] quando ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Dessa forma, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criador ou patogênico (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.107).

No caso do consumo da criatividade, o sofrimento pode ser resignificado em prazer na organização do trabalho, desta forma, o trabalho aumenta a resistência psíquica do sujeito (MARTINS, 2010).

Para Gui (2002, p.90-91) “a existência de prazer e sofrimento nos processos de trabalho [...] vincula-se diretamente à qualidade das relações interpessoais, ao tipo e à organização do trabalho”. Sendo que, os Riscos Psicossociais “são entendidos como decorrentes dos efeitos negativos destas organizações do trabalho sobre os estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos, psicológicos e sociais” (FACAS, 2013, p.29). Eles “estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como, com o seu contexto econômico e social, suscitam um maior nível de stress e podem originar uma grave deterioração da saúde mental e física” (MATOS, 2014, p.01).

São fatores que “deterioram as relações de trabalho, geram sofrimento, adoecimento ocupacional, incapacidade e disfunção organizacional [...]” (SERAFIM et al., 2012, p.698).

Então, “tais fatores consistem em interações entre o trabalho e o ambiente laboral, a satisfação no trabalho e as condições da organização e, por outro lado, as características pessoais do trabalhador, suas necessidades, sua cultura, suas experiências e sua percepção de mundo” (CAMELO; ANGERAMI, 2008, p.234).

Entende - se que o ato de trabalhar mobiliza os sujeitos, ou até mesmo estagna suas ações. De um jeito ou de outro, o sujeito se modifica e é desafiado, sendo os riscos psicossociais um reflexo negativo desse labor. Neste sentido a psicodinâmica do trabalho se tornou essencial para a compreensão dos fatores subjetivos que permeiam a realidade dos sujeitos, entre a saúde e a doença.

O próximo tópico apresentado abordará o adoecimento entre os policiais militares, sujeitos alvo deste estudo, decorrentes da organização do trabalho militar.

2.3 Adoecimento em Policiais Militares

A Missão da Polícia Militar do estado do Tocantins é “assegurar a ordem pública no território tocantinense, através do exercício da polícia ostensiva, buscando a excelência e a parceria com a comunidade” (GOVERNO DO ESTADO, 2018).

A principal função da polícia ostensiva é o controle e combate à criminalidade, logo “[...] exercem uma atividade de risco à sua vida e à sua saúde que resulta em desgaste mental e físico” (BARCELLOS, 1999, p.03). Todas as exigências e responsabilidades depositadas nos policiais militares se tornam ainda maiores em meio à realidade de desigualdades social e criminalidade do Brasil “[...] a expectativa da população em relação aos responsáveis por esta segurança é ainda maior e espera-se que os policiais tenham um comportamento ético capaz de assegurar a confiança da população (BRITO; GOULART, 2005, p.149). Sobre a atividade policial Borges (2011):

[...] leva em consideração não só a intolerância a criminalidade, mas também preocupa - se com o caráter social que desempenha junto à população. O trabalho da polícia abrange toda a determinação legal imposta pela constituição e regimentos policiais, e, sobretudo a civilidade que o profissional deve ter, no senso de responsabilidade frente à sociedade, a qual espera do agente de segurança pública; a proteção quando um conflito se instala (BORGES, 2011, p.05).

Fraga (2006) afirma que a atividade dessa categoria de profissionais é exercida de forma exaustiva:

[...] por seguirem uma rotina de permanência de horas seguidas em pé, muitas vezes no mesmo lugar, atentos ao executar um trabalho como o de policiamento ostensivo, que consiste num compromisso diário e ininterrupto, numa intervenção direta nos acontecimentos tidos como “anormais” no espaço público. Paradoxalmente, essa rotinização também se mescla pela incerteza diante do constante suspense de perigo, ingrediente fundamental no policiamento ostensivo (FRAGA, 2006, p. 08).

Para os trabalhadores da PM o “[...] contexto de risco permanente vivido nas ruas somam-se àquelas relacionadas à forma como o trabalho está organizado, marcado por um alto rigor prescritivo e alicerçado em um sistema de disciplina e vigilância também permanentes” (SPODE; MERLO, 2006, p.362). Os PMs estão sujeitos, ao atendimento de ocorrências, tendo que estar à disposição da segurança da sociedade, por 24 horas de seu dia, diante das determinações legais de dedicação exclusiva da ordem e segurança pública (FRAGA, 2006).

Diante do propósito de garantir a segurança da comunidade, “[...] pode-se dizer que a atividade do policial sofre pressões decorrentes tanto da organização do trabalho quanto dos fenômenos sociais. Outro elemento que se incorpora a essa dinâmica, formando uma tríade, é a precarização do trabalho” (SILVA; VIEIRA, 2008, p.166). Esta precarização no caso específico dos PMs para os autores são provenientes:

[...] dos equipamentos e instrumentos inadequados, da restrição de recursos orçamentários para a manutenção desses equipamentos, dos salários desproporcionais e da falta de capacitação profissional. Esses fatores acabam configurando um quadro desfavorável tanto para a eficiência do trabalho policial, quanto para a própria saúde dos PMs (SILVA; VIEIRA, 2008, p. 166).

Neves (2007) relata que, durante sua pesquisa sobre gerenciamento do risco ocupacional, pode-se perceber que os equipamentos de proteção utilizados pelos militares são restritos. Além disso, diversas outras limitações desta organização do trabalho são potenciais fatores de risco à saúde dos militares, como o salário não compatível com suas expectativas e necessidades e a falta de reconhecimento da instituição e da população em geral (RIBEIRO, 1995).

As normas, controle de tempo, condições do ambiente físico, ausência/presença de materiais e equipamentos, comunicação interna, bem como os reflexos individuais de prazer e sofrimento característicos desta organização do trabalho, impactam diretamente a subjetividade desta categoria (DEJOURS, 1988; MENDES, 1995; MENDES; ABRAHÃO, 1996).

A literatura brasileira, apesar de escassa, sobre o trabalho policial aponta que o desgaste da profissão militar leva estes indivíduos ao sofrimento psíquico (AMADOR, 2000),

onde muitos compensam e aliviam suas frustrações através do consumo de álcool (FERREIRA, 2013; CUNHA; GHIZONI, 2018), acompanhados de sentimentos de desvalorização e falta de reconhecimento profissional (SOUZA; MINAYO, 2005). Sendo que “o embate que é vivido cotidianamente pelo policial em sua atividade-fim, terminam por gerar o sofrimento psíquico, com possíveis desdobramentos em alcoolismo, depressão e até mesmo em suicídio” (SILVA; VIEIRA, 2008, p.169).

Albuquerque e Machado (2001) pontuam que a PM possui uma cultura organizacional cheia de costumes, que podem até mesmo serem vistos como rituais, sendo que todos os integrantes estão submetidos, como exemplo, tem-se o curso de formação e formatura. A partir destes protocolos, os policiais assimilam as regras e cultura da organização, sentindo - se pertencentes a ela e impossibilitados de desrespeita-las. Para Ribeiro (1995), a mais marcante experiência do policial militar ocorre em seu ingresso na corporação, em que os indivíduos recebem um nome de guerra, com seus prenomes abreviados, passando a ter uma nova identidade social.

No Tocantins, as ocorrências de Danos Psicossociais no trabalho, capazes de causar riscos de adoecimento entre a categoria de Policiais Militares, foram verificados em diversos estudos como o de Carvalho (2016), Tomaz (2017), Rosário (2017), Bezerra (2017), onde todos demonstram que este público está sujeito a sofrer com a Divisão de Tarefas, Divisão Social do trabalho, Esgotamento Mental e Danos Físicos de uma forma alarmante, demandando ações e intervenções em curto prazo.

Em face das explicações do referencial teórico, o capítulo a seguir aborda a metodologia aplicada neste estudo.

3 METODOLOGIA

Este capítulo relata o curso metodológico deste trabalho.

3.1 Tipo de pesquisa

Refere - se a uma pesquisa social por analisar indivíduos que se unem pelo trabalho. A pesquisa social “aborda o conjunto de expressões humanas constantes nas estruturas, nos processos, nos sujeitos, nos significados e nas representações” (MINAYO, 2001, p.15).

3.2 População e amostra

A população alvo deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins que segundo informações do recursos humanos da PM somam aproximadamente 1583 policiais, entretanto a amostra válida foi reduzida a aproximadamente 1281 potenciais participantes ao descontar a porcentagem de policiais que se encontravam afastados do serviço de férias ou que não quiseram responder e ainda os instrumentos considerados inválidos. Destarte a amostra é composta de 686 participantes, que aceitaram responder ao instrumento, o que corresponde a 53,5% do efetivo válido dos batalhões e companhia analisadas neste estudo.

Esta amostra é considerada válida para inferir para todos os policiais dos batalhões e companhias estudados, pois ao se aplicar a fórmula de Stevenson (1981) observou-se que necessitaria de 296 participantes, como se demonstra no cálculo a seguir:

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

Onde se tem:

n = representa o tamanho da amostra que se pretende.

N = representa o tamanho do universo = 1281 policiais militares.

Z = representa o desvio do valor médio que aceitamos para alcançar o nível de confiança desejado.

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

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

Sendo assim, “N” corresponde aos 1281 Policiais; “Z” equivale ao desvio do valor médio. Como para o estudo o nível e confiança desejado é de 95%, Z equivale a 1,96; “p” significa a proporção que se espera encontrar = 0,5 (50%); “e” é a margem de erro máximo, de 0,05 (5%).

Portanto,

$$n = \frac{1281 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(1281 - 1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{1230,2724}{4,1604}$$

$$n = 295,71$$

Então, o tamanho da amostra necessária para uma margem de erro de 5% para mais ou para menos, com nível de confiança de 95% é de 296 militares, o que foi verossímil neste estudo.

Havendo 686 participantes ao utilizar-se a mesma fórmula, a margem de erro diminuiu, ficou em 3,84% como demonstra a fórmula a seguir:

$$686 = \frac{1281 \cdot Z^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(1281 - 1)0,05^2 \cdot Z^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$Z^2 = 17,7576$$

$$Z = 3,84$$

De acordo com a margem de erro acima, o nível de confiança deste estudo, levando - se em conta a amostra de 686 participantes é de 96,16%. Vale frisar que para corresponder a uma amostra válida para toda a PMTO, que conta com uma média de 3360 policiais (MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL apud TV ANHANGUERA, 2017), o estudo teria que ter em média 345 participantes, o que também foi possível neste estudo. Porém contou - se com 686 respondentes generalizados e concentrados apenas nos 06 Batalhões e 01 Companhia analisados aqui, o que corresponde a 20,41% do efetivo total da Polícia Militar do Tocantins, em todos os municípios do Estado.

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados é denominado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais validado por Facas et al. (2015) e é composto por 92 questões fechadas, 03 (três) abertas, além de algumas perguntas sobre o perfil dos participantes (ANEXO C)¹. Entretanto neste estudo serão tratados somente os dados quantitativos das perguntas fechadas e os dados do perfil. Os dados qualitativos foram tratados num artigo intitulado “Narrativas de Policiais Militares do Tocantins sobre o trabalho” publicado pela Revista Observatório.

Através Do PROART, foi possível contextualizar os objetivos deste trabalho ao investigar as características da organização prescrita do trabalho; avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho; identificar os riscos de sofrimento patogênicos no trabalho dos policiais militares desta companhia; contrastar as disfunções físicas, psicológicas e sociais vividas por estes policiais (FACAS, 2013; FACAS, 2015).

¹Houve alterações na ficha de perfil dos participantes ao longo do processo de aplicação.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

A metodologia de aplicação do PROART variou em alguns casos dos 06 batalhões e 01 companhia da PM-TO, sendo que todos eles têm em comum a aplicação presencial, com o instrumento físico.

Salienta-se que a orientadora deste estudo, ministrou uma capacitação de 12h para os policiais e bombeiros envolvidos com o CIRR/PM, para que compreendessem a proposta teórica e metodológica do PROART e, sobretudo da psicodinâmica do trabalho. Este trabalho foi realizado nas dependências do Corpo de Bombeiros, entre abril e junho de 2016, totalizando 3 encontros de 4 horas.

No quadro abaixo, pode-se observar a forma de aplicação em cada sede da PM-TO.

Quadro 2 – Procedimentos de coleta de dados

Local	Método
Arraias (1° CIPM)	A aplicação foi realizada pela equipe de Saúde do CAIS/PM na data de 24, 25 e 26 de novembro de 2015 ² . Organizaram uma chamada geral com o comando do referido Batalhão, e assim, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), voluntariamente responderam ao PROART quem concordou com a pesquisa.
Taquaralto (6° BPM)	A coleta de dados foi realizada entre novembro e dezembro de 2015. Para a aplicação contou-se com a colaboração de estagiários da UFT e Centro Universitário Luterano de Palmas. O público alvo, foi abordado na recepção da sede do 6° BPM em turnos diferentes. A ação de coleta de dados foi coordenada por um Policial Militar, estudante do Mestrado em Gestão de Políticas Públicas da UFT ³ .
Palmas - Centro (1° BPM)	A aplicação ocorreu no dia 31 de março de 2016, e foi realiza pela equipe de saúde da PM, vinculada ao CAIS/PM (Centro de Atenção Integral a Saúde do Policial Militar) ⁴ e a equipe do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação da UFT. Destaca-se que nesta coleta de dados ainda não havia sido formalizado o convênio entre as instituições, deste modo, não houve Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para essa coleta foi realizada uma Chamada Geral, onde inicialmente houve a apresentação de um projeto da equipe de saúde da PM, posteriormente a Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação e

² Agradecemos o total empenho da Psicóloga Juliana Di Silva nesta etapa.

³ Agradecemos imensamente o Policial Philipe Lira por todo empenho e dedicação a este projeto, que viabilizou a ampliação do mapeamento nos demais Batalhões.

⁴ Agradecemos em especial a Assistente Social Rita Moraes, a Psicóloga Juliana Pinto Corgozinho e a Tenente Coronel Welere por todo o esforço na concretização deste mapeamento ao longo destes 3 anos.

	orientadora deste estudo, fez uma palestra intitulada —Prazer e Sofrimento no Trabalho e na sequência a equipe de saúde fez o convite para os PMs responderem ao PROART, voluntariamente
Guaraí (7° BPM)	Foi realizada pela equipe do CIRR em duas etapas: a primeira em abril de 2016 e a segunda em março de 2017, solicitou-se a participação voluntária via consentimento livre e esclarecido.
Porto Nacional (5° BPM)	A aplicação foi realizada pela equipe do CIRR/PM em parceria com a equipe do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação da UFT. Aconteceu no dia 16 de fevereiro de 2017. Foi realizada uma chamada geral em Porto Nacional-TO. Inicialmente foi apresentado a eles o projeto fruto da parceria UFT/PM que tem por objetivo mapear os riscos psicossociais dos militares do Estado do Tocantins, após a apresentação foi entregue a eles o termo de consentimento e em seguida foi distribuído o PROART para quem aceitou participar.
Araguaína (2° BPM)	A aplicação foi realizada pela equipe do CIRR/PM, na data de 04 de abril de 2017. Inicialmente a aplicadora, também policial militar, fez uma exposição sobre os riscos psicossociais, sobre a abordagem teórica que norteia as análises e solicitou que analisassem os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que, voluntariamente, respondessem ao PROART.
Araguatins (9° BPM)	Foi realizada pela equipe do CIRR/PM, na data de 03 de maio de 2017, e a aplicadora, também policial militar, fez uma exposição sobre os riscos psicossociais, sobre a abordagem teórica que norteia as análises e solicitou que analisassem os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que, voluntariamente, respondessem ao PROART.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.5 Procedimentos de análise de dados

Os dados quantitativos (92 perguntas fechadas e as questões do Perfil) foram lançados inicialmente no *excel* (software desenvolvido pela empresa Microsoft), no caso de Arraias(1° CIPM), pela equipe do CIRR. Em todos os outros casos pelos alunos em seus Trabalhos de Conclusão de Curso e Relatórios PIBIC como já relatado anteriormente. Estes foram cuidadosamente revisados item a item, tendo em vista modificações no instrumento depois da validação. Feito isso, migrou-se os dados para o SPSS (*Statistical Package for Social Science*), para facilitar nas análises estatísticas (estatística descritiva e ANOVA).

A próxima etapa foi unificar todos os bancos de dados no Excel e na sequência migrar para o SPSS, onde foram gerados os quadros de perfil demográfico da amostra pesquisada,

tabelas de média e frequência dos riscos psicossociais. Bem como as tabelas com as médias individuais de cada item das escalas do PROART e por último as ANOVAS, que avaliam “diferentes fontes de variação que podem ocorrer em um conjunto de valores. No caso do PROART, será utilizada para verificar a variância entre os grupos demográficos” (FACAS, 2013, p.156). A variância entre os grupos demográficos caracteriza – se como a diferença das médias entre os participantes da pesquisa, ou mesmo a variação de percepção da realidade organizacional como “existem diferenças de avaliação entre homens e mulheres? por exemplo.” (FACAS, 2013, p. 156). Estas serão apresentadas após os resultados das escalas.

3.6 Devolução dos dados

É uma premissa do “Trabalho e Emancipação: coletivo de pesquisa e extensão” retornar os resultados dos estudos para os participantes. Sendo assim, será feita uma apresentação oral para os membros do CIRR, CAIS PM e Diretoria de Saúde da PM e entregues nesta data: o relatório completo, os slides e o banco de dados, com o intuito que o órgão retorne os resultados para os participantes dos batalhões e companhia envolvidas neste estudo. Desta forma encerra-se o Acordo de Cooperação entre UFT e Polícia Militar.

4 RESULTADOS

São apresentados neste capítulo os resultados da pesquisa realizada com os policiais militares lotados nos 06 batalhões e 01 companhia da PM-TO, participantes deste estudo.

Participaram de forma válida no estudo 686 policiais militares, correspondendo a 53,5% do público geral destas unidades da PM – TO.

A princípio apresenta – se o perfil da amostra pesquisada logo após, os resultados das quatro escalas do PROART.

4.1 Perfil da amostra pesquisada

A partir dos dados colhidos através do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART), tornou-se possível o conhecimento do perfil dos Policiais Militares que responderam ao PROART. O quadro a seguir, apresenta estes dados⁵:

⁵ Onde aparece o item “X” é porque aquele instrumento não contou com a pergunta.

Quadro 3 – Perfil da Amostra pesquisada

Cidade	Sexo (%)	Faixa etária (anos)	Formação (%)	Estado civil (%)	Posto (%)	Tempo na PM (%)	Tempo Bata/carrogo (%)	Quadro (%)	Função (%)	NºProbS saúde (%)
ARRAIAS (74)	Masc 86,7%	41 a 50 40,8%	Ens. Méd. 50,1%	Casado 73,1%	3º Sarg 24,5%	20 anos ou + 54,2%	- de 1 ano 38,1%	X	X	X
TAQUARALTO (127)	Masc 88,9%	X	Ens. Méd 38,1%	Casado 72,9%	X	+ de 20 anos 27,6%	- de 5 anos 80%	Praça 89%	Opera. 35,7%	1 ou 2 56,6%
PALMAS(155)	Masc 93,8%	Mais de 41 37,8%	Ens. Méd. 32,6%	Casado 74,8%	X	+ de 20 anos 30%	- de 5 anos 82,4%	X	X	Nenhum 48,2%
GUARAÍ (52)	Masc 100%	X	Ens. Méd. Méd. 48,9%	Casado 76%	X	21 a 25 anos 31%	- de 5 anos 40%	Praças 93,6%	Opera. 71,4%	Nenhum 46,2%
PORTO NACIONAL(69)	Masc 84,1%	42 a 47 36,8%	Sup. Completo 33,8%	Casados 75%	Sarg 50%	11 e 15 anos 27,5 %	11 e 15 anos 27,15	Praça 78,3%	Opera. 68,3%	1 ou 2 54,4%
ARAGUAINA (150)	Masc 82%	42 a 47 28,7%	Ens. Sup. Comp. 33,3%	Casado 70,6%	Sarg 41,3%	Entre 11 e 15 anos 22,7%	- de 5 anos 22,7	Praças 64,7	Opera. 56,7%	1 ou 2 46,7%
ARAGUATINS (59)	Masc 93,2%	36 a 47 57,6%	Ens. Méd. 40,7%	Casado 83,1%	Sarg 61%	Entre 11 e 15 anos 27,1%	- de 5 anos 22%	Praça 78%	Opera. 76,4%	1 ou 2 47,5%
MÉDIA DO TOTAL	Masc 89,8%	41 a 47 40,3%	Ens.Méd 42,08%	Casado 75%	Sarg 50,7%	20 anos ou + 35,5%	- de 5 anos 54,8%	Praça 80,7%	Opera. 61,7%	1 ou 2 51,3%
TOTAL	686									

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Compreende – se que a maioria dos participantes é do sexo masculino (89,8%) possuem entre 41 e 47 anos (40,3%), estudaram até o ensino médio (42,08%), com exceção em Araguaína e Porto Nacional onde possuem superior completo (33,5%). São casados/união estável (75%) e em relação ao Posto, a maior parte dos participantes são sargentos (50,7%), somente no caso de Arraias são 3º sargentos (24,5%). A maior parte dos participantes estavam na instituição a 20 anos ou mais (35,5%), porém estavam no posto atual há menos de cinco anos (54,8%), o que se deve ao fato de ter ocorrido promoções no ano de 2015, pouco tempo antes da coleta de dados. De forma geral (80,7%) os participantes encontravam – se no quadro de praças, exerciam função operacional (61,7%) e passaram por 1 ou 2 problemas de saúde no último ano (51,3%).

4.2 Fatores de Determinação dos Riscos Psicossociais

Os resultados apresentados a seguir, são quantitativos e foram colhidos através da aplicação do PROART, serão apresentados a partir de suas quatro escalas.

4.2.1 Escala de Organização do Trabalho (EOT)

Esta escala retrata as “normas, regras, demandas e expectativas impostas pela organização” (FACAS, 2013, p.120), possui dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. O primeiro fator busca avaliar o ritmo e prazos dados para o desempenho das atividades. Já a Divisão Social do Trabalho busca analisar diretrizes, o diálogo e atuações dos indivíduos nos processos organizacionais. (FACAS et al. 2015). Segue o parâmetro abaixo para a medição do risco psicossocial.

Figura 02 – Parâmetros de Avaliação para a EOT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela abaixo representa os riscos encontrados neste estudo para cada um dos fatores da escala:

Tabela 1 - Análises Estatísticas Descritivas da EOT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Divisão de Tarefas	670	2,65	0,67	Médio
Divisão Social do Trabalho	646	3,15	0,65	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A média “fornece uma visão geral do quanto determinado fator representa um risco a saúde do trabalhador” (FACAS, 2013, p.154) enquanto o desvio padrão “indica dispersão nas respostas, ou seja, se houve grande variação nos valores lançados pelos respondentes” (FACAS, 2013, p.154). Sendo que “quanto menor o desvio-padrão, mais a média é representativa do todo – um desvio-padrão igual a 0,00 indica que todos responderam exatamente o mesmo valor” (FACAS, 2013, p.154).

Verifica-se assim, que em relação a Divisão de Tarefas obteve-se uma média de 2,65, correspondente ao risco médio, enquanto a Divisão Social do Trabalho obteve a média de 3,15, que também corresponde ao risco médio o que para Facas et al. (2015) representa uma situação limite, um estado de alerta, demandando que sejam feitas intervenções na organização do trabalho em curto a médio prazo.

