
RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES QUE PODEM LEVAR AO ESTRESSE

**¹Kelly Lopes, ¹Maria Fernanda Costa Waeny,
¹Cibele Mariano Vaz de Macedo**

¹Universidade Ibirapuera.

Av. Interlagos, 1329, São Paulo, SP

kellylopes_kl@hotmail.com

Resumo

A atividade policial é considerada uma das mais estressantes, em detrimento as funções intrínsecas ao cargo e as condições nas quais estes profissionais operam. O estudo desenvolvido teve como perspectiva identificar a existência de riscos psicossociais no trabalho de policiais militares que podem levar ao estado de estresse. Os objetivos foram alcançados através de revisão de literatura, realizada em duas bases de dados eletrônicas. Incluíram-se estudos epidemiológicos quantitativos em português, publicados entre 2007 e 2017. Os resultados revelaram que, os principais fatores de risco psicossocial no trabalho de policiais militares são: a carga e ritmo de trabalho, horário de trabalho, ambiente e equipamentos, relações interpessoais no trabalho e desenvolvimento da carreira. Como conclusão, é possível pontuar que, os policiais militares submetidos aos riscos psicossociais elencados podem desencadear estresse. O aprofundamento da temática pode estimular a reflexão a respeito da importância da saúde do policial militar.

Palavras-chaves: Psicossomática; Riscos Psicossociais; Estresse; Policial Militar.

Abstract

Police activity is considered one of the most stressful, to the detriment of the functions intrinsic to the position and the conditions in which these professionals operate. The purpose of the study was to identify the existence of psychosocial risks in the work of military police officers who can lead to stress. The objectives were achieved through literature review, conducted in two electronic databases. Quantitative epidemiological studies in Portuguese were published between 2007 and 2017. The results revealed that the main psychosocial risk factors in military police work are: workload and pace, working hours, environment and equipment, interpersonal relations at work and career development. As a conclusion, it is possible to point out that military police officers subjected to the psychosocial risks listed can trigger stress. The deepening of the thematic can stimulate the reflection on the importance of the health of the military policeman.

Keywords: Psychosomatic; Psychosocial Risks; Stress; Military police.

1. Introdução

Os riscos psicossociais podem ser compreendidos como aspectos negativos do trabalho decorrentes das falhas presentes no contexto organizacional. E como consequência, eles podem provocar reações comportamentais, psicológicas e psicofisiológicas e dentre elas o estresse ocupacional.

O estresse ocupacional, por sua vez, diz respeito aos desdobramentos físicos e psicológicos relacionados às vivências no ambiente de trabalho e ocasionado pelas experiências pertinentes à relação Homem-Trabalho, que mobiliza as capacidades e subjetividades humanas, além de ser responsável pelas manifestações de prazer e sofrimentos ligadas ao trabalho.

No tocante aos desdobramentos que podem ser provocados pelos riscos psicossociais, surge o interesse de se pensar a seguinte questão: quais são os riscos psicossociais no trabalho de policiais militares que podem levar ao estado de estresse? A partir disto, supõe-se que, a exposição constante à criminalidade sugere que o policial militar coloca sua vida em risco frequentemente, a sobrecarga de trabalho, a cobrança da sociedade e as condições do ambiente de trabalho caso sejam desfavoráveis podem resultar no surgimento de estresse nestes profissionais.

Tendo em vista a importância da atuação destes profissionais na sociedade, este trabalho torna-se relevante, pois, propõe o estudo e compreensão dos riscos psicossociais que acometem a condição de trabalho de policiais militares, tema parcamente discutido pelo Governo Brasileiro e pouco defendido pela sociedade. Promover maior visibilidade ao assunto também possibilitará mais reflexão à despeito da importância da saúde desses profissionais.

Sendo assim, a problemática em questão pôde ser analisada verificando, os possíveis riscos psicossociais existentes na atuação destes profissionais, identificando os prováveis desdobramentos dos riscos psicossociais no tocante à esfera psicológica e fisiológica, bem como averiguando os riscos psicossociais que podem levar os policiais militares ao estado de estresse.

2. Riscos Psicossociais no Trabalho

Os riscos psicossociais no trabalho foram definidos pelo Comitê dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) como “aspectos de organização e gestão do trabalho, que em interação com

os seus contextos sociais e ambientais, têm potencial para causar dano psicológico, social ou físico” (CARIT, 2012, p. 2).

