

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES
Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

Mauro Francisco de Melo

SEGURANÇA PARA QUEM?
O estresse ocupacional em policiais civis da mesorregião de
Campos das Vertentes, Minas Gerais

Belo Horizonte
2021

Mauro Francisco de Melo

SEGURANÇA PARA QUEM?

O estresse ocupacional em policiais civis da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração

Orientador: Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2021

MELO, Mauro Francisco de.

M528s

Segurança para quem? O estresse ocupacional em policiais civis da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.

100p.

Orientador: Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Dissertação (mestrado). Centro Universitario Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Estresse ocupacional – policiais civis – Covid-19 I. Mauro Francisco de Melo II. Centro Universitario Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 158.72

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Unihorizontes

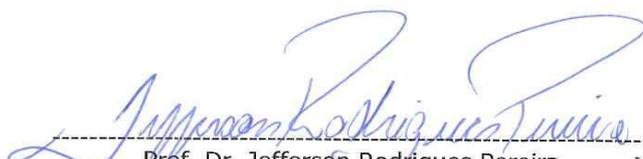
- Viviane Pereira CRB6 1663 -



Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **MAURO FRANCISCO DE MELO**, REGISTRO Nº. 713. No dia 20 de outubro de 2021, às 14:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**SEGURANÇA PARA QUEM? O estresse ocupacional em policiais civis da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais**", requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 20 de outubro de 2021.


Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira
Centro Universitário Unihorizontes


Prof.ª Dr.ª Caissa Veloso e Sousa
Centro Universitário Unihorizontes


Prof. Dr. Jefferson Lopes La Falce
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

SEGURANÇA PARA QUEM?

**O estresse ocupacional em policiais civis da mesorregião de Campos das
Vertentes, Minas Gerais**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes

como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

MAURO FRANCISCO DE MELO

contendo 100 páginas

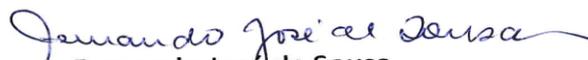
sob orientação do

PROF. DR. JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 11 de outubro de 2021


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

AGRADECIMENTOS

A Deus, por guiar os meus caminhos.

À minha esposa, Ana Maria, pelo amor e por sempre me apoiar na concretização dos meus projetos.

Aos meus filhos, Pedro e Magnus, lindos, por compreenderem minha ausência.

Aos meus orientadores, Prof. Dr. Luciano Pereira Zille e Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira, por me aceitarem como seu orientando, por tudo que me ensinaram, pelo carinho e principalmente pela paciência.

À minha amiga e colega de mestrado, Sheila Alves Dias, pela parceria e pelo ombro amigo desde o primeiro dia de tarefas de mestrado.

À Prof.^a Dr.^a Caissa Veloso e Sousa, pelo incentivo e profunda competência na liderança, sendo verdadeira inspiradora.

À secretária Vera, sempre dinâmica e atenciosa!

A todos os meus colegas da turma de mestrado, pelo carinho e respeito demonstrado, em especial a Rodrigo Aloe, que me proporcionou essa chance, levando o mestrado até ao CESA (Barbacena).

A todos que, mesmo indiretamente, fizeram parte da construção desta dissertação.

À minha família: o verdadeiro significado da minha vida.