A tabela abaixo representa os riscos encontrados neste estudo para cada um dos fatores da escala:

Tabela 2- Média das respostas para os itens que compõem o fator divisão de tarefas

Itens	P	M	DP	Risco
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	686	2,05	0,94	Alto
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	684	2,26	0,89	Alto
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	684	2,88	1,07	Médio
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	684	2,52	0,90	Médio
O ritmo de trabalho é adequado	681	2,64	1,06	Médio
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	675	2,90	0,96	Médio
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	685	3,01	1,07	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, as respostas aos escores obtiveram médias entre 2,05 e 3,01, estabelecendo assim, um risco alto para a insuficiência do número de trabalhadores (2,05) e para a insuficiência dos recursos de trabalho para a execução das tarefas, esta média para Facas (2013, p.122) representa um “resultado negativo e demanda intervenções imediatas nas causas, visando atenuá-las”. Todos os demais itens correspondem ao risco médio, resultados que demandam que sejam feitas intervenções e mudanças neste ambiente em curto a médio prazo (FACAS, 2013;2015).

A tabela a seguir, demonstra as respostas aos escores em cada item da Divisão Social do Trabalho.

Tabela 3- Média das respostas para os itens que compõem o fator divisão social do trabalho

Itens	P	M	DP	Risco
Há clareza na definição das tarefas	682	3,58	0,96	Médio
Há justiça na distribuição das tarefas	673	3,00	1,00	Médio
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	678	2,66	1,08	Médio
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	678	3,42	1,07	Médio
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	682	2,72	1,09	Médio

Há qualidade na comunicação entre os funcionários	675	3,24	0,96	médio
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	676	3,34	0,92	médio
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	675	3,20	1,08	médio
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	684	2,85	0,99	médio
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	681	3,30	0,91	médio
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	686	3,76	1,06	baixo
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	683	2,85	1,55	médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em relação a tabela acima, que representa os escores da Divisão Social do Trabalho, observa-se que para o item “As tarefas que executo em meu trabalho são variadas”, obteve-se um Risco Baixo o que Facas et al. (2015) considera como fator positivo, que deve ser mantido, consolidado e potencializado na organização do trabalho. Os demais itens correspondem ao Risco Médio, representando uma situação de alerta para a organização, demandando intervenções de curto a médio prazo.

4.2.2 Escala de Estilos de Gestão (EEG)

A Escala dos Estilos de Gestão é formada pelos estilos Gerencialista e Coletivista, o primeiro estilo indica um ambiente repleto de hierarquia, burocracia e regras bem definidas. (FACAS et al., 2015). Já o Estilo Coletivista favorece a interação, criatividade e inovação entre os profissionais e as pessoas são extremamente comprometidas com a organização (FACAS et al., 2015). Sendo que as características das práticas organizacionais são “com base no seu funcionamento, cultura, estrutura e processo [...] influência no comportamento de seus membros” (FACAS, 2013, p.46).

Figura 3- Parâmetros de Avaliação para a EEG

Médias menores que 2,50	Médias entre 2,50 e 3,50	Valores maiores que 3,50
Poucas Características do estilo	Presença moderada de ambos os estilos	Padrão Predominante

Fonte: Elaborado pela autora baseado em Facas (2013)

A tabela abaixo representa a predominância destes modelos de gestão neste ambiente organizacional:

Tabela 4- Análises Estatísticas Descritivas EEG

Estilo	Participantes	Média	Frequência	Desvio Padrão	Presença do estilo
Estilo Gerencialista	641	3,01	62,8%	0,64	Moderada
Estilo Coletivista	657	3,02	51,9%	0,87	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir da tabela acima, constatou-se uma média de 3,01 para o Estilo Gerencialista e uma média e 3,02 para o estilo coletivista, médias muito próximas, que segundo a escala de estilos de gestão representa uma presença moderada de ambos os estilos nesta instituição. Destaca – se que o percentual de predominância do estilo Gerencialista (62,8%) foi superior ao estilo coletivista (51,9%). Como as médias destes fatores praticamente ficaram empatadas, a frequência que “trata-se da contagem da recorrência de respostas para determinada pergunta” (FACAS, 2013, p. 153) nos permite perceber que a maior parte dos sujeitos julga que a organização do trabalho tem mais características Gerencialistas.

As tabelas a seguir, representam os níveis de predominância de riscos de cada item dos Estilos Gerencialista e Coletivista.

Tabela 5 - Média das respostas por itens presença do estilo de gestão gerencialista

Itens	P	M	DP	Presença do estilo
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	675	2,27	1,30	Pouco característico
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	673	2,53	1,27	Moderada
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	668	2,44	1,14	Pouco característico
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	681	2,65	1,29	Moderada
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	675	2,56	1,16	Moderada
É creditada grande importância para as regras nesta organização	675	3,85	1,10	Padrão predominante
A hierarquia é valorizada nesta organização	667	4,46	0,94	Padrão predominante
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	671	2,93	1,05	Moderada
Há forte controle do trabalho	671	3,88	0,97	Padrão predominante
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	668	2,85	1,09	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os itens acima, relacionados ao incentivo à idolatria dos chefes e aos gestores preferirem trabalhar individualmente obtiveram uma média menor que 2,50, mostrando assim, pouca presença do Estilo Gerencialista. Já os itens relacionados à grande importância das regras na organização, a valorização da hierarquia na organização e ao forte controle do trabalho obtiveram médias acima de 3,50, portanto tem predominância do estilo.

Todos os demais itens, com média entre 2,50 e 3,50 tem presença moderada do estilo. Os itens a seguir, são relacionados ao Estilo Coletivista.

Tabela 6-Média das respostas por itens relacionados à presença do estilo de gestão coletivista

Itens	P	M	DP	Presença do estilo
Existe rigoroso planejamento das ações	673	3,33	1,13	Moderada
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	677	3,77	1,10	Moderada
O mérito das conquistas na empresa é de todos	679	3,28	2,49	Moderada
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	674	3,49	1,09	Moderada
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	678	3,47	1,10	Moderada
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	673	2,57	1,14	Moderada
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	675	2,83	1,14	Moderada
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	675	2,72	0,99	Moderada
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	678	3,00	1,15	Moderada
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	679	2,32	1,13	Pouco característico
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	679	2,82	1,10	Moderada
A inovação é valorizada nesta organização	679	2,76	1,10	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os itens relacionados ao rigoroso planejamento das ações, ao compromisso das pessoas com a organização mesmo quando não existe retorno adequado, ao mérito das conquistas serem de todos, valorização do trabalho coletivo, ao trabalho visto como uma realização do grupo, as decisões serem tomadas em grupo, ao incentivo por novos desafios, interação entre profissionais de diferentes áreas, a competência valorizada pela gestão, a preocupação com o bem estar dos trabalhadores e valorização da inovação, representam com média acima de 3,50, presença moderada do Estilo Coletivista. Enquanto o item relacionado as oportunidades de ascensão serem semelhantes para todas as pessoas da organização, se enquadrou em pouco característico, mostrando que as oportunidades de ascensão não são iguais para todos.

4.2.3 Escala de Sofrimento Patogênico (ESPT)

A escala de Sofrimento Patogênico do Trabalho, segundo Facas et al. (2015) é constituída por três fatores, que são: Falta de sentido no trabalho, quando o trabalho em si é encarado com sentido de inutilidade e desvalorização; Esgotamento Mental, marcado pela

deterioração do trabalho e desestímulo com o mesmo e Falta de Reconhecimento , onde os participantes sentem-se depreciados e pouco independentes para pensar e expressar-se (FACAS et al., 2015).

Os parâmetros da Escala de Sofrimento Patogênico podem ser visualizados na figura abaixo:

Figura 4 - Parâmetros de Avaliação para a ESPT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela a seguir apresenta os riscos em cada um desses fatores:

Tabela 7- Análises Estatísticas Descritivas ESPT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Falta de Sentido do Trabalho	451	1,75	0,64	Baixo
Esgotamento Mental	463	2,92	0,85	Médio
Falta de Reconhecimento	454	2,14	0,74	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com os dados da tabela, o Esgotamento Mental apontou para um risco médio com média de 2,92, o que segundo Facas et al. (2015) deve ser visto como uma preocupação para a organização. Já a Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento apontaram para um risco baixo, respectivamente com médias de 1,75 e 2,14, o que é um resultado positivo para a Polícia Militar, uma vez que os participantes se sentem reconhecidos e veem sentido no trabalho que executam.

A tabela abaixo representa os níveis de risco para os itens de Esgotamento Mental, Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Sentido no Trabalho.

Tabela 8 - Média das respostas para os itens que compõem o fator falta de sentido no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Sinto-me inútil em meu trabalho	465	2,30	1,39	Médio
Considero minhas tarefas insignificantes	472	1,68	1,00	Baixo
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	472	1,76	1,04	Baixo
A identificação com minhas tarefas é inexistente	465	1,90	0,99	Baixo
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	470	2,23	1,13	Baixo
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	470	1,66	1,13	Baixo
Meu trabalho é sem sentido	472	1,38	0,82	Baixo
Minhas tarefas são banais	472	1,43	0,80	Baixo
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	468	1,42	0,87	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Para Falta de Sentido no Trabalho todos os itens representaram um risco baixo de adoecimento, com exceção do item “sinto-me inútil no meu trabalho” (2,30) que representou um risco médio. Destaca-se que o trabalho, de modo geral, possui sentido para os participantes deste estudo, um fator positivo para a Companhia. Entretanto, é importante cuidar do sentimento de inutilidade que já sinaliza risco médio.

Tabela 9- Média das respostas para os itens que compõem o fator esgotamento mental

Itens	P	M	DP	Risco
Meu trabalho é cansativo	472	3,49	1,20	Médio
Meu trabalho é desgastante	471	3,58	1,13	Médio
Meu trabalho me frustra	472	2,59	1,14	Médio
Meu trabalho me sobrecarrega	471	3,10	1,11	Médio
Meu trabalho me desanima	467	2,39	1,13	Médio
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	470	3,79	1,33	Médio
Meu trabalho me faz sofrer	469	2,27	1,13	Baixo
Meu trabalho me causa insatisfação	469	2,21	1,10	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como pode ser visto na tabela acima, os itens relacionados ao sofrimento no trabalho (2,27) e insatisfação no trabalho (2,21) representam um risco baixo, um fator positivo para a Companhia. Destarte todos os demais itens ficaram enquadrados em um risco médio de sofrimento, sugerindo que a Polícia Militar promova ações a médio prazo para cuidar da

revolta advinda das decisões políticas, da sobrecarga de trabalho, das frustrações pelo trabalho realizado, do desgaste e cansaço advindos do trabalhar.

Na tabela a seguir constam os escores das respostas relativas a Falta de Sentido no Trabalho.

Abaixo, teremos a descrição dos escores para a escala Falta de Reconhecimento no Trabalho.

Tabela 10 - Média das respostas para os itens que compõem o fator falta de reconhecimento

Itens	P	M	DP	Risco
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	467	2,54	1,14	Médio
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	467	2,28	1,12	Baixo
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	470	2,01	0,95	Baixo
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	473	2,87	1,22	Médio
Meus colegas são indiferentes comigo	474	1,77	0,85	Baixo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	473	2,22	1,25	Baixo
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	467	1,92	1,02	Baixo
É difícil a convivência com meus colegas	474	1,74	0,84	Baixo
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	474	1,83	0,95	Baixo
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	473	2,19	1,14	Baixo
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	474	2,37	1,20	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Percebe-se a partir dos dados acima que os itens relacionados ao trabalho ser desvalorizado pela organização (2,54) a falta de liberdade para dizer o que pensa sobre seus trabalhos (2,87) e há desconfiança entre chefia e subordinado (2,37) representaram um risco médio. Todos os demais itens apresentaram um risco baixo de sofrimento. Infere-se que os participantes sentem-se reconhecidos pelo trabalho que executam, apesar de se sentirem desvalorizados, com falta de liberdade para dizerem o que pensam e desconfiança entre chefias e subordinados.

4.2.4 Escala de Danos Físicos e Psicossociais (EDT)

A escala de Danos Físicos e Psicossociais relacionados ao trabalho é formada por: Danos Psicológicos, “definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral” (FACAS, 2013, p. 115); Danos Sociais, “definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais” (FACAS, 2013, p. 116) e Danos Físicos, “que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos” (FACAS, 2013, p. 116).

Utilizam-se os seguintes parâmetros para os cálculos destes riscos psicossociais:

Figura 5 - Parâmetros de avaliação EDT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela a seguir demonstrará os resultados em cada um dos fatores.

Tabela 11- Análises Estatísticas Descritivas da EDT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Danos Psicológicos	661	2,15	0,86	Baixo
Danos Sociais	664	2,09	0,83	Baixo
Danos Físicos	660	2,86	0,91	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com esta tabela, baseada nas médias da escala *Likert* do PROART, os Danos Psicológicos (2,15) e os Danos Sociais (2,09) estão enquadrados em risco baixo de adoecimento para os sujeitos participantes. Já os Danos Físicos representaram um risco médio de adoecimento.

Na sequência, serão representados os níveis de risco para os Danos Psicológicos, Sociais e Físicos.

Tabela 12- Média das respostas para os itens que compõem o fator danos psicológicos

Itens	P	M	DP	Risco
Amargura	662	2,11	1,06	Baixo
Sensação de vazio	664	2,21	1,07	Baixo
Mau Humor	664	2,56	1,10	Médio
Vontade de Desistir de Tudo	675	1,85	1,12	Baixo
Tristeza	678	2,30	1,03	Médio
Perda da autoconfiança	678	2,08	1,05	Baixo
Solidão	677	2,00	1,05	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Em relação aos itens dos Danos Psicológicos, apenas os itens referentes ao mau humor e tristeza obtiveram um risco médio, todos os demais itens estão enquadradas no risco baixo de adoecimento. Tal resultado sugere que os danos psicológicos podem surgir a médio prazo,

com a recorrência dos sentimento de mau humor e tristeza por parte dos policiais dos Batalhões e Cia participantes.

Abaixo apresentam-se os escores dos itens da escala de Danos Sociais.

Tabela 13 - Média das respostas para os itens que compõem o fator danos sociais

Itens	P	M	DP	Risco
Insensibilidade em relação aos colegas	674	2,00	0,95	Baixo
Dificuldades nas relações fora do trabalho	674	2,03	1,05	Baixo
Vontade de ficar sozinho	677	2,19	1,13	Baixo
Conflitos nas relações familiares	675	2,18	1,00	Baixo
Agressividade com os outros	674	2,03	0,99	Baixo
Dificuldade com os amigos	674	1,90	0,94	Baixo
Impaciência com as pessoas em geral	675	2,35	2,01	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como pode se perceber apenas o item relacionado à impaciência com as pessoas em geral apresenta um risco médio, sendo um fator propenso a causar danos sociais nestes policiais. Todos os demais itens desta escala apresentaram um Risco Baixo de Adoecimento, o que para Facas et al. (2015) deve ser visto como algo positivo para os policiais dos Batalhões e Cia participantes.

Os resultados dos escores dos Danos Físicos serão representados a seguir.

Tabela 14 - Média das respostas para os itens que compõem o fator danos físicos

Itens	P	M	DP	Risco
Dores no corpo	676	3,12	1,11	Médio
Dores no braço	673	2,78	1,13	Médio
Dor de cabeça	674	2,86	1,13	Médio
Distúrbios digestivos	672	2,49	1,12	Médio
Dores nas costas	679	3,36	1,16	Médio
Alterações no sono	675	3,37	1,24	Médio
Dores nas pernas	676	3,10	1,18	Médio
Distúrbios Circulatórios	675	2,37	1,18	Médio
Alterações no apetite	677	2,49	1,25	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com os resultados dos escores dos itens relacionados aos Danos Físicos, todos os itens representam um risco médio de adoecimento, com médias mais altas para “alterações no sono”, “dores nas costas”, “dores no corpo” e “dores nas pernas”. Infere-se

assim que a Companhia precisa investir em cuidados a médio prazo no que se refere a saúde física dos Policiais.

4.3 ANOVA – Análise de Variância

A Análise de Variância (ANOVA) tem por objetivo avaliar se existe diferença significativa entre as médias e se esses fatores influenciam em alguma variável. “A análise de variância de um fator (ANOVA) analisa diferentes fontes de variação que podem ocorrer em um conjunto de valores. No caso do PROART, será utilizada para verificar a variância entre os grupos demográficos” (FACAS, 2013, p.156). Facas (2013) sugere o uso como valor de referência índices de significância menores que 5%, ou 0,05.

Destaca-se que as ANOVAs neste estudo serão apresentadas de forma individual por batalhões e companhia, e não de forma geral como tratamos os outros dados. Isto se deve ao fato de terem sido utilizadas perguntas demográficas variadas, com parâmetros diferentes, para aplicações do PROART em alguns Batalhões.

4.3.1 ANOVAS Arraias (1º CIPM)

O quadro abaixo se atém aos itens da companhia independente de Arraias-Tocantins que apresentaram essa variação de significância (1º CIPM).

Quadro 4- ANOVA Divisão de Tarefas ARRAIAS (1º CIPM)

ANOVA Divisão de Tarefas		Sig.
ESCOLARIDADE	Total	0,041
TEMPO DE POSTO/GRADUAÇÃO	Total	0,009
TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO	Total	0,040

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme o quadro acima, os itens que apresentaram significância menores que 0,05 para 1º CIPM foram a Escolaridade, que apresenta um nível de 0,041, o Tempo de Posto/Graduação com 0,009, o Tempo de Serviço com 0,040 e ainda o Local com significância de 0,00, portanto, verifica-se que as médias destes grupos destoaram significativamente entre si.

Diante disso, as três tabelas apresentadas a seguir irão indicar as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas a Escolaridade, o Tempo no Posto, o Tempo de Serviço na Instituição e ao Local na Divisão de Tarefas.

Tabela 15- Divisão de Tarefas* Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Até Ensino Médio	3,31	37	0,582
Superior Incompleto	3,15	6	0,764
Superior Completo	3,40	18	0,619
Pós-graduação	3,17	6	0,498
Total	3,31	67	0,594

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias acima demonstram a oscilação entre os níveis de respostas na Divisão de Tarefas conforme a escolaridade, pode-se constatar que os indivíduos que tem o Ensino Superior Incompleto têm uma visão mais crítica em relação à Divisão de Tarefas nesta organização, tendo em vista que nessa Escala quanto menor o escore da média, maior será o risco.

A seguir será demonstrada a oscilação das respostas em relação ao Tempo de Posto/Graduação e a Divisão de Tarefas.

Tabela 16-Divisao de tarefas * Tempo de Posto

Tempo de Posto	Média	N	Desvio Padrão
Até um ano	3,3914	28	,68850
de 2 a 3 anos	3,5462	13	,55381
de 4 a 5 anos	3,1230	23	,43828
Acima de 10 anos	3,3700	1	.
Total	3,3271	65	,59167

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como demonstrado na tabela acima, os participantes que estão no mesmo Posto ou Graduação entre 4 a 5 anos, tem uma visão mais crítica em relação a Divisão de Tarefas.

Na tabela 05 será demonstrada a variação entre o Tempo de serviço na instituição e as respostas da Divisão de Tarefas.

Tabela 17-Divisão de tarefas * Tempo de Serviço na instituição

Tempo de Posto	Média	N	Desvio Padrão
Até 3 anos	3,52	4	0,86
de 4 a 7 anos	3,36	2	0,14
de 8 a 11 anos	3,06	18	0,39
de 12 a 15 anos	3,52	3	0,17
de 16 a 19 anos	3,37	1	.
Acima de 20 anos	3,38	40	0,65
Total	3,31	68	0,59

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Verifica-se na tabela acima que os Policiais Militares que estão de 4 a 7 anos na instituição de Arraias responderam de forma mais crítica aos itens da Divisão de Tarefas.

Em relação ao nível de significância da Divisão Social do Trabalho no 1º CIPM, não se apresenta nenhuma significância, ou seja, independentemente dos níveis e categorias dos grupos demográficos, as médias dos escores apresentadas não destoam entre si, causando uma similaridade.

O quadro abaixo aponta os itens que obtiveram nível de significância, ou seja variação relevante das médias, entre a caracterização e perfil dos participantes com relação ao Estilo Gerencialista em Arraias (1º CIPM) , considerando um nível de significância os valores compreendidos até 0,05 ou 5%.

Quadro 05- ANOVA Estilo Gerencialista ARRAIAS (1º CIPM)

ANOVA Estilo Gerencialista		Sig.
ESTADO CIVIL	Total	0,036

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como pode ser observado na tabela de variância acima, a significância do Estado Civil é de 0,036, desta forma a média deste grupo destoa significativamente entre si.

Diante disto, a tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Estado Civil no Estilo Gerencialista.

Tabela 18- Estilo Gerencialista * Estado Civil

Estado Civil	Média	N	Desvio Padrão
Solteiro	3,1100	10	,58013
Casado/união estável	2,8296	54	,55986
Divorciado/separado	1,8000	3	1,58745
Total	2,8254	67	,65882

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Através da tabela acima, pode ser visto as respostas que oscilam significativamente conforme o Estado Civil dos participantes, sendo assim constata-se menos características deste estilo nos indivíduos que são Divorciados/separados e uma maior presença deste estilo naqueles que são Solteiros que neste caso tendem a ser mais gerencialistas, já que nesta Escala quanto maior o escore da média, maior será a predominância desse estilo.

No quadro abaixo, será demonstrado os itens com nível de significância entre a caracterização e perfil dos participantes em relação ao Estilo Coletivo dos militares de Arraias.

Quadro 06- ANOVA Estilo Coletivista ARRAIAS (1° CIPM)

ANOVA Estilo Coletivista		Sig.
TEMPO DE POSTO/GRADUAÇÃO	Total	0,007

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O Tempo de Posto/Graduação apresenta um nível de significância menor que o limite de 5% ou 0,05, sendo assim, as médias deste grupo destoaram significativamente entre si.

Na tabela abaixo, veremos as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente em relação ao Posto/Graduação no Estilo Coletivista.

Tabela 19- Estilo Coletivista * Tempo de Posto

Tempo Posto/Graduação	Média	N	Desvio Padrão
Até um ano	3,6761	28	,83207
de 2 a 3 anos	3,3985	13	,61362
de 4 a 5 anos	3,1417	23	,94078
Acima de 10 anos	2,7300	1	0
Total	3,4169	65	,85496

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme a tabela pode-se interpretar que os Policiais de Arraias que estão a mais de 10 anos no mesmo Posto apresentam menores características do Estilo Coletivista, enquanto os Policiais que estão no Posto há no máximo um ano, possuem maiores características do Estilo Coletivista, possuindo um maior escore. Em relação a análise de Variância entre a caracterização do perfil dos participantes em relação a falta de sentido no trabalho em Arraias (1° CIPM), não demonstrou qualquer significância, sendo assim suas respostas podem ser consideradas similares independente das categorias ou grupos.

Já para o Esgotamento Mental, o seguinte item apresentou variação de significância:

Quadro 07- ANOVA Esgotamento Mental ARRAIAS (1° CIPM)

ANOVA Esgotamento Mental		Sig.
POSTO	Total	0,019

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Através da análise de variância do quadro acima, verifica-se que todos os demais grupos não apontaram qualquer significância, exceto relativo ao Posto/Graduação que apresentou um nível de 0,019.

Assim, as médias entre os participantes no fator Esgotamento Mental com relação ao Posto/Graduação dos participantes destoaram significativamente entre si, como demonstram as próximas duas tabelas.

Tabela 20-Esgotamento Mental*Posto

Posto	Média	N	Desvio Padrão
Capitão	1,7100	3	,36373
1 tenente	2,5000	1	0
Subtenente	2,1362	13	,61604
1 sargento	2,6900	2	,43841
2 sargento	3,3800	1	0
3 sargento	2,7122	18	,65847
Cabo	2,6953	15	,67261
Soldado	3,0033	3	,82197
Total	2,5432	56	,69472

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Verifica-se através da tabela acima, que o cargo de Segundo Sargento, seguidos dos Soldados apresentam os maiores riscos e indicadores de maior esgotamento mental que os demais, tendo em vista que quanto maior a média maior será o risco nessa Escala.

As ANOVAs, para o fator Falta de Reconhecimento em Arraias (1° CIPM) não foram consideradas significantes entre si, pois não destoam independentemente das categorias. Assim como, a relação entre a caracterização e perfil dos participantes com relação aos fatores, Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos também não demonstrando nenhuma significância e independente dos níveis e categorias destes grupos, a média de seus escores para a Escala de Danos Físicos e Psicossociais no trabalho não destoam entre si, não tendo elementos suficientes para dizer que são diferentes, gerando uma similaridade nos grupos.

