

ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL



Relatório de Pesquisa

**Mapeamento das Fontes de
Estresse em Profissionais
da Segurança Pública do
Estado de Santa Catarina**

Florianópolis, 2010



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

COMO CITAR ESTE RELATÓRIO

SANTA CATARINA. SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA. **Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina.** Florianópolis: DIFC/SSP – SENASP/MJ, 2010. 71 p.

Ministério da Justiça



Secretaria Nacional de
Segurança Pública



Secretaria da Segurança
Pública de Santa Catarina



Empresa desenvolvedora da pesquisa:



BIOS - Pesquisa, Avaliação e
Desenvolvimento Humano no Trabalho



SUMÁRIO

I APRESENTAÇÃO	3
II OBJETIVO	4
III FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA	5
IV MÉTODO E MATERIAIS	12
V RESULTADOS	20
VI CONCLUSÃO	50
VII RECOMENDAÇÕES	52
VIII REFERÊNCIAS	54
IX EQUIPE TÉCNICA.....	57
VIII APENDICES	58



I APRESENTAÇÃO

O trabalho na Segurança Pública requer múltiplas exigências funcionais, é de alta responsabilidade e oferece condições insalubres ambientais e sociais, afetando não somente os profissionais, mas seus familiares, repercutindo na instituição policial e na sua imagem social na comunidade. É um trabalho marcado, portanto, pelo risco e necessidade de desenvolver estratégias de enfrentamento às **fontes de estresse** no dia-a-dia. São situações que exigem do policial equilíbrio emocional durante e após a intervenção, garantindo a sua segurança e a da própria equipe de trabalho.

O **estresse ocupacional** é considerado um fator de risco às condições de saúde do trabalhador. É um termo utilizado, consensualmente, para descrever a reação do organismo a situações do dia-a-dia, que repercutem negativamente no equilíbrio de funções fisiológicas e psicológicas de quem está submetido a essa condição reativa. Geralmente, pode-se dizer que uma pessoa sofre de estresse quando as pressões externas (trabalho, família, preocupações financeiras etc.) fogem à capacidade de suportá-las, o que leva a sinais e sintomas de estresse, tais como fadiga, ansiedade, irritabilidade, perda de capacidade de concentração e insônia.

O presente documento, finalizado em dezembro de 2010, constitui-se no Relatório da Pesquisa “Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina”, desenvolvida no âmbito do Convênio SENASP/MJ/491/2008: Programa de Prevenção e Gerenciamento de Estresse para os Profissionais de Segurança Pública de Santa Catarina, através da empresa BIOS – Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento Humano no Trabalho, mediante Contrato 790/SSP/2009 com a Secretaria da Segurança Pública de Santa Catarina.

A expectativa é que os resultados oriundos desta pesquisa possam colaborar na estruturação e desenvolvimento de **ações de controle e prevenção do estresse ocupacional**, contribuindo na implantação de programas estratégicos para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais que atuam na Segurança Pública.



II OBJETIVO

O objetivo deste estudo foi **mapear as fontes de estresse em profissionais da Segurança Pública** do estado de Santa Catarina, com base na identificação e mensuração de eventos estressantes, estratégias utilizadas pelos profissionais para lidar com esses eventos, assim como os possíveis sinais e sintomas fisiológicos e psicológicos do estresse referidos pelos profissionais.



III FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA

É consenso, nos documentos das agências internacionais (NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, 2001; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001) e nacionais (BRASIL, 2004; BRASIL, 2008) a necessidade de formular políticas e operacionalizar ações em saúde no trabalho visando promover e manter o mais elevado grau de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões e atividades econômicas.

Estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2000), intitulado *Mental Health in the Workplace*, reconhece que, para o século XXI, o trabalho estará se convertendo em um fator determinante e gerador de quadros neuróticos e desestabilizadores da saúde mental. Dentre os quadros mais comuns de adoecimento relacionados ao trabalho, e incapacitantes, destacam-se os transtornos de adaptação, associados a quadros de ansiedade, **estresse crônico** e fadiga patológica, além dos transtornos de angústia e depressivos (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2000).

O **estresse** é um estado geral de tensão fisiológica e psicológica e mantém relação direta com as demandas do ambiente de trabalho. O termo **estresse no trabalho** se refere ao produto de reações fisiológicas e psicológicas do indivíduo a situações de trabalho, consideradas reversíveis ou não, potenciais ou prejudiciais, geralmente vivenciadas pelos trabalhadores como um estado desagradável e ameaçador ao seu bem-estar, segurança e estima.

O estresse no trabalho é reconhecido mundialmente como um dos principais fatores de redução da qualidade de vida no trabalho a ser enfrentado pelos trabalhadores e pelos gestores das organizações. Problemas de saúde decorrentes do estresse no trabalho geralmente estão associados às dificuldades de gestão do trabalho e dos riscos dele derivados, identificados por meio da perda de eficiência e eficácia e do absenteísmo formal e informal acentuados (PEIRÓ, 1993; CAMELO; ANGERAMI, 2008; CRUZ, 2008).

A literatura científica que trata de indicadores prevalência de **estresse ocupacional em policiais brasileiros** e sua relação com o trabalho é considerada



escassa. Alguns autores compreendem que essa escassez é decorrente de uma tradição de estudos em saúde do trabalhador vinculada acentuadamente a setores industriais e de serviços, com contribuições recentes no âmbito dos servidores públicos e sindicatos (SOUZA; MINAYO, 2005; FERREIRA e cols, 2008). Outra hipótese referida pelos autores é a possível distância histórica entre os intelectuais e os profissionais da segurança, como consequência dos anos de ditadura militar vividos no país, colocando-os em espaços completamente antagônicos. O resultado é que só a partir dos anos 1990, e com maior acentuação no início dos anos 2000, o setor da Segurança Pública passou a ser considerado objeto das ciências sociais e humanas.

O **estresse ocupacional** pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estímulos estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento (*coping*) provocam, no indivíduo, reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Para Levi (2001) os estressores ocupacionais têm como fontes o ambiente e a organização do trabalho e são mediados pela percepção e avaliação dos indivíduos ao longo da experiência de trabalho, repercutindo nos vínculos com a organização (contrato de trabalho, motivação, comprometimento) e na margem de ação dos trabalhadores (autonomia e decisão).

Estudos sobre prevalência de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) demonstram sua relação com os fatores incapacitantes relacionados ao trabalho, sendo necessário que se identifique os **aspectos estressores** intervenientes e potencializadores na instalação e manutenção dos processos incapacitantes, sejam parciais, temporários ou permanentes (SIANO et al, 2008). No caso das instituições públicas, a prevalência de agravos à saúde mental relacionados ao trabalho, em que o estresse ocupacional é uma das suas expressões, sinaliza, numa perspectiva organizacional, desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos ambientais e pessoais para lidar com elas e, numa perspectiva individual, rebaixamento da capacidade para resolver problemas e da consciência de risco (CRUZ, 2010).

Anchieta e Galink (2005) destacam a importância da percepção dos policiais sobre a sua imagem como um **elemento estressor** no cotidiano de trabalho. Para os policiais, a reação paradoxal da sociedade em relação à expectativa sobre o



exercício de sua função é corroborada por pesquisas que indicam que a mesma sociedade que critica a violência das ações policiais espera também, em determinadas situações, maior agressividade no combate ao crime. Nesse sentido, a expectativa do trabalho policial está mais fixada nos resultados (ação efetiva) do que nos métodos de investigação. Por outro lado, de certa maneira, é possível compreender que esta contradição é resultado de uma sociedade plural e complexa que não apresenta homogeneidade em suas opiniões. Assim, certas ações consideradas “policiais” satisfazem a alguns grupos e não a outros, especialmente se for considerado o lugar a que cada grupo pertence.

Há uma relação entre o aumento da violência e a imagem negativa que a população brasileira tem da polícia, consideram que ambos são fatores estressores para os agentes da Segurança Pública. Esses fatores, aliados à insatisfação do policial em relação às condições de trabalho na instituição, contribuem para o rebaixamento da autoestima, da motivação e do comprometimento com a eficácia no trabalho, concorrendo para a diminuição da qualidade das ações em Segurança Pública (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2007). Os autores destacam, também, que a imagem social predominantemente negativa do policial contribui no retraimento da sua identidade profissional, que muitas vezes precisam mantê-la em sigilo para minimizar riscos para si e para a própria família.

As características do trabalho dos policiais e as **situações estressoras**, especialmente a violência, com que se defrontam cotidianamente, interferem significativamente em sua vida pessoal e familiar. O policial apresenta, ao longo do tempo, um estilo de vida socialmente diferenciado, em função do sentimento de insegurança percebido e vivenciado. Por outro lado, os policiais encontram compensações em sua profissão, pois se percebem mais maduros, observadores e lógicos depois que ingressam na instituição. E, mesmo, com a possibilidade de frustrações decorrentes das ações policiais, mantêm uma visão idealizada da sua função social, considerada por eles como uma missão que exige heroísmo, abnegação e renúncia (ANCHIETA; GALINKIN, 2005; SOUZA; MINAYO, 2005; ANDRADE; SOUZA; MINAYO, 2009).

A percepção do risco profissional é um aspecto importante a ser considerado no trabalho policial, inclusive para aqueles que trabalham nas funções administrativas, que podem alteradas a qualquer momento, por determinação



superior. Policiais de nível médio educacional apresentaram risco de violência duas vezes maior que os de nível superior, provavelmente por necessitarem trabalharem na segurança privada, em seu horário de folga, a fim para melhorar a sua renda (MINAYO et al., 2007).

Trabalhadores inseridos em ocupações que exigem exposição a situações de perigo são considerados grupo de risco para aquisição de **estresse** (MUNIZ; PRIMI; MIGUEL, 2007). Segundo os autores, o policial, quando em função operacional, sabe que, a qualquer momento, podem surgir situações de perigo contra a sua vida. Tal fato faz com que precisem exercitar, em seu cotidiano de trabalho, a capacidade de perceber, compreender e controlar as emoções diante de uma situação de risco geradora de estresse.

Costa et al (2007) identificaram, em um estudo sobre estresse em 264 policiais, que 47,4% destes referiam **sinais e sintomas de estresse**. A pesquisa demonstrou que não há uma **associação entre o estresse e o posto do policial**, destacando que o estresse está presente em todos os níveis hierárquicos, especialmente entre os oficiais superiores e intermediários (55,6%) e em cabos e soldados (49,5%), com predominância da fase de resistência. Foram observados que 36% da amostra com sintomas psicológicos e 11,4% com sintomas físicos, com prevalência de sintomas psicológicos, característicos da fase de resistência e exaustão. Os sintomas psicológicos mais prevalentes na pesquisa foram: nervosismo, irritabilidade sem causa aparente e perda de senso de humor. Já os sintomas físicos foram: mãos e pés frios, excessiva sudorese, tensão muscular, insônia, cansaço permanente, flatulência, falta de memória e doenças dermatológicas.

Portela e Bugay (2007) realizaram um estudo em uma amostra de 20 policiais militares com o objetivo de identificar o **nível de estresse de policiais ativos e sedentários**, suas causas e reações decorrentes, e comparar a manifestação do estresse entre eles. As principais reações encontradas foram: insônia, conformismo, apatia, agressividade, mau humor e dores de cabeça. O nível de estresse apresentado pelos dois grupos – ativos e sedentários – foi considerado elevado e não apresentou diferença significativa. O grupo dos ativos, no entanto, se percebe menos estressado do que os sedentários, o que pode indicar o efeito positivo da atividade física no controle do estresse.



De forma geral, os estudos sobre **estresse do policial** indicam que o trabalho policial mostra-se associado à prevalência de problemas físicos e mentais, decorrentes de aspectos inerentes à função (risco de morte) ou relativos à organização e condições de trabalho. Entretanto, a noção de risco e medo diante das situações enfrentadas pelo policial é magnificada pela precariedade das viaturas, dos armamentos e das estratégias de ação nos confrontos diários. Esses aspectos, relacionados às condições de trabalho, são considerados **fatores estressores** que aumentam a carga psicológica diária e restringem a consciência de enfrentamento do risco (MINAYO et al., 2007; COLETA; COLETA, 2008; ANDRADE et al., 2009).

O estudo de Costa et al. (2007) demonstrou níveis elevados de estresse em policiais mulheres (87%), dados esses também encontrados em outros grupos profissionais no Brasil. Os pesquisadores sugerem que isso se deva à dupla jornada de trabalho, obrigações domésticas, características fisiológicas e psicológicas específicas e à tendência de apresentar maior número de fontes de estresse em razão de sofrerem mais com a má qualidade das relações interpessoais.

Profissionais da Segurança Pública, por estarem sujeitos a situações de estresse intenso, podem apresentar risco de interferência no equilíbrio emocional e em sua capacidade de raciocínio. É preciso considerar, também, que os integrantes dessa categoria profissional portam arma de fogo, inclusive durante o período de folga, obrigando-os a uma constante administração das situações que podem ser interpretadas como perigosas e, portanto, estressoras.

Há uma relação entre **estresse ocupacional e qualidade de vida** de policiais militares para Moraes; Marques e Pereira (2000). De um lado, ficou demonstrado para os autores que, em geral, os policiais estão satisfeitos com seu trabalho, mesmo considerando todos os aspectos inerentes à profissão. Por outro lado, foram considerados insatisfatórios, para todas as categorias estudadas (oficiais superiores e intermediários, subalternos e praças), a remuneração e a estrutura de trabalho. Os oficiais referiram maior qualidade de vida, mas também maior insatisfação do que os subalternos e praças no item remuneração, provavelmente em função de uma expectativa salarial que corresponda a sua maior escolaridade.



Sobre as condições de trabalho e a percepção de saúde de policiais militares, Ferreira; Augusto e Silva (2008) demonstraram que os aspectos relativos à organização são responsáveis pela percepção de maior carga de trabalho e pela alta frequencia de queixas de saúde e diagnósticos médicos, especialmente distúrbios neuropsíquicos, tais como fadiga, irritação, ansiedade distúrbios do sono e dores de cabeça. O estudo revelou, também, que 4 de cada 10 policiais não possuem um dia de folga por semana, resultando em uma carga horária semanal de 44 horas. Esses dados também estão demonstrados nos estudos de Souza e Minayo (2005), Spode e Merlo (2006) e Souza et al (2007).

As **fontes estressoras** mais citadas no estudo de Coleta e Coleta (2008) se referem à alta demanda de trabalho e ao baixo controle sobre o processo de trabalho, ao frequente contato com o público, às longas jornadas, à insatisfação com a atividade e a remuneração. As condições de trabalho e as relações com a Justiça a que estão sujeitos os policiais do setor operacional são consideradas também importantes fontes de estresse. Estudos com agentes de polícia da Holanda e Austrália revelam que a insatisfação desses profissionais não é com a profissão de policial, mas com a organização e as condições de trabalho (EMMERIK; EUWEMA; BAKKER, 2007). Esses resultados demonstraram que as rotinas ocupacionais são mais estressantes do que a exposição ao perigo e a incidentes críticos a que estão expostos os policiais civis.

Coleta e Coleta (2008) realizaram um estudo sobre fatores de estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento (*coping*) entre policiais civis. Essas estratégias de enfrentamento são genericamente definidas como capacidades de resposta às exigências do trabalho, geradoras de competências para execução do trabalho, ou, se o trabalhador apresentar um repertório deficitário de enfrentamento será, então, desencadeado os sinais e sintomas do estresse ocupacional (CRUZ, 2005). As estratégias de enfrentamento (*coping*) utilizadas por policiais civis para lidar com o estresse foram: isolar-se, não conversar sobre assuntos de trabalho com a família e separar a vida profissional da familiar.

Em relação à saúde do policial, e de acordo com os conceitos utilizados nesta pesquisa, a compreensão do **fenômeno do estresse ocupacional** deve privilegiar os seguintes aspectos explicativos: a) foco na identificação dos agentes estressores, por meio da identificação de eventos ou situações vividas no ambiente



de trabalho; b) ênfase na forma como os policiais processam, lidam ou respondem a eventos estressores (*coping*), denominados genericamente de estratégias de enfrentamento; c) Sinais e sintomas do estresse percebidos e relacionados às situações vividas no ambiente de trabalho.