Assim, os riscos psicossociais são as consequências negativas, no campo físico e social, decorrentes de uma organização de trabalho inadequada e uma gestão desqualificada e ainda de condições de trabalho que tenham: excesso de trabalho, exigências desnecessárias, falhas na comunicação, falta de especificação no papel do trabalhador e outras (Carvalho, 2016, p. 41).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo Matos (2014), definirá os riscos psicossociais de maneira similar, sendo estes, “interações entre o conteúdo do trabalho, organização do trabalho e de gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidade dos trabalhadores por outro” (p. 5). Para o autor, as consequências negativas dos riscos psicossociais para a saúde não se apresentam de forma notória, como são os acidentes de trabalho ou doenças relativas ao trabalho, no entanto, manifestam-se por intermédio do absenteísmo, da rotatividade de pessoal, e queda na qualidade do trabalho (Matos, 2014).

Matos (2014) apresenta os quatro fatores que classificam os riscos psicossociais de acordo com Istas (2004) são eles: os fatores de risco psicossociais ligados à tarefa; ligados à organização do tempo de trabalho, ligados à estrutura da organização e outros fatores psicossociais.

Os fatores ligados à tarefa estão relacionados a: oportunidade de o colaborador desenvolver habilidades próprias, a monotonia do cotidiano na organização, repetibilidade das atividades exercidas, grau de autonomia, controle sobre as pausas para descanso e sobre o ritmo de trabalho, pressão de tempos, relação entre o volume de trabalho e o tempo disponível, interrupções durante a execução das tarefas, trabalho emocional (atendimento ao público, clientes ou fornecedores) e trabalho cognitivo (esforço intelectual e dos sentidos).

Os fatores ligados à organização do tempo de trabalho se referem à: duração e distribuição dos tempos no horário de trabalho, trabalho noturno, trabalho por turnos, sobrecarga de trabalho, pausas formais e informais. Já os fatores que estão ligados à estrutura da organização dizem respeito ao: apoio social de colegas e superiores, quantidade e qualidade das re-

lações sociais no trabalho, sistemas de participação, estabilidade profissional, mudanças, perspectivas de promoção, tarefas de acordo com a qualificação, estima, respeito, apoio, tratamento justo, salário, imagem da empresa, localização, tamanho da empresa, ramo de atuação da empresa, espaço físico da empresa respeito e reconhecimento. Por fim, os demais fatores psicossociais relacionam-se com: despedimento, transferências de unidade forçadas, promoção e perigo iminente nas tarefas executadas (Matos, 2014).

PRIMA – EF (Psychosocial Management – European Framework), que tem como objetivo fornecer um modelo para promover a política e as práticas nos níveis nacional e empresarial na União Europeia, identificou os principais fatores de risco psicossociais no trabalho, conforme quadro abaixo:

Tabela 1 – Perigos psicossociais relacionados ao trabalho

Teor do trabalho	Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado
Carga e ritmo de trabalho	Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos
Horário de trabalho	Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social
Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos, etc.
Ambiente & equipamentos	Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo

Cultura organizacional & função	Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição, ou acordo sobre os objetivos organizacionais
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social
Papéis na organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, e responsabilidade pelas pessoas
Desenvolvimento da carreira	Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho
Interface lar-trabalho	Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla

Fonte: Psychosocial Risk Management – European Framework (PRIMA-EF, 2011).

Segundo Carvalho (2016), os riscos psicossociais estão relacionados às condições de trabalho que apresentem: exigências desnecessárias, excesso de trabalho, falhas na comunicação, falta de especificação no papel do trabalhador, contexto social deficitário, falta de apoio dos envolvidos no ambiente de trabalho, violências sofridas, sendo físicas ou emocionais, dificuldades nos relacionamentos interpessoais e na conciliação de tarefas profissionais e pessoais. Para ele, “não há como haver confusão entre um ambiente de trabalho saudável, propício ao bem-estar e a motivação, com relação àquele causador dos riscos psicossociais” (Carvalho, 2016, p. 42).

Para Matos (2014), se há desequilíbrio e insatisfação no trabalho, os efeitos podem ser diversos, partindo desta insatisfação, podem surgir reações comportamentais, psicológicas, psicofisiológicas e até incidentes ou acidentes de trabalho. As reações comportamentais, foram classificadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em duas categorias, sendo elas: comportamentos ativos, que dizem respeito às reclamações greves enfrentamentos com chefes e superiores hierárquicos, atrasos etc.; e comportamentos passivos, sendo estes, resignação, indiferença no tocante à qualidade do trabalho, absenteísmo, falta de participação, agonia, infelicidade,

dificuldade para dormir, abuso de comida, álcool ou tabaco.