RESUMO

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de analisar como são percebidas as manifestações de estresse no trabalho em policiais civis durante a pandemia da COVID-19, que atuam nas delegacias de polícia da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais. Como modelo teórico basilar, este trabalho foi construído considerando o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional (MTEG) construído por Zille (2005), adaptado às especificidades da ocupação de policiais civis no contexto da pandemia do COVID-19. Em relação à metodologia, o estudo foi descritivo e elegeu a abordagem quantitativa por meio de estudo de caso, considerando uma amostra não probabilística de 103 (cento e três) profissionais. Por meio de questionário enviado eletronicamente aos pesquisados foram obtidos os dados, posteriormente analisados por meio da Análise Fatorial Exploratória. Dentre os principais resultados desse estudo, o MTEG foi reconfigurado, considerando quatro construtos para o presente estudo, a saber: impactos no trabalho, sintomas de estresse, pontos de tensão do indivíduo e suporte social. Cumpre esclarecer que, relativamente ao construto 'mecanismo de regulação', este estudo apresentou indícios de que tais mecanismos não estavam funcionando de acordo com a teoria da temática escolhida, em decorrência do isolamento imposto pela pandemia do COVID-19. Note-se que de tal construto, apenas as variáveis relativas ao 'suporte social' se fizeram valer. Tais achados emergem como uma das contribuições deste estudo, dado ao fato de que a ineficácia dos mecanismos de regulação enseja que modelos de estresse ocupacional sejam repensados à luz do contexto atual, que ao que parece, exauriu vários mecanismos de regulação de que o sujeito dispõe em função dos medos e tensões trazidas pela COVID-19 e das medidas tomadas pelo poder público para a contenção da pandemia, como o distanciamento social. Nesse sentido, cabe salientar a importância do processo de socialização, na tentativa de minimizar o distresse dos trabalhadores, em especial aqueles que atuam na "linha de frente" no combate à COVID-19, como os policiais.

Palavras-chave: Policia Civil. Estresse Ocupacional. Covid-19. Policial. Segurança Pública.

SAFETY FOR WHOM?

Occupational stress in civil police officers from the Campos das Vertentes mesoregion, Minas Gerais

ABSTRACT

This study was developed with the aim of analyzing how stress manifestations are perceived at work among civil police officers during the COVID-19 pandemic, who work in police stations in the mesoregion of Campos das Vertentes, Minas Gerais. As a basic theoretical model, this work was built considering the Theoretical Model for the Explanation of Occupational Stress (MTEG) built by Zille (2005), adapted to the specificities of the occupation of civil police officers in the context of the COVID-19 pandemic. Regarding the methodology, the study was descriptive and chose a quantitative approach through a case study, considering a non-probabilistic sample of 103 (one hundred and three) professionals. Data were obtained through a questionnaire sent electronically to those surveyed, which were later analyzed using Exploratory Factor Analysis. Among the main results of this study, the MTEG was reconfigured, considering four constructs for the present study, namely: impacts on work, stress symptoms, individual tension points and social support. It should be clarified that, regarding the 'regulation mechanism' construct, this study showed evidence that such mechanisms were not working in accordance with the chosen theme theory, due to the isolation imposed by the COVID-19 pandemic. Note that from such a construct, only the variables related to 'social support' were used. Such findings emerge as one of the contributions of this study, given the fact that the ineffectiveness of regulatory mechanisms means that occupational stress models are rethought in the light of the current context, which apparently has exhausted several regulatory mechanisms available to the subject. due to the fears and tensions brought by COVID-19 and the measures taken by the government to contain the pandemic, such as social distancing. In this sense, it is worth highlighting the importance of the socialization process, in an attempt to minimize the distress of workers, especially those who work on the "front line" in the fight against COVID-19, such as police officers.

Keywords: Civil Police. Occupational Stress. Covid-19. Cop. Safety

¿SEGURIDAD PARA QUIÉN?
**Estrés laboral en policías civiles de la mesorregión Campos das Vertentes,
Minas Gerais**