De acordo com Cruz (2004) e, com base nesse modelo (Fig. 1), é possível reunir as necessidades do diagnóstico e avaliação do estresse e concluir com o estabelecimento de um prognóstico para as instituições.

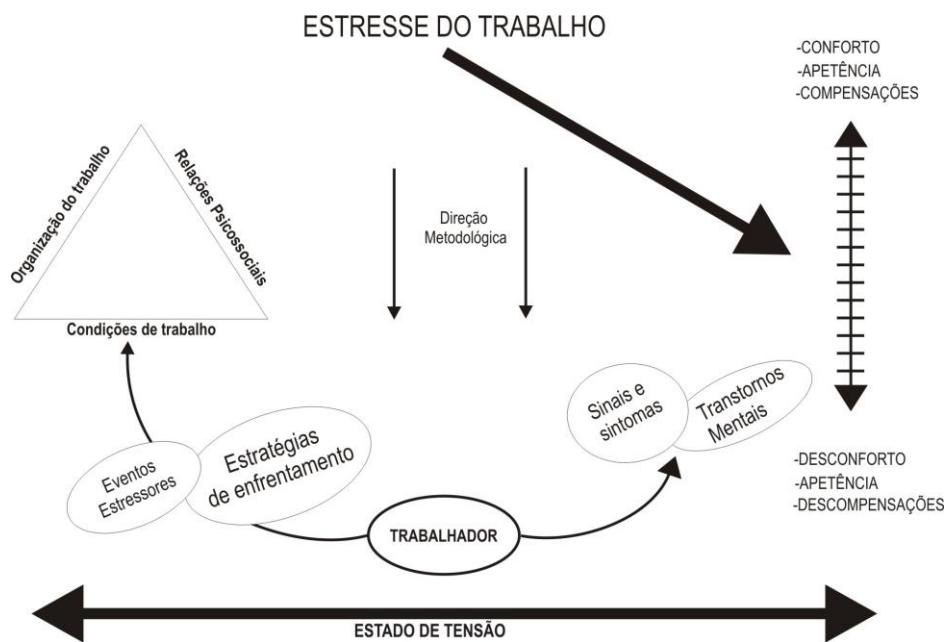


Figura 1 – Matriz conceitual de investigação do estresse no trabalho (adaptado de CRUZ, 2004)

A compreensão do fenômeno do estresse no trabalho por meio da investigação do surgimento de sinais e sintomas, das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais, suas apetências e inapetências, suas percepções sobre as fontes estressoras de seu ambiente de trabalho, auxilia na compreensão do surgimento e manutenção do sofrimento ou adoecimento dos trabalhadores, principalmente, quando sob controle coercitivo (ex. sanções, punições, precárias condições físicas do ambiente e da organização do trabalho). Por outro lado, analisar as consequências presentes em situações adequadas de trabalho (ex. incentivo para qualificação, incentivo financeiro, reconhecimento, relações interpessoais saudáveis, com diálogo e respeito mútuo) auxilia na compreensão dos processos que promovem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.



IV MÉTODO E MATERIAIS

Essa é uma pesquisa de natureza descritiva e probabilística, com base em um estudo de campo, realizado no período de outubro de 2009 a março de 2010, cujos dados foram organizados, tratados e analisados no período de março a novembro de 2010. O delineamento utilizado foi um corte transversal, uma vez que procurou descrever as fontes de estresse e os aspectos comportamentais a eles associados a partir de uma coleta de dados realizada em um período de tempo único, sem preocupação em generalizações *pre e post factum*, mas centrada nas associações entre as variáveis definidas.

4.1 UNIVERSO E AMOSTRA

Foram pesquisados 2.675 integrantes da Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros Militar e Instituto Geral de Perícias, representando 15,23% do efetivo total de servidores da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina, ou seja, 16.374, distribuídos em termos populacionais conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos participantes por instituição

Instituição	Efetivo	%
Polícia Militar (PM)	11180	68,3
Polícia Civil (PC)	2725	16,6
Corpo de Bombeiros Militar (CB)	2094	12,8
Instituto Geral de Perícias (IGP)	375	2,3
Total	16.374	100

Fonte: SSP/SC, 2009

A determinação do tamanho de cada amostra por instituição foi utilizada a fórmula de Berquó; Souza e Gotlies (1981): $nh = Nh \cdot n/N$. Para cada amostra foram determinados extrações (subamostras), com base na distribuição dos participantes das quatro instituições pesquisadas em 6 (seis) regiões do Estado de Santa Catarina. Em termos de delineamento da pesquisa foram estipuladas metas de participantes por região, definidas proporcionalmente, para a integralização da coleta de dados, conforme Tabela 2.



Tabela 2 – Metas de extratos amostrais distribuídos proporcionalmente por instituição

Instituição	Região 1	Região 2	Região 3	Região 4	Região 5	Região 6	Total
PM	522	278	280	119	233	266	1698
PC	119	52	68	33	63	77	412
CB	108	35	48	25	41	68	325
IGP	23	8	6	3	5	7	52
Total	772	373	402	180	342	418	2487

Obs.: Representatividade de cada extrato e nível de significância de 5%

Com essas metas regionais atingidas, que correspondeu a 2.487 participantes no total, foram integralizados os dados necessários ao tratamento e análise dos dados. Para evitar possíveis perdas de dados, e garantir uma faixa de segurança para os resultados, foram administrados mais 250 protocolos ao longo da coleta de dados (aproximadamente 10%), totalizando 2.737. Com perdas detectadas em 62 casos, atingimos a quantidade válida de 2.675 casos.

As regiões do estado, com suas respectivas cidades integrantes, foram definidas da seguinte maneira:

Região 1 – Litoral/Grande Florianópolis

Cidades integrantes: Antônio Carlos, Biguaçu, Florianópolis, Governador Celso Ramos, Palhoça, Paulo Lopes, Santo Amaro da Imperatriz, São João Batista, São José, São Pedro de Alcântara, Águas Mornas, Alfredo Wagner, Anitápolis, Rancho Queimado, São Bonifácio, Angelina, Canelinha, Leoberto Leal, Major Gercino, Nova Trento e Tijucas.

Região 2 – Nordeste/Norte Catarinense

Cidades integrantes: Bela Vista do Toldo, Canoinhas, Irineópolis, Itaiópolis, Mafra, Major Vieira, Monte Castelo, Papanduva, Porto União, Santa Terezinha, Timbó Grande, Três Barras, Araquari, Balneário Barra do Sul, Corupá, Garuva, Guaramirim, Itapoá, Joinville, Massaranduba, São Francisco do Sul, Schroeder, Campo Alegre, Rio Negrinho e São Bento do Sul.



Região 3 – Meio Oeste/Oeste Catarinense

Cidades integrantes: Águas de Chapecó, Águas Frias, Bom Jesus do Oeste, Caibi, Campo Erê, Caxambu do Sul, Chapecó, Cordilheira Alta, Coronel Freitas, Cunha Porã, Cunhataí, Flor do Sertão, Formosa do Sul, Guatambu, Iraceminha, Irati, Jardinópolis, Maravilha, Modelo, Nova Erechim, Nova Itaberaba, Novo Horizonte, Palmitos, Pinhalzinho, Planalto Alegre, Quilombo, Saltinho, Santa Terezinha do Progresso, Santiago do Sul, São Bernardino, São Carlos, São Lourenço do Oeste, São Miguel da Boa Vista, Saudades, Serra Alta, Sul Brasil, Tigrinhos, União do Oeste, Alto Bela Vista, Arabutã, Arvoredo, Concórdia, Ipirá, Ipumirim, Irani, Itá, Lindóia do Sul, Paial, Peritiba, Piratuba, Presidente Castello Branco, Seara, Xavantina, Água Doce, Arroio Trinta, Caçador, Calmon, Capinzal, Catanduvas, Erval Velho, Fraiburgo, Herval d'Oeste, Ibiam, Ibicaré, Iomerê, Jaborá, Joaçaba, Lacerdópolis, Lebon Régis, Luzerna, Macieira, Matos Costa, Ouro, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Salto Veloso, Tangará, Treze Tílias, Vargem Bonita, Videira, Anchieta, Bandeirante, Barra Bonita, Belmonte, Descanso, Dionísio Cerqueira, Guaraciaba, Guarujá do Sul, Iporã do Oeste, Itapiranga, Mondai, Palma Sola, Paraíso, Princesa, Romelândia, Santa Helena, São João do Oeste, São José do Cedro, São Miguel do Oeste, Tunápolis, Abelardo Luz, Bom Jesus, Coronel Martins, Entre Rios, Faxinal dos Guedes, Galvão, Ipuacu, Jupiá, Lajeado Grande, Marema, Ouro Verde, Passos Maia, Ponte Serrada, São Domingos, Vargeão, Xanxerê, Xaxim.

Região 4 – Serra Catarinense

Cidades integrantes: Anita Garibaldi, Bocaina do Sul, Bom Jardim da Serra, Bom Retiro, Campo Belo do Sul, Capão Alto, Celso Ramos, Cerro Negro, Correia Pinto, Lages, Otacílio Costa, Painel, Palmeira, Rio Rufino, São Joaquim, São José do Cerrito, Uribici, Urupema, Abdon Batista, Brunópolis, Campos Novos, Curitibanos, Frei Rogério, Monte Carlo, Ponte Alta, Ponte Alta do Norte, Santa Cecília São Cristóvão do Sul, Vargem e Zortéa.

Região 5 - Sul Catarinense

Formada pelas cidades: Araranguá, Balneário Arroio do Silva, Balneário Gaivota, Ermo, Jacinto Machado, Maracajá, Meleiro, Morro Grande, Passo de



Torres, Praia Grande, Santa Rosa do Sul, São João do Sul, Sombrio, Timbé do Sul, Turvo, Cocal do Sul, Criciúma, Forquilhinha, Içara, Lauro Muller, Morro da Fumaça, Nova Veneza, Siderópolis, Treviso, Urussanga, Armazém, Braço do Norte, Capivari de Baixo, Garopaba, Grão Pará, Gravatal, Imaruí, Imbituba, Jaguaruna, Laguna, Orleans, Pedras Grandes, Rio Fortuna, Sangão, Santa Rosa de Lima, São Ludgero, São Martinho, Tubarão e Treze de Maio.

Região 6 - Vale do Itajaí

Cidades integrantes: Apiúna, Ascurra, Benedito Novo, Blumenau, Botuverá, Brusque, Doutor Pedrinho, Gaspar, Guabiruba, Indaial, Luiz Alves, Pomerode, Rio dos Cedros, Rodeio, Timbó, Balneário Camboriú, Balneário Piçarras, Barra Velha, Bombinhas, Camboriú, Ilhota, Itajaí, Itapema, Navegantes, Penha, Porto Belo, São João do Itaperiú, Agrolândia, Atalanta, Chapadão do Lageado, Imbuia, Ituporanga, Petrolândia, Vidal Ramos, Agronômica, Aurora, Braço do Trombudo, Dona Emma, Ibirama, José Boiteux, Laurentino, Lontras, Mirim Doce, Pouso Redondo, Presidente Getúlio, Presidente Nereu, Rio do Campo, Rio do Oeste, Rio do Sul, Salete, Taió, Trombudo Central, Vitor Meireles.

Para o agendamento dos locais de aplicação da pesquisa foram utilizadas cidades sedes para cada Região, com a finalidade de agrupar maiores contingentes de participantes, seja pelas melhores condições de organização de pessoal, facilidade de deslocamento ou capacidade de agrupamento em um mesmo período, sem o prejuízo significativo das ações cotidianas.

4.2 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO DOS PARTICIPANTES

Os critérios para a inclusão dos servidores na amostra da pesquisa foram: (a) estar, no mínimo, há dois anos como servidor da instituição a qual representaria na pesquisa; (b) concordância do servidor em participar da pesquisa, após receber informações detalhadas sobre os seus objetivos, e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE 1), entregue antes da aplicação dos instrumentos de coleta de dados. Desse modo, procurou-se resguardar os procedimentos éticos de coleta de informações com seres humanos, conforme



previstos nas Resoluções 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, e 16/2000, do Conselho Federal de Psicologia.

4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Foram utilizados os seguintes instrumentos de coleta de dados:

1) **Check List de Eventos Estressantes**, composto de 65 itens e três Categorias de investigação: Condições de Trabalho (CT), Organização do Trabalho (OT) e Relações de Trabalho (RT), apresentado no APÊNDICE 2. O objetivo deste instrumento é de identificar situações consideradas estressoras no ambiente de trabalho, dentre aquelas que ocorrem pouco, ocorrem muito ou não ocorrem.

2) **Inventário - Estratégias de Enfrentamento do Estresse Ocupacional**, composto de 42 itens e das seguintes categorias de investigação: (a) Condutas de enfrentamento de demandas e pressões ou conflitos; (b) Condutas de controle, manutenção, modificação ou enriquecimento de tarefas e responsabilidades; c) Condutas de evitação ou esquiva de determinadas situações (APÊNDICE 2). O objetivo deste instrumento é identificar quais condutas de enfrentamento ao estresse são percebidas como as mais utilizadas pelos participantes.

Os dois primeiros foram construídos especificamente para as finalidades desta pesquisa, com base nos seguintes procedimentos:

a. Levantamento, na literatura científica especializada, de eventos estressantes e estratégias de enfrentamento utilizadas por policial no trabalho;

b. Definição de itens do instrumento com base neste levantamento, na experiência de profissionais (de instituições policiais) e de membros da equipe de pesquisa;

c. Definição da escala a ser utilizada para cada instrumento (nível de mensuração);

d. Versão preliminar do instrumento submetida a um grupo de 5 (cinco) “juízes”, composto por policiais veteranos, soldados e investigadores com experiência reconhecida dentro da SSP/SC. O objetivo foi identificar se as situações de estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento descritas nos respectivos instrumentos realmente correspondem ao cotidiano dos policiais, assim como a verificação de possíveis problemas na compreensão dos itens;



e. Pré-teste dos instrumentos em uma amostra de 10 investigadores da Polícia Civil e 10 soldados da Policia Militar visando aprimoramento da Validade de Conteúdo, buscando aprimorar e facilitar a compreensão (especificidades da linguagem policial), com verificação de tempo de resposta e uso da escala.

f. Verificação dos resultados do pré-teste, ajustes finais dos instrumentos, customização do instrumento para a aplicação na população alvo definida pela pesquisa.

3) **Inventário de Sintomas de Stress para adultos (ISSL)**, composto por 37 itens (sintomas) de natureza somática e 19 de natureza psicológica, diferenciados em termos de intensidade e organizados em 3 dimensões (últimas 24h, última semana e último mês). O ISSL foi desenvolvido para medir o nível de estresse global em jovens e adultos. Foi validado em 1994 por Lipp e Guevara em populações de diferentes regiões do País, padronizado por Lipp (2000) e utilizado em várias pesquisas no país, para diferentes ocupações e grupos de risco (LIPP, 1996; COSTA et al, 2007). O ISSL emprega um modelo quadrifásico, com cada fase refletindo a intensidade do estresse: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão. O modelo é baseado na síndrome geral de adaptação de Selye (1976). É um teste psicológico e, por isso, segue padrões de aquisição, aplicação e controle de uso e divulgação, conforme normas legais brasileiras.

4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a execução da coleta e análise dos dados, foram realizados alguns procedimentos específicos, primando a eficiência no desenvolvimento da pesquisa e o alcance de seus objetivos: a) treinamento da equipe de trabalho (SSP-BIOS) quanto aos procedimentos de pesquisa; b) a sensibilização dos comandos e chefias das corporações à participação na pesquisa e posterior agendamentos; c) aplicação dos instrumentos de pesquisa em grupos, nos respectivos locais de trabalho, precedida de uma exposição inicial dos objetivos e expectativas da pesquisa; d) a organização, tratamento e análise de dados pela equipe técnica da pesquisa.