No que se refere às reações psicológicas, Matos (2014), dirá que, em função da diminuição das defesas psíquicas do trabalhador que está submetido aos riscos psicossociais, transtornos emocionais como sentimento de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, perturbações das funções cognitivas como atenção, memória e concentração. Os desdobramentos psicofisiológicos, ainda segundo Matos (2014), podem ser do tipo cardiovascular (enfartes), respiratório (asma), transtornos imunitários (artrite, reumatoide), gastrointestinais (úlceras, dispepsia), dermatológicos (psoríase, alergias) e musculoesqueléticos (dor nas costas). Já, os incidentes ou acidentes, para Matos (2014), são consequências do estresse, originado pelos riscos psicossociais, que acaba dando origem a distrações e comportamentos inseguros, aumentando deste modo o risco de acidentes ou incidentes.

Deste modo, os riscos psicossociais podem ser geradores de sofrimento afetando tanto a vida pessoal e familiar quanto a profissional.

3. Estresse e Estresse Ocupacional

A palavra stress foi usada pela primeira vez como termo médico por Hans Selye, médico e pesquisador austríaco em 1963, para denominar o conjunto de reações desenvolvidas por um organismo ao ser submetido a uma situação que exija esforço de adaptação, podendo ser esta situação, benéfica ou nociva.

Limongi-França e Rodrigues (1999), dirão que, o termo stress é proveniente da física e nesta área do conhecimento a palavra tem sentido de deformação que uma determinada estrutura sofrerá ao ser pressionada. Deste modo, para estes autores o stress é importante para a sobrevivência humana, visto que a resposta ao stress (estímulo) é ativada pelo organismo, impulsionando recursos para garantir que o indivíduo tenha possibilidade de enfrentar as situações.

Sendo assim, estar estressado para Limongi-França e Rodrigues (1999), será o estado do organismo, após o esforço de adaptação que, pode produzir deformidades na capacidade de resposta, atingindo assim o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas. Para Jex, Cunningham, La Rosa e Broadfoot (2005), “o stress é uma necessidade evolutiva que nos obriga a reagir, responder e mudar; estas ações talvez não fossem tomadas se não enfrentássemos uma situação es-

tressante” (p. 105).

O estresse ocupacional por sua vez, será compreendido por Dejours (1993), como conturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, relacionado às vivências no ambiente de trabalho. Reinhold (1985) segundo Sardá Jr, Legal e Jablonski Jr, (2004) definiu o “estresse ocupacional como um estado desagradável decorrente de aspectos do trabalho, que o indivíduo considera ameaçadores a sua autoestima e ao seu bem-estar” (p. 38).

O pensamento de que o ambiente profissional pode ser gerador de estresse é reforçado por Chiavenato (1999), segundo ele, ambientes em que estão presentes o autoritarismo do chefe, expresso na forma de desconfiança, pressão e cobranças, a rigidez no cumprimento de horário e metas, atividades rotineiras e a percepção de que não há perspectivas de progresso profissional, contribuem para o surgimento do estresse no trabalho.

Rossi (2005), também compartilha desta perspectiva, para ela “ a tensão psicológica e as manifestações de tensão relacionadas a ela (ansiedade, depressão, baixa autoestima etc.) ocorrem em resposta à sobrecarga ambiental que impõe uma demanda sobre o indivíduo que este percebe como insuportável” (p. 10).

Lipp (1996), por sua vez, considera que, o estresse pode se originar de fontes externas e internas. Nesse sentido, as causas internas estariam relacionadas à personalidade de cada sujeito e forma como lida com os acontecimentos cotidianos. Os fatores externos, por sua vez, relacionam-se com as exigências, ameaçam e perdas cotidianas, sejam elas do meio familiar, social ou profissional. E deste modo, cada trabalhador perceberá os estressores de modo singular, tornando sua resposta ao estímulo também exclusiva.

No tocante aos fatores que podem induzir ao estresse ou até mesmo reduzi-lo, Semmer, Meier e Beehr (2015), destacam três aspectos principais e mais prováveis, sendo eles: o trabalho em si, as condições de trabalho e as relações sociais no trabalho. Sobre estes aspectos, podemos considerar que “o trabalho em si”, diz respeito ao que fazemos, o quando esta atividade nos interessa e se nos sentimos satisfeitos em realizá-la. No tocante às condições de trabalho, podemos compreender que diz respeito aos aspectos físicos que encontramos no ambiente de trabalho, bem como as condições de horários e turnos. Já as relações sociais, nos remetem às questões de

relacionamento entre os indivíduos, geralmente permeadas por conflitos, relações de poder, tratamento, respeito e entre outros.