RESUMEN

Este estudio se desarrolló con el objetivo de analizar cómo se perciben las manifestaciones de estrés en el trabajo entre los agentes de la policía civil durante la pandemia de COVID-19, que laboran en comisarías de la mesorregión de Campos das Vertentes, Minas Gerais. Como modelo teórico básico, este trabajo se construyó considerando el Modelo Teórico para la Explicación del Estrés Ocupacional (MTEG) construido por Zille (2005), adaptado a las especificidades de la ocupación de policías civiles en el contexto de la pandemia COVID-19. En cuanto a la metodología, el estudio fue descriptivo y optó por un abordaje cuantitativo a través de un estudio de caso, considerando una muestra no probabilística de 103 (ciento tres) profesionales. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario enviado electrónicamente a los encuestados, que posteriormente fueron analizados mediante Análisis Factorial Exploratorio. Entre los principales resultados de este estudio, se reconfiguró el MTEG, considerando cuatro constructos para el presente estudio, a saber: impactos en el trabajo, síntomas de estrés, puntos de tensión individual y apoyo social. Cabe aclarar que, en cuanto al constructo 'mecanismo de regulación', este estudio mostró evidencia de que dichos mecanismos no estaban funcionando de acuerdo con la teoría temática elegida, debido al aislamiento impuesto por la pandemia COVID-19. Nótese que a partir de dicho constructo, solo se utilizaron las variables relacionadas con el 'apoyo social'. Tales hallazgos emergen como uno de los aportes de este estudio, dado que la ineficacia de los mecanismos regulatorios hace que los modelos de estrés ocupacional sean repensados a la luz del contexto actual, que aparentemente ha agotado varios mecanismos regulatorios a disposición del sujeto. los miedos y tensiones que trajo el COVID-19 y las medidas tomadas por el gobierno para contener la pandemia, como el distanciamiento social. En este sentido, cabe destacar la importancia del proceso de socialización, en un intento por minimizar la angustia de los trabajadores, especialmente de aquellos que laboran en la "primera línea" en la lucha contra el COVID-19, como los policías.

Palabras clave: Policía Civil. Estrés laboral. COVID-19. Policía. Seguridad Pública.

LISTA DE FIGURAS/QUADROS

Figuras

Figura 1 - Modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William.....	40
Figura 2 - Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional.....	48
Figura 3 – Gráfico <i>Screeplot</i>	67

Quadros

Quadro 1 - Estudos sobre estresse ocupacional no contexto brasileiro.....	45
Quadro 2 - Construtos de primeira ordem e suas variáveis que explicam o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG.....	57
Quadro 3 - Dimensões analisadas.....	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Municípios abrangidos pela 1ª região de MG pesquisada.....	26
Tabela 2 - Municípios abrangidos pela 2ª região de MG pesquisada.....	27
Tabela 3 - Quantitativo de servidores da primeira delegacia regional de Polícia Civil MG pesquisada.....	28
Tabela 4 - Quantitativo de servidores da segunda delegacia regional de polícia Civil de MG pesquisada.....	29
Tabela 5 - Dados demográficos dos respondentes.....	61
Tabela 6 - Análise do nível de estresse ocupacional – global	62
Tabela 7 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional	63
Tabela 8 - Análise do nível dos fatores psíquicos	64
Tabela 9 - Análise do nível dos fatores físicos	66
Tabela 10 - Parâmetros utilizados na análise dos fatores de tensão	68
Tabela 11 - Análise das fontes de tensão no trabalho – global	69
Tabela 12 - Frequência dos indicadores de fontes de tensão no trabalho e a relação com as manifestações de estresse	70
Tabela 13 – Estatística descritiva das variáveis do modelo fatorial	72
Tabela 14 - Análise do fator relações de trabalho	77
Tabela 15 - Análise do fator processos de trabalho	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ISMA	<i>International Stress Management Association</i>
PIB	Produto Interno Bruto
MTEG	Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
SNA	Sistema Nervoso Autônomo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
AVC	Acidente Vascular Cerebral
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho
IFMG	Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais
FTT	Fontes de Tensão no Trabalho
FTI	Fontes de Tensão do Indivíduo
MECREGUL	Mecanismos de Regulação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Objetivos	19
1.1.1 Objetivo geral	20
1.1.2 Objetivos específicos	20
1.2 Justificativa do estudo	20
2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA	25
2.1 Caracterização da instituição	25
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	33
3.1 Sobre estresse: fisiologia e tipologias	33
3.2 Sobre estresse ocupacional	37
3.2.1 Breves apontamentos sobre resultados empíricos de pesquisas sobre estresse ocupacional	45
3.3 Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG.....	47
3.4 O trabalho policial e as manifestações de estresse ocupacional	51
4 PERCURSO METODOLÓGICO	57
4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa	57
4.2 População e amostra.....	58
4.3 Coleta dos dados	58
4.4 Análise dos dados	61
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	63
5.1 Características sociodemográficas da amostra	63
5.2 Normalidade e linearidade amostral	66
5.3 Análise Fatorial Exploratória (AFE).....	67
5.4 Discussão do modelo fatorial.....	75
5.5 Unidimensionalidade, confiabilidade e validades do modelo fatorial.....	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83