4.3.2 ANOVAS Taquaralto

Os itens que compõem a Divisão de Tarefas de Taquaralto (6° BPM) não possuem nível de significância menor que 0,05, demonstrando que independente dos dados demográficos, as médias não sofrem grandes variações e nem destoam entre si. Já para a divisão social do trabalho, os seguintes itens apresentaram significância:

Quadro 8- ANOVA Divisão Social do Trabalho TAQUARALTO (6° BPM)

ANOVA Divisão Social do Trabalho		Sig.
ESTADO CIVIL	Total	0,041
QUADRO	Total	0,013

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, o estado civil e o quadro apresentaram variação menor que 0,05, portanto as médias dos grupos destoaram significativamente entre si. Diante disto, as próximas tabelas indicarão estas médias.

Tabela 21-Divisao social do trabalho* Estado civil

Estado Civil	Média	N	Desvio Padrão
Solteiro	3,31	23	0,46
Casado/união estável	3,01	86	0,52
Separado/divorciado	3,09	9	0,62
Total	3,07	118	0,52

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias demonstram que os participantes que estão casados ou em união estável tem uma visão mais crítica em relação a divisão social do trabalho, visto que para esta escala quanto menor a média maior o risco.

Tabela 22-Divisão social do trabalho* Quadro

Quadro	Média	N	Desvio Padrão
Praça	3,03	113	0,53
Oficial	3,34	14	0,59
Total	3,06	127	0,55

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Percebe – se que o quadro de praças enxerga a divisão social do trabalho de forma mais negativa, uma vez que quanto menor a média maior o risco nesta escala.

Em relação aos dados de Taquaralto (6° BPM), quanto à análise de variância e a Escala de Estilos de Gestão, não demonstrou significância para o Estilo Gerencialista, ou seja, variação entre o perfil demográfico dos participantes e as médias. Já para o estilo coletivista, os itens que variaram suas médias de forma significante foram:

Quadro 09- ANOVA Estilo Coletivista TAQUARALTO (6° BPM)

ANOVA Divisão de Tarefas		Sig.
ESCOLARIDADE	Total	0,03
QUADRO	Total	0,003

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os itens escolaridade e quadro apresentaram níveis de significância menores que 0,05, posto isso, as tabelas abaixo irão indicar as médias entre os respondentes de Taquaralto (6° BPM) que variaram entre si em relação ao Estilo Coletivista.

Tabela 23- Estilo coletivista* Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Até Ensino Médio	2,78	48	0,80
Superior Incomp.	2,54	29	0,61
Superior Comp.	2,72	30	0,55
Pós Graduação	2,57	19	0,74
Total	2,68	126	0,69

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Analisando a tabela acima, percebe-se uma maior característica do estilo coletivista nos participantes que estudaram até o ensino médio, já que nesta escala quanto maior a média maior a predominância do estilo.

Tabela 24- Estilo coletivista* Quadro

Quadro	Média	N	Desvio Padrão
Praça	2,66	113	0,69
Oficial	2,84	14	0,72
Total	2,68	127	0,69

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir do quadro acima, pode-se dizer que os oficiais do batalhão de Taquaralto (6º BPM) apresentam mais características do estilo coletivista.

O item de Taquaralto que apresentou variância em relação ao Falta de sentido foi:

Quadro 10- ANOVA Falta de Sentido Taquaralto (6º BPM)

ANOVA	Falta de Sentido	Sig.
	SEXO	0,038
	Total	

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O item sexo variou de forma significativamente entre os participantes do 6º BPM no fator Falta de sentido no trabalho. Esta variação será demonstrada na tabela abaixo.

Tabela 25- Falta de sentido* Sexo

Quadro	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	1,95	112	0,61
Feminino	1,36	14	0,54
Total	1,88	126	0,63

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Constata-se através da tabela acima, que homens do 6º BPM de Taquaralto têm indicadores de maior sofrimento, levando-se em conta que quanto maior a média maior o risco na escala de Falta de Sentido no Trabalho.

A tabela abaixo indica os itens que possuem significância entre os perfil demográfico e o fator Esgotamento Mental.

Quadro 11 - ANOVA Esgotamento Mental Taquaralto (6° BPM)

ANOVA Esgotamento Mental		Sig.
SEXO	Total	0,017

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias entre os grupos do item Sexo, variaram no Fator Esgotamento Mental, conforme tabela abaixo:

Tabela 26- Esgotamento Mental* Sexo

Quadro	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	3,17	111	0,80
Feminino	2,24	14	0,63
Total	3,07	125	0,84

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias acima permitem constatar que os níveis de respostas no fator Esgotamento Mental oscilaram conforme o sexo dos participantes, neste caso os homens apresentam riscos maiores que as mulheres, indicando que homens estão mais propensos ao esgotamento mental no 6° BPM de Taquaralto.

A próxima tabela indica os dados demográficos que apresentaram significância em relação ao fator Falta de Reconhecimento.

Quadro 12- ANOVA Falta de Reconhecimento Taquaralto (6° BPM)

ANOVA Falta de Sentido		Sig.
SEXO	Total	0,018

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Apenas o grupo referente ao Sexo apresentou variação significativa entre as médias, como demonstra a tabela adiante:

Tabela 27- Falta de Reconhecimento* Sexo

Sexo	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	2,41	111	0,72
Feminino	1,67	14	0,51
Total	2,33	125	0,74

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme as médias acima, as mulheres apresentam menores riscos psicossociais em relação a Falta de Reconhecimento no 6º BPM de Taquaralto

Os dados relacionados à Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho de Taquaralto (6º BPM), não demonstraram significância para nenhum dos fatores, por conta da similaridade entre as médias dos grupos participantes.

4.3.3 ANOVAS Palmas (1ºBPM)

Verificada a EOT de Taquaralto em relação às ANOVAs, abaixo serão demonstradas os itens que apresentaram significância menor que 0,05 no 1º BPM (Palmas).

Quadro 13- ANOVA Divisão de Tarefas PALMAS (1º BPM)

ANOVA Divisão de Tarefas		Sig.
ESCOLARIDADE	Total	0,04

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A ANOVA da Divisão Social do trabalho demonstra que o fator escolaridade apresenta um nível de 0,04, variando então, entre seus grupos. Sendo assim, abaixo as médias dos itens escolaridade serão explanadas.

Tabela 28-Divisão de tarefas* Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Até Ens. Méd	2,60	45	0,69
Superior Incomp.	2,56	40	0,48
Superior Comp.	2,62	39	0,66
Pós-Grad	3,14	12	0,60
Total	2,64	136	0,63

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir da análise, percebe-se que os militares atuantes em Palmas (1º BPM) que possuem pós-graduação tem uma visão menos crítica e mais otimista em relação à divisão de tarefas, enquanto os que possuem ensino superior incompleto possuem uma visão mais crítica, estando mais próximos ao risco alto da escala.

As ANOVAs da divisão social para o 1º BPM não apresentaram significância, demonstrando que independente dos níveis entre os grupos, como: sexo e escolaridade, as médias não destoaram entre si.

A seguir serão apresentadas as ANOVAs significantes entre os dados demográficos e o Estilo Gerencialista de Palmas.

Quadro 14- ANOVA Estilo Gerencialista PALMAS (1° BPM)

ANOVA Estilo Gerencialista		Sig.
TEMPO DE SERVIÇO NO CARGO	Total	0,038

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O tempo de serviço no cargo, apresentou médias que destoaram entre os grupos, conforme tabela abaixo:

Tabela 29- Estilo gerencialista* Tempo serviço no cargo

Temp serv. Cargo	Média	N	Desvio Padrão
Menos de 5 anos	3,26	79	0,68
5 anos a 9 anos e 11 meses	3,43	16	0,70
Total	3,28	95	0,68

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os militares com mais tempo de serviço percebem mais características do estilo Gerencialista em seu ambiente de trabalho.

No estilo Coletivista, em relação a Análise de Variância não foram encontrados níveis de significância menor que 0,05 em Palmas, indicando um padrão de respostas que não apresentam diferença significativa.

Com relação ao 1°BPM de Palmas – TO, nenhum dos itens do fator Falta de Sentido no Trabalho apresentou níveis de variação significantes. Seguem os resultados das ANOVAs para Esgotamento Mental:

Quadro 15- ANOVA Esgotamento Mental Palmas (1° BPM)

ANOVA Esgotamento Mental		Sig.
SEXO	Total	0,032

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Apenas o item Sexo, apresentou variação significativa entre as médias, conforme tabela abaixo:

Tabela 30- Esgotamento Mental* Sexo

Sexo	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	3,17	128	0,89
Feminino	2,56	9	0,76
Total	3,13	137	0,89

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Apresentou-se uma média mais alta para o sexo Masculino, logo, os homens do 1º Batalhão de Palmas apresentam maiores riscos de sofrerem com desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho.

Assim como o fator Falta de Sentido no Trabalho, o fator Falta de Reconhecimento não apresentou diferença significativa entre as médias dos grupos.

Já as ANOVAs do 1º BPM de Palmas – TO para a Escala de Danos no Trabalho apresentaram padrões de significância para os seguintes itens:

Quadro 16- ANOVA Danos Psicológicos Palmas (1º BPM)

ANOVA Danos Psicológicos		Sig.
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	Total	0,037

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias entre os participantes no fator Danos Psicológicos com relação ao número de problemas de saúde destoaram significativamente, como demonstrado abaixo.

Tabela 31- Danos Psicológicos* N° prob saúde no último ano

N° prob saúde	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	1,80	50	0,60
1 ou 2	2,15	41	0,84
3 ou mais	2,66	16	0,89
Total	2,06	107	0,80

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir das informações da tabela acima, pode-se inferir que os participantes que tiveram três ou mais problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano estão mais propensos a sofrer com os Danos Psicológicos. Para os Danos Sociais, enquadram-se como itens significantes no 1º BPM de Palmas:

Quadro 17- ANOVA Danos Sociais Palmas (1° BPM)

ANOVA Danos Sociais		Sig.
Escolaridade	Total	0,004
Numero de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano	Total	0,026

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O fator Danos Sociais apresentaram variação entre as médias para os itens Escolaridade e Número de Problemas de Saúde, como demonstram tabelas adiante.

Tabela 32- Danos Sociais* Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Até EnsMéd	2,17	43	0,88
Superior Incomp	1,98	38	0,73
Superior Comp	2,01	43	0,72
Pós Grad	2,67	12	1,94
Total	2,11	136	0,95

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

No item escolaridade os profissionais com nível de Pós-graduação estão no risco médio (2,67) e mais suscetível aos riscos psicossociais que os profissionais de nível superior, que estão em risco baixo. Infere-se assim que quanto mais os Policiais do 1° BPM de Palmas estudam mais propensos estão ao sofrimento e possível adoecimento.

Tabela 33- Danos Sociais* N° prob saúde no último ano

N° prob saúde	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	1,82	52	0,70
1 ou 2	2,29	42	1,27
3 ou mais	2,49	16	0,81
Total	2,10	110	1,00

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Assim como para os Danos Psicológicos, os Danos sociais apresentaram diferença significativa para o fator “Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano” com médias maiores e mais preocupantes para os participantes que apresentaram 3 ou mais problemas de saúde relacionados ao trabalho.

Os itens significantes das ANOVAS para Danos Físicos no 1° BPM de Palmas - TO, foram:

Quadro 18- ANOVA Danos Físicos Palmas (1° BPM)

ANOVA Danos Físicos		Sig.
Numero de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano	Total	0,001

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As três tabelas de Variância, apresentaram diferença significativa para as escalas de danos Físicos e Psicossociais, para o fator “Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano”. Esta variação para danos Físicos será apresentada abaixo.

Tabela 34- Danos Físicos* N° prob. saúde no último ano

N° prob saúde	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	2,38	52	0,64
1 ou 2	3,00	43	0,75
3 ou mais	3,68	15	0,64
Total	2,80	110	0,82

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Assim como para os fatores anteriores, os participantes com 3 ou mais problemas de saúde apresentam maior risco, neste caso de 3,68 sendo enquadrado em risco alto, exigindo intervenção imediata na organização do trabalho (Facas et al.,2015).

4.3.4 ANOVAS GUARAI

Em relação ao 7° BPM (Guaraí) os itens que compõem a Divisão de Tarefas não possuem nível de significância menor que 0,05. Já para a divisão social do trabalho, um item apresentou esta característica:

Quadro 19- ANOVA Divisão Social do Trabalho GUARAÍ (7° BPM)

ANOVA Divisão Social do Trabalho		Sig.
FUNÇÃO	Total	0,002

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O item função apresentou significância menor que 0,05, demonstrando que há variação das médias entre os grupos desta categoria. Como veremos abaixo:

Tabela 35-Divisão social do trabalho* Função

Função	Média	N	Desvio Padrão
Administrativo	1,75	04	0,95
Operacional	2,00	13	0,00
As duas funções	2,00	01	.
Total	1,94	18	0,41

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, os militares de Guaraí (7° BPM) que exercem função unicamente administrativa tem uma visão mais crítica em relação à divisão social do trabalho. Em relação ao 7° BPM (Guaraí) o fator “Estado Civil” apresentou variação entre os grupos participantes, conforme ANOVA:

Quadro 20- ANOVA Estilo Coletivista Guaraí (7° BPM)

ANOVA Estilo Coletivista		Sig.
ESTADO CIVIL	Total	0,049

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A variação das médias deste item demográfico entre os grupos de policiais participantes pode ser vista na tabela abaixo:

Tabela 36- Estilo coletivista* Estado Civil

Estado Civil	Média	N	Desvio Padrão
Solteiro	2,87	4	0,78
Casado/união estável	3,10	35	0,75
Divorciado	3,01	5	0,36
Total	3,01	44	0,71

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir da tabela acima, infere – se que os policiais participantes de Guaraí que são casados enxergam mais características do Estilo Coletivista na organização do trabalho, do que os solteiros e divorciados.

Já para o a Presença do Estilo Gerencialista no 7° BPM, o seguinte item apresentou variância entre as médias dos grupos:

Quadro 21- ANOVA Estilo GerencialistaGuaraí(7° BPM)

ANOVA Estilo Gerencialista		Sig.
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano	Total	0,013

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O item “Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano” apresentou variação significativa entre as médias dos grupos participantes:

Tabela 37- Estilo Gerencialista* N° prob saúde

N° prob saúde	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	3,20	17	0,67
1 ou 2	3,16	15	0,72
3 ou mais	2,25	4	0,33
Total	3,07	36	0,71

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir da tabela acima, percebe – se que os participantes de Guaraí que declararam ter nenhum problema de saúde relacionado ao trabalho no ultimo ano, percebem mais características do estilo Gerencialista na organização do trabalho.

Com relação à variação das médias para Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento, no 7° BPM de Guaraí, nenhum item apresentou variação significativa de respostas entre os participantes.

Com relação a Análise de Variância para Guaraí (7° BPM) os Danos Psicológicos e Sociais não apresentaram variação significativa entre as médias dos grupos participantes, já para Danos Físicos:

Quadro 22- ANOVA Danos Físicos Guaraí (7° BPM)

ANOVA Danos Físicos		Sig.
FUNÇÃO	Total	0,028

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Os dados para Danos Físicos do 7° BPM demonstram que ocorreu variação entre as médias dos participantes que se encontram em grupos distintos no item “Função”:

Tabela 38- Danos Físicos* Função

Danos Físicos	Média	N	Desvio Padrão
Administrativo	3,46	5	1,13
Operacional	2,80	14	0,68
As duas funções	3,55	1	0
Total	3,00	20	0,83

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Infere – se a partir da tabela acima que os Policiais respondentes de Guaraí que exercem funções tanto administrativas quanto operacionais, sofrem mais com os Danos Físicos do que os que exercem apenas uma delas.

4.3.5 ANOVAS Porto Nacional (5° BPM)

No que diz respeito, as ANOVAs da divisão de tarefas de Porto Nacional (5° BPM) não existem diferenças significativas entre os grupos, assim como a divisão social no trabalho neste batalhão. Assim como para os itens para o Estilo Gerencialista e Coletivista do 5° BPM também não apresentaram significância relevante entre os grupos, não existe distinção entre as médias dos grupos. Assim como, para a Falta de Sentido no Trabalho, o fator Falta de Reconhecimento os dados não apresentaram diferença significativa entre as médias dos grupos.

Os Danos Psicológicos e Físicos não demonstram significância. Já os Danos Sociais apresentou significância para um de seus itens:

Quadro 23- ANOVA Danos Sociais Porto Nacional (5° BPM)

ANOVA Danos Sociais		Sig.
Função	Total	0,046

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O fator função apresentou diferença significativa entre as médias, conforme tabela abaixo:

Tabela 39- Danos Sociais* Função

Danos Sociais	Média	N	Desvio Padrão
Administrativo	1,00	18	0,00
Operacional	1,24	37	0,43
Total	1,16	56	0,37

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Percebe – se através da tabela acima, que os policiais de Porto Nacional que trabalham na função operacional estão mais propensos a sofrer com os Danos Sociais do que os que trabalham na função administrativa.

4.3.6 ANOVAS Araguaína (2° BPM)

Já as ANOVAs do 2° BPM (Araguaína), apresentaram as seguintes significâncias para Divisão de Tarefas:

Quadro 24- ANOVA Divisão de Tarefas ARAGUAÍNA (2° BPM)

ANOVA Divisão de Tarefas		Sig.
SEXO	Total	0,07
ESCOLARIDADE	Total	0,04

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme o quadro acima, os itens que apresentaram significância menores que 0,05 foram o Sexo, que apresenta um nível de 0,007 e Escolaridade com 0,007 sendo assim, verifica-se que as médias deste grupo destoaram significativamente entre si.

Diante disso, as três tabelas apresentadas a seguir irão indicar as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Local na Divisão de Tarefas.

Tabela 40- Divisão de Tarefas * Sexo

Sexo	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	2,35	123	0, 57
Feminino	2,30	12	0, 71
Total	2,34	135	0, 58

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Pode-se perceber através da tabela acima, que as participantes Mulheres da pesquisa tiveram uma visão mais crítica em relação a Divisão de Tarefas do que os participantes Homens nessa instituição, partindo do princípio de que esta escala representa mais risco quanto menor for a média.

Tabela 41- Divisão de Tarefas * Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Até ensino médio	2,38	30	0,61
Superior incompleto	2,22	24	0,48
Superior Completo	2,32	50	0,57
Especialização	2,42	30	0,63
Mestrado	2,71	1	.
Total	2,34	135	0,58

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O quadro acima indica que os participantes que possuem Ensino Superior Incompleto possuem uma visão mais crítica em relação à divisão de tarefas. Já o nível de significância entre a caracterização e o perfil dos participantes de Araguaína (2º BPM) em relação à Divisão Social do Trabalho, não ocorreu.

Para Araguaína (2º BPM), não ocorreu nível de significância entre as médias e o Estilo Gerencialista e Estilo Coletivista, ou seja, independentemente dos níveis e categorias dos grupos, as médias dos escores apresentadas não destoam entre si, causando uma similaridade nos grupos.

No quadro a seguir, é possível verificar os itens em que há nível de significância, uma variação considerável das respostas entre a caracterização e perfil dos participantes com relação ao fator Danos Psicológicos em Araguaína:

Quadro 25- ANOVA Danos Psicológicos Araguaína (2º BPM)

ANOVA Danos Psicológicos		Sig.
Número de Problemas de saúde relacionado ao trabalho	Total	0,0004

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme quadro acima com a análise de variância, os dados demonstram significância de 0,004 para o Número de Problemas de Saúde, desta forma a média deste grupo destoa significativamente entre si.

Diante disto, a tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Número de problemas de saúde nos Danos Psicológicos.

Tabela 42- Danos Psicológicos * N° prob saúde

Local	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	2,2215	40	,84840
1 ou 2	2,4389	70	,71810
3 ou mais	3,0056	25	1,05502
Total	2,4794	135	,86414

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, pode ser visto as respostas que oscilam significativamente conforme o número de problemas de saúde dos participantes, sendo assim constata-se que os participantes que possuem 3 ou mais problemas de saúde veem de forma mais crítica os Danos Psicológicos nesta Instituição, estando mais propensos a sofrer com os Danos Psicológicos.

O quadro abaixo demonstra se há nível de significância entres esses grupos e o fator Danos Sociais.

Quadro 26- ANOVA Danos Sociais Araguaína (2° BPM)

ANOVA Danos Sociais		Sig.
Número de Problemas de saúde relacionado ao trabalho	Total	0,024

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme quadro de ANOVA acima, apresentou-se significância de 0,024 para o Número de Problemas de Saúde, desta forma a média deste grupo destoa significativamente entre si.

Diante disto, a tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Número de problemas de saúde nos Danos Sociais.

Tabela 43- Danos Sociais * N° prob saúde

Local	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	1,9897	40	,75974
1 ou 2	2,2714	70	,66209
3 ou mais	2,7084	25	1,04286
Total	2,2689	135	,80486

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como pode ser visto na tabela acima, as respostas oscilam significativamente conforme o número de problemas de saúde dos participantes, sendo assim constata-se que os participantes que possuem 3 ou mais problemas de saúde estão mais propensos a sofrer com os Danos Sociais.

O próximo quadro identifica se há nível de significância entre esses grupos e o fator Danos Físicos.

Quadro 27- ANOVA Danos Físicos Araguaína (2° BPM)

ANOVA Danos Físicos		Sig.
TEMPO NO BATALHÃO ATUAL	Total	0,039
TEMPO DE SERVIÇO NA PM	Total	0,018
FAIXA ETÁRIA	Total	0,000
NÚMERO DE PROBLEMAS DE SAÚDE	Total	0,0270

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O quadro de ANOVA acima aponta níveis de significância entre os participantes para Tempo no Batalhão Atual, Tempo de serviço na PM, Faixa Etária e Número de Problemas de saúde, o que aponta para a variação das médias deste grupo, que destoam significativamente entre si.

Tabela 44- Danos Físicos* Tempo Bat. Atual

Tempo Bat. Atual	Média	N	Desvio Padrão
Até um ano	3,1959	34	,88609
de 2 a 3 anos	3,0827	11	,70654
de 4 a 5 anos	3,0250	32	,91043
de 6 a 7 anos	3,0867	18	,73329
de 8 a 9 anos	3,3150	28	,99011
Acima de 10 anos	2,7282	11	1,06263
Total	3,1176	134	,89599

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, os Policiais Militares que estão no Batalhão de Araguaína – Tocantins (2º BPM) entre 8 e 9 anos, sofrem mais com os Danos Físicos, visto que nesta escala, quanto maior a média maiores os riscos.

A tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas aos Danos Físicos e o Tempo de Serviço no Batalhão Atual.

Tabela 45- Danos Físicos* Tempo Serv PM

Temp. Serv. PM	Média	N	Desvio Padrão
menos de 5 anos	3,2385	20	,80868
de 6 a 10 anos	3,1611	9	,61369
de 11 a 15 anos	2,8794	34	,97613
de 21 a 25 anos	3,2181	21	,50713
de 26 a 30 anos	3,2348	29	,90717
acima de 30 anos	3,2395	22	1,25061
Total	3,1316	135	,90722

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Já na tabela acima, percebe-se que os Policiais Militares que estão a serviço da PM acima de 30 anos sofrem mais com os Danos Físicos.

Abaixo se verifica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas aos Danos Físicos e a Faixa Etária.

Tabela 46- Danos Físicos* Faixa Etária

Faixa Etária	Média	N	Desvio Padrão
18 a 23 anos	3,7033	3	1,49219
24 a 29 anos	3,1356	9	,67370
30 a 35 anos	2,8997	31	,85473
36 a 41 anos	3,2016	31	,70907
42 a 47 anos	3,1588	43	,88983
48 a 53 anos	3,5150	16	1,03687
Acima de 54 anos	2,2200	2	.
Total	3,1316	135	,90722

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme Tabela acima, percebe-se que os Policiais participantes que possuem uma faixa etária entre 18 a 23 anos, tem uma visão mais crítica em relação aos Danos Físicos na Instituição e sofrem mais com eles.