Para Albrecht (1988) os estressores organizacionais também serão classificados em três fatores: físicos, sociais e emocionais. Temperatura (calor, frio, umidade ou seca) barulho, vibração, poluidores do ar, lesões físicas, radiação, máquinas perigosas, animais perigosos e substâncias potencialmente explosivas ou tóxicas, são classificados como fatores físicos. Os fatores sociais incluirão: a gestão, colegas de trabalho, clientes e pessoas potencialmente perigosas. Para os fatores emocionais considera-se, prazos, risco de lesão física, risco financeiro pessoal, medo de perder status e desaprovação de pessoas importantes. A essas condições acrescenta-se as peculiaridades de cada exercício profissional e a carga que o indivíduo que a exerce carrega.

O estresse ocupacional, é causador de inúmeros desdobramentos que por sua vez acometem o indivíduo. Alguns sinais e sintomas do estresse ocupacional, segundo Limongi-França e Rodrigues (1999), podem ser, ociosidade, absenteísmo, alta rotatividade de colaboradores, altas taxas de doenças, rivalidade, desrespeito, ausência de confiança, desqualificação e não cumprimento de prazos.

Spector (2010), classifica três principais categorias de reações causadas pelo estresse ocupacional, sendo elas: psicológicas, físicas e comportamentais, conforme o quadro abaixo:

Quadro 2 – Exemplos de desgastes

Desgaste no Trabalho	Exemplos de Consequências Específicas
Reações Psicológicas	Raiva, ansiedade, frustração e insatisfação no trabalho
Reações Físicas	Tontura, dor de cabeça, taquicardia, problemas estomacais, câncer, doenças do coração
Reações Comportamentais	Acidentes, fumo, uso de substâncias, rotatividade

Fonte: SPECTOR (2010).

Contudo, o estresse ocupacional, não possui consequências apenas a nível individual, de acordo com O'Brien e Beehr (2015), ele também impacta a eficácia da organização, pois estará diretamente relacionado ao aumento de licenças médicas, absenteísmo e rotatividade, estes, por sua vez, provocam efeitos na produtividade.

Evidentemente o estresse possui papel fundamental na sobrevivência humana tendo em vista sua característica positiva, entretanto, no ambiente organizacional, o estresse tende a tomar outro contorno e pode tornar-se lesivo, principalmente na direção do trabalhador.

4. Psicodinâmica do Trabalho

A abordagem psicodinâmica do trabalho foi apresentada por Dejours em 1980 na França, ano em que publicou seu primeiro trabalho relativo ao tema, denominado, "Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail", traduzido no Brasil sob o nome de "A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho" (Giongo; Monteiro; Sobrosa, 2015), conforme ele explica:

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

A partir deste olhar clínico, o trabalho não é compreendido apenas como uma relação salarial ou o emprego, mas como um certo engajamento da personalidade e do corpo para responder às tarefas delimitadas, é o saber-fazer, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir de interpretar, reagir às situações, poder de sentir, de pensar e de inventar. Segundo o autor, "o trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo" (Dejours, 2004, p. 30).

Neste contexto, Mendes (2007) afirma que a psicodinâmica do trabalho tem por objeto o estudo "das relações dinâmicas entre organização do trabalho, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento" (p. 30).

Nesta perspectiva, o trabalho possui papel fundamental na compreensão dos processos de saúde/doença do trabalhador. Segundo Dejours (1993), a ideia de organização do trabalho se dá em dois aspectos: a divisão do trabalho e a divisão do homem. A divisão do trabalho, diz respeito aos processos já determinados, modo de produção e outros. Já a divisão dos homens, caracteriza-se pelas responsabilidades

relativas ao trabalho, relações de poder, hierarquias, comando, grau de autonomia nas atividades, cooperação, comunicação e outros.

Para Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015), é a partir de uma análise psicodinâmica das vivências do colaborador em relação à organização do trabalho que se pode efetivar o entendimento dos processos ligados à saúde/doença no trabalho. Pois, a organização do trabalho pode ser entendida como uma representação da realidade social, sendo esta, agente mobilizadora e ao mesmo tempo mobilizada pelo trabalhador, que atribui ao seu contexto profissional sua subjetividade constituindo desta forma intersubjetividade no trabalho (Mendes; Facas, 2011).

Assim, de acordo com Vasconcelos (2013), existem três tipos de sofrimento para a psicodinâmica do trabalho, a começar pelo sofrimento ético, resultante da discordância do trabalhador diante de alguma situação que lhe force a agir de forma controversa ao seus valores e conceitos, o que acometerá o indivíduo a um conflito moral e emocional. Em seguida o sofrimento patogênico, que permite o adoecimento do trabalhador. E por último, o sofrimento criativo, no qual o sofrimento pode ser convertido em criatividade, contribuindo beneficentemente com a identidade, aumento da resistência do indivíduo ao risco de desestabilização psíquica e social, e sendo condutor de sentido e prazer no trabalho.