Estipuladas as metas, foram realizados os contatos para sensibilização e informação das instituições envolvidas na pesquisa. Todos os Comandos Gerais receberam uma carta explicando os procedimentos da pesquisa e solicitando a



realização da pesquisa *in loco* pela equipe de pesquisadores contratados pela BIOS e profissionais da SSP. O representante do Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar que autorizou a pesquisa foi o Diretor de Ensino do CBM Cel. José Mauro da Costa. Na Polícia Civil, o Delegado-Geral Maurício José Eskudlark assinou o termo de autorização. Na Polícia Militar, o responsável pelo aceite da pesquisa foi o Comandante-Geral Cel. Eliésio Rodrigues. O representante do Instituto Geral de Perícias a autorizar e assinar o termo foi o Diretor Geral Perito Criminal Giovani Eduardo Adriano. Todos os comandantes referidos aprovaram o termo de aceite e solicitaram que a equipe BIOS entrasse em contato com os respectivos comandantes de cada guarnição, a fim de organizar a agenda de coleta de dados.

Por meio de contatos por telefone com os comandantes de cada Batalhão, Corporação, Delegacia e Academia foram agendadas as aplicações de acordo com a disponibilidade de cada comando e local. Assim, a equipe de pesquisa se dividiu em subgrupos para alcançar as metas estabelecidas em todas as regiões definidas e em período hábil, respeitando a disponibilidade de cada instituição e local. As aplicações ocorreram nos dias e locais explicitados na Tabela 3 (APÊNDICE 3).

As aplicações se mostraram dependentes do efetivo disponível para a aplicação dos instrumentos de pesquisa. Houve ocasiões em que atendimentos de urgências e problemas de comunicação entre oficiais e subordinados provocaram alterações na agenda de coleta de dados, previamente definida para cada local. Outro fator dificultador, embora superado no decorrer da pesquisa de campo, foi a diminuição do efetivo nas regiões externas ao litoral pela “Operação Veraneio”, que realiza a distribuição do efetivo para atender as ocorrências do litoral do Estado na época do verão. Esta operação teve duração de quatro meses, de dezembro de 2009 e março de 2010.

As aplicações foram operacionalizadas de forma padrão. No inicio havia o contato com o comandante local, ao qual era entregue pelos pesquisadores a carta de apresentação e recebido o visto pelo comparecimento ao local para realização da pesquisa. Depois da apresentação, a sala para aplicação era preparada e os pesquisadores aguardavam os participantes chegarem e se organizarem. O inicio da aplicação correspondia a uma breve explicação do que é o estresse e estresse ocupacional, procurando sensibilizar os participantes sobre a avaliação da saúde



nos profissionais da Segurança Pública. Em seguida, era aplicado o roteiro de aplicação padrão de pesquisa (APÊNDICE 4).

4.6 PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

Os dados demográficos foram tabulados no Excel e no Statistic Package of Social Science (SPSS, v. 17.0) e analisados com base em estatística descritiva e inferencial. Foram realizadas análises descritivas do perfil das amostras, distribuição normal (z) no escore total dos instrumentos de coleta de dados para identificação de padrões de respostas (BARBETTA, 2002; BISQUERRA e cols., 2004; PASQUALI, 1999) e análise de sensibilidade dos instrumentos: consistência interna entre os itens ($\alpha > 0,75$). Para a determinação das fases do estresse nas amostras pesquisadas, assim como sua relação com as variáveis sócio-profissionais, foi aplicado o teste de qui-quadrado (χ^2) de máxima verossimilhança.



V RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa foram organizados em três perspectivas de análise: (a) perfil geral da amostra pesquisada, destacando dados sócio-demográficos e ocupacionais, assim como uma visão global dos resultados obtidos com a aplicação dos instrumentos e correlações significativas; (b) distribuição dos resultados por instituição, destacando as características do perfil das amostras específicas; (c) comparativo dos dados obtidos com os instrumentos entre as instituições pesquisadas; (d) análise de parâmetros psicométricos dos instrumentos construídos para a pesquisa.

5.1 RESULTADOS GERAIS

5.1.1 Perfil da população pesquisa

Dados sócio-demográficos e ocupacionais obtidos na amostra geral de 2.675 profissionais da Segurança Pública do estado de Santa Catarina, conforme distribuição por instituição e valores globais apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 - Distribuição das amostras institucionais por sexo

Instituição	Sexo				Total	%Total		
	Masc		Fem					
	freq.	%	freq.	%				
PM	1488	94,6	85	5,4	1573	59,4		
PC	314	57,7	230	42,3	544	20,5		
IGP	31	52,5	28	47,5	59	2,2		
CB		96,6	16	3,4	473	17,9		

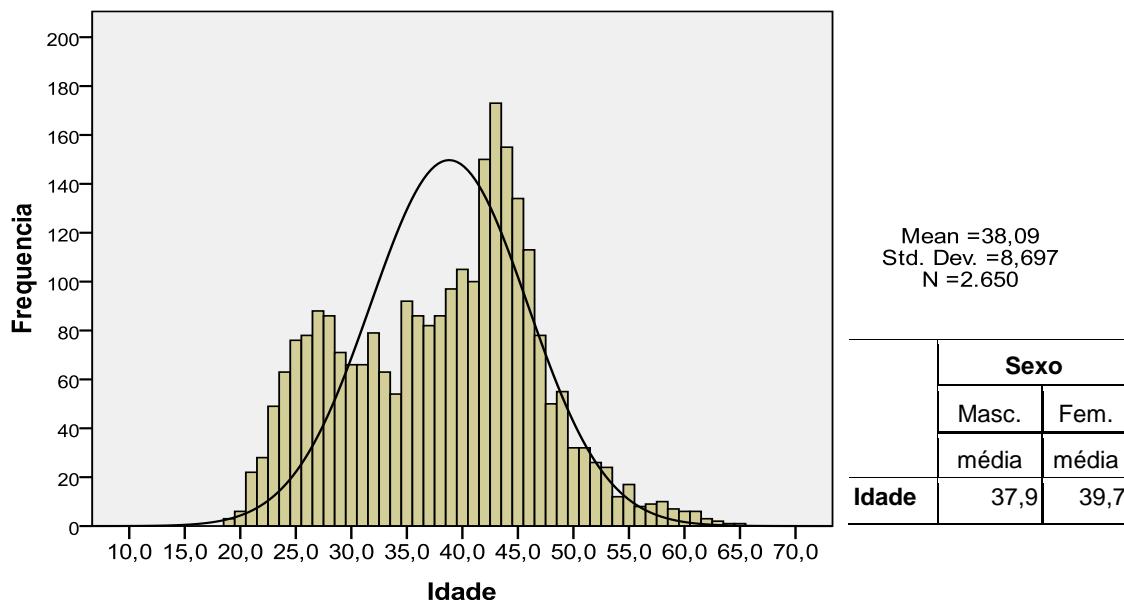
Obs.: Missing= 26 casos, 1% para N=2.649

Predomina na população pesquisada o sexo masculino (85,6%), especialmente na Polícia Militar (94,6%) e Corpo de Bombeiro Militar (96,6%). Na Polícia Civil as mulheres pesquisadas atingiram um contingente de 42,3%, dado que confirma, historicamente, a maior presença de profissionais do sexo feminino nesta



Instituição em relação às demais. O maior equilíbrio entre os sexos foi apresentado pela amostra do IGP.

Tabela 4 – Distribuição das amostras institucionais por idade



Obs.: Missing = 25 casos, 0,9% para N = 2.650

A idade média da população pesquisada foi de 38,1 anos (37,9 homens e 39,7 mulheres), considerando uma faixa total de 20 a 65 anos e desvio padrão (SD) de 8,7. A curva normal transversal à distribuição por idade reflete uma moderada tendência da população em concentrar-se nos extratos populacionais em torno dos 40-47 anos. Há, contudo, uma faixa em destaque, que é da população entre 25 e 30 anos, resultado, possivelmente do ingresso de contingentes mais jovens e mais recentes nas instituições.

Tabela 5 – Distribuição das amostras institucionais por estado civil

Instituição	Estado Civil					Total
	Solteiro	Casado	Separado	Viúvo	União estável	
PM	293	901	111	9	244	1558
PC	113	244	76	7	95	535
IGP	13	32	9	1	4	59
CB	78	318	32	1	45	474
Total	497	1495	228	18	388	2626
% Total	18,5	55,9	8,5	0,7	14,5	98,1

Obs.: Missing= 49 casos, 1,9% para N=2.626



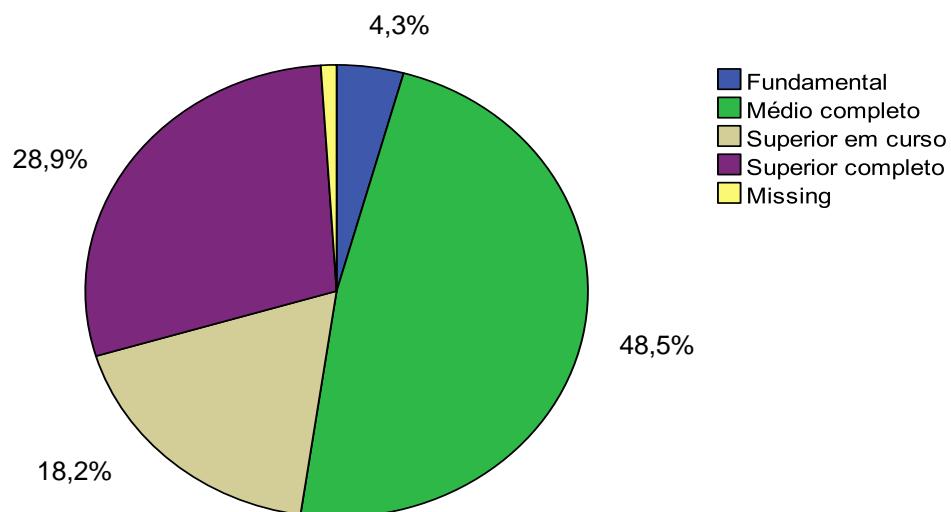
Observa-se na Tabela 5 a predominância de casados (55,9%) na população pesquisada, seguida dos solteiros (18,5%) e em união estável (14,5%). Essa distribuição manteve-se relativamente proporcional nas amostras pesquisadas.

A escolaridade dos participantes reflete uma tendência geral de efetivos de profissionais de Segurança Pública no país, com indicadores positivos em relação à décadas passadas, como, por exemplo, o percentual de profissionais que realizam ou já realizaram o curso superior (47,1%), conforme Tabela 6 e figura conjugada.

Tabela 6 – Distribuição das amostras institucionais por escolaridade

Escolaridade	Instituição de Segurança Pública				Total	%
	PM	PC	IGP	CB		
Fundamental	90	3	2	20	115	4,3
Médio completo	889	135	3	257	1284	48,5
Superior em curso	316	79	1	87	483	18,2
Superior completo	271	331	53	111	766	28,9
<i>Total</i>	1566	548	59	475	2648	99,9
<i>% Total</i>	59,1	20,7	2,2	17,9		

Obs.: Missing= 27 casos, 1% para N=2.648



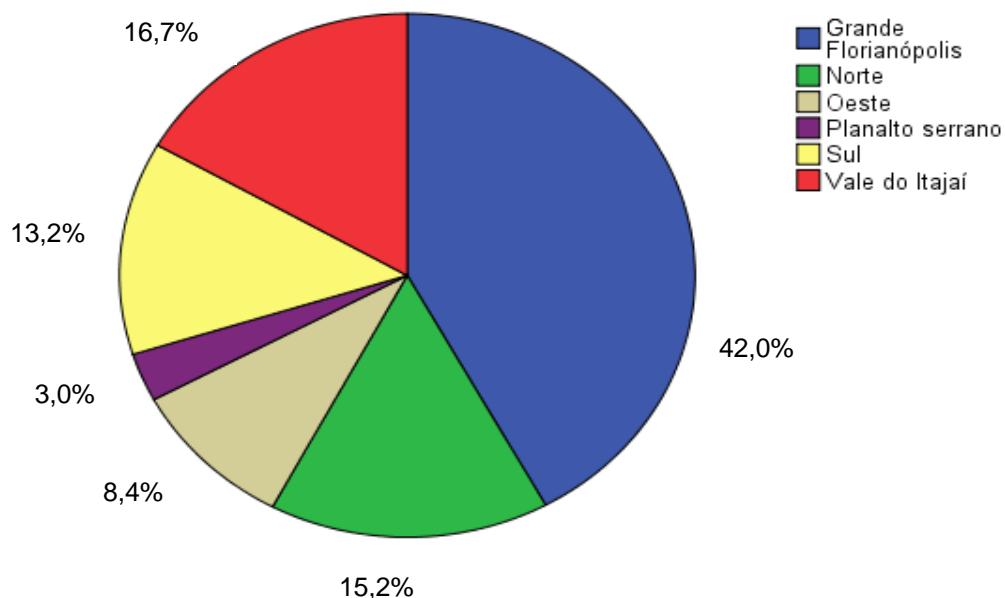
No caso da distribuição por cargo/função, a Tabela 7 e a figura conjugada mostram a segmentação da amostra pesquisada por região.



Tabela 7 – Distribuição das amostras institucionais por Região

Instituição	Região						Total
	Grande Fpolis	Norte	Oeste	Planalto Serrano	Sul	Vale do Itajaí	
PM	704	253	134	45	178	274	1588
PC	219	76	84	12	81	78	550
IGP	39	3	11	2	0	4	59
CB	162	89	22	21	93	91	478
Total	1124	421	251	80	352	447	2675

Missing=0



A distribuição dos participantes por região, sem dados perdidos (missing= 0 e para N= 2.675), demonstra um destaque para a Grande Florianópolis (42%), onde se concentra um contingente significativo de profissionais lotados e em deslocamento na região.

No caso do perfil dos postos ou cargos, a Tabela 8 reflete a distribuição por instituição.



Tabela 8 – Distribuição dos postos/cargos por instituição

Posto/Cargo	Instituição de Segurança Pública				Total	% Total
	PM	PC	IGP	CB		
Soldado (Praça)	1099			248	1347	51,0%
Cabo (Praça)	227			115	342	13,0%
Sargento (Praça)	183			61	244	9,2%
Subtenente	12			5	17	0,6%
Oficiais	42			46	88	3,3%
Auxiliar de Perícia			24		24	0,9%
Perito Criminal			26		26	1,0%
Químico Legista			8		8	0,3%
Agente de Polícia		397			397	15,0%
Escrivão		96			96	3,6%
Delegado		51			51	1,9%
Total	1563	544	58	475	2640	
%Total	59,2%	20,6%	2,2%	18,0%	100,0%	

Obs.: Missing= 35 casos, 1,3% para N=2.640

De maneira geral, o **perfil da população** pesquisada pode ser descrito da seguinte maneira:

- ✓ Predominância do sexo masculino (85,6%), especialmente na Polícia Militar (94,6%) e Corpo de Bombeiro Militar (96,6%).
- ✓ Idade média da população de 38,1 anos (37,9 homens e 39,7 mulheres), considerando uma faixa total de 20 a 65 anos e desvio padrão de 8,7.
- ✓ Predominância de casados (55,9%), seguidos dos solteiros (18,5%) e em união estável (14,5%).
- ✓ Ensino médio completo (48,1%), superior em curso (18,0%), superior completo (28,6%).
- ✓ Participação predominante de soldados (51,0%), seguidos de agentes de polícia (15%) e cabos (13,0%).
- ✓ Predominância dos que trabalham na Grande Florianópolis (42%).



5.1.2 Resultados Globais do Check List de Eventos Estressantes

O *Check list* de Eventos Estressantes investigou situações consideradas estressoras pelos participantes no ambiente de trabalho, nas respectivas instituições que trabalham. Os resultados globais podem ser observados na Tabela 9, para valores acima de 30%.

Tabela 9 – Eventos estressores de maior ocorrência referidas pelos participantes para percentuais acima de 30%

Eventos estressores	Ocorre muito %
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	81,8
Trabalhar em finais de semana	59,6
Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	55,5
Trabalhar no período noturno	54,7
Deparar-se com a ineficiência do sistema judiciário em dar continuidade aos processos de aplicação da lei aos infratores	54,8
Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho	55,2
Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial	48,6
Exercer atividades de campo (operacional)	44,6
Trabalhar em escala de plantão	44,1
Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho	42,8
Identificar a falta de reconhecimento da comunidade pelo trabalho policial realizado	42,1
Interrupção, pela nova chefia, de trabalho desenvolvido por chefia anterior	39,8
Trabalhar em uma equipe sem espírito de companheirismo	38,5
Realizar atividades extra-policiais (“bico”) para complementação de salário	37,5
Ter que disfarçar sua identidade profissional na comunidade que reside para não correr riscos	35,5

Das 67 situações consideradas estressores no ambiente profissional, identificadas a partir do *Check List*, destacaram-se aquelas que estão associadas à complementação de renda - “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário” (81,8%) e jornada de trabalho - “Trabalhar em finais de semana” (59,6%) e “Trabalhar no período noturno” (54,7%). Na Tabela 9 foram considerados em termos globais apenas eventos estressores identificados por uma parte significativa dos participantes, neste caso, percentuais acima de 30.