A seguir, tem-se a relação entre as médias dos escores dos participantes que destoaram significativamente entre si relacionadas aos Danos Físicos e o número de problemas de saúde.

Tabela 47- Danos Físicos* N° Prob. Saúde no último ano

N° Prob. Saúde	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	2,7257	40	,92484
1 ou 2	3,1494	70	,69905
3 ou mais	3,7308	25	1,07289
Total	3,1316	135	,90722

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme pode ser visualizado na tabela acima, os Policiais participantes que possuem 3 ou mais problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano sofrem mais com os Danos Físicos.

4.3.7 ANOVAS Araguatins

As ANOVAs do 9° BPM (Araguatins), não apresentaram variações significantes a partir relação entre os dados demográficos e suas médias em relação a Divisão de Tarefas. Diferentemente da Divisão Social do trabalho, para este batalhão, que apresentou as seguintes variações:

Quadro 28- ANOVA Divisão Social do Trabalho ARAGUATINS (9° BPM)

ANOVA Divisão de Tarefas		Sig.
SEXO	Total	0,01
ESCOLARIDADE	Total	0,04
POSTO	Total	0,03

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme o quadro acima, os itens que apresentaram significância menores que 0,05 foram o Sexo, Escolaridade e Posto sendo assim verifica-se que as médias deste grupo destoaram significativamente entre si.

Diante disso, as três tabelas apresentadas a seguir irão indicar as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Sexo, Escolaridade e Posto na Divisão Social do Trabalho.

Tabela 48- Divisão Social do Trabalho* Sexo

Sexo	Média	N	Desvio Padrão
Masculino	3,24	55	0,74
Feminino	2,37	2	0,28
Total	3,21	57	0,75

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme pode ser visto na tabela acima, os participantes Homens de Araguatins interpretam de forma mais crítica a Divisão Social do Trabalho neste ambiente de trabalho do que as participantes mulheres, visto que nesta escala quanto menor a média maior o Risco.

Abaixo demonstra - se as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas a Escolaridade na Divisão Social do Trabalho.

Tabela 49- Divisão Social do Trabalho * Escolaridade

Escolaridade	Média	N	Desvio Padrão
Ate ensino médio	3,23	24	0,73
Superior incompleto	3,31	10	0,54
Superior completo	3,18	18	0,68
Especialização	2,87	4	1,61
Total	3,20	57	0,75

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com a tabela acima, observa-se que os policiais participantes do 9º BPM DE Araguatins, que fazem especialização tem uma visão mais crítica em relação à Divisão Social do Trabalho nesta instituição.

A relação entre a variação das médias dos participantes em relação ao Posto e Divisão Social do Trabalho será feita abaixo.

Tabela 50- Divisão Social do Trabalho * Posto

Posto	Média	N	Desvio-Padrão
Soldado	3,28	10	0,69
Cabo	3,21	2	0,05
Sargento	3,13	36	0,81
Subtenente	3,79	4	0,51
Tenente	3,42	1	0
Capitão	3,25	1	0
Major	3,22	3	0,86
Total	3,20	57	0,75

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As médias da tabela acima, indicam que os policiais pertencentes ao posto de Sargento, tem uma visão mais crítica em relação a Divisão Social do Trabalho no Batalhão de Araguatins.

Para a presença do Estilo Gerencialista e Coletivista, no 9º BPM de Araguatins verificou – se que não se apresenta nenhuma significância, ou seja, independentemente dos níveis e categorias dos grupos, as médias dos escores apresentadas não destoam entre si, causando uma similaridade nos grupos.

No quadro a abaixo, é possível verificar se há nível de significância, uma variação considerável das respostas entre a caracterização e perfil dos participantes com relação ao fator Danos Psicológicos.

Quadro 29- ANOVA Danos Psicológicos Araguatins (9º BPM)

ANOVA Danos Psicológicos		Sig.
Nº PROBLEMAS DE SAÚDE	Total	0,013

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme quadro acima com a análise de variância, os dados demonstram significância de 0,013 para o Número de Problemas de Saúde, desta forma a média deste grupo destoa significativamente entre si.

Diante disto, a tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Número de problemas de saúde nos Danos Psicológicos.

Tabela 51- Danos Psicológicos * N° prob saúde no último ano

Local	Média	N	Desvio Padrão
Nenhum	1,7273	22	,55061
1 ou 2	2,5600	28	,73901
3 ou mais	3,1014	7	1,12403
Total	2,3188	57	,85715

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme tabela acima, pode ser visto as respostas que oscilam significativamente conforme o número de problemas de saúde dos participantes, sendo assim constata-se que os participantes que possuem 3 ou mais problemas de saúde veem de forma mais crítica os Danos Psicológicos nesta Instituição, estando mais propensos a sofrer com os Danos Psicológicos.

O quadro abaixo demonstra se há nível de significância entre esses grupos e o fator Danos Sociais.

Quadro 30- ANOVA Danos Sociais Araguatins (9° BPM)

ANOVA Danos Sociais		Sig.
TEMPO DE SERVIÇO NA PM	Total	0,037

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Conforme quadro de ANOVA acima, apresentou-se significância de 0,037 para o Tempo de Serviço na PM, desta forma a média deste grupo destoa significativamente entre si.

Diante disto, a tabela a seguir indica as médias dos escores entre os participantes que destoaram significativamente relacionadas ao Tempo de Serviço na PM nos Danos Sociais.

Tabela 52- Danos Sociais * Tempo de Serviço na PM

Temp.Serv. PM	Média	N	Desvio Padrão
Menos de 5 anos	2,5280	10	,97683
De 6 a 10 anos	3,0467	3	,16166
De 11 a 15 anos	1,8475	16	,76906
De 21 a 25 anos	2,0000	6	,47691
De 26 a 30 anos	2,1564	11	1,04439
Acima de 30 anos	2,0527	11	,49653
Total	2,1549	57	,80688

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como pode ser visto na tabela acima, as respostas oscilam significativamente conforme o tempo de serviço na PM dos participantes, sendo assim constata-se que os participantes que possuem de 6 a 10 anos na Polícia Militar, estão mais propensos a sofrer com os Danos Sociais.

Os dados das ANOVAS para Danos Físicos em Araguatins (9º BPM) não apresentam nenhuma significância, ou seja, independentemente das categorias dos grupos, as médias dos escores apresentadas não destoam entre si.

5 DISCUSSÕES

Esta seção se atém a apresentação das discussões dos resultados, onde serão elencadas e delimitadas conforme os objetivos específicos desta pesquisa, direcionada aos Policiais Militares do Tocantins, que compreendem: investigar as características da organização prescrita do trabalho; avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho; identificar os riscos de sofrimento patogênicos entre os servidores; averiguar se há disfunções físicas, psíquicas e sociais entre eles. Entretanto, faz-se uma apresentação do perfil dos Policiais Militares dos 6 Batalhões e 1 Cia participante deste mapeamento.

Quanto às características demográficas demonstrou - se uma predominância de policiais do sexo masculino (89,8%). Resultado semelhante ao estudo de Souza et al. (2012) realizado com Policiais militares do Rio de Janeiro em que o percentual foi de 96,3%, isto deve-se ao fato de ser disponibilizado nos concursos de ingresso na corporação apenas cerca de 10% das vagas totais para mulheres.

A faixa etária predominante dos participantes ficou entre 41 e 47 anos (40,3%) e estavam na instituição há 20 anos ou mais (35,5%). Percebe-se então, uma polícia adulta e experiente, assim como no estudo de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, em que se verificou que a média de idades deles era de 40 anos e média de serviço na instituição de 18 anos.

Os policiais participantes da pesquisa em sua maioria são casados/união estável (75%). Resultado semelhante ao estudo de Souza et al. (2012), realizado com policiais militares do Rio de Janeiro com uma porcentagem de 75,4%.

Em relação à escolaridade a maioria (42,08%) dos participantes possui até o Ensino Médio, resultado que se assemelha novamente ao estudo de Souza et al. (2012). Como consequência das promoções em 2015 a maioria (54,8%), dos participantes estava a menos de cinco anos no cargo atual.

5.1 Aspectos da Organização do trabalho

Facas (2013) diz que a organização do trabalho pode ser entendida “como o "cenário" do trabalho [...]. Trata-se, então, de uma dimensão de fundamental importância nas investigações dos riscos psicossociais no trabalho” (FACAS, 2013, p.35).

Facas (2013, p.121) afirma que a Escala da Organização do Trabalho (EOT):

objetiva apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecidas 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 (FACAS, 2013, p. 121).

Esta é composta por dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho, onde os itens são classificados de acordo com o escore: “quanto maior o seu escore, menores os riscos psicossociais” (FACAS, 2013, p.121).

Os resultados mostraram que a média dos fatores esteve em situação de alerta ou risco médio, sendo que o fator Divisão de Tarefas apresentou-se mais crítico, comparado ao fator Divisão Social do Trabalho.

Este resultado se assemelha a pesquisa realizada por Ferreira e Ghizoni (2016) em que sete estudos realizados com o PROART encontram risco médio para a EOT, são eles: Fonseca et al. (2014), estudo realizado com policiais militares do Distrito Federal; Campos et al.(2014), com bombeiros militares do Distrito Federal; Freitas (2015) com servidores do Instituto Federal do Campus de Palmas; Sousa (2016) com profissionais da Diretoria de Vigilância e Saúde em Palmas – TO.

Em relação à Divisão de Tarefas, os itens mais críticos foram “O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas”, o item “Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas” e ainda “Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas”. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos no trabalho realizado com os Policiais Militares do Distrito Federal (FONSECA; SILVA; SILVA, 2014), em que “o policial militar demonstrou que não há recursos suficientes para a realização das tarefas na sua organização, bem como há indicativos de que a instituição policial militar no Distrito Federal não está desejavelmente organizada para o bom desempenho das atividades inerentes a profissão (FONSECA; SILVA; SILVA, 2014, p. 32).

Esta falta constante de recursos materiais ou propriamente equipamentos para o desempenho do trabalho, pode ser justificada pela forma em que a aquisição destes materiais é

feita no serviço público, onde geralmente são solicitadas licitações. Baierle (2007, p. 131) em seu estudo com guardas municipais, deixa claro que “para uma compra é necessário licitação ou no mínimo tomada de preços e a verba para a manutenção do equipamento é pouca ou inexistente”, ou seja, este é um processo demorado de aquisição, manutenção ou reposição de materiais, que acabam interferindo no serviço prestado pelos servidores.

Estes resultados estão em conformidade com as narrativas dos Policiais Militares do Tocantins, onde “mencionam de forma constante que a jornada de trabalho é excessiva, que há falta de efetivo, de materiais e de condições adequadas para desenvolver suas funções. A palavra “falta” foi citada 75 vezes nas verbalizações dos respondentes” (FERREIRA; GHIZONI, 2018, p. 20).

Desta forma, os trabalhadores veem seu desempenho no trabalho comprometido, tornando a realidade do trabalhar mais distante da prescrição, mas as exigências continuam sendo as mesmas. Ou seja, continuam sendo esperados padrões excelentes de trabalho por parte das organizações, por outro lado não são disponibilizados dispositivos necessários para o atendimento e manutenção de tais padrões (MENDES, ARAUJO, 2012).

Já para a Divisão Social do Trabalho, os itens mais problemáticos foram “Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho” e “Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor”. Esses resultados demonstram a insatisfação perante a falta de participação e autonomia no processo de decisão e tarefas executadas. Para Facas et al. (2015) é necessário uma intervenção nas causas que refletem riscos psicossociais em potencial para os trabalhadores, como o intuito de atenuá-las ou eliminá-las, entretanto se reconhece na estrutura militar e hierarquizada da gestão a dificuldade com estes indicadores. O que não impede de se pensar estratégias de gestão que incluam os Policiais nas decisões, que sejam ouvidos, que possam verificar formas de se buscar um pouco mais de autonomia no exercício da ocupação.

A partir das ANOVAs constatou-se que os policiais de Araguatins que fazem especialização tem uma visão mais crítica em relação à Divisão Social do Trabalho, sugere-se que isto aconteça pelo fato de que os sujeitos que chegam a especialização tornam-se mais críticos em suas percepções.

Seguem as discussões sobre os aspectos do estilo de gestão.

5.2 Aspectos da Escala de Estilos de Gestão – EEG

A Escala de Estilos de Gestão é composta pelos fatores: Estilo Gerencialista e Estilo Coletivo. Para esta escala, quanto maior a média maior será a predominância do estilo (FACAS et al. 2015).

A EEG demonstra a relação entre um determinado estilo de gestão de uma organização do trabalho e os riscos psicossociais de seus trabalhadores. Onde o Estilo Gerencialista baseia - na burocracia evidente, além de ordens e prescrições, sistema disciplinar e controle de trabalhos rígidos. Já no Estilo Coletivo ocorre interação profissional entre os membros da organização do trabalho gerando bem-estar e flexibilidade entre os trabalhadores.

De acordo com as respostas dos PMs participantes da pesquisa, constatou-se uma presença de ambos os estilos nesta organização do trabalho, com percentual de 62,8% para o Estilo Gerencialista e 51,9% para o Estilo Coletivista, sendo assim, se sobressai o Estilo Gerencialista, o que é característico da estrutura militar. Este resultado vai ao encontro dos estudos de Campos *et al.* (2014) realizado com bombeiros militares do Distrito Federal; de Damaso *et al.* (2014), realizado com policiais militares do Distrito Federal; de Fonseca, Silva e Silva (2014) realizado com policiais militares também no Distrito Federal e o estudo de Carvalho (2016), realizado com policiais militares de Palmas – TO, que apresentaram predominância para o estilo Gerencialista nas organizações estudadas.

Diante de modelos de gestão centralizada, Sousa (2016, p. 110) fala que:

[...] à construção de um modelo de gestão centralizado e sem a integração e apoio dos profissionais, quando ocorre qualquer alteração no processo de trabalho, há uma quebra no ritmo das atividades, pois a relação entre equipe e gestão não está fortalecida e pronta para mudanças, ainda mais se ela, a equipe, não participa do processo decisório (SOUSA, 2016, p. 110).

Destaca-se que as maiores médias referentes aos itens de predominância Gerencialista, foram: “A hierarquia é valorizada nesta organização”, “Há forte controle do trabalho”, “É creditada grande importância para as regras nesta organização”. Diante destes resultados, pode-se perceber que a estrutura altamente hierárquica é muitas vezes burocrática e engessada, existindo a imposição das regras e ainda pouca mobilidade e oportunidades de ascensão.

Segundo Facas (2013, p.34) “esse tipo de organização do trabalho, marcado por uma excessiva divisão de tarefas, demasiados controles e normas, bem como pouca margem de

liberdade para gerenciar ritmo e tempo para realização do trabalho, caracteriza modelos de gestão rígidos e, conseqüentemente, geradores de riscos psicossociais”.

Em relação aos fatores do Estilo Coletivista o item mais relevante foi “As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado”, o mesmo ocorreu com os bombeiros do Distrito Federal (CAMPOS et al.,2014). Este fato pode ser explicado pela colocação de Dejours (2009), ao dizer que as pessoas se empenham em seus trabalhos, mais ainda diante das dificuldades e desafios esperando de alguma forma ser reconhecidas pelos seus trabalhos. Percebe-se através das ANOVAs que os Policiais de Arraias que estão há mais de 10 anos no mesmo Posto apresentam menores características do Estilo Coletivista, enquanto os Policiais que estão no Posto há no máximo um ano possuem maiores características do Estilo Coletivista, infere-se que isto aconteça pelo fato dos trabalhadores que estão há menos tempo no posto atual terem mais capacidade de enxergar as interações com o trabalho de uma forma mais leve do que os que estão há mais de uma década trabalhando no mesmo posto.

Ousa-se afirmar que não é porque a estrutura militar é gerencialista que a postura do gestor também deva ser. Esta, aliás, pode ser uma grande área de conflito para os policiais que estão à frente das organizações militares, pois a organização pode exigir uma postura e o policial militar querer fazer diferente, de forma mais participativa, humana. Então sugere - se que a organização fique atenta a este movimento de não ser gerencial porque tem que ser e sim, abrir espaço para as possibilidades coletivas no estilo de gestão.

5.3 Aspectos da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

Os fatores analisados na Escala de Sofrimento Patogênico são: a Falta de Sentido no Trabalho, o Esgotamento Mental e a Falta de Reconhecimento, “seus itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização” (FACAS, 2013, p. 128). O primeiro fator é Falta de Sentido do Trabalho, que se caracteriza por sentimentos de inutilidade, “ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade” (Facas, 2013, p.128). O segundo fator é Esgotamento Mental, que se caracteriza por sentimento de apatia e degradação diante do trabalho. Por fim, o fator Falta de Reconhecimento, que se caracteriza por sentimentos de depreciação de seus trabalhos e ainda poucas ou nenhuma possibilidade de autonomia e iniciativa para se expressar e pensar sobre o labor. (FACAS et al., 2015; FACAS, 2013).

Os resultados deste estudo demonstraram que os fatores: Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento representaram uma média de riscos baixa, desta forma são aspectos a serem conservados e/ou potencializados pela organização, fortalecendo este sentido que ser policial tem para os próprios PMs, bem como as formas que a polícia vem os reconhecendo. Por outro lado, verificou-se ainda, que referente à Falta de Sentido do Trabalho, mesmo a média dos riscos sendo baixa, um item apresentou média correspondente a Risco Médio: “Sinto-me inútil no meu trabalho”. Sinaliza-se assim a importância da Polícia Militar ficar atenta a este sentimento de inutilidade, que está começando a se manifestar.

Já em relação à Falta de reconhecimento, a pesar dos participantes apresentarem risco baixo de uma forma geral, os itens relacionados a desvalorização do trabalho pela organização, a falta de liberdade para dizer o que pensa sobre seus trabalhos e a desconfiança na relação entre chefia e subordinado também representaram um risco médio, chamando atenção para que a corporação pense estratégias de valorização para os policiais, bem como formas de oportunizar os PMs a dizerem o que pensam sobre o trabalho sem que haja retaliação, buscando ainda formas de restabelecer os elos de confiança entre chefia e subordinados, para que não se amplie este distanciamento.

O fator Esgotamento Mental apresentou um Risco Médio de adoecimento. O fator mais crítico é relacionado à revolta ao submeter seu trabalho a decisões políticas, este mesmo item se destacou nas pesquisas de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, Damaso et al. (2014) com policiais civis do Distrito Federal. Este resultado, para Facas (2013, p. 129) aponta para a existência de “sentimento de injustiça, insatisfação, desânimo e desgaste com o trabalho”, sendo necessárias intervenções de curto e médio prazo. Pôde-se perceber através das ANOVAs que os participantes de Taquaralto (6º BPM), assim como em Palmas (1º BPM) que os níveis de respostas no fator Esgotamento Mental oscilaram conforme o sexo, neste caso os homens apresentam riscos maiores que as mulheres, isto pode ser explicado pelo fato dos homens serem maioria na Polícia Militar, estando mais presentes no trabalho operacional ostensivo.

O Sofrimento Patogênico, que é caracterizado por sentimentos de desvalorização e falta de liberdade, segundo Damaso et al (2014), se torna real quando a frequência de sentimentos e atitudes como falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento se tornam constantes na organização do trabalho. Diante disto os sujeitos tendem a utilizar estratégias defensivas, visando amenizar e minimizar o sofrimento.

Antloga e Mendes (2009) falam do papel contraditório na utilização dessas estratégias ao considerar que esta forma de defesa é necessária para manter o equilíbrio mental, mas que

por outro lado podem, causar falta de ação nos sujeitos, o que pode significar que a melhor estratégia é a busca pelo prazer no trabalho.

Abaixo, encontram-se as discussões sobre os resultados encontrados na escala de danos relacionados ao trabalho.

5.4 Aspectos da Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)

A Escala de Danos Relacionados ao Trabalho estuda: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos. O primeiro fator engloba os sentimentos ruins em relação a si e aos outros, já o segundo relaciona-se às dificuldades interpessoais. Os danos físicos caracterizam-se por problemas físicos e biológicos (FACAS et al. 2013).

Os resultados deste estudo mostraram que os Danos Físicos alcançaram a maior média se enquadrando como risco médio, o que deve ser uma preocupação para a organização, pois se trata de uma situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, devendo haver intervenções em curto prazo.

Já os Danos Psicológicos, bem como para os Danos Sociais, o risco é baixo sendo aspectos a serem conservados e/ou potencializados pela organização (FACAS et al.,2015; FACAS, 2013). Estes mesmos resultados foram observados nos estudos de Fonseca; Silva e Silva (2014), Campos et al. (2014) e Sousa (2016).

Campos et al. (2014, p. 49) explica que “uma possível explicação para a presença de baixo risco para esse fator seria a presença de uma estratégia defensiva de negação ou de racionalização por parte dos participantes”.

Infere-se ainda que o próprio estilo de gestão pode favorecer esta proteção dos PMs em não reconhecer fragilidades psíquicas e sociais. Lima (2018, p. 82) em seu estudo com Policiais Militares do distrito Federal diz que “a vontade de cumprir o seu dever precisa ser inabalável, como preconiza o Estatuto que o rege, e a devoção em manter a ordem pública deve ser integral, independentemente do risco à própria vida” a autora diz ainda que “para lidar com o sofrimento que o trabalho ocasiona, nessa estrutura descrita, os policiais lançam mão de estratégias individuais” (LIMA, 2018, p.83).

Como exemplo disto tem-se o caso de um policial militar afastado por envolvimento com o alcoolismo, fato que pode ser considerado uma manifestação corporal dos danos causados pelo trabalho, onde o indivíduo “recorre às estratégias de defesa como uma maneira

de permanecer inserido e ativo na instituição militar” (CUNHA; GHIZONI, 2018, p. 144), mas ainda assim, segundo as autoras, as situações vivenciadas por ele “acabam desencadeando danos físicos e psicológicos que o impedem definitivamente de dar continuidade a carreira militar” (CUNHA; GHIZONI, 2018, p. 144).

Os Danos Psicológicos e Sociais apresentaram individualmente um Risco Baixo de Adoecimento, o que para Facas et al. (2015) deve ser visto como algo positivo. Mas ainda assim, tanto os Danos Psicológicos quanto os Sociais apresentaram itens que de forma individual ficaram enquadrados no risco médio de adoecimento, constatou – se que os Danos Psicológicos podem surgir a médio prazo através da vivência de itens como o mal humor e tristeza, que apresentaram risco médio e ainda a partir das informações das ANOVAS, pode-se inferir que os participantes de Palmas(1º BPM) que tiveram três ou mais problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano estão mais propensos a sofrer com os Danos Psicológicos.