REFERÊNCIAS.....	87
APENDICE A – Questionário de Pesquisa	95

1 INTRODUÇÃO

A centralidade do trabalho tem se tornado um ponto profícuo de discussão nos estudos organizacionais, em função de seus efeitos positivos (fonte de felicidade, orgulho, autorrealização), ora como um reflexo de seus efeitos deletérios sobre o sujeito (doenças ocupacionais, segregação, violências) (ANDRETTA, 2018; MARQUES; HONÓRIO; MARQUES, 2019). Nesse sentido é importante ressaltar que na contemporaneidade seus efeitos negativos assumem o campo dada intensificação das jornadas e a precariedade das relações de trabalho (LOUREÇO; FERREIRA; BRITO, 2013).

O trabalho, há muito tempo, vem sendo o causador de influências negativas sobre o bem-estar e saúde do trabalhador, apresentando-se como uma atividade consciente do ser humano, decorrente de seu esforço (ROCHA; ARÁUJO, 2011). É considerada uma fonte de adoecimento na medida em que expõe o trabalhador a fatores de risco para a saúde, quando este não dispõe de recursos suficientes para deles se proteger. (CAPELO; POCINHO, 2016). Desta forma, a saúde, o bem-estar mental e físico e o trabalho são temas que se relacionam com percepções subjetivas e que vêm sendo tratados sob à luz do conceito do estresse (SILVA; SAINT'CLAIR; NETO, 2015; ALMEIDA *et al.*, 2017).

A título de conceituação, o estresse pode ser definido como um estado em que o corpo emite respostas na busca de restabelecer o equilíbrio interno, ressaltando que os níveis elevados causam a diminuição da produtividade individual de cada colaborador, culminando em doenças de ordem física e psicológica (ALMEIDA *et al.*, 2017). Nesse contexto Cordeiro *et al* (2019) sublinham a dificuldade de se ter uma definição única e aceitável para o estresse, e isso se justifica porque são vários fatores analisados isoladamente por médicos, psicólogos, sociólogos e filósofos e, nesse mister, é uma palavra-chave indicando a junção de vários fatores em única palavra cuja capacidade é a de gerar uma resposta no organismo que para todos são idênticos.

Contudo, é consenso na literatura a relação do estresse com diversas disfunções e

doenças dos trabalhadores, trazendo como consequências o surgimento de distúrbios relacionados à saúde do trabalhador, além dos altos custos que afetam as organizações (LEVI, 2005), dada sua capacidade de interceptar e desviar o fluxo de energia, gerando um desequilíbrio pessoal no indivíduo (ZILLE; ZILLE, 2010). Assim, a temática ganha a pauta de diversos estudos acadêmicos devido à influência negativa que ele causa à saúde física e mental, às atividades sociais e à capacidade de laborar, além de afetar a qualidade de vida dos indivíduos (MARINHO *et al.*, 2018).

A incidência do estresse é preocupante, pois, de acordo com Levi (2005), o estresse contínuo, relacionado ao trabalho, constitui um importante fator determinante dos transtornos depressivos, além de ser um fator determinante de aumento de pressão arterial, doenças cardíacas, Acidente Vascular Cerebral (AVC), esgotamento físico e problemas renais em decorrência da hipertensão arterial. O estresse ocupacional é percebido como um processo no qual o indivíduo interpreta seu ambiente de trabalho em relação à sua capacidade de tolerá-lo (QUICK; HENDERSON 2016). Diante disso, se faz necessário intervenções para seu controle e prevenção, dada todas as consequências que ele pode causar.