Um aspecto chama a atenção: a percepção de que a instituição não oferece suporte ao trabalho: “Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo” (55,5%); “Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho” (55,2%); e, “Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial” (48,6%).

5.1.3 Resultados Globais do Inventário Estratégias de Enfrentamento do Estresse Ocupacional

O Inventário de Estratégias de Enfrentamento investigou três Categorias de condutas relacionadas ao estresse: condutas de enfrentamento de demandas e pressões ou conflitos; condutas de controle, manutenção, modificação ou enriquecimento de tarefas e responsabilidades; e, condutas de evitação ou esquiva de determinadas situações. Os resultados globais podem ser observados na Tabela 10.

Tabela 10 – Estratégias de enfrentamento referidas pelos participantes

Estratégias de enfrentamento	%
Procuro manter controle das minhas emoções.	83,3
Brinco com os colegas de trabalho.	71,1
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	69,8
Procuro estar mais presente com minha família.	69,2
Realizo alguma atividade de lazer.	66,4
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	64,0
Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	62,2
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	60,1
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	57,9
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	54,8
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	54,1
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	53,5
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	52,9
Tento manter distância de situações que me incomodam.	50,9
Peço ajuda para lidar com o problema.	50,4
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	49,8
Faço exercícios físicos para relaxar.	49,3
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	48,3
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	48,3
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	48,0



Estratégias de enfrentamento	%
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	46,7
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	45,8
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	44,1
Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	39,8
Tento esquecer os problemas que passo.	39,7
Vou à igreja ou ao culto religioso.	37,6
Penso na situação estressante como um grande desafio.	36,9
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	35,6
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	32,8
Busco alívio na atividade sexual.	29,6
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	28,8
Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	27,7
Desconto minha raiva em outras pessoas.	23,4
Procuro me afastar das pessoas em geral.	20,4
Culpo a mim mesmo pelos problemas que acontecem no trabalho.	19,4
Durmo para esquecer problemas do trabalho.	18,8
Busco auxílio de especialistas e tento seguir suas orientações.	18,5
Participo de atividades filantrópicas.	14,5
Bebo para esquecer meus problemas.	10,9
Não dou importância aos problemas que estão acontecendo comigo.	10,5

É possível perceber na Tabela 10, que, de uma maneira geral, as estratégias de enfrentamento ao estresse mais utilizadas pelos participantes são de controle, e manutenção de bem-estar, tais como: “Procuro manter controle das minhas emoções, “Procuro estar mais presente com minha família” e “Brinco com os colegas de trabalho”. Por outro lado, “Realizo alguma atividade de lazer e “Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema”, são referências a formas de enfrentamento de pressões ou conflitos por meio de condutas substitutivas.

De qualquer maneira, esses aspectos indicam uma utilização favorável das estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional no conjunto da população, embora não seja possível informar, com base nesses dados, que essas formas de enfrentamento já são utilizadas em função de sinais e sintomas de estresse vivenciados. As condutas de evitação ou fuga de situações desconfortáveis ou desprazerosas apresentaram valores menos significativos, mais ainda assim importantes, tais como: “Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais” e “Guardo os meus sentimentos para mim mesmo”.



É importante considerar, ainda, as estratégias de enfrentamento consideradas negativas às fontes de estresse, isto é, aquelas que aumentam a chance de produção de sinais e sintomas, destacando-se “Desconto minha raiva em outras pessoas” (23,4%), “Procuro me afastar das pessoas em geral” (20,4%) e “Bebo para esquecer meus problemas (10,9%)”, que são condutas significativas, considerando-se a sua ocorrência na população pesquisada.

5.1.4 Resultados Globais do Inventário de Sinais e Sintomas de Estresse (ISSL)

Para o conjunto da amostra estudada foram extraídos percentuais de ocorrência de cada um dos sinais e sintomas definidos no ISSL, considerando aqueles referidos pelos participantes relativos às últimas 24 horas, à última semana e ao último mês. Essa extração foi sintetizada na Tabela 11, em hierarquia descendente de valores, excluindo apenas sinais e sintomas cujos percentuais se situaram abaixo de 10% (*missing=0*).

Tabela 11 – Sinais e sintomas de estresse referidos pelos participantes nas últimas 24h, na última semana e no último mês, respectivamente, para percentuais acima de 10%.

Sinais e sintomas de estresse experimentados nas últimas 24h	Freq,	%
Tensão muscular	1257,0	47,0
Insônia	1064,0	39,8
Aumento da sudorese	861,0	32,2
Vontade súbita de iniciar novos projetos	855,0	32,0
Mudança de apetite	820,0	30,7
Boca seca	603,0	22,5
Aperto da mandíbula/Ranger os dentes	590,0	22,1
Nó no estômago	569,0	21,3
Aumento súbito de motivação	440,0	16,4
Entusiasmo súbito	385,0	14,4
Diarréia passageira	333,0	12,4
Taquicardia	322,0	12,0
Hipertensão arterial súbita e passageira	286,0	10,7



Sinais e sintomas de estresse experimentados na última semana (cont.)	Freq.	%
Sensação de desgaste físico constante	1461,0	54,6
Cansaço constante	1306,0	48,8
Problemas com a memória	1241,0	46,4
Irritabilidade excessiva	1094,0	40,9
Pensar constantemente em um só assunto	1042,0	39,0
Sensibilidade emotiva excessiva	929,0	34,7
Mudança de apetite	768,0	28,7
Mal-estar generalizado sem causa específica	730,0	27,3
Tontura/Sensação de estar flutuando	542,0	20,3
Dúvida quanto a si próprio	535,0	20,0
Formigamentos das extremidades	475,0	17,8
Diminuição da libido	471,0	17,6
Hipertensão arterial	334,0	12,5
Sinais e sintomas de estresse experimentados no último mês	Freq.	%
Cansaço excessivo	1222,0	45,7
Insônia	1129,0	42,2
Irritabilidade sem causa aparente	921,0	34,4
Angústia/Ansiedade diária	918,0	34,3
Perda do senso de humor	915,0	34,2
Vontade de fugir de tudo	813,0	30,4
Excesso de gases	604,0	22,6
Pensar/Falar constantemente em um só assunto	585,0	21,9
Pesadelos	564,0	21,1
Apatia, depressão ou raiva prolongada	553,0	20,7
Mudança extrema de apetite	488,0	18,2
Problemas dermatológicos prolongados	449,0	16,8
Hipersensibilidade emotiva	402,0	15,0
Sensação de incompetência em todas as áreas	373,0	13,9
Tontura Freqüente	313,0	11,7
Dificuldades sexuais	282,0	10,5

A análise da Tabela 11 permite identificar que “tensão muscular”, “sensação de desgaste físico constante” e “cansaço excessivo” se situam no topo da lista, para as três características temporais (24h, última semana ou mês), indicando uma homogeneidade, referida pelos participantes, ao estado físico/fisiológico vivenciado percepção de rebaixamento do tônus muscular associado a fontes externas. Há que se considerar que sensação de desgaste/cansaço/tensão são sintomas clinicamente importantes para a configuração do estresse de natureza ocupacional. Soma-se a essa interpretação a referência a “insônia”, “aumento de sudorese”, “irritabilidade” e “problemas de memória” também como sintomas fisiológicos e psicológicos identificados por pelo menos 40-45% dos participantes. De forma global, é possível



perceber índices significativos de sinais e sintomas de estresse referidos pelos participantes.

5.1 RESULTADOS POR INSTITUIÇÃO

5.1.1 Polícia Militar

O perfil sócio-demográfico e ocupacional dos policiais militares participantes da pesquisa pode ser visualizado na Tabela 12.

Tabela 12 - Perfil sócio-demográfico e ocupacional dos policiais militares

Características		N Válido	Freq.	%
Sexo	Masc.	1573	1488	94,6
	Fem.		85	5,4
Escolaridade	Fundamental	1566	90	5,7
	Médio completo		889	56,8
	Superior em curso		316	20,2
	Superior completo		271	17,3
Estado civil	Solteiro	1588	293	18,8
	Casado		901	57,8
	Separado		111	7,1
	Viúvo		9	0,6
	União estável		244	15,7
Posto/Cargo	Soldado	1563	1099	70,3
	Cabo		227	14,6
	Sargento		183	11,7
	Subtenente		12	0,8
	Oficiais		42	2,7

O perfil dos policiais militares pesquisados é predominantemente do sexo masculino (94,6%), idade media de 36,5 anos, mais da metade com ensino médio concluído (56,8%), casados e em união estável (73,5%), sendo os soldados a maior base ocupacional participante (70,3%), proporcional ao contingente efetivo, seguidos de cabos e sargentos.

Para os policiais militares os principais **eventos estressantes** estão diretamente associados às condições de trabalho, particularmente pela ocorrência dos itens: “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário” (88,1%) e “Estar insatisfeito com os critérios de promoção” (71,2%) e “Falta de



apoio jurídico por parte da Instituição no que se refere ao trabalho de campo" (68,3%), conforme mostra a Tabela 13, para valores aferidos a partir de 20%.

Tabela 13 – Eventos estressantes referidos como OCORRE MUITO pelos policiais militares

EVENTOS ESTRESSANTES	Freq.	%
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	1391	88,1
Estar insatisfeito com os critérios de promoção	1123	71,2
Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	1078	68,3
Deparar-se com a ineficiência do sistema judiciário em dar continuidade aos processos de aplicação da lei aos infratores	1065	67,5
Trabalhar em finais de semana	1038	65,8
Falta de equipamentos técnicos ou em condições precárias para a realização do trabalho	995	63,1
Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho	954	60,5
Trabalhar no período noturno	923	58,5
Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial	882	55,9
Exercer atividades de campo (operacional)	814	51,6
Perceber privilégios de algumas categorias em detrimento de outras	810	51,3
Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho	790	50,1
Não dispor de dormitório para descanso no local de trabalho	763	48,4
Sentir-se impotente pela falta de segurança oferecida pela sua Instituição à população	757	48,0
Realizar "batidas" em regiões de risco	752	47,7
Estar disponível para a atividade policial em tempo integral	740	46,9
Identificar a falta de reconhecimento da comunidade pelo trabalho policial realizado	737	46,7
Falta de apoio da Instituição para auxiliar na resolução de problemas pessoais e familiares	722	45,8
Trabalhar em escala de plantão	713	45,2
Realizar atividades extrapoliciais ("bico") para complementação de salário	679	43,0
Verificar que superiores hierárquicos utilizam recursos materiais para atender interesses pessoais	661	41,9
Não dispor de assistência médica, psicológica e do serviço social	661	41,9
Cumprir determinações da chefia que você discorda	659	41,8
Perceber tratamento diferenciado no atendimento a determinadas pessoas, ou grupo de pessoas	632	40,1
Usar de arma de fogo	620	39,3
Presenciar humilhação aos colegas, por parte da chefia	616	39,0
Interrupção, pela nova chefia, de trabalho desenvolvido por chefia anterior	582	36,9
Ser reconhecido como policial por bandidos	570	36,1
Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoa	567	35,9
Temer mais um superior do que um marginal	552	35,0
Não participar do planejamento das atividades relativas ao trabalho	542	34,3
Ser impedido de tirar férias e licença-prêmio por necessidade do serviço	517	32,8
Ter conhecimento da morte de um colega de trabalho no exercício da função	507	32,1
Sentir-se mal visto pela sociedade	482	30,5
Trocar de função sem prévio aviso	458	29,0
Ser designado para tarefas que não são de sua função	460	29,2
Receber punição arbitrária	461	29,2
Falta de material que resguarde o policial dos riscos como colete a prova de bala e capacetes	433	27,4
Lidar com autoridades de outras instituições	433	27,4
Ser discriminado por parte das chefias por estar afastado em decorrência de tratamento de saúde	419	26,6
Organizar as rotinas de trabalho	404	25,6



Vale ressaltar que no elenco de eventos estressantes hierarquizados na Tabela 13 foram computados apenas o que os participantes referem como “ocorre muito”, indicando, nesse sentido, não somente o fato do evento estressante ocorrer, mas também a sua intensidade, em detrimento de outros. Nesse sentido, quaisquer valores acima do ponto de corte (20%) podem ser considerados como relevantes em um processo de interpretação sobre a intensidade dos eventos vivenciados.

As principais **estratégias de enfrentamento** utilizadas pelos policiais militares são condutas de controle e manutenção, tais como: “Procuro manter controle das minhas emoções” (84%), consideradas estratégias importantes para conservação de um ambiente de trabalho equilibrado. Em seguida, aparecem também como significativas as condutas de evitação ou esquiva de determinadas situações (Tabela 14).

Tabela 14 – Principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais militares por categoria de investigação

Categoria	Estratégias de enfrentamento	%
Conduta de controle e manutenção	Procuro manter controle das minhas emoções.	84,0
	Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	71,7
	Brinco com os colegas de trabalho.	70,2
Condutas de evitação ou esquiva	Mantendo a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	65,4
	Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	64,5

Na Tabela 15 estão consolidados a frequência e o percentual dos resultados das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais militares, para valores acima de 20%.

Tabela 15 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais militares

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Freq.	%
Desconto minha raiva em outras pessoas.	393	24,7
Peço ajuda para lidar com o problema.	775	48,8
Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	468	29,5
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	927	58,4
Mantendo a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	1022	65,4
Procuro manter controle das minhas emoções.	1334	84,0
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	943	59,4
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	797	50,2



Faço exercícios físicos para relaxar.	773	48,7
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	486	30,6
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	849	53,5
Penso na situação estressante como um grande desafio.	582	36,6
Procuro me afastar das pessoas em geral.	353	22,2
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	774	48,7
Realizo alguma atividade de lazer.	1050	66,1
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	1114	71,7
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	512	32,2
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	895	56,4
Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	658	41,4
Tento esquecer os problemas que passo.	677	42,6
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	749	47,2
Tento manter distância de situações que me incomodam.	836	52,6
Busco alívio na atividade sexual.	530	33,4
Vou à igreja ou ao culto religioso.	626	39,4
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	997	62,8
Procuro estar mais presente com minha família.	1108	69,8
Brinco com os colegas de trabalho.	1138	70,2
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	731	46,0
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	736	46,3
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	929	64,5
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	876	55,2
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	600	37,8
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	746	47,0
Durmo para esquecer problemas do trabalho.	332	20,9
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	644	40,6

Destaca-se, nas estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais militares, as condutas de controle e manutenção e de evitação e esquiva, conforme mostra a tabela 16.

Tabela 16 – Estratégias de enfrentamento utilizada pelos policiais militares, conforme as categorias de investigação

Categoria	Estratégias de enfrentamento	Freq.	%
Conduta de controle e manutenção	Procuro manter controle das minhas emoções.	1334	84,0
	Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	1114	71,7
	Brinco com os colegas de trabalho.	1138	70,2
Condutas de evitação ou esquiva	Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	1022	65,4
	Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	929	64,5



5.1.2 Polícia Civil

O perfil sócio-demográfico e ocupacional dos policiais civis participantes da pesquisa pode ser visualizado na Tabela 17.

Tabela 17 - Perfil sócio-demográfico e ocupacional dos policiais civis

Características		N Válido	Freq.	%
Sexo	Masc.	544	314	57,7
	Fem.		230	42,3
Escolaridade	Fundamental	548	3	0,5
	Médio completo		135	24,6
	Superior em curso		79	14,4
	Superior completo		331	60,4
Estado civil	Solteiro	535	113	21,1
	Casado		244	45,6
	Separado		76	14,2
	Viúvo		7	1,3
	União estável		95	17,8
Posto/Cargo	Agente de Polícia	544	397	73,0
	Escrivão		96	17,6
	Delegado		51	9,4

O perfil dos policiais civis reflete a maior participação do sexo feminino das instituições pesquisadas (42,3%), idade media de 42,3 anos, predominância do curso superior completo (60,4%), o que é indicador importante na verificação das estratégias de enfrentamento do estresse utilizadas. Na maior parte estão na condição de casados e em união estável (63,4%), sendo os agentes de polícia a maior base investigada (73,0%), proporcional ao contingente efetivo.