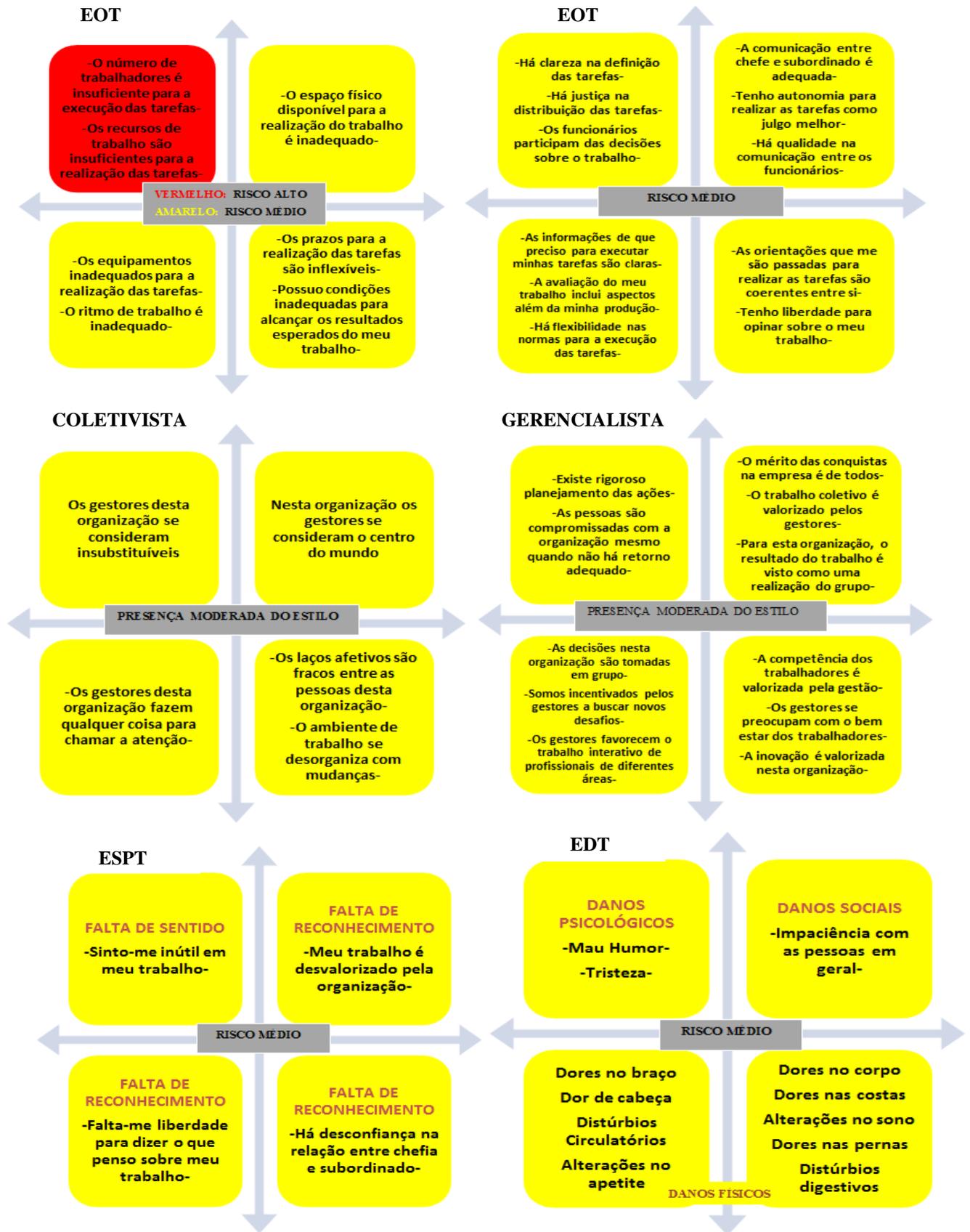
Da mesma forma, verificou-se que a impaciência com as pessoas em geral é um fator propenso a causar Danos Sociais nos Policiais estudados, apresentando um risco médio, a partir das ANOVAS no item escolaridade foi possível constatar que os profissionais com nível de Pós-Graduação no 1º BPM de Palmas estão mais suscetíveis aos Danos Sociais que os profissionais de nível superior, que estão em risco baixo. Infere-se assim que quanto mais os Policiais estudam mais propensos estão ao sofrimento e possível adoecimento, isto por que as especializações tornam-se uma atividade a mais na rotina destes participantes. Este acúmulo de funções, que leva a danos a saúde é um traço marcante da sociedade atual.

Os escores dos Danos Físicos obtiveram médias mais altas para “alterações do sono”, “dores nas costas”, “dores no corpo” e “dores nas pernas”. Resultados semelhantes aos trabalhos de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, Damaso et al. (2014) com policiais civis do Distrito Federal. Para Fonseca; Silva e Silva (2014, p. 45), a justificativa está no fato de que esses riscos são inerentes à profissão de policial militar “pela utilização de armamento preso a cintura, colete balístico, uniformes, calçados indo de encontro às previsões ergonômicas adequadas”. Na mesma vertente Carvalho (2016, p. 99) afirma que alguns fatores podem desencadear esses problemas físicos, como o “excesso de equipamentos junto ao corpo do policial, policiamento a pé e questões posturais dentro das viaturas”. Carvalho (2016) explica ainda, que as alterações de sono apontada pelos policiais participantes do seu estudo, podem ser justificadas pelo trabalho por escalas, realizado durante várias horas seguidas, provocando a perda de noites de sono e consequentemente gerando alterações, como a insônia.

As ANOVAs permitiram observar que os Policiais participantes de Araguaína que possuem uma faixa etária entre 18 a 23 anos, têm uma visão mais crítica em relação aos Danos Físicos na Instituição e sofrem mais com eles. Depreende-se que isto aconteça entre os Policiais mais jovens, por serem mais cobrados fisicamente pela instituição, com sua pouca idade provavelmente são os que têm o melhor preparo físico para as ocorrências e trabalho ostensivo, acabam então sentindo os efeitos fisicamente. Percebeu-se ainda que os Policiais respondentes de Guaraí que exercem funções tanto administrativas quanto operacionais sofrem mais com os Danos Físicos do que os que exercem apenas uma delas, infere-se que isto ocorra pela sobrecarga e acúmulo de funções depositadas sobre eles.

Infere-se ainda que falar de questões físicas, sintomas do corpo, são mais fáceis do que falar de questões psíquicas e sociais. Socialmente é mais reconhecida uma dor no corpo do que uma dor na “alma”. Abaixo, tem-se a representação dos itens que alcançaram risco médio e alto nas quatro escalas e que irão nortear futuras ações de PM-TO.

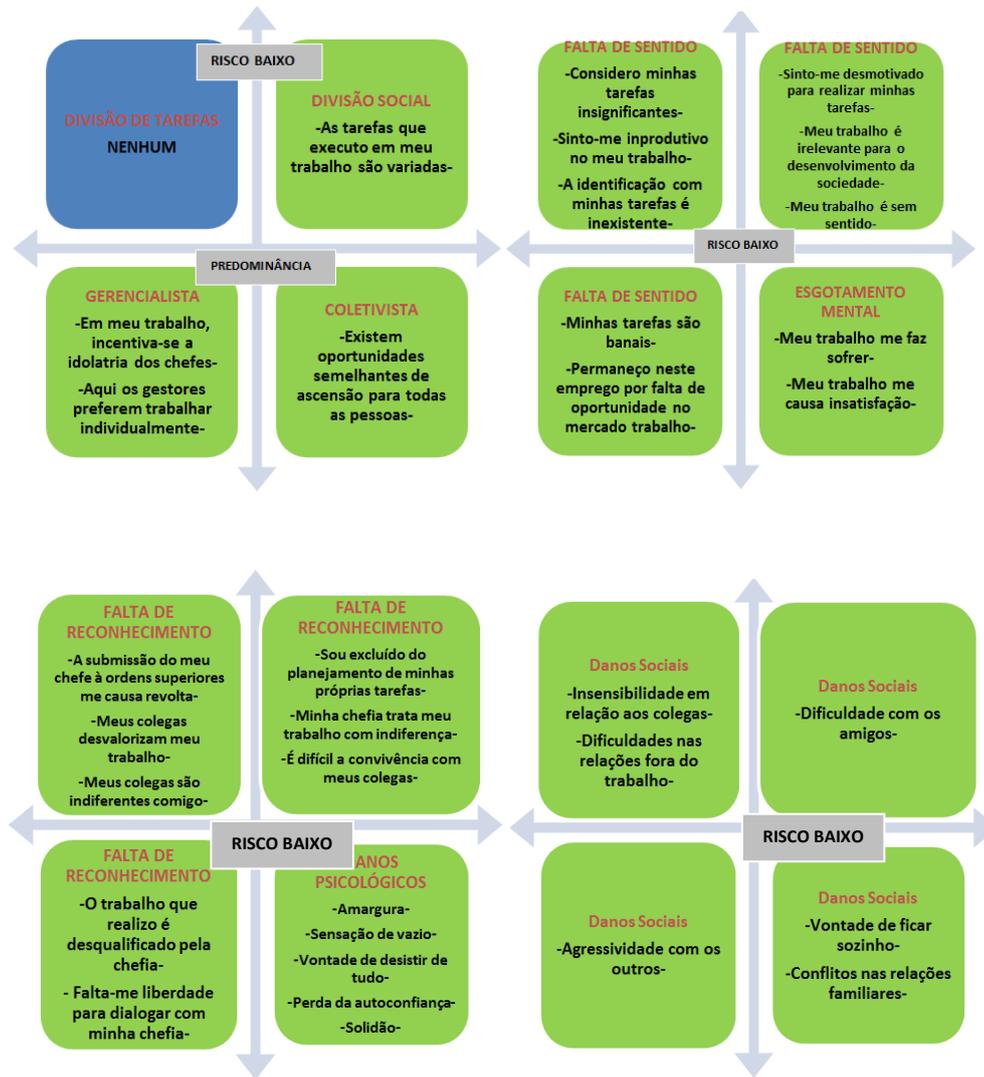
Figura 6 – Risco alto e Médio para todas as escalas



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Já os Riscos Baixos gerais, serão representados pela figura abaixo, estes que devem ser potencializados e valorizados pela organização Policia Militar – TO, por não apresentarem ameaças de Riscos Psicossociais à organização PM-TO.

Figura 7 – Risco baixo para todas as escalas



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O próximo capítulo traz as considerações finais sobre este estudo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados neste estudo permitiram Mapear os Riscos Psicossociais de 6 Batalhões e 1 Companhia da Polícia Militar do estado do Tocantins, onde o instrumento Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), apontou detalhes e características da Corporação sobre à Organização do trabalho, o Estilo de Gestão, o Sofrimento Patogênico e os Danos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, atingindo - se os objetivos específicos deste mapeamento.

A análise da primeira escala relativa à Organização Prescrita do Trabalho, promoveu o alcance do primeiro objetivo específico, que buscou investigar as características da organização prescrita do trabalho de 06 Batalhões e 1 Companhia da Policia Militar do Estado do Tocantins, suas tarefas, normas, regras e características do trabalho, elencadas em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. Conjuntamente, os fatores apresentaram risco médio, onde os maiores problemas estão relacionados à falta de recursos humanos e de autonomia para realização das tarefas.

Quanto ao estilo de gestão na organização, foi identificada a presença de ambos os estilos na organização: Gerencialista e Coletivista, mas ainda assim, o que mais predomina na organização é o Estilo Gerencialista, demonstrando um forte sistema burocrático e hierárquico na organização. Evidenciou-se em relação ao Estilo Coletivo que ainda que as expectativas dos participantes em relação ao trabalho não sejam atendidas, os mesmos se mantêm exercendo o melhor de si em suas funções almejando um futuro reconhecimento.

Constatou-se ainda, que os participantes da pesquisa nas sete instituições da Polícia Militar-TO, apresentaram baixos riscos nas médias da escala de Sofrimento Patogênico em relação à Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento e média moderada para o Esgotamento Mental. Foi sinalizado o sentimento de inutilidade no Fator Falta de Sentido e ainda o sentimento de desvalorização e desconfiança no fator Falta de Reconhecimento. O Esgotamento Mental demonstrou principalmente, a revolta dos participantes diante de interferências políticas externas no ambiente organizacional, demonstrando a importância de que promoções, benefícios e reconhecimento aconteçam unicamente por mérito e competência.

No tocante dos Danos Relacionados ao Trabalho, certificou-se que os danos físicos são os mais desfavoráveis nos participantes, até mesmo destacando - se sobre os Psicológicos e Sociais que apresentaram Risco Baixo, indicando a demanda pelo desenvolvimento, na organização do trabalho por práticas de medidas terapêuticas e curativas para minimizar e

tratar as dificuldades físicas dos policiais e conjuntamente, a inclusão de ações preventivas para evitar que os policiais adoeçam fisicamente. Ainda assim, demandam atenção os Danos Psicológicos e Sociais, para os fatores mau humor, tristeza e impaciência com as pessoas em geral, sentimentos e comportamento que são propícios a gerar danos Psicológicos e Sociais aos policiais respondentes em médio prazo, demandando atenção da instituição PM.

Caracteriza-se como uma limitação deste estudo, o fato da Escala de Sofrimento Patogênico não ter sido aplicada em Araguaína (2º BPM) e Araguatins (9ºBPM), devido um erro na impressão dos instrumentos, que suprimiu esta página. Outra limitação é o fato das alterações no perfil demográfico dos participantes que foram sendo feitas no decorrer da coleta de dados, pois diferiram de um Batalhão para outro, isto se deve ao fato do temor em identificar o sujeito participante. Estes detalhes levaram a impossibilidade de reprodução das anovas globais dos Batalhões e Companhia.

Sinaliza-se ainda que fazer uma pesquisa deste porte, sem recursos financeiros da UFT ou da Polícia Militar do Tocantins, foi um projeto muito ousado, que contou muito com a força de trabalho voluntária dos estudantes-pesquisadores. Atingir esta população de 686 policiais foi uma grande vitória para o grupo de pesquisa “Trabalho e Emancipação”, embora não seja o ideal esperado pela Polícia Militar. Estes dados possibilitam que a instituição pense e promova estratégias de ação diante dos resultados.

Almeja-se que este mapeamento promova reflexões quanto ao tema, não exclusivamente no contexto do militarismo, mas ainda nas demais categorias laborais, visto que as características da organização do trabalho refletem nas mais diversificadas classes trabalhadoras. Além disto, que possa ser relevante no âmbito das produções científicas e geração de conhecimento sobre os danos e riscos psicossociais provenientes da organização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, J. S.; XAVIER, M. P. O conceito de saúde e os modelos de assistência: considerações e perspectivas em mudança. **Revista Saúde em Foco**. Teresina, PI. v.1, n.1, art.10, p. 117-149, jan-jul, 2014.
- ANJOS, F. B.; MENDES, A.M.;FACAS, E.P. Trabalho prescrito, real e estratégias de medição do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. 562-58, 2011.
- ALBUQUERQUE, C.F.L.; MACHADO, E.P. O currículo da selva: ensino, militarismo e ethos guerreiro nas academias brasileiras de polícia. **Revista de las disciplinas del Control Social**. Capítulo Criminológico, v.29, n.4, p.5-33, 2001.
- ANCHIETA, V. C. C. et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais militares. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p. 199 -208, 2011.
- ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M. Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 25 n. 2. p.255-262. Abr./jun. 2009.
- ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Prod.**, São Paulo , v. 14, n. 3, p. 67-76, Dec. 2004 .
- AMADOR, F. S. et al. Por um programa preventivo em saúde mental do trabalhador na brigada militar. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 22, n. 3, p. 54 -61, 2002.
- ABRAHÃO, J. I.; PINHO, D. L. M. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 7, n. spe, p. 45-52, 2002 .
- ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- AMADOR, F.S. **Violência policial: verso e reverso do sofrimento**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituição de Psicologia Pontifícia, Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- BEZERRA, A. K. **Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais no 1º Batalhão de Polícia Militar de Palma**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração). UFT, Palmas.2017.
- BRASIL. Portaria nº 1.823. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Ministério da Saúde: Gabinete do Ministro. Agosto, 2012.
- BRASIL. 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**. Governo do Estado do Tocantins: Publicada no Diário Oficial nº 3.617. Abril, 2012.

BORGES, Y. G. E. A Atividade Policial e os Direitos Humanos. **Semana Acadêmica Revista Científica**. Brasília, 2011.

BRASIL. Lei nº 7.289. **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências**. de 18 de Dezembro de 1984.

BAIERLE, T. **Ser segurança em tempos de insegurança: Sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

BERTÃO, F R B M; HASHIMOTO, F. Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Psicologia em revista**. dez;12(20):141-163, 2006.

BRITO, D. P. de; GOULART, Iris B.. Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. **PsicoUSF**, Itatiba , v. 10, n. 2, p. 149-160, dez. 2005 .

BARCELLOS, Jorge Alfredo Pacheco de. **Condições e a organização de trabalho dos policiais militares que executam o policiamento ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar de Porto Alegre**. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós Graduação da Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

BRASIL, Maria Glaucéria Mota. **Polícia: instrumento de “panóptico” da sociedade moderna**. 1989. 146 F. (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal do Ceará, Ceará, 1989.

CUNHA, A.S; GHIZONI, L. D. Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado. **Comunicação & Inovação**, PPGCOM/USCS v. 19, n. 39 (132-147) jan-abril 2018.

CUNHA, A.S. **Narrativas do sofrimento no trabalho de um policial militar afastado**. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Sociedade) - Programa de Pós Graduação em Comunicação e Sociedade, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2017.

CARVALHO, Philipe Lira de. **Mapeamento dos Risco Psicossociais relacionado ao trabalho em policiais do 6º batalhão de polícia militar do Estado do Tocantins**. Dissertação (Programa de pós-graduação em gestão de políticas públicas). UFT, Palmas. 2016.

CAMPOS, H.; SANTOS, J. R. M.; ALENCAR, R.; ALVES, S. A. **Avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho no corpo de bombeiros militar do Distrito Federal**. 2014. 105p. Monografia (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho e Gerenciamento do Estresse) – UNB. Brasília, 105 p. 2014.

CASTRO, F. S. **O conceito de Trabalho e a Psicologia Histórico-Cultural**. Revista Urutágua – acadêmica multidisciplinar – DCS/UEM, Maringá, PR, n.28, semestral, p.123 a 128, mai/out 2013.

CASTRO, T. C. M. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 142 p.2010.

CAMELO, S. H.H.; ANGERAMI, E.L.S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciênc. cuid. saúde**. 232-240, abr.-jun. 2008.

CATTANI, A. D. Trabalho e autonomia. (2 ed.). Petrópolis: **Vozes**. 195p, 2000.

DAMASO, C. R.; GUIMARÃES, D. D.; AVELAR, I. G. L.; SCALASSARA, N. M. N. L.; VELOSO, S.A. M. **Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do Distrito Federal: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Monografia (Pós-Graduação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 59p. 2014.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, nº 139, p.49-53. Set, 2009.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho na Pos-Modernidade. Em: MENDES, A.M.; LIMA, S. C. C. ; FACAS, E. P. (orgs). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. (3. ed.) Rio de Janeiro: Editora FGV. 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, Jun. 1993.

DEJOURS, C. Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel. **Educ Perm**. 1993.

ELIAS, M.A.; Navarro, V.L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev Latino-am Enfermagem**. p.517-525. São Paulo, 2006.

FERREIRA, T.; GHIZONI, L. NARRATIVAS DE POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS SOBRE O TRABALHO. **Revista Observatório**, v. 4, n. 6, p. 597-635, 8 out. 2018.

FERREIRA, T. M. **Mapeamento dos riscos psicossociais entre policiais militares da 1ª companhia independente de araias – TOCANTINS**. Relatório Pibic/CNPQ (Administração). UFT, Palmas. 2017.

FERREIRA, T. M; GHIZONI, L. D; **Análise Sistemática de Literatura sobre o Protocolo de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)**. XVI Jornada de Iniciação Científica, Ceulp Ulbra: Educação e Direitos Humanos. Palmas, 2016.

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

FREITAS, K. S. **Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) – UFT. Campus Palmas, 95p.2015.

FRAGA, Cristina. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**. n.6, ano V, 2006.

FACAS, E. P.; MENDES, A. M.; SANTOS JÚNIOR, A. V. dos; ANJOS, F. B. dos; LIMA, V. S. de. Organização do trabalho e mediação do sofrimento de pilotos metroviários. **R. Laborativa**. v. 2, n. 2, p. 1-20, out.2013.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho – contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Tese (Doutorado em psicologia social, do trabalho e das organizações) – UNB. Brasília, 193 p. 2013.

FERREIRA, Â. S. **A Psicodinâmica do Trabalho de profissionais de odontologia do centro de ambulatorial de um Hospital Universitário**. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Psicologia) – UNB. Brasília, 2013.

FERREIRA, M. C. A. Análise pericial do padrão de consumo de álcool em policiais e seus fatores de risco. **Revista Especialize**. On-line IPOG, v. 5, n. 1, 2013.

FIGUEIREDO, J. M. de; ALEVATO, H. M. R. **A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho: breve reflexão**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Anais. Salvador, 21 p. 2013.

FONTANA, R. T; LAUTERT, L. A situação de trabalho da enfermagem e os riscos ocupacionais na perspectiva da ergologia. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 6, p. 1306-1313, Dec. 2013.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília. Brasília, 116p. 2009.

FONSECA, D. M; SILVA, M. O; SILVA, R. J. N. **A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal**. 2014. Dissertação (Pós-Graduação em Psicodinâmica do Trabalho e Gestão e Controle do Estresse) - UNB, Brasília.2014.

FERREIRA, J. B. **O poder constituinte análise psicodinâmica da criação literária**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília. Brasília. 2011.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Histórico**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/historico/>> Acesso em: 09 de outubro de 2018 .

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Missão, visão e valores**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/missao-e-valores/>> Acesso em: 10 de junho de 2018 .

GHIZONI, L.D.**Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília. Brasília, 308 p.2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GUI, R. T. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 22, n. 4, p. 86-93, Dec. 2002 .

GONÇALVES,R.M.; ODÉLIUS, C.C.; FERREIRA, M.C. Do trabalho prescrito ao trabalho real: a transformação da informação em notícia de rádio. **INTERCOM - Revista Brasileira de Comunicação**, São Paulo - SP, v. XXIV, n. 2, p. 47-71, 2001.

HELOANI, J. R; CAPITAO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo , v. 17, n. 2, p. 102-108. Jun, 2003 .

LIMA, F.C; TORRES, C.C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 2, pp. 227-240. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal- RN, 2011.

LANCMAN, S; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 6, p. 79-90, dez. 2003.

MACÊDO, K.B. et al. **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

MATOS, S. **Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita**. Dissertação (Mestrado em segurança e higiene no trabalho) - Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal, 111p. 2014.

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**. Evangraf.Porto Alegre,2014.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação**. 154p.Curitiba: Juruá, 2012.

- MARTINS, S. R. Considerações clínicas sobre os efeitos da perversão nas novas forma de gestão. In: Mendes, A. M. (Org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, p. 123-137, 2010.
- MARTINS, S. R., MORAES, R. D. de, LIMA, S. C. da C. Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In: A. M. Mendes (org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. (pp. 19-39). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.
- MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.
- MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. Em: Mendes, A. M. (Org). **Trabalho e saúde - O sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.
- MENDES, A. M.; Lima, S. C. C.; Facas, E. P. (orgs). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Paralelo 15**. Brasília, 2007.
- MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em A. M. Mendes. (Org.), **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas** (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo. 368p. 2007.
- MENDES, A. M., Lima, S. C. & Facas, E. P. Apresentação. In A. M. Mendes, S. C. Lima & E. P. Facas. (Orgs.), **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. (pp. 09-12). Brasília: Paralelo 15. 185 p. 2007.
- MERHY, E. E.; FRANCO, T. B. Trabalho em Saúde. In: ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE JOAQUIM VENÂNCIO (org.). **Dicionário da Educação e Trabalho em Saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV. p 276 - 82 . 2006.
- MENDES, A. M. Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Ed.), **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 48-67). Porto Alegre, RS: Artmed. 2004.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A.I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 6, p. 59-78, dez. 2003 .
- MORRONE, C. F. ; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento no trabalho informal. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 3(2) p. 91-118. 2003.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. **Petrópolis: Vozes**, 2001.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan -Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Elizabeth Costa Dias (org.). Idelberto Muniz Almeida et al. (colaboradores). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 580 p. 2001.

MENDES; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 85 -86, n. 1, p. 72-80, 1995.

NEFFA, J.C. O trabalho humano e a sua centralidade. **Revista Ciências do Trabalho - Nº 4**. Junho, 2015.

NEVES, E. B. Gerenciamento do risco ocupacional no Exército Brasileiro: aspectos normativos e práticos. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 23, n. 9, p. 2127-2133. 2007.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. “Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo”. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1. p. 14-20. 2007.