Nesse sentido, Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) salientam que pesquisar o estresse ocupacional é uma tentativa de melhor conhecer as variáveis que impedem o ajustamento do indivíduo às mudanças nas condições de trabalho, a facilitação dessa relação e a promoção de melhores condições para incrementar a produtividade. Faz-se importante identificar os estressores organizacionais buscando a minimização do estresse e a maximização da satisfação do trabalhador, pois, diferentes tipos de estresse requerem ações diversas (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011)

Para se ter ideia do impacto econômico do estresse ocupacional, no Brasil, em 2015, 10.886 (dez mil, oitocentos e oitenta e seis) pessoas foram afastadas do mercado de trabalho devido ao estresse, estimando-se que 3,5% do Produto Interno Bruto (PIB) foi gasto com custos relacionados ao estresse laboral (MATOSO; OLIVEIRA, 2018). De acordo com o relatório de acompanhamento mensal de

benefícios de auxílio e doença dos previdenciários concedidos com base no Código da Classificação Internacional de Doenças 10 (CID-10), apenas em 2016, 8.212 (oito mil, duzentas e doze) pessoas receberam benefícios que tiveram como causa o estresse no ambiente laboral (MATOSO; OLIVEIRA, 2018). De acordo com dados da Previdência Social, em torno de 90% dos afastamentos de trabalhadores das empresas nacionais têm como causa doenças osteomoleculares ou sofrimento mental, gerando alto custo tanto para a previdência quanto ao setor produtivo (SILVA *et al.*, 2019). Em termos agregados, o estresse pode ser considerado um problema generalizado, afetando os trabalhadores, a organização e a sociedade, o que pode ser minimizado, ou até mesmo evitado, por meio de ações na ambiência ocupacional (LEVI, 2005).

Embora todas as profissões envolvam algum grau de estresse, algumas parecem estar associadas à níveis mais altos de tensão, como a de policiais, que é vista como uma das ocupações de risco (SOUZA; MINAYO, 2005), pois estão constantemente expostos a perigos diversos (PINTO; FIGUEIREDO; SOUZA, 2013). Nesse aspecto o interesse de estudos que envolvam o estresse ocupacional e a ocupação policial se dá devido às circunstâncias de vulnerabilidade dos policiais brasileiros, porque estes profissionais promovem a segurança da população ao enfrentarem a violência urbana e lhes são exigidas altas qualificações, havendo, pois, alto risco de adoecimento dos mesmos no exercício de suas funções que promovem a segurança e bem-estar públicos (TAVARES *et al.*, 2017).

Corroborando tais colocações, Almeida e Chaves (2020) ressaltam que os responsáveis pela execução da segurança pública são personagens centrais no desenlace dos problemas de interesse geral da população, compondo uma gama de pessoas cuja saúde e bem estar requerem atenção e cuidados adequados, dada a exposição rotineira dessa classe ocupacional que os conduz à situações de risco e desgastes físicos e psicológicos que repercutem na sua atuação junto à sociedade.

Desse modo, este estudo centrou-se em questionar “segurança para quem?”, questão aparentemente simples, mas de resposta complexa e subjetiva quando se vivencia os noticiários midiáticos que informam cotidianamente o suicídio de

policiais, sinalizando que algo de anormal vem ocorrendo com esses trabalhadores, o que inevitavelmente acarreta dúvidas: se o servidor policial não tiver em equilíbrio emocional, para quem dará segurança se não a tem para si? É cediço que, para se compreender o que ocorre com uma pessoa, a melhor forma é perguntar diretamente a ela, sendo, porém, conveniente entender o processo social e não somente o ser humano que cometeu o suicídio. Isso se explica porque os fatores sociais agem não apenas sobre os indivíduos, mas sobre o conjunto da sociedade (SHIKIDA *et al.*, 2020).