Para Dejours (2004, p. 33), o trabalho possui uma relação intrínseca com o sofrimento e o prazer, sendo o trabalho gerador de “sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente patologia. Ele se torna deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental”. Entretanto, o autor também afirma que, se o ambiente de trabalho se configura de maneira vantajosa, promoverá equilíbrio.

Diante do exposto, é possível considerar que a teoria psicodinâmica do trabalho possui como contribuição primordial, o entendimento dos desdobramentos gerados pela organização do trabalho, bem como a compreensão dos processos de saúde/doença mental no trabalho.

5. História e o Trabalho da Polícia Militar no Brasil

O surgimento da instituição policial brasileira possui algumas controversas históricas em relação ao seu exato período de constituição. Faoro (1997), menciona que, conforme documentação histórica, disponível no Museu Nacional do Rio de Janeiro, a

polícia brasileira passou a promover ordem pública e justiça a partir do ano de 1530, quando teria sido instituídas as primeiras expedições para patrulhar o litoral e os colonos que recebiam a posse das terras por Portugal, deveria lavrar e vigiar as mesmas, como destaca Carvalho (2016).

Segundo Sousa e Morais (2011), estudiosos do tema entendem que, este estilo de corpo militar não poderia se caracterizar como polícia, pois, não atendia aos requisitos intrínsecos à atividade policial que possui como atribuição a geração de segurança coletiva.

Nos primeiros anos do Brasil Império não se pode fazer uma referência a uma polícia militar profissionalizada, na verdade o que encontramos sobre a realidade dessas polícias é que eram frágeis, incapacitadas, pouco articuladas e disciplinadas, mas que servia para as necessidades daquela época (Ribeiro, 2011, p. 1).

Ainda segundo Ribeiro (2011), apenas após a consolidação do Império a polícia acabou recebendo funções mais específicas e atribuições jurídicas necessárias para o funcionamento de uma polícia militar. Deste modo, de acordo com o Portal Brasil (2012), o marco inicial da atividade policial no Brasil foi em 1808, época em que uma Guarda Real foi instituída para zelar pela segurança dos nobres, dando origem ao primeiro grupamento desta natureza no Brasil. Deste então, cada estado brasileiro possui uma força de segurança que possui como função, o policiamento ostensivo, a preservação da lei e da ordem pública. De acordo com a Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984, é dever do policial militar:

Art. 32 Art 32 - Os deveres policiais-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o policial-militar à comunidade do Distrito Federal e à sua segurança, compreendendo, essencialmente.

I - a dedicação integral ao serviço policial-militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;

II - a culto aos Símbolos Nacionais;

III - a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

IV - a disciplina e o respeito à hierarquia;

V - o rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;

VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade;

Vil - o trato urbano, cordial e educado para com os cidadãos;

VIII - a manutenção da ordem pública; e

IX - a segurança da comunidade.

Segundo Fraga (2006), a principal atividade do policial é o policiamento ostensivo, exercida pelo profissional devidamente fardado, em locais públicos e com caráter preventivo, a fim de inibir ações de infratores e evitar delitos. Diante disso, o trabalho dos policiais militares se caracteriza por:

atividades repetitivas e incertas que se mesclam de maneira paradoxal no cotidiano de policiamento ostensivo, pela constante visibilidade da farda. Repetitivas por seguirem uma rotina de permanência de horas seguidas em pé, muitas vezes no mesmo lugar, atentos ao executar um trabalho como o de policiamento ostensivo, que consiste num compromisso diário e ininterrupto, numa intervenção direta nos acontecimentos tidos como 'anormais' no espaço público. Paradoxalmente, essa rotinização também se mescla pela incerteza diante do constante suspense de perigo, ingrediente fundamental no policiamento ostensivo (Fraga, 2006, p. 8).

Para Lipp (1996), a atividade policial é uma das atuações com os maiores índices de estresse, conseqüente das funções intrínsecas ao cargo, pois a frequente interferência dos profissionais em situações críticas e demanda elevada de trabalho, os submete à vivência de intensa angústia, momentos de sobressaltos e pressão, além de grande risco de morte.