OLIVEIRA, N.T. Somatização e sofrimento no trabalho. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2, dez. 2003.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, S. R. Taylorismo e Fordismo: A racionalidade Técnica na organização. In: Piccinini, V. C. (org.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p.239-256.

PORTELA, A.; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse de policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 11, n. 106, 2007.

ROSÁRIO, R. N. G. **Mapeamento dos Riscos Psicossociais entre Servidores do 7º BPM de Guaraí-T**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- UFT. Palmas. 2017.

ROLO, D. Constrangimentos organizacionais, distorção da comunicação e sofrimento ético: o caso dos centros de atendimento telefônico. **Laboreal**, Porto , v. 10, n. 1, p. 79-83, jul. 2014.

RIBEIRO, I.M. **Uma cultura estressante: suas origens e conseqüências**. Trabalho de Conclusão de curso (Centro de Aperfeiçoamento de Oficiais) - Estudos Superiores da Polícia Militar de São Paulo. São Paulo, 1995.

ROIK, A.; PILATTI, L. A. **Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica**. In: XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão – UTFPR. Salvador. 2009.

TV AHANGUERA DO TOCANTINS. **Tocantins tem menos da metade do número de PMs que a lei determina. Disponível em:** <<https://g1.globo.com/to/tocantins/noticia/numero-de-policiais-militares-no-tocantins-e-menos-da-metade-do-que-determina-lei.ghml>> Acesso em: 09 de outubro de 2018 .

SOUSA, N. O. F. **Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do Município de Palmas – TO.** Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) - UFT. Palmas, 161p. 2016.

SERAFIM, A. C. et al . Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012 .

SOUZA, E. R. de et al . Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 28, n. 7, p. 1297-1311, July 2012 .

SCHERER, M. D.; PIRES, D.; SCHWARTZ, Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 721-725. 2009.

SILVA, M.B. da; VIEIRA, S.B. O Processo de Trabalho do Militar Estadual e a Saúde Mental. **Saúde Soc.** São Paulo, v.17, n.4, p 161-170. 2008.

SPODE, C. B.; MERLO, Á. R. C. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre , v. 19, n. 3, p. 362-370, 2006.

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

TOMAZ, W. N. A. **Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho de Servidores do 5º Batalhão da Polícia Militar do Tocantins.** Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- UFT, Palmas.2017.

TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 36 (123), 40-55, 2011.

SANTOS, G. E. O **Cálculo amostral: calculadora on-line.** Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: outubro,2018.

SILVA, M. B.; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do Militar Estadual e a Saúde Mental. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161-170, 2008.

SOUZA, E. R. de; MINAYO, M. C. de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 10, n. 4, p. 917-928, 2005.

TOCANTINS. (2012). **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.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)- 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS->

Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html >. Acesso em: 18 maio 2018.

VIEIRA, S. B.; ARAÚJO, A. J. Gênero, precarização e saúde no trabalho hospitalar. In: CARVALHO, M. E.; PEREIRA, M. Z. **Gênero e educação: múltiplas faces**. João Pessoa: Ed. Universitária UFPB, p. 149-191. 2003.

ZANATTA, D. **Organização, condições do trabalho e percepção de riscos à saúde por parte dos trabalhadores: um estudo em uma indústria cerâmica**. Dissertação (Pós graduação em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 197 p. 2002.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____
abaixo assinado, concordo em participar da pesquisa intitulada "**RISCOS PSICOSSOCIAIS NA POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS DO TOCANTINS**", que tem como principal objetivo **mapear os riscos psicossociais relacionado ao trabalho dos profissionais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Tocantins**. Estou ciente de que responderei um questionário, denominado PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais), anonimamente e que o tempo estimado de resposta é de aproximadamente 30 (trinta) minutos. Qualquer dúvida durante a aplicação poderei indagar a equipe de pesquisadores. Este termo de consentimento será guardado pela Equipe de Saúde do CIRR/PM/TO e Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação (CNPQ/UFT) e em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Palmas, ___/___/2017

Assinatura do(a) participante _____


Prof. Dra. Liliam Deisy Ghizoni
Pesquisadora Responsável

Líder do "Trabalho e Emancipação: coletivo de Pesquisa e Extensão" (CNPQ/UFT)

Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão (CNPQ/UFT)

Bloco 1 – Sala 17 – Campus Palmas
www.uft.edu.br | ldghizoni@gmail.com

ANEXO B - Termo de Consentimento - Taquaralto

**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 patológico 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 tocaninense no que concerne a prevenção, a promoção e o tratamento do adoecimento ou sofrimento dos Policiais Militares.

_____, ____/____/201____.
Local

Assinatura do participante da pesquisa

Philippe 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.

ANEXO C- 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	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	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
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	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	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
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

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade

() Até Ensino Médio

() Superior Incompleto em _____

Estado Civil

() Solteiro

() Casado/União Estável

() Superior Completo em _____

() Divorciado/Separado

() Pós-Graduação: _____

() Viúvo

Tempo de Serviço na Instituição

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Obrigada Pela sua Participação!

ANEXO D – CONVÊNIO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS E POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

GABINETE DO REITOR

COORDENAÇÃO DE CONVÊNIOS

Quadra 109 Norte, Av. NS 15, ALCNO 14, Bloco IV, Reitoria, | 77.001-090 | Palmas/TO



Proc. UFT nº _____

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA, QUE ENTRE SI CELEBRAM A UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS E POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS.

Pelo presente Instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, a **UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS – UFT**, pessoa jurídica de direito público, sem fins lucrativos, tendo como finalidade básica promover o ensino, a pesquisa e a extensão universitária, criada pela Lei nº 10.032 de 23 de outubro de 2000 e regulamentada pelo Decreto nº 4.279 de 21 de junho de 2002, com CNPJ 05.149.726/0001-04, regida por seu Estatuto, aprovado pela Portaria nº 658 de 17 de março de 2004 do Ministro da Educação, sediada na Quadra 109 Norte, Av. NS 15, ALCNO 14, Bloco IV, Reitoria, Palmas – TO, CEP: 77.001-090, doravante denominada simplesmente **UFT**, representada neste ato por seu Reitor em Exercício, **Prof Dr. Luis Eduardo Bovolato**, pela Portaria nº 1.370 de 25 de julho de 2016, brasileiro, casado, portador da Carteira de Identidade nº 17.050.399 - SSP/SP e do C.P.F. nº 513.684.981-91, residente e domiciliado em Palmas – TO, e, de outro lado, a **POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS**, doravante denominado simplesmente **PMTO**, inscrita no CNPJ/MF sob nº 33.567.785/0001-38, representada por seu Comandante Geral, o **Cel QOPM GLAUBER DE OLIVEIRA SANTOS**, portador do C.P.F. nº 467.809.711-20 e Carteira de identidade nº 02.677/1 expedido pela Polícia Militar do Estado do Tocantins, nomeado pelo ATO nº 6 – NM., publicado no DOE nº 4.288, resolvem celebrar o presente Acordo, respeitando a Lei nº 8.666/1993, objetivando mútua cooperação, que reger-se-á mediante as cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Acordo tem por objeto a realização de pesquisa sobre os riscos psicossociais decorrentes do trabalho, de acordo com o descrito no Plano de Trabalho, constante do Anexo, que passa a fazer parte integrante deste Instrumento, para todos os fins de direito.

APÊNDICE A – ARTIGO CIENTÍFICO

MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES DO TOCANTINS.

FERREIRA, Thatiellen Menezes

RESUMO

Apresenta-se o mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho dos Policiais Militares que atuam no estado do Tocantins. Especificamente, investiga-se as características da organização prescrita do trabalho; avalia-se o estilo de gestão da organização do trabalho; levanta-se os riscos de sofrimento patogênico nos participantes e identifica-se os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho dos policiais. Participaram da pesquisa os Policiais Militares lotados em: Arraias (1° CIPM), Taquaralto (6° BPM), Guaraí (7° BPM), Palmas (1° BPM), Porto Nacional (5° BPM), Araguaína (2° BPM), e Araguatins (9° BPM). Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Obteve-se 686 participações voluntárias, 53,55% do total da população válida que é formada por 1281 policiais. Fundamentou-se a investigação dentro de uma abordagem quantitativa e utilizou-se estatística descritiva, através do programa SPSS. Os resultados demonstram que a maioria dos policiais militares participantes são: a) do sexo masculino (89,8%); b) possuem até o ensino médio (42,08%); c) são casados ou vivem em união estável (75%); d) possuem mais de 20 anos de serviço na Instituição (35,5%) e a menos de cinco no atual cargo (54,8%); e) são pertencentes ao quadro de praça (80,7%); f) exercem a função operacional (61,7%); g) e passaram por 1 ou 2 problemas de saúde no último ano (51,3%). Sobre os riscos psicossociais que advêm da relação trabalhador-organização do trabalho entre os participantes, constatou-se que a Divisão das Tarefas, assim como a Divisão do Trabalho, mostraram-se propensas a causar a riscos psicossociais médios nos policiais respondentes. Na primeira o item mais crítico foi relacionado ao número insuficiente de trabalhadores para a execução das tarefas. Já para a Divisão Social do Trabalho, o item mais problemático foi relacionado a não participação dos Policiais nas decisões sobre o trabalho. Há uma leve predominância do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo. Os itens mais pontuados foram: “A hierarquia é valorizada nesta organização” e “Há forte controle do trabalho”. Quanto aos riscos de sofrimento patogênico, verificou-se risco baixo para a falta de

sentido no trabalho e para a falta de reconhecimento, ao passo que o fator Esgotamento Mental obteve risco médio. O fator mais crítico é “revolta ao submeter seu trabalho a decisões políticas”. Identificou-se risco baixo para os danos psicossociais e médio para os danos físicos, “alterações do sono”, “dores nas costas” e “dores nas pernas” fora os itens com médias mais altas. Conclui-se através deste mapeamento que os Policiais Militares do Tocantins, participantes deste estudo, estão expostos a Riscos Psicossociais Médios para a forma como a organização é estruturada, sobretudo para o pouco efetivo, pela pouca autonomia e liberdade de expressão, bem como pela interferência política nas decisões organizacionais, limitações que refletem em dores físicas e alterações no sono. Isto representa um estado de alerta onde são sugeridas intervenções a médio e curto prazo para evitar o possível adoecimento de seus trabalhadores. Por fim destacam-se os itens positivos que devem ser mantidos e potencializados na PMTO: sentido do trabalho e reconhecimento.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais. Polícia Militar do Tocantins. Trabalho.

ABSTRACT

Presents the mapping of the psychosocial risks related to the work of the Military police officers operating in the state of Tocantins. Specifically, the characteristics of the prescribed work organization are investigated; the management style of the work organization is evaluated; the risks of pathogenic suffering are raised in the participants and the physical and psychosocial damages resulting from the work of the police are identified. Participated in the research the Military Police crowded in Arraias (1° CIPM), Taquaralto (6° BPM), Guaraí (7° BPM), Palmas (1° BPM), Porto Nacional (5° BPM), Araguaína (2° BPM), e Araguatins (9° BPM). The protocol for the evaluation of psychosocial Risks at work was used as a data collection instrument (PROART). There were 686 voluntary contributions, 53.5% of the total valid population comprising 1281 police officers. The research was based on a quantitative approach and descriptive statistics were used, through the SPSS program. The results show that the majority of the participating military police officers are: a) male (89.8%); b) have until high school (42.08%); c) are married or live in a stable union (75%); d) have more than 20 years of service in the Institution (35.5%) and less than five in the current position (54.8%); e) belong to the lower rank of military hierarchy (80.7%); f) exercise the operational function (61.7%); g) and had 1 or 2 health problems in the last year (51.3%). Regarding the psychosocial risks arising from the worker-organization relationship between the participants,

it was found that the Task Division, as well as the Division of Work, were likely to cause medium psychosocial risks in responding police officers. In the first, the most critical item was related to the insufficient number of workers to perform the tasks. For the Social Work Division, the most problematic item was related to the non-participation of the Police in the decisions about the work. There is a slight predominance of the Managerial Style in relation to the Collective. The most punctuated items were: "The hierarchy is valued in this organization" and "There is strong control of the work". As for the risks of pathogenic suffering, there was a low risk for the lack of meaning in the work and for the lack of recognition, whereas the Mental Exhaustion factor had an average risk. The most critical factor is "revolt by subjecting your work to political decisions." We identified low risk for psychosocial and average damage to physical damage, "sleep disturbances" "back pain" and "leg pain" outside the items with higher averages. Therefore, through this mapping that the Tocantins Military Police, participants of this study, are exposed to Medium Psychosocial Risks for the way in which the organization is structured, mainly for the ineffective, for the little autonomy and freedom of expression, as well as for the interference politics in organizational decisions, limitations that reflect on physical pain and changes in sleep. This represents a state of alert where interventions are suggested in the medium to short term to avoid the possible sickness of their workers. Lastly, the positive items that must be maintained and strengthened in the PMTO are highlighted: work sense and recognition.

Key-words: Psychosocial Risks. Tocantins Military Police. Work.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho se caracteriza como um elemento fundamental para a vida humana, pois proporciona aos sujeitos meios de aquisição de recursos para sobreviver, para se satisfazer e se auto realizar. Não é só um modo de ganhar a própria vida, é um status social ao qual se associam, às vezes, uma roupa específica, um vocabulário particular, é também por meio dele que o homem é inserido no meio social e desenvolve relações. Historicamente, é ligado ao esforço continuado e ao sofrimento, mas de forma ambivalente oferece diferentes oportunidades para satisfação, aperfeiçoamento e aquisição da subsistência. Deste modo entende-se que o trabalho é uma experiência social e concreta, seja individual ou coletiva, que repercute socialmente na vida dos sujeitos (GHIZONI, 2013; ZANATTA, 2002; CATTANI, 2000; DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX,1993).

No Brasil, de acordo com Pereira e Oliveira (2011), ocorreram diversas mudanças nas organizações do trabalho, circunstâncias que elevaram os custos de forma geral. Além disto, o crescente desenvolvimento tecnológico, aliado a um complexo conjunto de inovações organizacionais modificou os fatores de produção do Brasil e provocou mudanças nas condições e nas relações de trabalho, sendo o excesso de trabalho o principal fator da atual fase do capitalismo que tem desencadeado a fadiga física e espiritual dos trabalhadores (ELIAS; NAVARRO, 2006).

A grande maioria das organizações do trabalho contemporaneamente possuem fundamentos que sobrepõem à rentabilidade e competitividade de mercado, em relação à subjetividade dos indivíduos, pratica que isola o ato de trabalhar das demais atividades conjuntas da vida e pode desencadear ou agravar patologias relacionadas ao trabalho (DEJOURS, 1993). Assim, “tais mudanças no conjunto da economia e da sociedade resultantes da reestruturação produtiva, que ganhou maior visibilidade a partir dos anos 1990, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p.14). Neste novo contexto de trabalho, assume - se novas competências e iniciativas, aumentando as exigências sobre os mesmos, como uma maior qualificação profissional e a necessidade de operar segundo as exigências estabelecidas pelo mercado (PEREIRA; OLIVEIRA, 2011).

Dejours (2000) considerou que a precarização do trabalho é capaz de: intensificar o labor e aumentar o sofrimento mental; paralisar mobilizações dos indivíduos contra o sofrimento causando alienação; causar de forma defensiva a negação do sofrimento; e egocentrismo, anulando a coletividade.

Diante do exposto, neste estudo riscos psicossociais são entendidos como efeitos negativos que a organização do trabalho é capaz de causar ou potencializar nos sujeitos, originando doenças psíquicas que também refletem no corpo e vida das pessoas (FACAS, 2013; NEFFA, 2015).

O mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, apresentado neste estudo, foi possível através do uso do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART), um instrumento que propicia a investigação das características da organização prescrita do trabalho, avalia os estilos de gestão da organização estudada, levantando os riscos de sofrimento patogênico no trabalho e ainda identificando os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. Tal instrumento foi criado por Facas (2013) e validados por Facas et al. (2015). A população participante deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins.

De acordo com o site do governo do estado do Tocantins, a Polícia Militar do Tocantins, instituição a qual este estudo se dedica, está “presente nos 139 municípios e distritos do Estado por intermédio de suas OPMs - Organização Policial Militar- tendo como finalidade o atendimento às questões relacionadas à segurança pública” (GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS, 2018).

De acordo com a lei complementar:

A Polícia Militar do Estado do Tocantins - PMTO, instituição permanente, força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, organizada com base na hierarquia e na disciplina militares, destina-se à preservação da ordem pública e à realização do policiamento ostensivo no território do Estado do Tocantins (LEI COMPLEMENTAR Nº 79, p. 01).

Sabe-se, que a forma como a organização do trabalho (militar ou não) é gerida influencia diretamente na vida dos trabalhadores, positivamente, através da mobilização e suas vertentes, ou negativamente através de danos a saúde física e mental. Estas questões serão abordadas mais profundamente no referencial teórico deste estudo.

O objetivo geral que permeia este estudo é mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares lotados na Polícia Militar no estado do Tocantins, que aderiram voluntariamente ao convite de participar do estudo. Especificamente, espera-se:

- Investigar as características da organização prescrita do trabalho, através da divisão de tarefas e da divisão social do trabalho;
- Avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho, analisando o nível de predominância dos estilos de gestão gerencialista e/ou coletivista;
- Levantar os riscos de sofrimento patogênico, através da falta de sentido no trabalho, falta de reconhecimento e esgotamento mental.
- Identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes no trabalho dos policiais, através dos danos psicológicos, danos sociais e danos físicos.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho, saúde e gestão: uma relação de interdependência

Considera-se que o trabalho é visto como elemento da satisfação humana, sendo a felicidade no trabalho resultado do bem-estar relacionado a aspectos psicológicos e sociais e do sentido que cada indivíduo encontra ao realizar suas atividades laborais (ALBERTO, 2000). Ele é concebido como ingrediente construtivo da saúde mental e coletiva dos indivíduos, ao atuar como ofício que envolve a construção da subjetividade (ANCHIETA et al. 2011).

O Ministério da Saúde do Brasil (MS) define como trabalhadores: pessoas que formal ou informalmente sustentam-se financeiramente através da sujeição a organizações que lhes atribuem demandas físicas ou psíquicas. A saúde do trabalhador é uma área da Saúde Pública que visa promover e proteger a saúde do trabalhador através “de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência” (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001, p. 17).

O Trabalho, assim como, os sentimentos e as interações sociais constituem o ser humano, é ligado de forma ambivalente ao esforço contínuo e ao sofrimento, por outro lado, dá aos sujeitos oportunidades de prazer e subsistência (NEFFA,2015; ZANATTA,2002).

Sabe - se que “os avanços tecnológicos acelerados a partir das últimas três décadas, em especial da informática e das comunicações, bem como as mudanças econômicas e culturais, transformaram de forma profunda o modo como o trabalho é organizado” (FACAS, 2009, p. 10). Nesse viés, “a evolução tecnológica (ancorada ao binômio melhoria dos produtos e diminuição dos custos) está presente em todas as esferas da produção, provocando alterações nas configurações industriais, nos padrões tecnológicos e no perfil das organizações” (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p.45). Delimitações que exigem cada vez mais produtividade em um menor espaço de tempo dos trabalhadores, sendo capazes de sobrecarregar seus corpos e mentes a ponto de desencadear doenças do corpo e da alma e/ou afetar suas vidas de forma geral.

Como já dito, com o aumento da industrialização e produção acentuada, intensificou-se o número de agravos sofridos pelo trabalhador, sendo assim, é necessário compreender os

conceitos que norteiam a relação saúde e trabalho, para melhor compreensão do tema. “O termo saúde pode ter como definições: bom funcionamento orgânico; ausência de doenças; completo bem-estar bio-psico-social. Sua concepção, contudo, é traço cultural e, como tal, deve levar em consideração aspectos sócio contextuais e culturais” (ARAÚJO; XAVIER, 2014, p.03).

Para Neffa (2015, p.07) “o trabalho é uma atividade que não pode ser feita de maneira automática seguindo estritamente a execução solicitada pelos responsáveis da empresa ou organização e requer o compromisso inteligente e psíquico do sujeito”. Sendo que “o trabalhador faz uso de si mesmo em função do que os outros lhe demandam e do que ele próprio se demanda, e faz uso dos demais” (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009, p. 722).

Entende – se que, “o sofrimento não é apenas uma consequência negativa do trabalho. Pelo contrário, é aquilo que conduz o trabalhador a procurar uma solução que lhe permitirá ultrapassar o próprio sofrimento que o persegue” (ROLO,2014, p.80). Tendo em conta estes elementos, este sofrimento pode ser criativo, quando o trabalho é reconhecido e de certa forma adquire um sentido para o sujeito, contribuindo com algo novo para a organização e permitindo a vivência de prazer (FACAS,2013).

No ambiente de trabalho, quando os indivíduos sentem-se obrigados a praticar ações que estes mesmos desaprovam gera o sofrimento ético, sendo assim “ao contradizerem os seus valores, os trabalhadores correm o risco de perder a consideração que têm por si mesmos” (ROLO, 2014, p.80).

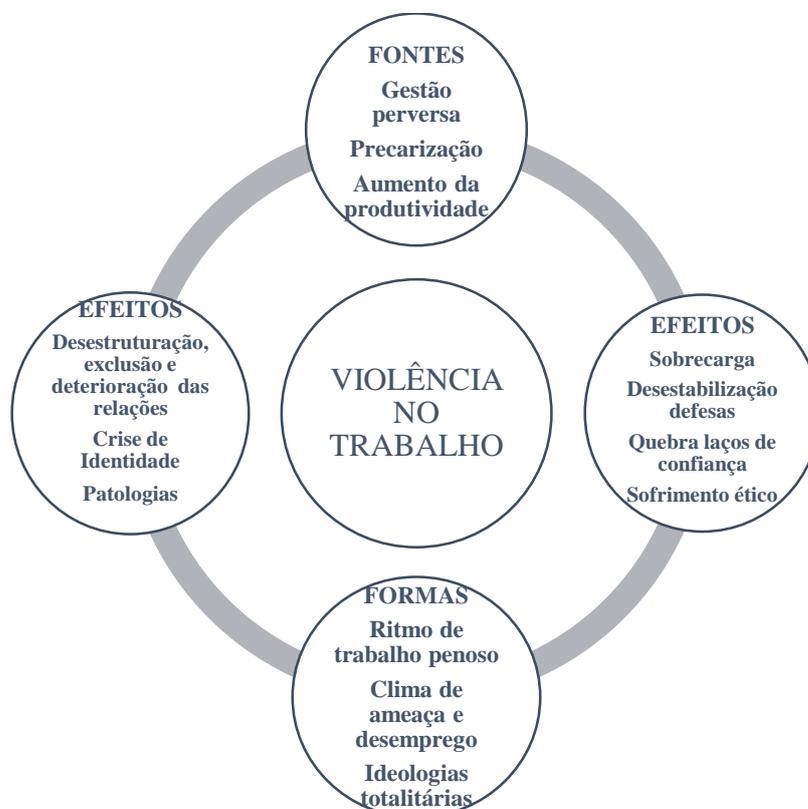
O sofrimento quando potencializado pode ser capaz de gerar patologias, físicas e psicológicas, caracterizando assim o sofrimento como patogênico (DEJOURS, 2007).

Facas (2013, p.26) destaca que o ideal é que “a saúde do trabalhador seja pensada antes do adoecimento, buscando substituir um modelo curativo e assistencialista por uma lógica preventiva”. Eis o sentido de se pensar num mapeamento de riscos advindos do trabalho, como se propõe este estudo.

Este conjunto de assertivas demonstram o vínculo entre o trabalho e a satisfação e felicidade humanas. Conceitos diretamente ligados á saúde plena ou a ausência dela. Levando – se em conta que a organização do trabalho abrange uma porção considerável do tempo dos indivíduos, o estudo aprofundado destas temáticas se faz cada vez mais necessário.