Os policiais civis avaliam que as condições de trabalho constituem os principais eventos estressantes, coincidindo com a avaliação dos policiais militares, particularmente pela ocorrência do item “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário” (76,6%). A concordância, nesse caso, reflete menos as características de cada instituição, mas, certamente, a percepção coincidente de que o trabalho policial não remunera o suficiente para uma dedicação integral. Demais aspectos podem ser observados na Tabela 18, que hierarquiza, por ocorrência, valores acima de 20%.



Tabela 18 – Eventos estressantes referidos como OCORRE MUITO pelos policiais civis

EVENTOS ESTRESSANTES	Freq.	%
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	416	76,6
Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial	295	54,3
Deparar-se com a ineficiência do sistema judiciário em dar continuidade aos processos de aplicação da lei aos infratores	275	50,6
Falta de equipamentos técnicos ou em condições precárias para a realização do trabalho;	263	48,4
Estar insatisfeito com os critérios de promoção	257	47,3
Trabalhar no período noturno	256	47,1
Trabalhar em finais de semana	253	46,6
Sentir-se impotente pela falta de segurança oferecida pela sua Instituição à população	252	46,4
Perceber privilégios de algumas categorias em detrimento de outras	232	42,7
Estar disponível para a atividade policial em tempo integral	229	42,2
Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	220	40,5
Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho	215	39,6
Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho	205	37,8
Falta de material que resguarde o policial dos riscos como colete a prova de bala e capacetes	200	36,8
Trabalhar em escala de plantão	199	36,6
Exercer atividades burocráticas (administrativas)	198	36,5
Não dispor de assistência médica, psicológica e do serviço social	196	36,1
Sentir que trabalha mais que seus colegas	184	33,9
Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoal	182	33,5
Ser designado para tarefas que não são de sua função	176	32,4
Organizar as rotinas de trabalho	176	32,4
Falta de apoio da Instituição para auxiliar na resolução de problemas pessoais e familiares	171	31,5
Identificar a falta de reconhecimento da comunidade pelo trabalho policial realizado;	166	30,6
Ser reconhecido como policial por bandidos	160	29,5
Exercer atividades de campo (operacional)	151	27,8
Verificar que superiores hierárquicos utilizam recursos materiais da instituição para atender interesses pessoais	150	27,6
Realizar "batidas" em regiões de risco	146	26,9
Perceber tratamento diferenciado no atendimento a determinadas pessoas, ou grupo de pessoas	145	26,7
Verificar que colegas utilizam recursos materiais da Instituição para atender interesses pessoais	139	25,6
Usar de arma de fogo	137	25,2
Ser impedido de tirar férias e licença-prêmio por necessidade do serviço	135	24,9
Trabalhar em uma equipe sem espírito de companheirismo	134	24,7
Lidar com autoridades de outras instituições	125	23,0
Não conseguir cumprir as tarefas no prazo necessário	124	22,8
Realizar atividades extrapoliciais ("bico") para complementação de salário	122	22,5
Interrupção, pela nova chefia, de trabalho desenvolvido por chefia anterior	119	21,9
Não participar do planejamento das atividades relativas ao trabalho	116	21,4
Presenciar humilhação aos colegas, por parte da chefia	115	21,2
Deparar-se com situações envolvendo corrupção na Instituição	112	20,6



As principais **estratégias de enfrentamento** utilizadas pelos policiais civis são definidas como condutas de controle e manutenção, tais como: “Procuro manter controle das minhas emoções” (81,8%), tal como demonstrada pelos policiais militares, indicando ser uma aprendizagem típica referida pelos profissionais da segurança pública. De qualquer maneira, é uma estratégia importante para conservação de um ambiente de trabalho equilibrado.

Em seguida, aparecem também como significativas as condutas de evitação ou esquiva de determinadas situações, especialmente de pessoas com quem já houve conflitos, e de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos, conforme assinala a Tabela 19. Neste último caso, o indicador positivo foi a referência a “procuro estar mais presente com a família” como uma estratégia de enfrentamento ao estresse.

Tabela 19 – Principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais civis por categoria de investigação

Categoria	Estratégias de enfrentamento	%
Conduta de controle e manutenção	Procuro manter controle das minhas emoções.	81,8
Condutas de evitação ou esquiva	Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	59,6
Condutas de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos	Procuro estar mais presente com minha família.	69,6
	Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	67,3

Na Tabela 20 estão consolidados a frequência e o percentual dos resultados das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais civis para valores acima de 20%.



Tabela 20 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais civis

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Freq.	%
Desconto minha raiva em outras pessoas.	130	23,6
Peço ajuda para lidar com o problema.	306	55,6
Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	133	24,2
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	296	53,8
Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	317	59,6
Procuro manter controle das minhas emoções.	450	81,8
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	353	54,2
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	255	46,4
Faço exercícios físicos para relaxar.	236	42,9
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	137	24,9
Participo de atividades filantrópicas.	116	21,1
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	299	55,4
Penso na situação estressante como um grande desafio.	206	37,5
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	287	52,2
Realizo alguma atividade de lazer.	340	55,8
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	381	59,3
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	180	32,7
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	273	49,6
Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	204	37,1
Tento esquecer os problemas que passo.	195	35,5
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	267	48,5
Tento manter distância de situações que me incomodam.	250	45,5
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	370	67,3
Procuro estar mais presente com minha família.	383	69,6
Brinco com os colegas de trabalho.	387	66,4
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	268	48,7
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	288	60,4
Busco auxílio de especialistas e tento seguir suas orientações.	125	22,7
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	294	53,5
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	262	47,6
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	165	30,0
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	263	47,8
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	252	45,8



5.1.3 Corpo de Bombeiro Militar

O perfil sócio-demográfico e ocupacional dos bombeiros militares participantes da pesquisa pode ser visualizado na Tabela 21.

Tabela 21 - Perfil sócio-demográfico e ocupacional dos bombeiros militares

Características		N Válido	Freq.	%
Sexo	Masc.	473	457	96,6
	Fem.		16	3,4
Escolaridade	Fundamental	475	20	4,2
	Médio completo		257	54,1
	Superior em curso		87	18,3
	Superior completo		111	23,4
Estado civil	Solteiro	474	78	16,5
	Casado		318	67,1
	Separado		32	6,8
	Viúvo		1	0,2
	União estável		45	9,5
Posto/Cargo	Soldado	475	248	52,2
	Cabo		115	24,2
	Sargento		61	12,8
	Subtenente		5	1,1
	Oficiais		46	9,7

O perfil dos bombeiros militares reflete maior participação do sexo masculino (96,6%), com idade média de 38 anos, predominância de curso médio completo (54,1%), e de casados e em união estável (63,4%). Os soldados foram os participantes mais frequentes na pesquisa (76,6%), valor proporcional ao contingente na instituição.

Na investigação dos principais **eventos estressantes** referidos pelos bombeiros militares, “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário” (74,5%) foi considerado o mais significativo, da mesma forma que os policiais civis e militares. Em seguida, os demais itens mais significativos se referem à organização do trabalho: “Trabalhar em finais de semana” (58,0%) e “Trabalhar no período noturno” (55,2%). A Tabela 22 mostra o consolidado dos dados para valores acima de 20% dentre os de maior ocorrência.



Tabela 22 – Eventos estressantes referidos como OCORRE MUITO pelos bombeiros militares

Eventos estressantes	Freq.	%
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	351	74,5
Trabalhar em finais de semana	273	58,0
Trabalhar no período noturno	260	55,2
Trabalhar em escala de plantão	244	51,8
Estar insatisfeito com os critérios de promoção	235	49,9
Exercer atividades de campo (operacional)	215	45,6
Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho	208	44,2
Realizar atividades extrapoliciais (“bico”) para complementação de salário	191	40,6
Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	168	35,7
Não dispor de assistência médica, psicológica e do serviço social	165	35,0
Falta de equipamentos técnicos ou em condições precárias para a realização do trabalho	167	35,5
Perceber privilégios de algumas categorias em detrimento de outras	164	34,8
Verificar que superiores hierárquicos utilizam recursos materiais da instituição para atender interesses pessoais	153	32,5
Organizar as rotinas de trabalho	146	31,0
Estar disponível para a atividade policial em tempo integral	144	30,6
Ser impedido de tirar férias e licença-prêmio por necessidade do serviço	136	28,9
Presenciar abuso de autoridade	134	28,5
Presenciar humilhação aos colegas, por parte da chefia	128	27,2
Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho	126	26,8
Falta de apoio da Instituição para auxiliar na resolução de problemas pessoais e familiares	124	26,3
Cumprir determinações da chefia que você discorda	120	25,5
Exercer atividades burocráticas (administrativas)	120	25,5
Não participar do planejamento das atividades relativas ao trabalho	119	25,3
Perceber tratamento diferenciado no atendimento a determinadas pessoas, ou grupo de pessoas	110	23,4
Ser designado para tarefas que não são de sua função	108	22,9
Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial	104	22,1
Deparar-se com a ineficiência do sistema judiciário em dar continuidade aos processos de aplicação da lei aos infratores	101	21,4

As principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos bombeiros militares são as condutas de controle e manutenção, tais como “Procuro manter controle das minhas emoções” (83,5%), da mesma forma como demonstrada pelos policiais civis e militares, indicando novamente ser esta uma aprendizagem típica referida pelos profissionais da Segurança Pública. Em seguida, aparecem também como significativas as condutas de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos, algumas delas positivas, tais como: “Realizo alguma atividade de lazer” (74,1%), discriminadas na Tabela 23.



Tabela 23 – Principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos bombeiros militares por categoria de investigação

Categoria	Estratégias de enfrentamento	%
Conduta de controle e manutenção	Procuro manter controle das minhas emoções.	83,5
Condutas de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos	Realizo alguma atividade de lazer.	74,1
	Brinco com os colegas de trabalho.	72,2
	Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	70,1

Na Tabela 24 estão consolidados a frequência e o percentual dos resultados das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos bombeiros militares para valores acima de 20%.

Tabela 24 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelos bombeiros militares

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Freq.	%
Desconto minha raiva em outras pessoas.	97	20,3
Peço ajuda para lidar com o problema.	240	50,2
Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	132	27,6
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	290	60,7
Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	295	61,7
Procuro manter controle das minhas emoções.	399	83,5
Culpo a mim mesmo pelos problemas que acontecem no trabalho.	98	20,5
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	285	59,6
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	215	45,0
Faço exercícios físicos para relaxar.	277	57,9
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	131	27,4
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	257	53,8
Penso na situação estressante como um grande desafio.	181	37,9
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	240	50,2
Realizo alguma atividade de lazer.	354	74,1
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	335	70,1
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	168	35,1
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	248	51,9
Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	184	38,5
Tento esquecer os problemas que passo.	176	36,8
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	240	50,2
Tento manter distância de situações que me incomodam.	250	52,3
Busco alívio na atividade sexual.	160	33,5
Vou à igreja ou ao culto religioso.	170	35,6
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	306	64,0
Procuro estar mais presente com minha família.	328	68,6
Brinco com os colegas de trabalho.	345	72,2
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	200	41,8



ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Freq.	%
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	229	47,9
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	224	46,9
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	254	53,1
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	170	35,6
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	218	45,6
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	261	54,6

5.1.4 Instituto Geral de Perícias

O perfil sócio-demográfico e ocupacional dos participantes dos IGP pode ser visualizado na Tabela 25.

Tabela 25 - Perfil sócio-demográfico e ocupacional dos participantes do IGP

Características	N Válido	Freq.	%
Sexo	Masc.	59	31
	Fem.		28
Escolaridade	Fundamental	59	2
	Médio complete		3
	Superior em curso		1
	Superior complete	53	89,8
Estado civil	Solteiro	59	13
	Casado		32
	Separado		9
	Viúvo		1
	União estável		4
Posto/Cargo	Auxiliar de Perícia	58	24
	Perito Criminal		26
	Químico Legista		8

É possível identificar uma participação mais equilibrada entre os sexos, frente às outras amostras pesquisadas, com idade media de 42,7 anos (assim como na amostra da PC, a maior média encontrada), predominância do curso superior completo (89,8%), dado este referendado pela natureza principal da atividade de perito, casados e em união estável (70%). Os auxiliares de perícia e os peritos foram a maior base ocupacional investigada (86,2%).

Dentre os principais **eventos estressantes** referidos pelos participantes do IGP houve uma distribuição relativamente homogênea das categorias Condições de



Trabalho, Organização do Trabalho e Relações de Trabalho, mas ainda sim, tal como nas demais categorias investigadas, prevaleceram as fontes de estresse associadas às condições de trabalho como as mais referidas, tal como mostra a Tabela 26, para valores acima de 20%. A situação “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário” (54,2%) foi considerada também a maior fonte de estresse ocupacional para esses participantes, indicando, novamente ser esta uma fonte de estresse generalizável na estrutura de trabalho da Segurança Pública.

Tabela 26 – Eventos estressantes referidos como OCORRE MUITO pelos participantes do IGP

EVENTOS ESTRESSANTES	Freq.	%
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	32	54,2
Trabalhar em finais de semana	29	49,2
Falta de equipamentos técnicos ou em condições precárias para a realização do trabalho	26	44,1
Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho	25	42,4
Trabalhar no período noturno	25	42,4
Trabalhar em escala de plantão	25	42,4
Perceber privilégios de algumas categorias em detrimento de outras	21	35,6
Organizar as rotinas de trabalho	21	35,6
Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial	20	33,9
Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoal	19	32,2
Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho	19	32,2
Sentir que trabalha mais que seus colegas	18	30,5
Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	15	25,4
Estar insatisfeito com os critérios de promoção	14	23,7
Não conseguir cumprir as tarefas no prazo necessário	13	22,0
Exercer atividades de campo (operacional)	13	22,0
Perceber tratamento diferenciado no atendimento a determinadas pessoas, ou grupo de pessoas	13	22,0
Estar disponível para a atividade policial em tempo integral	12	20,3
Ser impedido de tirar férias e licença-prêmio por necessidade do serviço	12	20,3
Sentir-se impotente pela falta de segurança oferecida pela sua Instituição à população	12	20,3
Falta de apoio da Instituição para auxiliar na resolução de problemas pessoais e familiares	12	20,3
Falta de material que resguarde o policial dos riscos como colete a prova de bala e capacetes	12	20,3
Verificar que superiores hierárquicos utilizam recursos materiais da instituição para atender interesses pessoais	12	20,3
Não participar do planejamento das atividades relativas ao trabalho	12	20,3
Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	32	54,2



Entre as principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos participantes do IGP, está, assim como as demais instituições, o comportamento “Procuro manter controle das minhas emoções” (74,6%), indicando novamente ser este um aspecto psicológico e cultural internalizados pelos profissionais da Segurança Pública. Foi significativa, também, a indicação de condutas de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos, positivas em relação a processos decisórios nas instituições, como pode ser verificado na Tabela 27.

Tabela 27 – Principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos participantes do IGP por categoria de investigação

Categoria	Estratégias de enfrentamento	%
Conduta de controle e manutenção	Procuro manter controle das minhas emoções.	74,6
Condutas de enfrentamento de demandas, pressões ou conflitos	Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	66,1
	Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	62,7

Na Tabela 28 estão consolidados a frequência e o percentual dos resultados das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos participantes do IGP para valores acima de 20%.