6. Metodologia

O presente estudo trata-se de uma revisão de literatura qualitativa e quantitativa. Uma ampla busca de artigos científicos foi realizada seguindo os seguintes critérios de inclusão: estudos quantitativos e qualitativos referentes ao estresse ocupacional, riscos psicossociais e condições de trabalho de policiais militares.

Conteúdos literários reconhecidos nacional e internacionalmente, que tratam das temáticas: estresse, estresse ocupacional, riscos psicossociais e teoria psicodinâmica também foram considerados.

Para a formação dos dados de análise, foi realizado uma ampla busca de artigos nas plataformas eletrônicas SciELO e PePSIC. A pesquisa foi limitada entre os anos de 2007 e 2017, e iniciada com os descritores: "polícia militar"; "policial militar", "riscos psicossociais"; "policial militar", "condições de trabalho"; "policial militar", "estresse" e "policial militar", "estressores ocupacionais".

ciiais"; "policial militar", "condições de trabalho"; "policial militar", "estresse" e "policial militar", "estressores ocupacionais".

Ao total obtiveram-se cerca de 72 documentos. Após refinamento com base na leitura dos abstracts, foram excluídos artigos cujo conteúdo não correspondiam aos critérios definidos. Selecionaram-se 8 documentos (sendo que 3 destes documentos correspondiam a análise de uma única amostragem). Por fim, foram considerados 4 documentos e 1 publicação literária.

7. Discussão dos Resultados

A discussão do tema levou em consideração a análise dos principais resultados apresentados nos estudos utilizados para a formação dos dados quantitativos e qualitativos.

Em estudo realizado entre os anos de 2005 e 2007 com 1.120 policiais de 17 unidades da Polícia Militar da capital do Estado do Rio de Janeiro, averiguou-se que, entre os policiais do setor operacional 70,3% dos oficiais, suboficiais e sargentos e 73,6% dos cabos e soldados, trabalham diariamente além do tempo prescrito.

Esta estatística também se apresentou de forma elevada entre os policiais militares alocados no setor administrativo, sendo 70,3% e 65,9% respectivamente. Além das horas extras, 34,8% dos oficiais e 44,8% dos não-oficiais do setor operacional e 31,9% dos oficiais e 33,9% dos não-oficiais do administrativo afirmam que 'muitas vezes ou sempre' emendam as jornadas de trabalho.

Este fator, além de causar cansaço em sua maioria, segundo Chiavenato (1999), pode ser desencadeador de estresse ocupacional.

No levantamento de riscos psicossociais realizado com 127 policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins, identificou em 2015 média 3,1181 para o item: meu trabalho me sobrecarrega. A média para o item: meu trabalho é cansativo, foi de 3,5827. Itens considerados como fator de risco médio.

Já no estado de São Paulo, em pesquisa realizada no ano de 2010 com 24 policiais militares de dois Batalhões da Polícia Militar, demonstrou que, entre os policiais da Força Tática 27,3% sentem cansaço emocional sempre e 54,5% sente às vezes, entre os policiais de Rua 33,3% sentem este cansaço sempre

e 50% às vezes. A pesquisa também indicou que entre os efetivos da Força Tática 72,7%, e 58,3% dos policiais de rua, sentem-se pressionados pelos seus superiores às vezes.

Os dados enunciados acima apontam desdobramentos pertinentes às condições que os policiais encontram em seu âmbito profissional. Neste sentido, Dejours (1993), dirá que, se o ambiente de trabalho se configura de maneira vantajosa, promoverá equilíbrio, mas, ao inverso disto, ocasionará sofrimento e doença.

Outro índice importante identificado pelo estudo realizado no Rio de Janeiro, diz respeito ao nível de profissionais que exercem outras atividades remuneradas com ou sem vínculo empregatício. No setor administrativo, 50,2% dos oficiais e 54,3% dos não-oficiais realizam atividades laborais fora da Polícia. No grupo operacional, 52,2% dos oficiais e 62,1% dos não oficiais, afirmam precisar realizar atividades remuneradas fora da Polícia para complementar sua renda.

No Rio Grande do Sul, esta situação se repete. 519 policiais militares pertencentes a quartéis de cidades localizadas no estado foram entrevistados no ano de 2016, quase metade dos profissionais exercem atividades externas, precisamente 42,58%.

Este índice pode ser reflexo de um outro dado igualmente significativo relacionado às questões salariais. Na cidade do Rio de Janeiro, oficiais e não oficiais dos setores administrativo e operacional conferiram notas 2,0 e 1,3 respectivamente para o grau de satisfação com o salário, notas que revelam extrema insatisfação.

No estudo realizado no Rio Grande do Sul, os policiais militares aferiram nota 2,79 para o grau de satisfação com o salário, média que sinaliza insatisfação de acordo com a pesquisa.