Martins, Moraes e Lima (2010) ressaltam que existem diversos estudos no Brasil que narram a relação entre violência, trabalho e adoecimento, que segundo os autores, tem como causas formas e consequências:

Figura 01 – Relações, causas, formas e consequências da violência no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora baseado em Martins, Moraes e Lima (2010)

Martins (2010) relata que no viés da gestão do trabalho é relevante dar evidência as modificações do sofrimento envolvidas nos processos de gestão, que geram prazer e/ou sofrimento. Sabe-se então, que o modo de gestão das organizações reverbera diretamente neste processo (saúde-doença/prazer-sofrimento). Macêdo et al.(2016) relatam a importância de se criar condições no ambiente de trabalho que possibilitem a reconstrução da cooperação, prejudicada pelos modelos convencionais de gestão que visam somente produtividade e acabam individualizando as pessoas e as relações.

Os modelos de gestão do trabalho que baseiam – se na deterioração das relações de trabalho e acabam por isolar e fragilizar os trabalhadores, os tornam vítimas das situações organizacionais (MARTINS; MORAES; LIMA, 2010). Por outro lado, não é possível desprender os trabalhadores completamente das demandas empresariais ou organizacionais em prol das carências e expectativas destes (LIMA; TORRES, 2011).

Ainda assim, o debate deste tema é necessário para que ao menos e como ponto de partida, as organizações e os próprios trabalhadores tenham consciência crítica de suas próprias atuações e das possibilidades de modificar seus ambientes de forma positiva.

Na sequência, aborda - se a psicodinâmica do trabalho, o enfoque teórico deste estudo, sua definição, características e conteúdos essenciais, bem como os elementos dos riscos psicossociais decorrentes das organizações do trabalho.

2.2 Psicodinâmica do trabalho: uma abordagem de estudo dos riscos psicossociais

A psicodinâmica do trabalho (PdT) tem como foco “buscar a compreensão dos fatores psíquicos e subjetivos que são mobilizados nas relações de trabalho” (TRAESEL; MERLO, 2011, p.43). É uma abordagem criada na França por Dejours e que chegou ao Brasil em 1982, através do livro a Loucura do Trabalho (GHIZONI, 2013). Esta obra possibilitou de forma inovadora a percepção da interação entre saúde mental e trabalho, sendo adotada como método e referencial para estudos da área da saúde psíquica no trabalho até a atualidade (MERLO; MENDES, 2009).

Para a psicodinâmica do trabalho “todo trabalho envolve um “fazer” desse sujeito, propício a gerar uma experiência de fracasso e ser produtor de sofrimento. Do ponto de vista dessa abordagem, é necessário entender este sofrimento a partir da escuta dos indivíduos” (FERREIRA, 2013, p. 10). O método da psicodinâmica permite, “não apenas produzir uma investigação e, portanto, novos conhecimentos, mas, também, revela-se um instrumento para intervenção, prevenção e transformação de processos de trabalho agressivos à saúde psíquica” (MERLO; MENDES, 2009, p.152).

A PdT explora as influências que a organização do trabalho causam nos indivíduos. A organização do trabalho por sua vez:

[...] influencia o planejamento, a execução e a avaliação, permeando todas as etapas do processo produtivo. Ela prescreve normas e parâmetros que determinam quem vai fazer, o que vai ser feito, como, quando e com que equipamentos/instrumentos; em que tempo, com que prazos, em que quantidade, com que qualidade, enfim, a organização do trabalho constitui a “viga central” da produção (ABRAHÃO; TORRES, 2004, p. 68).

O trabalho prescrito é “aquele que fixa regras e normas, de modo a articular a produtividade e economia corporal” (FONTANA; LAUTERT, 2013, p.1307). Sendo assim

“corresponde ao que antecede a execução da tarefa. Um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. É fonte de reconhecimento e de punição” (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS, 2011, p.565). Já o trabalho real “reflete as situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico. Evidencia o fracasso da normatização e estabelece desafios constantes à compreensão e ao fazer humanos” (FERREIRA, 2011, p. 44).

Esta relação entre o prescrito e o real está evidente nos novos modelos de organizar o labor, gerando constantes mudanças no ambiente, sendo assim:

A organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho. A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 87).

Morrone e Mendes (2003) sobre os novos modelos de organização:

[...] preconizam, em suma, a produção ligada aos fluxos de demanda variada, heterogênea e diversificada; o trabalho em equipe, com multivariada e flexibilidade de funções; a polivalência dos trabalhadores; a redução dos níveis hierárquicos, com o estabelecimento de coordenação horizontal; e finalmente, a valorização da autonomia e qualificação profissional (MORRONE; MENDES, 2003, p.97).

Diante das dificuldades impostas pela organização do trabalho “o bem-estar dos sujeitos, a eficiência e a eficácia do trabalho executado têm suas raízes na discrepância existente entre a tarefa e a atividade” (GONÇALVES; ODELIUS; FERREIRA, 2011, p.03). Esta discrepância entre o trabalho prescrito e real leva os indivíduos a experimentarem sentimentos de prazer e sofrimento. Sendo que a saúde para a PdT “[...] resulta dos modos como os sujeitos-trabalhadores reagem e agem diante do sofrimento originado nos constrangimentos impostos pela organização do trabalho. O sofrimento é o modo de evitar a patologia” (MERLO; MENDES, 2009, p. 143).

Nessa perspectiva, o sofrimento antecede os riscos psicossociais, e os modos de enfrentá-lo dependem do próprio sujeito, bem como, da organização do trabalho ao prevenir adoecimentos. Ele pode ser vivenciado de duas formas: a primeira é a patológica “porque, tendo em vista o esgotamento de todos os recursos defensivos, o sofrimento continua a provocar uma descompensação do corpo ou da mente, debilitando o aparelho mental e psíquico do sujeito” (OLIVEIRA, 2003, p.07). Sendo que:

A organização do trabalho, por suas exigências e distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, acaba provocando uma cisão entre a mente e o corpo. O indivíduo deixa de investir afetivamente no seu trabalho e, como mecanismo defensivo, paralisa o pensamento através da repressão (BERTÃO; HASHIMOTO, 2006, p.147).

A segunda forma refere-se ao sofrimento criativo, onde o trabalhador faz uso de mecanismos para lidar com as adversidades do trabalho:

Nesse contexto, o indivíduo se propõe à ação criativa que promove descobertas, fazendo com que experimente e transforme, de maneira criativa, prática e engenhosa, soluções inéditas frente às situações móveis e cambiantes de seu trabalho. A competência e a engenhosidade, promovidas pela inteligência coletiva ou individual, proporcionam o surgimento de estratégias defensivas, que aliviam ou combatem o sofrimento psíquico (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013, p.13).

Estas defesas são entendidas pela PdT “como mecanismos utilizados para negar ou minimizar a percepção da realidade que faz sofrer – uma tentativa de controlá-la (FACAS, 2013, p. 79). Sobre as estratégias defensivas Facas (2009):

A utilização destas estratégias defensivas pode ter uma função positiva, uma vez que colabora para o equilíbrio psíquico e favorece a adaptação às situações de desgaste emocional [...]. No entanto, pode mascarar o sofrimento, quando provoca estabilidade psíquica artificial, adquirindo assim uma dimensão patológica que interfere tanto no atendimento aos objetivos do trabalho, quanto na vida social dos profissionais (FACAS, 2009, p.44).

Fato é, que “o trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAX, 1993, p.98). Contudo:

[...] quando ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Dessa forma, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criador ou patogênico (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.107).

No caso do consumo da criatividade, o sofrimento pode ser resignificado em prazer na organização do trabalho, desta forma, o trabalho aumenta a resistência psíquica do sujeito (MARTINS, 2010).

Entende - se que o ato de trabalhar mobiliza os sujeitos, ou até mesmo estagna suas ações. De um jeito ou de outro, o sujeito se modifica e é desafiado, sendo os riscos psicossociais um reflexo negativo desse labor. Neste sentido a psicodinâmica do trabalho se

tornou essencial para a compreensão dos fatores subjetivos que permeiam a realidade dos sujeitos, entre a saúde e a doença.

O próximo tópico apresentado abordará o adoecimento entre os policiais militares, sujeitos alvo deste estudo, decorrentes da organização do trabalho militar.

2.3 Adoecimento em Policiais Militares

A Missão da Polícia Militar do estado do Tocantins é “assegurar a ordem pública no território tocantinense, através do exercício da polícia ostensiva, buscando a excelência e a parceria com a comunidade” (GOVERNO DO ESTADO, 2018).

A principal função da polícia ostensiva é o controle e combate à criminalidade, logo “[...] exercem uma atividade de risco à sua vida e à sua saúde que resulta em desgaste mental e físico” (BARCELLOS, 1999, p.03). Todas as exigências e responsabilidades depositadas nos policiais militares se tornam ainda maiores em meio à realidade de desigualdades social e criminalidade do Brasil “[...] a expectativa da população em relação aos responsáveis por esta segurança é ainda maior e espera-se que os policiais tenham um comportamento ético capaz de assegurar a confiança da população (BRITO; GOULART, 2005, p.149). Sobre a atividade policial Borges (2011):

[...] leva em consideração não só a intolerância a criminalidade, mas também preocupa - se com o caráter social que desempenha junto à população. O trabalho da polícia abrange toda a determinação legal imposta pela constituição e regimentos policiais, e, sobretudo a civilidade que o profissional deve ter, no senso de responsabilidade frente à sociedade, a qual espera do agente de segurança pública; a proteção quando um conflito se instala (BORGES, 2011, p.05).

Fraga (2006) afirma que a atividade dessa categoria de profissionais é exercida de forma exaustiva:

[...] por seguirem uma rotina de permanência de horas seguidas em pé, muitas vezes no mesmo lugar, atentos ao executar um trabalho como o de policiamento ostensivo, que consiste num compromisso diário e ininterrupto, numa intervenção direta nos acontecimentos tidos como “anormais” no espaço público. Paradoxalmente, essa rotinização também se mescla pela incerteza diante do constante suspense de perigo, ingrediente fundamental no policiamento ostensivo (FRAGA, 2006, p.08).

Os PMs estão sujeitos, ao atendimento de ocorrências, tendo que estar à disposição da segurança da sociedade, por 24 horas de seu dia, diante das determinações legais de dedicação exclusiva da ordem e segurança pública (FRAGA, 2006). Diante do propósito de garantir a segurança da comunidade, “[...] pode-se dizer que a atividade do policial sofre pressões

decorrentes tanto da organização do trabalho quanto dos fenômenos sociais. Outro elemento que se incorpora a essa dinâmica, formando uma tríade, é a precarização do trabalho” (SILVA; VIEIRA, 2008, p.166). Esta precarização no caso específico dos PMs para os autores são provenientes:

[...] dos equipamentos e instrumentos inadequados, da restrição de recursos orçamentários para a manutenção desses equipamentos, dos salários desproporcionais e da falta de capacitação profissional. Esses fatores acabam configurando um quadro desfavorável tanto para a eficiência do trabalho policial, quanto para a própria saúde dos PMs (SILVA; VIEIRA, 2008, p.166).

Neves (2007) relata que, durante sua pesquisa sobre gerenciamento do risco ocupacional, pode-se perceber que os equipamentos de proteção utilizados pelos militares são restritos. Além disso, diversas outras limitações desta organização do trabalho são potenciais fatores de risco à saúde dos militares, como o salário não compatível com suas expectativas e necessidades e a falta de reconhecimento da instituição e da população em geral (RIBEIRO, 1995). As normas, controle de tempo, condições do ambiente físico, ausência/presença de materiais e equipamentos, comunicação interna, bem como os reflexos individuais de prazer e sofrimento característicos desta organização do trabalho, impactam diretamente a subjetividade desta categoria (DEJOURS, 1988; MENDES, 1995; MENDES; ABRAHÃO, 1996).

A literatura brasileira, apesar de escassa, sobre o trabalho policial aponta que o desgaste da profissão militar leva estes indivíduos ao sofrimento psíquico (AMADOR, 2000), onde muitos compensam e aliviam suas frustrações através do consumo de álcool (FERREIRA, 2013; CUNHA; GHIZONI, 2018), acompanhados de sentimentos de desvalorização e falta de reconhecimento profissional (SOUZA; MINAYO, 2005). Sendo que “o embate que é vivido cotidianamente pelo policial em sua atividade-fim, terminam por gerar o sofrimento psíquico, com possíveis desdobramentos em alcoolismo, depressão e até mesmo em suicídio” (SILVA; VIEIRA, 2008, p.169).

No Tocantins, as ocorrências de Danos Psicossociais no trabalho, capazes de causar riscos de adoecimento entre a categoria de Policiais Militares, foram verificados em diversos estudos como o de Carvalho (2016), Tomaz (2017), Rosário (2017), Bezerra (2017), onde todos demonstram que este público está sujeito a sofrer com a Divisão de Tarefas, Divisão Social do trabalho, Esgotamento Mental e Danos Físicos de uma forma alarmante, demandando ações e intervenções em curto prazo.

A população alvo deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins. A definição deste público foi tratada pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação e pela Polícia Militar do Tocantins, por meio do CIRR/PM, parceiros nesta pesquisa.

Em face das explanações do referencial teórico, o capítulo a seguir aborda a metodologia aplicada neste estudo.

3 METODOLOGIA

Refere - se a uma pesquisa social por analisar indivíduos que se unem pelo trabalho. A pesquisa social “aborda o conjunto de expressões humanas constantes nas estruturas, nos processos, nos sujeitos, nos significados e nas representações” (MINAYO, 2001, p.15).

A população alvo deste estudo são os Policiais Militares lotados em 06 Batalhões e 01 Companhia no estado do Tocantins que segundo informações do recursos humanos da PM somam aproximadamente 1583 policiais, entretanto a amostra válida foi reduzida a aproximadamente 1281 potenciais participantes ao descontar a porcentagem de policiais que se encontravam afastados do serviço de férias ou que não quiseram responder e ainda os instrumentos considerados inválidos. Destarte a amostra é composta de 686 participantes, que aceitaram responder ao instrumento, o que corresponde a 53,5% do efetivo válido dos batalhões e companhia analisadas neste estudo.

Esta amostra é considerada válida para inferir para todos os policiais dos batalhões e companhias estudados, pois ao se aplicar a fórmula de Stevenson (1981) observou-se que necessitaria de 296 participantes. Então, o tamanho da amostra necessária para uma margem de erro de 5% para mais ou para menos, com nível de confiança de 95% é de 296 militares, o que foi verossímil neste estudo. Havendo 686 participantes ao utilizar-se a mesma fórmula, a margem de erro diminuiu, ficou em 3,84%. Desta forma, o nível de confiança deste estudo, levando - se em conta a amostra de 686 participantes é de 96,16%.

O instrumento de coleta de dados é denominado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais validado por Facas et al. (2015) e é composto por 92 questões fechadas, 03 (três) abertas, além de algumas perguntas sobre o perfil dos participantes (ANEXO C)⁶. Entretanto neste estudo serão tratados somente os dados quantitativos das perguntas fechadas e os dados do perfil. Os dados qualitativos foram tratados num artigo intitulado “Narrativas de Policiais Militares do Tocantins sobre o trabalho” publicado pela Revista Observatório.

⁶Houve alterações na ficha de perfil dos participantes ao longo do processo de aplicação.

A metodologia de aplicação do PROART variou em alguns casos dos 06 batalhões e 01 companhia da PM-TO, sendo que todos eles têm em comum a aplicação presencial, com o instrumento físico.

Os dados quantitativos (92 perguntas fechadas e as questões do Perfil) foram lançados inicialmente no *excel* (software desenvolvido pela empresa Microsoft), no caso de Arraias(1º CIPM), pela equipe do CIRR. Em todos os outros casos pelos alunos em seus Trabalhos de Conclusão de Curso e Relatórios PIBIC como já relatado anteriormente. Estes foram cuidadosamente revisados item a item, tendo em vista modificações no instrumento depois da validação. Feito isso, migrou-se os dados para o SPSS (*Statistical Package for Social Science*), para facilitar nas análises estatísticas (estatística descritiva e ANOVA).

A próxima etapa foi unificar todos os bancos de dados no Excel e na sequência migrar para o SPSS, onde foram gerados os quadros de perfil demográfico da amostra pesquisada, tabelas de média e frequência dos riscos psicossociais. Bem como as tabelas com as médias individuais de cada item das escalas do PROART e por último as ANOVAS, que avaliam “diferentes fontes de variação que podem ocorrer em um conjunto de valores. No caso do PROART, será utilizada para verificar a variância entre os grupos demográficos” (FACAS, 2013, p.156). A variância entre os grupos demográficos caracteriza – se como a diferença das médias entre os participantes da pesquisa, ou mesmo a variação de percepção da realidade organizacional como “existem diferenças de avaliação entre homens e mulheres? por exemplo.” (FACAS, 2013, p. 156). Estas serão apresentadas após os resultados das escalas.

É uma premissa do “Trabalho e Emancipação: coletivo de pesquisa e extensão” retornar os resultados dos estudos para os participantes. Sendo assim, será feita uma apresentação oral para os membros do CIRR, CAIS PM e Diretoria de Saúde da PM e entregues nesta data: o relatório completo, os slides e o banco de dados, com o intuito que o órgão retorne os resultados para os participantes dos batalhões e companhia envolvidas neste estudo. Desta forma encerra-se o Acordo de Cooperação entre UFT e Polícia Militar.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos dados colhidos através do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART), tornou-se possível o conhecimento do perfil dos Policiais Militares que responderam ao PROART. O quadro a seguir, apresenta estes dados⁷:

⁷ Onde aparece o item “X” é porque aquele instrumento não contou com a pergunta.

Quadro 1 – Perfil da Amostra pesquisada

Cidade	Sexo (%)	Faixa etária (anos)	Formação (%)	Estado civil (%)	Posto (%)	Tempo na PM (%)	Tempo Bata/carro (%)	Quadrado (%)	Função (%)	NºProb Saúde (%)
ARRAIAS (74)	Masc 86,7%	41 a 50 40,8%	Ens. Méd. 50,1%	Casado 73,1%	3º Sarg 24,5%	20 anos ou + 54,2%	- de 1 ano 38,1%	X	X	X
TAQUARALTO (127)	Masc 88,9%	X	Ens. Méd 38,1%	Casado 72,9%	X	+ de 20 anos 27,6%	- de 5 anos 80%	Praça 89%	Opera. 35,7%	1 ou 2 56,6%
PALMAS(155)	Masc 93,8%	Mais de 41 37,8%	Ens. Méd. 32,6%	Casado 74,8%	X	+ de 20 anos 30%	- de 5 anos 82,4%	X	X	Nenhum 48,2%
GUARAÍ (52)	Masc 100%	X	Ens. Méd. Méd. 48,9%	Casado 76%	X	21 a 25 anos 31%	- de 5 anos 40%	Praças 93,6%	Opera. 71,4%	Nenhum 46,2%
PORTO NACIONAL(69)	Masc 84,1%	42 a 47 36,8%	Sup. Completo 33,8%	Casados 75%	Sarg 50%	11 e 15 anos 27,5 %	11 e 15 anos 27,15	Praça 78,3%	Opera. 68,3%	1 ou 2 54,4%
ARAGUAINA (150)	Masc 82%	42 a 47 28,7%	Ens. Sup. Comp. 33,3%	Casado 70,6%	Sarg 41,3%	Entre 11 e 15 anos 22,7%	- de 5 anos 22,7	Praças 64,7	Opera. 56,7%	1 ou 2 46,7%
ARAGUATINS (59)	Masc 93,2%	36 a 47 57,6%	Ens. Méd. 40,7%	Casado 83,1%	Sarg 61%	Entre 11 e 15 anos 27,1%	- de 5 anos 22%	Praça 78%	Opera. 7 6,4%	1 ou 2 47,5%
MÉDIA DO TOTAL	Masc 89,8%	41 a 47 40,3%	Ens.Méd 42,08%	Casado 75%	Sarg 50,7%	20 anos ou + 35,5%	- de 5 anos 54,8%	Praça 80,7%	Opera. 61,7%	1 ou 2 51,3%
TOTAL	686									

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Compreende – se que a maioria dos participantes é do sexo masculino (89,8%), resultado semelhante ao estudo de Souza et al. (2012) realizado com Policiais militares do Rio de Janeiro em que o percentual foi de 96,3%, isto deve-se ao fato de ser disponibilizado nos concursos de ingresso na corporação apenas cerca de 10% das vagas totais para mulheres. Possuem entre 41 e 47 anos (40,3%), percebe-se então, uma polícia adulta e experiente, assim como no estudo de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, em que se verificou que a média de idades deles era de 40 anos e média de serviço na instituição de 18 anos. Estudaram até o ensino médio (42,08%), com exceção em Araguaína e Porto Nacional onde possuem superior completo (33,5%). São casados/união estável (75%) e em relação ao Posto, a maior parte dos participantes são sargentos (50,7%), somente no caso de Arraias são 3º sargentos (24,5%). A maior parte dos participantes estavam na instituição a 20 anos ou mais (35,5%), porém estavam no posto atual há menos de cinco anos (54,8%), o que se deve ao fato de ter ocorrido promoções no ano de 2015, pouco tempo antes da coleta

de dados. De forma geral (80,7%) os participantes encontravam – se no quadro de praças, exerciam função operacional (61,7%) e passaram por 1 ou 2 problemas de saúde no último ano (51,3%).

A Escala de Organização do Trabalho retrata as “normas, regras, demandas e expectativas impostas pela organização” (FACAS, 2013, p.120), possui dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. O primeiro fator busca avaliar o ritmo e prazos dados para o desempenho das atividades. Já a Divisão Social do Trabalho busca analisar diretrizes, o diálogo e atuações dos indivíduos nos processos organizacionais. (FACAS et al. 2015). Segue o parâmetro abaixo para a medição do risco psicossocial.

Figura 2 – Parâmetros de Avaliação para a EOT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela abaixo representa os riscos encontrados neste estudo para cada um dos fatores da escala:

Tabela 1 - Análises Estatísticas Descritivas da EOT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Divisão de Tarefas	670	2,65	0,67	Médio
Divisão Social do Trabalho	646	3,15	0,65	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A média “fornece uma visão geral do quanto determinado fator representa um risco a saúde do trabalhador” (FACAS, 2013, p.154) enquanto o desvio padrão “indica dispersão nas respostas, ou seja, se houve grande variação nos valores lançados pelos respondentes” (FACAS, 2013, p.154). Sendo que “quanto menor o desvio-padrão, mais a média é representativa do todo – um desvio-padrão igual a 0,00 indica que todos responderam exatamente o mesmo valor” (FACAS, 2013, p.154).

Verifica-se assim, que em relação a Divisão de Tarefas obteve-se uma média de 2,65, correspondente ao risco médio, enquanto a Divisão Social do Trabalho obteve a média de 3,15, que também corresponde ao risco médio o que para Facas et al. (2015) representa uma

situação limite, um estado de alerta, demandando que sejam feitas intervenções na organização do trabalho em curto a médio prazo.

Este resultado se assemelha a pesquisa realizada por Ferreira e Ghizoni (2016) em que sete estudos realizados com o PROART encontram risco médio para a EOT, são eles: Fonseca et al. (2014), estudo realizado com policiais militares do Distrito Federal; Campos et al.(2014), com bombeiros militares do Distrito Federal; Freitas (2015) com servidores do Instituto Federal do Campus de Palmas; Sousa (2016) com profissionais da Diretoria de Vigilância e Saúde em Palmas – TO.

Em relação à Divisão de Tarefas, os itens mais críticos foram “O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas”, o item “Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas” e ainda “Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas”. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos no trabalho realizado com os Policiais Militares do Distrito Federal (FONSECA; SILVA; SILVA, 2014), em que “o policial militar demonstrou que não há recursos suficientes para a realização das tarefas na sua organização, bem como há indicativos de que a instituição policial militar no Distrito Federal não está desejavelmente organizada para o bom desempenho das atividades inerentes a profissão (FONSECA; SILVA; SILVA, 2014, p. 32).