Tabela 28 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelos participantes do IGP

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Freq.	%
Peço ajuda para lidar com o problema.	27	45,8
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	35	59,3
Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	31	52,5
Procuro manter controle das minhas emoções.	44	74,6
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	26	44,1
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	26	44,1
Faço exercícios físicos para relaxar.	32	54,2
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	16	27,1
Participo de atividades filantrópicas.	12	20,3
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	25	42,4
Penso na situação estressante como um grande desafio.	19	32,2
Procuro me afastar das pessoas em geral.	12	20,3
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	30	50,8
Realizo alguma atividade de lazer.	33	55,9
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	37	62,7
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	18	30,5
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	30	50,8



Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	19	32,2
Tento esquecer os problemas que passo.	14	23,7
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	35	59,3
Tento manter distância de situações que me incomodam.	26	44,1
Vou à igreja ou ao culto religioso.	15	25,4
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	39	66,1
Procuro estar mais presente com minha família.	33	55,9
Brinco com os colegas de trabalho.	33	55,9
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	27	45,8
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	32	54,2
Busco auxílio de especialistas e tento seguir suas orientações.	12	20,3
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	19	32,2
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	22	37,3
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	17	28,8
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	21	35,6
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	24	40,7

5.3 RESULTADOS COMPARATIVOS ENTRE AS INSTITUIÇÕES

5.3.1 Eventos Estressantes

Foram realizados cruzamentos de dados sobre os eventos estressantes referidos pelos participantes das instituições pesquisadas, com a finalidade de obter, comparativamente, um indicador de análise. Esse indicador, denominado de *Fator Comparativo*, que varia de 0,1 a 4,9 permite verificar quantas vezes uma resposta é maior dentre as médias aferidas em cada amostra institucional ou, ainda, o grau de concordância ou discordância frente a cada evento estressor, seja ele mais ou menos intensamente percebido. Esse indicador permite avaliar o potencial de percepção de fontes de estresse ocupacional, conforme indicam as tabelas 29 e 30.



Tabela 29 – Fator comparativo do potencial de concordância sobre eventos estressantes com base nos resultados obtidos nas amostras institucionais

EVENTOS ESTRESSANTES	Fator Comparativo				
	PM	PC	CB	IGP	
Comparativo por CONCORDÂNCIA para médias de altos e baixos valores	Dar depoimento em processo contra colegas	0,4	0,3	0,5	0,5
	Residir em locais onde sofre ameaças	0,6	0,4	0,3	0,2
	Receber privilégios por influência política	0,4	0,6	0,4	0,6
	Ser perseguido pelos colegas de trabalho	0,3	0,5	0,5	0,3
	Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário	4,0	4,7	4,9	4,9
	Trabalhar em finais de semana	3,4	3,7	4,2	4,5

Tabela 30 – Fator comparativo do potencial de discordância sobre eventos estressantes com base nos resultados obtidos nas amostras institucionais

EVENTOS ESTRESSANTES	Fator Comparativo				
	PM	PC	CB	IGP	
Comparativo por DISCORDÂNCIA para médias de altos e baixos valores	Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoal	1,6	2,1	1,1	2,9
	Organizar as rotinas de trabalho	1,2	2,0	2,3	3,2
	Realizar atividades extrapoliciais (“bico”) para complementação de salário	1,9	1,4	3,0	1,1
	Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo	3,1	2,1	2,6	2,3
	Trabalhar em escala de plantão	2,0	2,3	3,8	3,9

O Fator Comparativo permite afirmar, por exemplo, que as situações “Dar depoimento em processo contra colegas” ou “Residir em locais onde sofre ameaças” foram considerados de menor potencial estressor pelos participantes das quatro instituições, ou seja, há uma forte concordância entre eles. A mesma concordância é obtida para “Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário”, porém percebido como um evento estressor significativo (Tabela 29).

De outra maneira, é possível verificar que “Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoal” é percebido pelos participantes do IGP de forma mais acentuada (aproximadamente 2,5 vezes) do que os bombeiros militares. Ou, ainda, “Realizar atividades extrapoliciais (‘bico’) para complementação de salário” é percebido quase 03 (três) vezes com maior importância pelos bombeiros em relação aos participantes do IGP (Tabela 30).



5.3.2 Estratégias de enfrentamento

Foram comparados os percentuais relativos das estratégias de enfrentamento às situações de estresse ocupacional, referidas pelos participantes das instituições pesquisadas, conforme Tabela 31.

Tabela 31 – Comparativo percentual das estratégias de enfrentamento referidas pelos participantes da PM, PC, CB e IGP

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Percentual			
	PM	PC	CB	IGP
Desconto minha raiva em outras pessoas.	25,0	23,9	20,5	11,9
Peço ajuda para lidar com o problema.	49,3	56,3	50,7	45,8
Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	29,8	24,4	27,9	15,3
Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	58,9	54,4	61,3	59,3
Mantenho a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	65,0	58,3	62,4	52,5
Procuro manter controle das minhas emoções.	84,8	82,7	84,4	74,6
Culpo a mim mesmo pelos problemas que acontecem no trabalho.	19,1	19,9	20,7	18,6
Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	59,9	64,9	60,3	44,1
Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	50,7	46,9	45,5	44,1
Faço exercícios físicos para relaxar.	49,1	43,4	58,6	54,2
Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	30,9	25,2	27,7	27,1
Participo de atividades filantrópicas.	11,1	21,3	18,0	20,3
Ocupo minha mente com outros pensamentos.	54,0	55,0	54,3	42,4
Penso na situação estressante como um grande desafio.	37,0	37,9	38,3	32,2
Peço que outros colegas de trabalho assumam minhas tarefas.	3,1	2,6	3,4	1,7
Procuro me afastar das pessoas em geral.	22,4	18,2	17,5	20,3
Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	49,2	52,8	50,7	50,8
Realizo alguma atividade de lazer.	66,8	62,5	74,8	55,9
Culpo as outras pessoas pelos meus erros.	5,5	2,8	5,7	5,1
Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	70,8	70,0	70,8	62,7
Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	32,5	33,1	35,5	30,5
Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	56,9	50,2	52,4	50,8
Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	41,8	37,5	38,9	32,2
Tento esquecer os problemas que passo.	43,0	35,8	37,2	23,7
Concentro-me no próximo passo a ser feito.	47,6	49,1	50,7	59,3
Bebo para esquecer meus problemas.	13,2	6,8	9,9	0,0
Tento manter distância de situações que me incomodam.	53,1	46,0	52,9	44,1
Busco alívio na atividade sexual.	33,7	17,1	33,8	16,9
Vou à igreja ou ao culto religioso.	39,8	36,0	35,9	25,4
Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	63,4	68,0	64,7	66,1
Procuro estar mais presente com minha família.	70,4	70,4	69,3	55,9
Brinco com os colegas de trabalho.	72,3	71,1	72,9	55,9
Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	46,5	49,3	42,3	45,8



ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Percentual			
	PM	PC	CB	IGP
Não dou importância aos problemas que estão acontecendo comigo.	11,2	6,8	13,5	6,8
Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	46,8	52,9	48,4	54,2
Busco auxílio de especialistas e tento seguir suas orientações.	16,8	23,0	19,9	20,3
Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	59,1	54,0	47,4	32,2
Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	55,7	48,2	53,7	37,3
Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	38,1	30,3	35,9	28,8
Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	47,4	48,3	46,1	35,6
Durmo para esquecer problemas do trabalho.	21,1	14,9	17,5	10,2
Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	40,9	46,3	55,2	40,7

A Tabela 31 mostra alguns dados interessantes no comparativo de uso de estratégias de enfrentamento por parte dos participantes:

- a) *Procurar manter controle emocional e procurar saber o que deve ser feito para resolver problemas no trabalho* são condutas utilizadas e valorizadas amplamente pelos participantes das quatro instituições.
- b) *Procurar estar mais presente com a família e brincar com os colegas de trabalho* são condutas mais utilizadas por policiais militares, civis e bombeiros militares e menos pelos participantes do IGP.
- c) *Busca informações que auxiliem a resolver problemas* foram valorizados muito proximamente pelos participantes das quatro instituições.
- d) *Beber para esquecer os problemas* é uma estratégia de fuga mais utilizada pelos policiais militares.
- e) Os bombeiros foram os que mais valorizaram a estratégia de *realizar alguma atividade de lazer*.

5.3.3 Sinais e sintomas de estresse

O cruzamento de dados sobre os sinais e sintomas referidos pelos participantes das quatro instituições podem ser visualizados, comparativamente, na Tabela 32.



Tabela 32 – Comparativo de sinais e sintomas de estresse referidos pelos participantes da PM, PC, CB e IGP nas últimas 24h, na última semana e no último mês, respectivamente, para valores maiores que 10% para pelo menos 1 dos indicadores.

SINAIS E SINTOMAS DE ESTRESSE		Percentual			
Sinais e sintomas de estresse experimentados nas últimas 24h		PM	PC	CB	IGP
Aumento da sudorese		12,3	8,9	10,6	10,3
Tensão muscular		16,0	17,9	16,6	17,6
Aperto da mandíbula/Ranger os dentes		7,5	8,9	7,1	10,3
Insônia		13,7	14,4	14,7	14,0
Mudança de apetite		11,2	9,3	10,9	8,8
Sinais e sintomas de estresse experimentados na última semana		PM	PC	CB	IGP
Problemas com a memória		11,8	13,2	12,6	14,7
Sensação de desgaste físico constante		14,5	14,6	14,5	12,1
Cansaço constante		13,1	13,1	12,0	13,7
Sensibilidade emotiva excessiva		9,5	9,2	8,0	10,5
Pensar constantemente em um só assunto		10,2	9,0	11,9	12,6
Sinais e sintomas de estresse experimentados no último mês		PM	PC	CB	IGP
Insônia		9,4	9,8	10,0	9,2
Cansaço excessivo		10,2	11,1	10,3	9,6
Pensar/Falar constantemente em um só assunto		5,0	4,3	5,6	5,7
Irritabilidade sem causa aparente		7,4	10,6	8,3	7,9
Angústia/Ansiedade diária		7,4	10,8	7,9	8,3
Perda do senso de humor		8,1	6,5	7,9	10,8

Os principais sinais e sintomas de estresse referidos pelos participantes foram: tensão muscular, sensação de desgaste constante, insônia, cansaço excessivo, fadiga refletindo consequências da carga de trabalho e possivelmente associadas ao fato, generalizado pelos participantes, de realizar atividades extras para compor a remuneração. Do ponto de vista dos resultados das instituições, é possível evidenciar, comparativamente, que a sensação de cansaço é percebida com maior ocorrência entre os policiais militares, civis e bombeiros militares. Ao mesmo tempo, irritabilidade sem causa aparente é mais detectada entre os policiais civis.

Quando comparada a frequência de sinais e sintomas de estresse entre as instituições pesquisadas é possível identificar que um percentual significativo dos que referiram apresentar sinais e sintomas de estresse já se encontram em estado de exaustão e quase-exaustão, como demonstrado na Tabela 33.



Tabela 33 – Comparativo das fases de estresse entre os participantes da PM, PC, CB e IGP

Instituição	Fases do estresse				
	<i>Sim</i>	<i>Alerta</i>	<i>Resistência</i>	<i>Quase-exaustão</i>	<i>Exaustão</i>
PM	48,5	3,4	56,2	12,3	2,5
PC	58,4	2,3	41,2	15,4	2,2
CB	65,7	5,7	30,3	9,2	3,3
IGP	52,2	4	31,2	7,1	0,9

Entre as corporações pesquisadas, os bombeiros militares são os que mais referem, em geral, sinais e sintomas de estresse (65,7%) e os que mais apresentaram indicadores de exaustão, diferentemente dos policiais militares, embora estes últimos concorram com índices mais significativos de exaustão e quase-exaustão que os bombeiros militares. A Polícia Civil é que apresenta os maiores percentuais de profissionais em estágios de quase-exaustão. Das amostras pesquisadas, o IGP foi o apresentou os menores índices de quase-exaustão e exaustão.

5.4 ANÁLISE DE PARÂMETROS PSICOMÉTRICOS DOS INSTRUMENTOS CONSTRUÍDOS PARA A PESQUISA

Do ponto de vista psicométrico, para o **Check List de eventos estressantes**, os indicadores de confiabilidade dos itens do instrumento (*Reliability*) foram: Itens = 65; Casos efetivos = 2106; Alpha = 0,9483. Por categoria investigada CP= 0,7501, OT= 0,7076 e RT= 0,8102 os índices de confiabilidade foram considerados satisfatórios, indicando que o instrumento, na totalidade e, conforme as categorias, pode ser utilizado para novas pesquisas com a finalidade de validação e padronização.

Para o **Inventário – Estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional**, os indicadores de confiabilidade dos itens do instrumento (*Reliability*) foram: Itens = 42; Casos efetivos = 2610; Alpha = 0,7898. Os índices de confiabilidade foram considerados satisfatórios, indicando que o instrumento pode ser utilizado para novas pesquisas com a finalidade de validação e padronização.



VI CONCLUSÃO

Esta pesquisa permitiu conhecer e refletir acerca do estresse ocupacional no âmbito da Segurança Pública, com base em uma estratégia de pesquisa que buscou investigar, através da percepção dos participantes, os principais eventos estressores do ambiente de trabalho, as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais para lidarem com esses eventos e, ainda, os sinais e sintomas de estresse já percebidos.

De forma global, é possível avaliar que as principais fontes do estresse ocupacional estão concentradas nas condições de trabalho e na forma de organização das atividades, destacando-se a necessidade de realizar serviços extras para compor a base salarial, a estrutura de promoções, a necessidade de realizar plantões, trabalhar em finais de semana e a percepção de que a eficácia do trabalho é comprometida nas relações com a Justiça. Parece que a autonomia na escolha de fazer trabalho extra para aumentar a renda financeira minimiza ou disfarça o sentimento de aumento da carga de trabalho.

Tais aspectos permitem compreender que a relação estresse-trabalho contribui para o rebaixamento da autoestima, da motivação e do comprometimento com a eficácia no trabalho, concorrendo para a diminuição da qualidade das ações e da eficiência em Segurança Pública.

Por outro lado, foi importante verificar que os profissionais admitem exercitar, em seu cotidiano de trabalho, a capacidade de controlar as emoções diante de situações estressoras, especialmente aquelas que envolvem perigo e relações intensas. Neste último caso, exceto para o IGP, um dos principais recursos utilizados é o comportamento de brincar uns com os outros no ambiente de trabalho, o que indica a necessidade de manter a boa qualidade das relações interpessoais.

Não foram encontradas evidências de diferenças significativas de percepção de fontes de estresse e sintomas, conforme o posto/cargo, sexo e idade, tal como admitem alguns estudos. Essa informação permite inferir sobre o papel da cultura organizacional em segurança pública como determinante na regulação de variáveis intervenientes importantes no espaço de trabalho.



No caso de sintomas de estresse, os policiais civis são os que apresentam os maiores percentuais de profissionais em estágios de quase-exaustão, isto é, quando as estratégias de enfrentamento já não são mais suficientes para controlar o aparecimento de sinais e sintomas de estresse. Os policiais militares apresentaram os maiores índices de resistência, fase em que as estratégias de enfrentamento utilizadas ainda mantêm o equilíbrio geral do organismo. Os bombeiros militares foram os que mais referiram sinais e sintomas de estresse, diferentemente dos policiais militares, embora estes últimos concorram com índices mais significativos de exaustão e quase-exaustão que os bombeiros militares.

Os instrumentos de coleta de dados, especialmente construídos para esta pesquisa, mostraram, ao final, indicadores satisfatórios de validade e precisão, o que nos permite afirmar que eles podem ser novamente utilizados em delineamentos metodológicos desta natureza em outras amostras populacionais no âmbito da segurança pública.

Por fim, é importante ressaltar que, mais do que um diagnóstico da realidade, esta pesquisa pode contribuir na promoção de intervenções focadas na modificação de estressores do ambiente de trabalho, por meio de mudanças na estrutura organizacional, nas condições de trabalho, no treinamento e desenvolvimento dos profissionais frente aos desafios do trabalho no contexto da Segurança Pública.



VII RECOMENDAÇÕES

O conjunto dos resultados da pesquisa assinala a necessidade de estruturação de ações propositivas em controle e prevenção do estresse ocupacional, no sentido de contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos profissionais da Segurança Pública de Santa Catarina.

A implantação dos Núcleos de Gerenciamento do Estresse (NGE) é uma possibilidade efetiva de monitoramento dos eventos clínicos detectados, assim como na instalação de uma cultura de gestão de riscos e modos de enfrentamento de estressores ocupacionais. Os NGE podem se transformar, num futuro próximo, em um Núcleo de Atenção à Saúde dos profissionais da Segurança Pública, nos moldes dos programas mais modernos de gestão da saúde, uma realidade ainda pouco extensiva nas instituições públicas.