A necessidade de buscar recursos financeiros extras, evidenciada pelos resultados apresentados e a insatisfação com o salário podem sugerir dificuldades econômicas na vida dos policiais militares entrevistados, situação que para Lipp (1996), está frequentemente associada ao desencadeamento de estresse.

Os policiais militares do Rio de Janeiro, também indicaram elevado grau de insatisfação com os itens: perspectivas de promoção (setor administrativo: média notas conferidas pelos oficiais 4,2 e 3,0

pelos não-oficiais/setor operacional: média das notas conferidas pelos oficiais 3,7 e 3,2 pelos não-oficiais); reconhecimento por parte da instituição (setor administrativo: média das notas conferidas pelos oficiais 4,4 e 2,6 pelos não-oficiais/setor operacional: média das notas conferidas pelos oficiais 2,6 e 1,7 pelos não-oficiais); reconhecimento da população (setor administrativo: média das notas conferidas pelos oficiais 3,9 e 2,8 pelos não-oficiais/setor operacional: média das notas conferidas pelos oficiais 2,6 e 2,1 pelos não-oficiais) e volume de trabalho (setor administrativo: média das notas conferidas pelos oficiais 5,9 e 5,3 pelos não-oficiais/setor operacional: média das notas conferidas pelos oficiais 4,0 e 3,7 pelos não-oficiais.

No Distrito Federal, uma pesquisa com 1027 policiais militares, 7,5% do efetivo total no ano de 2016, constatou 2,79 de média (em escala de 0 a 10) para o fator: reconhecimento e crescimento profissional, índice de insatisfação considerado moderado pela pesquisa.

Os policiais militares do distrito federal também possuem grau de satisfação moderado no tocante às condições de trabalho (média de 3,19). Entre os policiais militares do Rio de Janeiro, 55% dos oficiais e 59,3% dos não-oficiais do setor administrativo, 60,2% dos oficiais e 69,3 dos não-oficiais, estão insatisfeitos com suas condições de trabalho e qualidade dos equipamentos. No 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins a média de satisfação com o item: os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas, foi de 2,1260, e média 2,55 para o item: os equipamentos são adequados para a realização das tarefas. Bases consideradas como risco alto, e risco médio respectivamente de acordo com o enquadramento da pesquisa.

As condições de trabalho, dizem respeito aos aspectos físicos que são encontrados no ambiente, questão de grande importância, visto que, mediante condições de trabalho deficitárias e equipamentos de baixa qualidade, o policial militar enfrentará dificuldades no cumprimento de sua função. Semmer, Meier e Beehr (2015), compreendem estas complicações podem induzir ao estresse.

A partir dos dados analisados é possível considerar que os riscos psicossociais identificados anteriormente estão presentes no trabalho dos policiais militares brasileiros participantes das pesquisas citadas, e comprovadamente podem desencadear sofrimentos patológicos relacionados ao estresse.

8. Considerações Finais

Este estudo teve o objetivo de realizar uma revisão quantitativa e qualitativa de produções científicas relacionadas aos riscos psicossociais e estresse no trabalho de policiais militares. Os resultados encontrados apontaram que, os desdobramentos causados pelos riscos psicossociais na esfera psicológica e fisiológica são principalmente: em função da diminuição das defesas psíquicas, transtornos emocionais como sentimento de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão, perturbações das funções cognitivas como atenção, memória e concentração e comprometimentos cardiovasculares (enfartes), respiratórios (asma), transtornos imunitários (artrite, reumatoide), gastrointestinais (úlceras, dispepsia), dermatológicos (psoríase, alergias) e musculoesqueléticos (dor nas costas) respectivamente.

A análise dos principais resultados dos estudos revelou que, os riscos psicossociais presentes na atuação destes profissionais estão relacionados a: carga e ritmo de trabalho, horário de trabalho, ambiente e equipamentos, relações interpessoais no trabalho e desenvolvimento da carreira. Entre os riscos psicossociais encontrados, a literatura aponta que, todos apresentam potencial para o desencadeamento de estado de estresse.

Esta perspectiva se constitui em uma questão preocupante, visto que, as complicações na saúde de policiais militares como, por exemplo, o estresse pode ser gerador de consequências não apenas aos policiais, mas também às corporações e à população que dependem diretamente de atuação desses profissionais. Assim, espera-se estimular mais reflexão a respeito da importância da saúde do policial militar.