Já para a Divisão Social do Trabalho, os itens mais problemáticos foram “Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho” e “Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor”. Esses resultados demonstram a insatisfação perante a falta de participação e autonomia no processo de decisão e tarefas executadas. Para Facas et al. (2015) é necessário uma intervenção nas causas que refletem riscos psicossociais em potencial para os trabalhadores, como o intuito de atenuá-las ou eliminá-las, entretanto se reconhece na estrutura militar e hierarquizada da gestão a dificuldade com estes indicadores. O que não impede de se pensar estratégias de gestão que incluam os Policiais nas decisões, que sejam ouvidos, que possam verificar formas de se buscar um pouco mais de autonomia no exercício da ocupação.

A Escala dos Estilos de Gestão é formada pelos estilos Gerencialista e Coletivista, o primeiro estilo indica um ambiente repleto de hierarquia, burocracia e regras bem definidas. (FACAS et al., 2015). Já o Estilo Coletivista favorece a interação, criatividade e inovação entre os profissionais e as pessoas são extremamente comprometidas com a organização (FACAS et al., 2015). Sendo que as características das práticas organizacionais são “com base no seu funcionamento, cultura, estrutura e processo [...] influência no comportamento de seus membros” (FACAS, 2013, p.46).

Figura 3- Parâmetros de Avaliação para a EEG

Médias menores que 2,50	Médias entre 2,50 e 3,50	Valores maiores que 3,50
Poucas Características do estilo	Presença moderada de ambos os estilos	Padrão Predominante

Fonte: Elaborado pela autora baseado em Facas (2013)

A tabela abaixo representa a predominância destes modelos de gestão neste ambiente organizacional:

Tabela 2- Análises Estatísticas Descritivas EEG

Estilo	Participantes	Média	Frequência	Desvio Padrão	Presença do estilo
Estilo Gerencialista	641	3,01	62,8%	0,64	Moderada
Estilo Coletivista	657	3,02	51,9%	0,87	Moderada

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir da tabela acima, constatou-se uma média de 3,01 para o Estilo Gerencialista e uma média e 3,02 para o estilo coletivista, médias muito próximas, que segundo a escala de estilos de gestão representa uma presença moderada de ambos os estilos nesta instituição. Destaca – se que o percentual de predominância do estilo Gerencialista (62,8%) foi superior ao estilo coletivista (51,9%). Como as médias destes fatores praticamente ficaram empatadas, a frequência que “trata-se da contagem da recorrência de respostas para determinada pergunta” (FACAS, 2013, p. 153) nos permite perceber que a maior parte dos sujeitos julga que a organização do trabalho tem mais características Gerencialistas.

Este resultado vai ao encontro dos estudos de Campos *et al.* (2014) realizado com bombeiros militares do Distrito Federal; de Damaso *et al.* (2014), realizado com policiais militares do Distrito Federal; de Fonseca, Silva e Silva (2014) realizado com policiais militares também no Distrito Federal e o estudo de Carvalho (2016), realizado com policiais militares de Palmas – TO, que apresentaram predominância para o estilo Gerencialista nas organizações estudadas.

Destaca-se que as maiores médias referentes aos itens de predominância Gerencialista, foram: “A hierarquia é valorizada nesta organização”, “Há forte controle do trabalho”, “É creditada grande importância para as regras nesta organização”. Diante destes resultados, pode-se perceber que a estrutura altamente hierárquica é muitas vezes burocrática e engessada, existindo a imposição das regras e ainda pouca mobilidade e oportunidades de ascensão.

Segundo Facas (2013, p.34) “esse tipo de organização do trabalho, marcado por uma excessiva divisão de tarefas, demasiados controles e normas, bem como pouca margem de liberdade para gerenciar ritmo e tempo para realização do trabalho, caracteriza modelos de gestão rígidos e, conseqüentemente, geradores de riscos psicossociais”.

Em relação aos fatores do Estilo Coletivista o item mais relevante foi “As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado”, o mesmo ocorreu com os bombeiros do Distrito Federal (CAMPOS et al.,2014). Este fato pode ser explicado pela colocação de Dejours (2009), ao dizer que as pessoas se empenham em seus trabalhos, mais ainda diante das dificuldades e desafios esperando de alguma forma ser reconhecidas pelos seus trabalhos.

A escala de Sofrimento Patogênico do Trabalho, segundo Facas et al. (2015) é constituída por três fatores, que são: Falta de sentido no trabalho, quando o trabalho em si é encarado com sentido de inutilidade e desvalorização; Esgotamento Mental, marcado pela deterioração do trabalho e desestímulo com o mesmo e Falta de Reconhecimento , onde os participantes sentem-se depreciados e pouco independentes para pensar e expressar-se (FACAS et al., 2015).

Os parâmetros da Escala de Sofrimento Patogênico podem ser visualizados na figura abaixo:

Figura 4 - Parâmetros de Avaliação para a ESPT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela a seguir apresenta os riscos em cada um desses fatores:

Tabela 3- Análises Estatísticas Descritivas ESPT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Falta de Sentido do Trabalho	451	1,75	0,64	Baixo
Esgotamento Mental	463	2,92	0,85	Médio
Falta de Reconhecimento	454	2,14	0,74	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com os dados da tabela, o Esgotamento Mental apontou para um risco médio com média de 2,92, o que segundo Facas et al. (2015) deve ser visto como uma preocupação para a organização. Já a Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento apontaram para um risco baixo, respectivamente com médias de 1,75 e 2,14, o que é um resultado positivo para a Polícia Militar, uma vez que os participantes se sentem reconhecidos e veem sentido no trabalho que executam.

Os resultados deste estudo demonstraram que os fatores: Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento representaram uma média de riscos baixa, desta forma são aspectos a serem conservados e/ou potencializados pela organização, fortalecendo este sentido que ser policial tem para os próprios PMs, bem como as formas que a polícia vem os reconhecendo. Por outro lado, verificou-se ainda, que referente à Falta de Sentido do Trabalho, mesmo a média dos riscos sendo baixa, um item apresentou média correspondente a Risco Médio: “Sinto-me inútil no meu trabalho”. Sinaliza-se assim a importância da Polícia Militar ficar atenta a este sentimento de inutilidade, que está começando a se manifestar.

Já em relação à Falta de reconhecimento, a pesar dos participantes apresentarem risco baixo de uma forma geral, os itens relacionados a desvalorização do trabalho pela organização, a falta de liberdade para dizer o que pensa sobre seus trabalhos e a desconfiança na relação entre chefia e subordinado também representaram um risco médio, chamando atenção para que a corporação pense estratégias de valorização para os policiais, bem como formas de oportunizar os PMs a dizerem o que pensam sobre o trabalho sem que haja retaliação, buscando ainda formas de restabelecer os elos de confiança entre chefia e subordinados, para que não se amplie este distanciamento.

O fator Esgotamento Mental apresentou um Risco Médio de adoecimento. O fator mais crítico é relacionado à revolta ao submeter seu trabalho a decisões políticas, este mesmo item se destacou nas pesquisas de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, Damaso et al. (2014) com policiais civis do Distrito Federal. Este resultado, para Facas (2013, p. 129) aponta para a existência de “sentimento de injustiça, insatisfação, desânimo e desgaste com o trabalho”, sendo necessárias intervenções de curto e médio prazo.

A escala de Danos Físicos e Psicossociais relacionados ao trabalho é formada por: Danos Psicológicos, “definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral” (FACAS, 2013, p. 115); Danos Sociais, “definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais” (FACAS, 2013, p. 116) e Danos Físicos, “que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos” (FACAS, 2013, p. 116).

Utilizam-se os seguintes parâmetros para os cálculos destes riscos psicossociais:

Figura 5 - Parâmetros de avaliação EDT

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Fonte: Facas (2013)

A tabela a seguir demonstrará os resultados em cada um dos fatores.

Tabela 4- Análises Estatísticas Descritivas da EDT

Fatores	Participantes	Média	Desvio Padrão	Risco
Danos Psicológicos	661	2,15	0,86	Baixo
Danos Sociais	664	2,09	0,83	Baixo
Danos Físicos	660	2,86	0,91	Médio

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com esta tabela, baseada nas médias da escala *Likert* do PROART, os Danos Psicológicos (2,15) e os Danos Sociais (2,09) estão enquadrados em risco baixo de adoecimento para os sujeitos participantes. Já os Danos Físicos representaram um risco médio de adoecimento.

Os resultados deste estudo mostraram que os Danos Físicos alcançaram a maior média se enquadrando como risco médio, o que deve ser uma preocupação para a organização, pois se trata de uma situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, devendo haver intervenções em curto prazo.

Já os Danos Psicológicos, bem como para os Danos Sociais, o risco é baixo sendo aspectos a serem conservados e/ou potencializados pela organização (FACAS et al.,2015; FACAS, 2013). Estes mesmos resultados foram observados nos estudos de Fonseca; Silva e Silva (2014), Campos et al. (2014) e Sousa (2016).

Campos et al. (2014, p. 49) explica que “uma possível explicação para a presença de baixo risco para esse fator seria a presença de uma estratégia defensiva de negação ou de racionalização por parte dos participantes”.

Os Danos Psicológicos e Sociais apresentaram individualmente um Risco Baixo de Adoecimento, o que para Facas et al. (2015) deve ser visto como algo positivo. Mas ainda assim, tanto os Danos Psicológicos quanto os Sociais apresentaram itens que de forma individual ficaram enquadrados no risco médio de adoecimento, constatou – se que os Danos

Psicológicos podem surgir a médio prazo através da vivência de itens como o mal humor e tristeza, que apresentaram risco médio.

Os escores dos Danos Físicos obtiveram médias mais altas para “alterações do sono”, “dores nas costas”, “dores no corpo” e “dores nas pernas”. Resultados semelhantes aos trabalhos de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares do Distrito Federal, Damaso et al. (2014) com policiais civis do Distrito Federal. Para Fonseca; Silva e Silva (2014, p. 45), a justificativa está no fato de que esses riscos são inerentes à profissão de policial militar “pela utilização de armamento preso a cintura, colete balístico, uniformes, calçados indo de encontro às previsões ergonômicas adequadas”. Na mesma vertente Carvalho (2016, p. 99) afirma que alguns fatores podem desencadear esses problemas físicos, como o “excesso de equipamentos junto ao corpo do policial, policiamento a pé e questões posturais dentro das viaturas”. Carvalho (2016) explica ainda, que as alterações de sono apontada pelos policiais participantes do seu estudo, podem ser justificadas pelo trabalho por escalas, realizado durante várias horas seguidas, provocando a perda de noites de sono e conseqüentemente gerando alterações, como a insônia.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados neste estudo permitiram Mapear os Riscos Psicossociais de 6 Batalhões e 1 Companhia da Polícia Militar do estado do Tocantins, onde o instrumento Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), apontou detalhes e características da Corporação sobre à Organização do trabalho, o Estilo de Gestão, o Sofrimento Patogênico e os Danos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, atingindo - se os objetivos específicos deste mapeamento.

A análise da primeira escala relativa à Organização Prescrita do Trabalho, promoveu o alcance do primeiro objetivo específico, que buscou investigar as características da organização prescrita do trabalho de 06 Batalhões e 1 Companhia da Polícia Militar do Estado do Tocantins, suas tarefas, normas, regras e características do trabalho, elencadas em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. Conjuntamente, os fatores apresentaram risco médio, onde os maiores problemas estão relacionados à falta de recursos humanos e de autonomia para realização das tarefas.

Quanto ao estilo de gestão na organização, foi identificada a presença de ambos os estilos na organização: Gerencialista e Coletivista, mas ainda assim, o que mais predomina na organização é o Estilo Gerencialista, demonstrando um forte sistema burocrático e hierárquico

na organização. Evidenciou-se em relação ao Estilo Coletivo que ainda que as expectativas dos participantes em relação ao trabalho não sejam atendidas, os mesmos se mantêm exercendo o melhor de si em suas funções almejando um futuro reconhecimento.

Constatou-se ainda, que os participantes da pesquisa nas sete instituições da Polícia Militar-TO, apresentaram baixos riscos nas médias da escala de Sofrimento Patogênico em relação à Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento e média moderada para o Esgotamento Mental. Foi sinalizado o sentimento de inutilidade no Fator Falta de Sentido e ainda o sentimento de desvalorização e desconfiança no fator Falta de Reconhecimento. O Esgotamento Mental demonstrou principalmente, a revolta dos participantes diante de interferências políticas externas no ambiente organizacional, demonstrando a importância de que promoções, benefícios e reconhecimento aconteçam unicamente por mérito e competência.

No tocante dos Danos Relacionados ao Trabalho, certificou-se que os danos físicos são os mais desfavoráveis nos participantes, até mesmo destacando - se sobre os Psicológicos e Sociais que apresentaram Risco Baixo, indicando a demanda pelo desenvolvimento, na organização do trabalho por práticas de medidas terapêuticas e curativas para minimizar e tratar as dificuldades físicas dos policiais e conjuntamente, a inclusão de ações preventivas para evitar que os policiais adoeçam fisicamente. Ainda assim, demandam atenção os Danos Psicológicos e Sociais, para os fatores mau humor, tristeza e impaciência com as pessoas em geral, sentimentos e comportamento que são propícios a gerar danos Psicológicos e Sociais aos policiais respondentes em médio prazo, demandando atenção da instituição PM.

Caracteriza-se como uma limitação deste estudo, o fato da Escala de Sofrimento Patogênico não ter sido aplicada em Araguaína (2º BPM) e Araguatins (9ºBPM), devido um erro na impressão dos instrumentos, que suprimiu esta página. Outra limitação é o fato das alterações no perfil demográfico dos participantes que foram sendo feitas no decorrer da coleta de dados, pois diferiram de um Batalhão para outro, isto se deve ao fato do temor em identificar o sujeito participante. Estes detalhes levaram a impossibilidade de reprodução das anovas globais dos Batalhões e Companhia.

Sinaliza-se ainda que fazer uma pesquisa deste porte, sem recursos financeiros da UFT ou da Polícia Militar do Tocantins, foi um projeto muito ousado, que contou muito com a força de trabalho voluntária dos estudantes-pesquisadores. Atingir esta população de 686 policiais foi uma grande vitória para o grupo de pesquisa “Trabalho e Emancipação”, embora não seja o ideal esperado pela Polícia Militar. Estes dados possibilitam que a instituição pense e promova estratégias de ação diante dos resultados.

Almeja-se que este mapeamento promova reflexões quanto ao tema, não exclusivamente no contexto do militarismo, mas ainda nas demais categorias laborais, visto que as características da organização do trabalho refletem nas mais diversificadas classes trabalhadoras. Além disto, que possa ser relevante no âmbito das produções científicas e geração de conhecimento sobre os danos e riscos psicossociais provenientes da organização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B.; MENDES, A.M.;FACAS, E.P. Trabalho prescrito, real e estratégias de medição do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. 562-58, 2011.

ARAUJO, J. S.; XAVIER, M. P. O conceito de saúde e os modelos de assistência: considerações e perspectivas em mudança. **Revista Saúde em Foco**. Teresina, PI. v.1, n.1, art.10, p. 117-149, jan-jul, 2014.

ANCHIETA, V. C. C. et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais militares. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p. 199 -208, 2011.

ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Prod.**, São Paulo , v. 14, n. 3, p. 67-76, Dec. 2004 .

ABRAHÃO, J. I.; PINHO, D. L. M. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 7, n. spe, p. 45-52, 2002 .

AMADOR, F. S. et al. Por um programa preventivo em saúde mental do trabalhador na brigada militar. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 22, n. 3, p. 54 -61, 2002.

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

CATTANI, A. D. Trabalho e autonomia. (2 ed.). Petrópolis: **Vozes**. 195p, 2000.

BEZERRA, A. K. **Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais no 1º Batalhão de Polícia Militar de Palma**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração). UFT, Palmas. 2017.

BRASIL. 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**. Governo do Estado do Tocantins: Publicada no Diário Oficial nº 3.617. Abril, 2012.

BORGES, Y. G. E. A Atividade Policial e os Direitos Humanos. **Semana Acadêmica Revista Científica**. Brasília, 2011.

BERTÃO, F R B M; HASHIMOTO, F. Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Psicologia em revista**. dez;12(20):141-163, 2006.

BRITO, Divino Pereira de; GOULART, Iris B.. Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. **PsicoUSF**, Itatiba , v. 10, n. 2, p. 149-160, dez. 2005 .

BARCELLOS, Jorge Alfredo Pacheco de. **Condições e a organização de trabalho dos policiais militares que executam o policiamento ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar de Porto Alegre**. 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pós Graduação da Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

CUNHA, A.S; GHIZONI, L. D. Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado. **Comunicação & Inovação**, PPGCOM/USCS v. 19, n. 39 (132-147) jan-abril 2018.

CARVALHO, Philipe Lira de. **Mapeamento dos Risco Psicossociais relacionado ao trabalho em policiais do 6º batalhão de polícia militar do Estado do Tocantins**. Dissertação (Programa de pós-graduação em gestão de políticas públicas). UFT, Palmas. 2016.

CAMPOS, H.; SANTOS, J. R. M.; ALENCAR, R.; ALVES, S. A. **Avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho no corpo de bombeiros militar do Distrito Federal**. 2014. 105p. Monografia (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho e Gerenciamento do Estresse) – UNB. Brasília, 105 p. 2014.

DAMASO, C. R.; GUIMARÃES, D. D.; AVELAR, I. G. L.; SCALASSARA, N. M. N. L.; VELOSO, S.A. M. **Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do Distrito Federal: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Monografia (Pós-Graduação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 59p. 2014.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, nº 139, p.49-53. Set,2009.

DEJOURS, C. Psicodinamica do Trabalho na Pos-Modernidade. Em: MENDES, A.M.; LIMA, S. C. C. ;FACAS, E. P. (orgs). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15,2007.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. (3. ed.) Rio de Janeiro: Editora FGV. 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1988.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, Jun. 1993.

DEJOURS, C. Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel. **Educ Perm.** 1993.

ELIAS, M.A.; Navarro, V.L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev Latino-am Enfermagem**. p.517-525. São Paulo, 2006.

FERREIRA, T. M; GHIZONI, L. D; **Análise Sistemática de Literatura sobre o Protocolo de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)**. XVI Jornada de Iniciação Científica, Ceulp Ulbra: Educação e Direitos Humanos. Palmas, 2016.

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

FONSECA, D. M; SILVA, M. O; SILVA, R. J. N. **A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal**. 2014. Dissertação (Pós-Graduação em Psicodinâmica do Trabalho e Gestão e Controle do Estresse) - UNB, Brasília. 2014.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho – contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Tese (Doutorado em psicologia social, do trabalho e das organizações) – UNB. Brasília, 193 p. 2013.

FERREIRA, M. C. A. Análise pericial do padrão de consumo de álcool em policiais e seus fatores de risco. **Revista Especialize**. On-line IPOG, v. 5, n. 1, 2013.

FERREIRA, Â. S. **A Psicodinâmica do Trabalho de profissionais de odontologia do centro de ambulatorial de um Hospital Universitário**. Dissertação (Mestrado profissionalizante em Psicologia) – UNB. Brasília, 2013.

FIGUEIREDO, J. M. de; ALEVATO, H. M. R. **A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho: breve reflexão**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Anais. Salvador, 21 p. 2013.

FONTANA, R. T; LAUTERT, L. A situação de trabalho da enfermagem e os riscos ocupacionais na perspectiva da ergologia. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 6, p. 1306-1313, Dec. 2013.

FERREIRA, J. B. **O poder constituinte análise psicodinâmica da criação literária**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília. Brasília. 2011.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília. Brasília, 116p. 2009.

FRAGA, Cristina. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**. n.6, ano V, 2006.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Histórico**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/historico/>> Acesso em: 09 de outubro de 2018 .

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Missão, visão e valores**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/missao-e-valores/>> Acesso em: 10 de junho de 2018 .

GHIZONI, L.D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília. Brasília, 308 p.2013.

GONÇALVES,R.M.; ODÉLIUS, C.C.; FERREIRA, M.C. Do trabalho prescrito ao trabalho real: a transformação da informação em notícia de rádio. **INTERCOM - Revista Brasileira de Comunicação**, São Paulo - SP, v. XXIV, n. 2, p. 47-71, 2001.

HELOANI, J. R; CAPITAO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo , v. 17, n. 2, p. 102-108. Jun, 2003 .

LIMA, F.C; TORRES, C.C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 2, pp. 227-240. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal- RN, 2011.

LANCMAN, S; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 6, p. 79-90, dez. 2003.

MACÊDO, K.B. et al. **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

MARTINS, S. R., MORAES, R. D. de, LIMA, S. C. da C. Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In: A. M. Mendes (org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. (pp. 19-39). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

MARTINS, S. R. Considerações clínicas sobre os efeitos da perversão nas novas forma de gestão. In: Mendes, A. M. (Org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, p. 123-137, 2010.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156,2009.

MORRONE, C. F. ; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento no trabalho informal. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 3(2) p. 91-118.2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. **Petrópolis: Vozes**, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan -Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Elizabeth Costa Dias (org.). Idelberto Muniz Almeida et al. (colaboradores). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil,580 p. 2001.

MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 85 -86, n. 1, p. 72-80, 1995.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Histórico**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/historico/>> Acesso em: 09 de outubro de 2018 .

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Missão, visão e valores**. Disponível em: <<https://www.pm.to.gov.br/institucional/a-corporacao/missao-e-valores/>> Acesso em: 10 de junho de 2018 .

GHIZONI, L.D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília. Brasília, 308 p.2013.

GONÇALVES,R.M.; ODÉLIUS, C.C.; FERREIRA, M.C. Do trabalho prescrito ao trabalho real: a transformação da informação em notícia de rádio. **INTERCOM - Revista Brasileira de Comunicação**, São Paulo - SP, v. XXIV, n. 2, p. 47-71, 2001.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156,2009.

MENDES; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica.**Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. “Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo”. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1. p. 14-20. 2007.

NEFFA, J. C. O trabalho humano e a sua centralidade. **Revista Ciências do Trabalho** - Nº 4. Junho, 2015.

NEVES, E. B. Gerenciamento do risco ocupacional no Exército Brasileiro: aspectos normativos e práticos. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 9, p. 2127-2133. 2007.

OLIVEIRA, N. T. Somatização e sofrimento no trabalho. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 2, dez. 2003.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, S. R. Taylorismo e Fordismo: A racionalidade Técnica na organização. In: Piccinini, V. C. (org.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p.239-256.

ROSÁRIO, R. N. G. **Mapeamento dos Riscos Psicossociais entre Servidores do 7º BPM de Guaraí-T**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- UFT. Palmas. 2017.

ROLO, D. Constrangimentos organizacionais, distorção da comunicação e sofrimento ético: o caso dos centros de atendimento telefônico. **Laboreal**, Porto, v. 10, n. 1, p. 79-83, jul. 2014.

RIBEIRO, I. M. **Uma cultura estressante: suas origens e conseqüências**. Trabalho de Conclusão de curso (Centro de Aperfeiçoamento de Oficiais) - Estudos Superiores da Polícia Militar de São Paulo. São Paulo, 1995.

SOUSA, N. O. F. **Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do Município de Palmas – TO**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) - UFT. Palmas, 161p. 2016.

SOUZA, E. R. de et al. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 7, p. 1297-1311, July 2012.

SCHERER, M. D.; PIRES, D.; SCHWARTZ, Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 721-725. 2009.

SILVA, M. B.; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do Militar Estadual e a Saúde Mental. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161-170, 2008.

SOUZA, E. R. de; MINAYO, M. C. de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 10, n. 4, p. 917-928, 2005.

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

TOMAZ, W. N. A. **Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho de Servidores do 5º Batalhão da Polícia Militar do Tocantins**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- UFT, Palmas. 2017.

TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 36 (123), 40-55, 2011.

ZANATTA, D. **Organização, condições do trabalho e percepção de riscos à saúde por parte dos trabalhadores: um estudo em uma indústria cerâmica**. Dissertação (Pós graduação em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 197 p. 2002.