O gerenciamento do estresse deve, no âmbito das ações em saúde ocupacional, responder às necessidades dos grupos de trabalho, dos profissionais e seus familiares, orientando-os sobre os riscos a que estão expostos, oferecendo-lhes suporte social e psicológico, encontros regulares com profissionais habilitados, oportunidades para intercâmbio de experiências entre os pares, estímulo e suporte para pesquisa e diagnósticos constantes.

Com base nesta pesquisa, e considerando a experiência de contato com os profissionais e a estrutura organizacional das instituições pesquisadas, algumas recomendações podem ser feitas, no sentido de promover o controle do estresse e a melhoria das condições de saúde dos profissionais da segurança pública:

1. Realizar nova pesquisa comparativa entre as quatro instituições pesquisadas visando comparar **fontes de risco ocupacionais e saúde mental**, no sentido de aperfeiçoar o conhecimento sobre a relação entre o estresse e a saúde mental dos profissionais da segurança pública;
2. Pesquisar a **cultura e o clima de segurança no ambiente de trabalho** das instituições de Segurança Pública, visando identificar facilitadores ou dificultadores às ações de controle e prevenção da saúde ocupacional. Nesta pesquisa, este aspecto se revelou fundamental, tendo em vista, diferentemente do esperado inicialmente, que os profissionais da segurança pública mostram reações similares e significativas a determinadas situações estressoras, na avaliação das



fontes típicas do estresse ocupacional pela natureza da organização do trabalho e na percepção de sinais e sintomas de estresse, tais como a fadiga, a insônia e a irritabilidade.

3. Elaboração de **mapas de riscos nos ambientes de trabalho** com a finalidade de definir estratégias de controle dos riscos à saúde física e mental, considerado um aspecto fundamental à estruturação de um planejamento de ações em saúde e segurança, com maior experiência de utilização bem sucedidas em empresas privada e, infelizmente, pouco estruturadas em empresas públicas.

4. **Estudo de postos de trabalho** considerados críticos em termos de fontes de estresse e de complicações à saúde mental, visando criar paradigmas à definição de mudanças na estrutura das atividades.

5. Definir o **perfil profissiográfico dos cargos** nas instituições de Segurança Pública, visando atualizar a compreensão sobre a natureza da atividade de trabalho: fontes de carga, responsabilidades e autonomia nas decisões, competências e habilidades, riscos potenciais e adicionais, controle de saúde ocupacional, dentre os principais. O perfil profissiográfico permite estruturar protocolos de avaliação e intervenção na verificação de nexos técnicos entre a atividade dos postos de trabalho e a saúde do servidor, auxiliando, inclusive, na definição de benefícios previdenciários.

6. Organização de um **banco de dados sobre saúde ocupacional** dos profissionais de cada instituição, com a finalidade de criar um histórico de indicadores que favoreçam leituras epidemiológicas e clínicas importantes para programas de prevenção e controle de doenças ocupacionais. Para tanto, certamente será necessário estruturar/organizar equipes de saúde ocupacional em cada instituição para gerenciar essas informações.

7. Desenvolvimento de um **Programa de Desenvolvimento Gerencial** voltado à prevenção da saúde no trabalho, com o objetivo de ampliar a massa crítica de profissionais (especialmente dirigentes) para a construção de programas de gestão da saúde ocupacional nas instituições de Segurança Pública.

Essas recomendações pretendem contribuir para a discussão sobre ações de controle e prevenção ao estresse ocupacional, visando promover condições dignas e melhor qualidade de vida no trabalho.



VIII REFERÊNCIAS

- ANCHIETA, V. C. C; GALINKIN, A. L. Policiais Civis: representando a violência. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, jan/abr., p. 17-28, 2005.
- ANDRADE, E.; SOUSA, E.; MINAYO, M. C. Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, jan/fev., 275-285, 2009.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. rev. Florianópolis: Editora da UFSC, 2002.
- BERQUÓ, E. S.; SOUZA, J. M. P.; GOTLIES, S. L. D. **Bioestatística**. São Paulo: EPU, 1981.
- BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MARTÍNEZ, F. **Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social. Brasília (DF): Ministério da Previdência Social, 2008. Disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/4_100830-121747-169.pdf. Acesso em 9 de outubro de 2010.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, 2004. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/insumos_portaria_interministerial_800.pdf. Acesso em julho de 2009.
- CAMELO, S. H. H; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho e estresse. **Revista Cuidados e Saúde**, v. 7, n. 2, abr/jun, p. 232-240, 2008.
- COLETA, A.; COLETA, M. Fatores de estresse ocupacional e *coping* entre policiais civis. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, jan/jun, p. 59-68, 2008.
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União. Brasília. Out. p.21082-85.
- COSTA, M.; ACCIOLY, J. R. H.; OLIVEIRA, J.; MAIA, E. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Rev. Panam. Salud Pública**, v. 21, n. 4, p. 217-222, 2007.
- CRUZ, R. M. 2010. Nexo técnico e vigilância à saúde do trabalhador: uma agenda científica. In: MACHADO, J; SORATO, L.; CODO, W. **Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa**. Petrópolis, Vozes, 2010, p. 256-272.
- CRUZ, R. M. Prefácio. In: TAMAYO, A. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 17-19.
- CRUZ, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In: AUED, B.W. (org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.
- CRUZ, R. M.; SCHERER, C. G.; PEIXOTO, C. N. Estresse ocupacional e cargas de trabalho. In: SARDÁ Jr.; J. J.; LEGAL, E. J. JABLONSKI Jr., S. J. **Estresse**:



conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, p. 37-48.

EMMERIK, H.; EUWEMA, M.; BAKKER, A. Threats of workplace violence and the buffering effect of social support. **Group & Organization Management**, v. 32, n. 2, p. 152-175, 2007.

FERREIRA, D. K.; AUGUSTO, L.; SILVA, J. Condições de trabalho e percepção da saúde de policiais militares. **Cadernos de Saúde Coletiva**, v. 16, n. 3, p. 403-420, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental Health in the Workplace**. Genebra, 2000. Disponível em: <http://www.newunionism.net/library/working%20life/ILO%20-%20Mental%20Health%20in%20the%20Workplace%20-%202000.pdf>. Acesso em 6 de novembro de 2010.

LEVI, L. Preface: stress in organizations – theoretical and empirical approaches. In: COOPER, C.L. **Theories of organizational stress**. New York: Oxford University Press, 2001, p. V-XII.

LIPP, M. E. N. (org.). **Pesquisa sobre stress no Brasil**. São Paulo: Papirus.

LIPP, M. E. N. **Inventário de Sintomas de Stress para Adultos** – ISSL São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M. E. N.; GUEVARA, A. J. H. Validação empírica do Inventário de Sintomas de Stress (ISS). **Estudos de Psicologia**, v. 11, p. 43-49, 1994.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. (Orgs.). **Missão investigar**: entre o ideal e a realidade de ser policial. Rio de Janeiro: Editora Garamond, 2003.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e victimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, 2007.

MORAES, L. F.; MARQUES, A. L.; PEREIRA, L. Z. **Diagnóstico de qualidade vida e estresse no trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais** [Relatório de pesquisa]. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos Avançados em Comportamento Organizacional/Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, UFMG, 2000.

MUNIZ, M.; PRIMI, R.; MIGUEL, F. K. Investigação da Inteligência Emocional como Fator de Controle do Estresse em Guardas Municipais. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 9, n. 1, p. 27-41, 2007.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (NIOSH). **Stress at work**. NIOSH Working Group, 2001. Disponível em <http://www.cdc.gov/niosh>. Acesso em 3 julho de 2009.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos**: manual prático de elaboração. Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM) – Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

PEIRÓ, J. M. **Desencadeantes del strés laboral**. Madrid: Eudema, 1993.



PORTELA, A; BUGHAY FILHO, A. Nível de estresse em policiais militares: comparativo entre sedentários e praticantes de educação física. **Efdeporte**, ano 11, n. 106, mar., 2007.

SEYLE, H. **Stress in health and disease**. Boston: Butterworth, 1976.

SIANO, A. K., RIBEIRO, L. C., SANTIAGO, A. E.; RIBEIRO, M. S. Relevância dos transtornos mentais entre as perícias médicas requerentes de auxílio-doença na Gerência Executiva do Instituto Nacional de Seguro Social de Juiz de Fora – Minas Gerais. **HU Revista**, v. 34, n. 4, p.235-242, 2008.

SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. S. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 917-928, 2005.

SOUZA, E; R.; FRANCO, L. G.; MEIRELES, C. C.; FERREIRA, V. T.; SANTOS, N. C. Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. **Cad. Saúde Pública**, v. 23, n.1, p. 105-114, 2007.

SPODE, C. B.; MERLO, A. R. C. Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos capitães da polícia militar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.19, n. 3, p. 362-370, 2006.



IX EQUIPE TÉCNICA

Diretora da BIOS e Responsável pela Pesquisa

Psicóloga Rita de Cássia de Almeida

Consultor da Metodologia da Pesquisa

Prof. Dr. Roberto Moraes Cruz

Auxiliares da Pesquisa - Profissionais da SSP/SC

Elizabeth Cantelli, assistente social, Polícia Militar

Lílian Manara, psicóloga, Polícia Civil

Maria Beatriz Negrini Periard, psicóloga, Polícia Civil

Maria Cristina D'Ávila Castro, psicóloga, Polícia Civil

Mariana Kotzias, psicóloga, Polícia Civil

Michelle Vecchi, psicóloga, Polícia Civil

Auxiliares da Pesquisa - Equipe da BIOS

Fabiana Motta

Marco Antônio de Pinho Ávila Filho

Abílio Francisco da Rosa Junior

Igor Philippi Carioni

Taís Evangelho Zavarese

Paola Cristina Braganolo Martins

Elisiane Regina Veronesi Gonçalves

Autora do Projeto e Gestora do Convênio 491/2008/SENASA/P/MJ

Maria Helena Hoffmann – Doutora em Psicologia. Psicóloga de Polícia Civil.

Diretoria de Formação e Capacitação Profissional da SSP/SC



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

VIII APENDICES



APÊNDICE 1 - Termo de consentimento livre e esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA

Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública
do Estado de Santa Catarina

Eu _____ autorizo o uso
dos dados fornecidos por mim, neste protocolo, apenas para os objetivos
da pesquisa Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da
Segurança Pública do Estado de Santa Catarina, sem qualquer ônus
pessoal ou identificação individual de respostas.

_____, ____/____/_____
Local Data

Assinatura



APENDICE 2 - Instrumentos de coleta de dados construídos



PESQUISA

Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina

Data de aplicação: _____ / _____ / _____.

POSTO/CARGO: _____

CIDADE ONDE TRABALHA: _____

IDADE: _____ anos SEXO: Masc. Fem.

ESTADO CIVIL: Solteiro Casado Separado Viúvo União Estável

ESCOLARIDADE: Fundamental Médio completo Superior em curso
 Superior completo



CHECK LIST DE EVENTOS ESTRESSANTES

INSTRUÇÃO: Abaixo estão algumas situações consideradas estressoras no ambiente de trabalho de Instituições de Segurança Pública. Marque com um "X" conforme o quadro ao lado.	NÃO OCORRE	OCORRE POUCO	OCORRE MUITO
1. Treinamento insuficiente para formação profissional e defesa pessoal;	0	1	2
2. Não participar do planejamento das atividades relativas ao trabalho;	0	1	2
3. Sentir-se mal visto pela sociedade;	0	1	2
4. Dar depoimento em processo contra colegas;	0	1	2
5. Presenciar abuso de autoridade;	0	1	2
6. Residir em locais onde sofre ameaças;	0	1	2
7. Receber privilégios por influência política;	0	1	2
8. Falta de integração entre as categorias e setores/unidades da instituição para realização de trabalho;	0	1	2
9. Interrupção, pela nova chefia, de trabalho desenvolvido por chefia anterior;	0	1	2
10. Trabalhar em uma equipe sem espírito de companheirismo;	0	1	2
11. Organizar as rotinas de trabalho;	0	1	2
12. Ser discriminado por parte das chefias por estar afastado em decorrência de tratamento de saúde;	0	1	2
13. Falta de apoio da Instituição para auxiliar na resolução de problemas pessoais e familiares;	0	1	2
14. Falta de apoio jurídico por parte da Instituição, no que se refere a trabalho de campo;	0	1	2
15. Deparar-se com a ineficiência do sistema judiciário em dar continuidade aos processos de aplicação da lei aos infratores;	0	1	2
16. Trocar de função sem prévio aviso;	0	1	2
17. Falta de reconhecimento pela realização de um bom trabalho;	0	1	2
18. Verificar que superiores hierárquicos utilizam recursos materiais da instituição para atender interesses pessoais;	0	1	2
19. Esquivar-se do trabalho por receio de ser perseguido por superiores;	0	1	2
20. Receber punição arbitrária;	0	1	2
21. Temer mais um superior do que um marginal;	0	1	2
22. Ser desrespeitado por seus subordinados;	0	1	2
23. Perceber que nas situações de risco seus colegas de equipe se expõem menos que você;	0	1	2
24. Ser designado arbitrariamente pela chefia para fazer um curso;	0	1	2
25. Ter que disfarçar sua identidade profissional na comunidade que reside para não correr riscos;	0	1	2
26. Identificar a falta de reconhecimento da comunidade pelo trabalho policial realizado;	0	1	2
27. Estar insatisfeito com os critérios de promoção;	0	1	2
28. Sentir que trabalha mais que seus colegas;	0	1	2
29. Ser perseguido pelos superiores;	0	1	2
30. Ter conhecimento da morte de um colega de trabalho no exercício da função;	0	1	2
31. Perceber privilégios de algumas categorias em detrimento de outras;	0	1	2
32. Estar disponível para a atividade policial em tempo integral;	0	1	2
33. Ser transferido de local de trabalho sem ser consultado;	0	1	2



34.	Responder sindicância e processo disciplinar;	0	1	2
35.	Ser reconhecido como policial por bandidos;	0	1	2
36.	Ser designado para tarefas que não são de sua função;	0	1	2
37.	Sofrer ameaças de morte em razão de trabalho policial realizado;	0	1	2
38.	Lidar com autoridades de outras instituições;	0	1	2
39.	Ser impedido de tirar férias e licença-prêmio por necessidade do serviço;	0	1	2
40.	Sentir-se impotente pela falta de segurança oferecida pela sua Instituição à população;	0	1	2
41.	Cumprir determinações da chefia que você discorda;	0	1	2
42.	Não dispor de assistência médica, psicológica e do serviço social;	0	1	2
43.	Falta de equipamentos técnicos ou em condições precárias para a realização do trabalho;	0	1	2
44.	Constatar que a Instituição não dispõe de recursos de proteção ao policial;	0	1	2
45.	Exercer atividades burocráticas (administrativas);	0	1	2
46.	Presenciar a morte de um colega de trabalho;	0	1	2
47.	Falta de material que resguarde o policial dos riscos como colete a prova de bala e capacetes;	0	1	2
48.	Realizar atividades extra-policiais ("bico") para complementação de salário;	0	1	2
49.	Trabalhar no período noturno;	0	1	2
50.	Trabalhar em finais de semana;	0	1	2
51.	Não conseguir cumprir as tarefas no prazo necessário;	0	1	2
52.	Dobrar serviço porque o companheiro de trabalho faltou;	0	1	2
53.	Usar de arma de fogo;	0	1	2
54.	Trabalhar em escala de plantão;	0	1	2
55.	Exercer atividades de campo (operacional);	0	1	2
56.	Deparar-se com situações envolvendo corrupção na Instituição;	0	1	2
57.	Realizar "batidas" em regiões de risco;	0	1	2
58.	Ter necessidade de fazer horas-extras para complementação de salário;	0	1	2
59.	Verificar que colegas utilizam recursos materiais da Instituição para atender interesses pessoais;	0	1	2
60.	Ser perseguido pelos colegas de trabalho;	0	1	2
61.	Não dispor de dormitório para descanso no local de trabalho;	0	1	2
62.	Perceber tratamento diferenciado no atendimento a determinadas pessoas, ou grupo de pessoas;	0	1	2
63.	Presenciar humilhação aos colegas, por parte da chefia;	0	1	2
64.	Assumir cargo de chefia;	0	1	2
65.	Ser humilhado por parte da chefia.	0	1	2



INVENTÁRIO ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL

INSTRUÇÃO: Assinale com um “X” na coluna da direita os comportamentos que você apresenta quando está **enfrentando situações estressoras no cotidiano de trabalho**.