9. Referências

- ALBRECHT, K. O gerente e o estresse. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.
- CARVALHO, P. L. Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em Policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. 2016. 146f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas, Palmas, 2016. Disponível em <<http://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/245/1/Philippe%20Lira%20de%20Carvalho%20-%20Dissertac%CC%A7a%CC%83o.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2016.
- CHIAVENATO, I. Administração nos novos tempos. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CÔMITE DOS ALTOS RESPONSÁVEIS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – CARIT. Riscos psicossociais no trabalho – base. Campanha sobre os riscos no trabalho em 2012. União Europeia. Disponível em <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/campanhas/Documents/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Riscos%20Psicossociais/Cristina_Rodrigues.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/campanhas/Documents/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Riscos%20Psicossociais/Cristina_Rodrigues.pdf)> Acesso em 15 fev. 2016.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.
- _____. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção. São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004>. Acesso em 01 de abr. 2017.
- FAORO, R. Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro. 12. ed. São Paulo: Globo, 1997.
- FRAGA, C. K. Peculiaridades do trabalho policial militar. Revista Virtual Textos & Contextos, nº 6, dez. 2006. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1033/812?hcl_location=ufi>. Acesso em 04 de mar. 2017.
- GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002> Acesso em 10 de mai. 2017.
- JEX, S. M.; CUNNINGHAM, C. J. L.; DE LA ROSA, G.; BROADFOOT, A. Stress e Eficácia dos Funcionários. In: A.M. ROSSI; P.L. PERREWÉ; S.L. SAUTER (orgs.), Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas Atuais da Saúde Ocupacional São Paulo, Brasil: Atlas, 2005, p. 104-122.

LEI No 7.289, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm>. Acesso em 02 de mai. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1999.

LIPP, M. E. N. Pesquisa Sobre Stress no Brasil: saúde ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996.

MATOS, S. S. Riscos Psicossociais em trabalhadores na Arábia Saudita. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene no trabalho). Instituto Politécnico de Setúbal – Portugal, 2014. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8202/1/Tese%20-%2024-02-2015.pdf>>. Acesso em 18 de abr. 2017.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. MENDES (Ed.), Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007, p. 23-48.

MENDES, A. M., & FACAS, E. P. Subjetividade e trabalho com automação. In R. D. de MORAES & A. C. L. VASCONCELOS (Eds.), Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2011, p. 18-37.

O'BRIEN, K. E., & BEEHR, T. A. Gerenciando o stress ocupacional dos funcionários (Managing occupational stress of employees). In A. M. ROSSI, J. A. MEURS, & P. L. PERREWE (Eds), Stress e qualidade de vida no trabalho (Stress and quality of work) São Paulo, Brasil: Atlas, 2015, p. 196-214.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2013). A prevenção das doenças profissionais. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013%20final_1012.pdf>. Acesso em 20 de mar. 2017.

PORTAL BRASIL. Polícias. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2012/04/policias-federal-civil-e-militar>>. Acesso em: 20 de mar. 2017.

PRIMA – EF Orientações do Modelo Europeu

para a Gestão de Riscos Psicossociais 2011. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/7/9788577102488_por.pdf>. Acesso em 02 de abr. 2017.

RIBEIRO, L. C. História das polícias militares no Brasil e da Brigada Militar no Rio Grande do Sul. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH. São Paulo, julho 2011. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1313022007_ARQUIVO_textoANPUH.pdf> Acesso em 30 de mar. 2017.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ P. L.; SAUTER, S. L. Stress e Qualidade de Vida no Trabalho – Perspectivas atuais da saúde. (Organizadores). São Paulo: Editora Atlas, 2005.

SARDÁ Jr., LEGAL, J. J.; JABLONSKI Jr. S. J. Estresse: conceitos, métodos, medidas e possibilidades de intervenção. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SEMMER, N. K., MEIER, L. L., & BEEHR, T. A. Aspectos sociais do trabalho: Mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. In A. M. ROSSI, J. A. MEURS, & P. L. PERREWE (Eds), Stress e qualidade de vida no trabalho (Stress and quality of work) São Paulo, Brasil: Atlas, 2015, p. 15-34.

SOUSA, R. C.; MORAIS, M. S. A. Polícia e Sociedade: uma análise da história da segurança pública brasileira. V Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luiz/MA, 2011. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/JORNADA_EIXO_2011/PODER_VIOLENCIA_E_POLITICAS_PUBLICAS/POLICIA_E_SOCIEDADE_UMA_ANALISE_DA_HISTORIA_DA_SEGURANCA_PUBLICA_BRASILEIRA.pdf>. Acesso em 18 de abr. 2017.

SPECTOR, E. P. Psicologia nas organizações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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