1. Desconto minha raiva em outras pessoas.	
2. Peço ajuda para lidar com o problema.	
3. Imagino como as coisas poderiam acontecer, sem procurar agir.	
4. Faço um plano de ação e procuro segui-lo.	
5. Mantengo a maior distância possível das pessoas que me causaram problema.	
6. Procuro manter controle das minhas emoções.	
7. Culpo a mim mesmo pelos problemas que acontecem no trabalho.	
8. Tento trabalhar mais rápido e eficientemente.	
9. Desejo que a situação acabe, ou que, de alguma forma, desapareça.	
10. Faço exercícios físicos para relaxar.	
11. Demonstro raiva para as pessoas que me causaram problema.	
12. Participo de atividades filantrópicas.	
13. Ocupo minha mente com outros pensamentos.	
14. Penso na situação estressante como um grande desafio.	
15. Peço que outros colegas de trabalho assumam minhas tarefas.	
16. Procuro me afastar das pessoas em geral.	
17. Tento resolver problemas que ocorre entre os colegas.	
18. Realizo alguma atividade de lazer.	
19. Culpo as outras pessoas pelos meus erros.	
20. Procuro saber o que deve ser feito para resolver o problema.	
21. Digo a mim mesmo que o tempo resolve tudo.	
22. Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida.	
23. Tento não me preocupar com os problemas do trabalho.	
24. Tento esquecer os problemas que passo.	
25. Concentro-me no próximo passo a ser feito.	
26. Bebo para esquecer meus problemas.	
27. Tento manter distância de situações que me incomodam.	
28. Busco alívio na atividade sexual.	
29. Vou à igreja ou ao culto religioso.	
30. Busco informações que me auxiliem a resolver meus problemas.	
31. Procuro estar mais presente com minha família.	
32. Brinco com os colegas de trabalho.	
33. Discuto sobre os meus problemas com outras pessoas.	
34. Não dou importância aos problemas que estão acontecendo comigo.	
35. Tento modificar os fatores que causaram a situação estressora.	
36. Busco auxílio de especialistas e tento seguir suas orientações.	
37. Evito me emocionar ao atender vítimas de ocorrências policiais.	
38. Guardo os meus sentimentos para mim mesmo.	
39. Tento justificar os meus erros para mim mesmo.	
40. Procuro ampliar meus interesses fora do ambiente de trabalho.	
41. Durmo para esquecer problemas do trabalho.	
42. Concentro-me na satisfação que o trabalho me dá.	



APÊNDICE 3 – Cronograma de coleta de dados

Tabela 3. Especificação do cronograma de coleta de dados

Data da aplicação	Instituição	Local	Contato Institucional	Pesquisadores
04/11/2009	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ester Coelho	Maria Cristina D'avila de Castro Rita de Cássia de Almeida
27/11/2009	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ester Coelho	Maria Cristina D'avila de Castro Lílian Barreto Manara Elisabeth Cantelli Mariana Vieira S. Kotzias
1/12/2009	Corpo de Bombeiros Militar	Florianópolis	Sgt Claudino Colaço	Fabiana Motta Ana Carolina Martendal
03/12/2009	IGP	Florianópolis	Perito Carlos Augusto Thives de Carvalho	Mariana Vieira Santos Kotzias Lílian Barreto Manara
08/12/2009	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ilson da Silva	Fabiana Motta Rita de Cássia de Almeida Marco Antônio de P. Á. Filho
14/12/2009	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ilson da Silva	Fabiana Motta Rita de Cássia de Almeida
21/12/2009	Corpo de Bombeiros Militar	Xanxerê	Cap Parizzoto	Fabiana Motta
21/12/2009	Corpo de Bombeiros Militar	Chapecó	Maj Salésio	Fabiana Motta
21/12/2009	Polícia Militar	Chapecó	Cel Assis	Fabiana Motta
21/12/2009	Polícia Militar	Xanxerê	Maj Osvaldir	Fabiana Motta
21/12/2009	Polícia Civil	Chapecó	Del. Tatiana Velein Samuel	Fabiana Motta
21/12/2009	Polícia Civil	Xanxerê	Del. Deonilo Pretto	Fabiana Motta
22/12/2009	Polícia Militar	Herval d'Oeste	Ten Charles Augusto de Lima	Fabiana Motta
22/12/2009	Polícia Civil	Concórdia	Del. Luiz Augusto Büchele	Fabiana Motta
22/12/2009	Polícia Militar	Concórdia	Cel Reinaldo	Fabiana Motta
22/12/2009	Polícia Civil	Joaçaba	Del. Ademir Tadeu de Oliveira	Fabiana Motta
18/01/2010	Polícia Civil	Lages	Del. José Rogério Castro Filho	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
18/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Lages	Sgt Rodrigo	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
18/01/2010	Polícia Militar	Lages	Asp. Ofic. Felipe Augusto	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
19/01/2010	Polícia Militar	Curitibanos	Sgt Rodnei Medeiros Giot	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
19/01/2010	Polícia Civil	Curitibanos	Agente de Polícia Elvandro Cruz Jr.	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
19/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Curitibanos	Ten Luiz Gustavo dos Anjos	Maria Beatriz Negri Periard Michelle Vecchi
19/01/2010 e 20/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Ten Fabrício Gilberto Truppel	Lílian Barreto Manara Elisabeth Cantelli Marco Antônio de P. Á. Filho Rita de Cássia de Almeida
21/01/2010 e 22/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Ten Fabrício Gilberto Truppel	Maria Cristina D'avila de Castro Marco Antônio de P. Á. Filho
25/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Florianópolis	Ten Cel. Evandro Carlos Gevaerd	Fabiana Motta Ana Carolina Martendal
25/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Biguaçu	Subtenente Élson dos Passos	Fabiana Motta



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

26/01/2010 à 29/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Maj Ricardo de Souza	Elisabeth Cantelli
26/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Sgt Marcos J. Silveira	Michelle Vecchi
26/01/2010 à 29/01/2010	Polícia Militar	São José	Maj Djalma Cunha Junior	Marco Antônio de P. Á. Filho Rita de Cássia de Almeida
26/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	São José	Maj Humberto José de Souza Dupont	Fabiana Motta
26/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Florianópolis	Cel Mauro José da Rosa	Roberto Moraes Cruz
26/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Maj Flavio Roberto Ivanoski	Maria Beatriz Negri Periard
27/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Florianópolis	Sgt Claudino Colaço	Roberto Moraes Cruz
27/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Florianópolis	Cap Charles Alexandre Vieira	Fabiana Motta
27/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Cap Marco Antônio Brito Junior	Maria Beatriz Negri Periard
27/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Maj Flavio Roberto Ivanoski	Michelle Vecchi
27/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Maj Ricardo de Souza	Lílian Barreto Manara
28/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Palhoça	Subtenente Sérgio Francisco Vicente	Rita de Cássia de Almeida
28/01/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Santo Amaro da Imperatriz	Adinei José Hoffmann	Rita de Cássia de Almeida
28/01/2010 e 29/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Sgt Marcos J. Silveira	Maria Cristina D'avila de Castro
28/01/2010 e 29/01/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Sgt Odenir Silva	Fabiana Motta
10/02/2010	Polícia Militar	Florianópolis	Ten Fabrício Gilberto Truppel	Rita de Cássia de Almeida Tais Evangelho Zavareze
11/02/2010	Polícia Civil	São José	Del. Claudinei Churkim	Mariana Vieira Santos Kotzias
11/02/2010	Polícia Civil	Biguaçu	Del. Walter Claudino	Fabiana Motta
22/02/2010	Polícia Civil	Canoinhas	Del. Rui Orestes Kuchnir	Maria Beatriz Negri Periard
22/02/2010	Polícia Civil	Rio do Sul	Del. Patrícia Zimmermann	Fabiana Motta Maria Cristina D'avila de Castro
22/02/2010	Polícia Civil	Criciúma	Del. Jorge Luiz Koch	Michelle Vecchi
22/02/2010	Polícia Militar	Criciúma	Ten Cel Simolim	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
22/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Mafra	Subtenente Luiz Carlos Siqueira	Paola Cristina Bragagnolo Martins Marco Antônio de P. Á. Filho
22/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Canoinhas	Cel Altair Francisco Lacowicz	Tais Evangelho Zavaresi
22/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Rio do Sul	Cap Fabiano de Souza	Maria Cristina D'avila de Castro Fabiana Motta
22/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Porto União	Sgt Alcir	Paola Cristina Bragagnolo Martins Marco Antônio de P. Á. Filho
22/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Criciúma	Maj João Carlos Leão Correa	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
22/02/2010	Polícia Militar	Canoinhas	Maj Gilberto	Maria Beatriz Negri Periard Tais Evangelho Zavaresi
23/02/2010	Polícia Militar	Rio do Sul	Ten Jaques	Maria Cristina D'avila de Castro Fabiana Motta
23/02/2010	Polícia Militar	Araranguá	Cap Maike	Elisiane Regina Veronesi



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

				Gonçalves
23/02/2010	Polícia Civil	São Bento do Sul	Del. Ângela Roesler	Maria Beatriz Negri Periard
23/02/2010	Polícia Civil	Blumenau	Del. Rodrigoi Machett	Fabiana Motta Maria Cristina D'avila de Castro
23/02/2010	Polícia Militar	Blumenau	Cel Álvaro Alves	Maria Cristina D'avila de Castro Fabiana Motta
23/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	São Bento do Sul	Maj José Machado Pereira	Maria Beatriz Negri Periard
23/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Blumenau	Cel Carlos Olimpio Manestrina	Fabiana Motta
23/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Araranguá	Cap Gustavo Medeiros Campos	Michelle Vecchi
23/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Rio Negrinho	Ten Pedro Augusto G. Coste	Paola Cristina Bragagnolo Martins Marco Antônio de P. Á. Filho
23/02/2010	Polícia Militar	São Bento do Sul	Cap Francisco de Paula Machado	Maria Beatriz Negri Periard
23/02/2010	Polícia Civil	Tubarão	Del. Renato Poeta	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
24/02/2010	Polícia Militar	Itajaí	Ten Alexandre	Maria Cristina D'avila de Castro
24/02/2010 e 25/02/2010	Polícia Militar	Joinville	Maj Eduardo Luiz do Valles	Tais Evangelho Zavareze
24/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Tubarão	Maj Carlos Moises da Silva	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
24/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Laguna	Sgt Silvio da Silva Junior	Michelle Vecchi
24/02/2010	Corpo de Bombeiros Militar	Itajaí	Cel Onir Mocelin	Maria Cristina D'avila de Castro Fabiana Motta
24/02/2010 e 25/02/2010	Polícia Militar	Joinville	Cap Raulino F. de Souza Junior	Maria Beatriz Negri Periard
24/02/2010	Polícia Militar	Itajaí	Ten Alexandre	Fabiana Motta
24/02/2010	Polícia Civil	Joinville	Del. Dirceu Augusto Junior	Maria Beatriz Negri Periard
24/02/2010	Polícia Militar	Tubarão	Maj Livramento	Michelle Vecchi
24/02/2010	Polícia Civil	Itajaí	Del. Marcio Luiz Colatto	Maria Cristina D'avila de Castro Fabiana Motta
24/02/2010	Polícia Civil	Tubarão	Del. Renato Poeta	Michelle Vecchi
01/03/2010	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ester Coelho	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves Fabiana Motta
04/03/2010	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Alexei Rolemberg Aguiar	Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
05/03/2010	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Ilson da Silva	Maria Beatriz Negri Periard
10/03/2010	Polícia Civil	Florianópolis	Del. Sandra Andreatta	Michelle Vecchi Elisiane Regina Veronesi Gonçalves
11/03/2010	Polícia Civil	Palhoça	Del. Andréia Irani Pacheco	Rita de Cássia de Almeida



APÊNDICE 4 – Roteiro de aplicação de coleta de dados

ROTEIRO APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

- Gostaria de agradecer a todos pela participação nessa pesquisa, pois sabemos que poderiam estar em seu horário de folga ou realizando algum trabalho (quando soubermos que foi difícil...)
- Esse Projeto teve início em set 2009, com apoio da SENASP e em parceria com a Secretaria de Segurança Pública do Estado de Santa Catarina e empresa BIOS – Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento Humano no Trabalho.
- Partiu da iniciativa de psicólogas da Polícia Civil e uma assistente social da Polícia Militar, pela experiência de mais de 15 anos dessas profissionais em suas instituições.
- Temos o objetivo de mapear as fontes de estresse na atividade policial e os sinais e sintomas de estresse que os servidores já estão apresentando.
- Essa pesquisa será aplicada na Polícia Civil, Polícia Militar, Instituto Geral de Perícias e Corpo de Bombeiros Militar.
- Os resultados desta pesquisa servirão para a elaboração de um PROGRAMA DE GERENCIAMENTO E PREVENÇÃO DE ESTRESSE para os servidores da segurança pública. Pois sabemos que a Instituição não tem programas assim, para cuidar da saúde dos servidores e muitos colegas de vocês (policiais/pessoas) estão adoecendo. Os servidores da Segurança Pública apresentam grande número de profissionais afastados para tratamento de saúde. Dados estatísticos apresentados pela própria Secretaria.
- A participação de vocês é muito importante e fará parte dessa amostra de 2500 servidores (repetir o nº para que “se sintam mais a vontade em responder”...)
- A identidade de vocês será preservada, inclusive para que possam se sentir mais a vontade para darem suas respostas.
- Explicar da existência do termo de compromisso, e nosso compromisso ético em não identificar de forma alguma o sujeito, mas transformar suas respostas em números quantitativos para análise posterior, que este termo é o único documento onde irá sua identificação. Deixar o sujeito à vontade em ver que os instrumentos não tem nenhum tipo de numeração que vincule ao termo. Explicar que eles podem desistir de participar em qualquer momento da pesquisa. Os que assinarem o termo receberão então os instrumentos.

(entrega dos instrumentos)

- Vocês estão recebendo dois questionários que serão explicados assim que todos tiverem recebido.
- Começaremos pelas folhas grampeadas, que estão dentro do caderno.
- Nesse instrumento estão contidas X situações já consideradas estressoras no trabalho de vocês, este instrumento foi construído inclusive com a ajuda de colegas de vocês.



- Vocês precisam assinalar com um X em uma das alternativas ao lado: Não Ocorre Comigo, Ocorre Pouco ou Ocorre Muito.
- O nº que vocês vêem aí é para ajudar na resposta de vocês. Nº 1 é não ocorre comigo, Nº 2 é Ocorre Pouco e Nº 3 é Ocorre Muito. Vocês verão que quando estiverem na próxima folha só haverá o nº.
- Por favor, confiram se vai da folha nº 1 a nº 5.
- Vejam que a folha nº 5 muda, nela só precisamos que vocês assinalem com um X nos comportamentos que vocês tem quando enfrentam alguma situação estressora.
- Vocês verão que algumas situações poderão não fazer parte da sua prática profissional, pois lembrem que esse questionário contempla as demais instituições. (Polícia Civil, Polícia Militar, Instituto Geral de Perícias e Corpo de Bombeiros Militar)
- Preciso que preencham esses dados da primeira folha, não se preocupem que não serão identificados, precisamos dos dados para construir um perfil dos profissionais pesquisados. Se alguém estiver preocupado com a cidade, já que pode ser o único aqui dessa cidade, me chamem que indicarei o que fazer (colocar a região que a cidade pertence). E teremos uma amostra grande além de que, viajaremos a todas as regiões do Estado. Lembrem-se da data!
- O outro questionário sobre sinais e sintomas de estresse, recomenda que se assinale com F1, P1, F2, P2, F3 e P3. O que precisam prestar atenção é nos quadrinhos ao lado que informarão se os sintomas ocorreram: no ÚLTIMO MÊS, ULTIMA SEMANA ou ÚLTIMAS 24h (cada folha indica um desses períodos).
- Gostaria de informá-los que vocês não são obrigados a participar, a convocação foi uma forma encontrada de trazê-los aqui, para que conheçam o projeto e para que possam ser liberados do trabalho sem nenhum ônus. Quanto mais servidores responderem, mais chances teremos de construir um programa mais eficaz e que venha de encontro com as necessidades de vocês.
- Agrademos mais uma vez. Qualquer dúvida me chame para ajudar.