Ceribeli *et al.* (2020) investigaram a exaustão emocional do policial militar de Minas Gerais e constataram que, pelo fato de o policial ter de lidar diretamente com a violência, a tensão e os problemas familiares de terceiros, muitas vezes se vê acometido por estresse crônico, afetando negativamente sua capacidade laboral, tornando-o mais violento com o trato com a população e mais impulsivo no atendimento de ocorrências. Como reflexo de tal cenário decorrem os danos à sua saúde física e mental, desequilíbrio emocional, passando a apresentar agressividade exacerbada no ambiente doméstico e no ambiente laboral, exaustão emocional de tamanha monta que resulta, em casos extremos, na ocorrência de suicídio (CERIBELI *et al.*, 2020).

Têm sido recorrentes os estudos das condições de trabalho e do estresse ocupacional em policiais devido à constatação dos aspectos negativos dessa profissão tais como o trabalho repetitivo, liberdade de decisão muito reduzida, ritmo acelerado na desenvoltura dos serviços, excesso de esforço físico, além de atividades físicas contínuas e a permanência por períodos longos em posições inadequadas e incômodas para o corpo humano (TAVARES *et al.*, 2017; PELEGRINI *et al.*, 2018). Na mesma seara, Menezes *et al.* (2018) acrescentam a continuidade das atividades de contato com pessoas em situações de conflito, sofrimento e risco para a própria vida, existindo, ainda, o desrespeito aos ritmos biológicos, ausente o aparato jurídico, existência de pressão da própria instituição e também da sociedade, vigilância constante e o abuso de poder hierárquico que evidenciam e potencializam a insatisfação e, com isso, contrinuem para o surgimento de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse.

Focando a profissão do policial, esta se destaca dentro dessas condições enumeradas, pois, segundo Sanchez-Milla *et al.* (2001), o contato contínuo que o desenvolvimento da função estabelece junto à sociedade faz da profissão ser considerada altamente estressante. O policial desenvolve seu trabalho em um meio conflitivo, no limite da marginalidade e criminalidade. Além disso, sua ferramenta habitual de trabalho – o cassetete ou o revólver – possui um risco genérico que se caracteriza como fator de estresse. Mas além dos fatores puramente laborais, existem outros de caráter organizacional, como as relações dos funcionários entre si e com as características de desenvolvimento do trabalho policial, que incidem em maior ou menor grau nos policiais, aumentam sua fadiga psíquica e, conseqüentemente, os efeitos nocivos inerentes ao estresse (SANCHEZ-MILLA *et al.*, 2001).

Como fator complicador desse contexto, cita-se a emergência da pandemia da COVID-19, que maximizou, sistematicamente, as manifestações de estresse ocupacional na população de maneira geral, em especial, naquelas classes de trabalhadores que permanecem na chamada “linha de frente” do combate ao vírus, como os profissionais da saúde e segurança pública (VIDIGAL; PEREIRA; OLETO, 2021). Nesse sentido, a atividade policial passa a ganhar novos contornos no que tange ao estresse ocupacional por deixá-los mais expostos à contaminação, dado que o contato pessoal é inerente a esses trabalhadores. Importante ressaltar que a atuação das forças de segurança se constitui como grande responsável por garantir a governabilidade e a segurança das pessoas, especialmente quando são exigidas medidas compulsórias de isolamento social (MATARAZZO; FERNANDES; ALCADIPANI, 2020).

Diante do exposto, a pergunta que norteará este estudo pode ser enunciada da seguinte forma: **quais os principais fatores que influenciam as manifestações de estresse ocupacional em policiais civis durante a pandemia da COVID-19?**

1.1 Objetivos

A seguir são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos, com a finalidade de responder à questão levantada como problema desta pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar de que forma são percebidas as possíveis manifestações de estresse no trabalho em policiais civis durante a pandemia da COVID-19, que atuam nas delegacias de polícia da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar e principais construtos relacionados à manifestação do estresse ocupacional em policiais civis pesquisados;
- b) Identificar e analisar as principais fontes de tensão e sintomas de estresse ocupacional dos policiais em questão;
- c) Identificar os possíveis impactos no trabalho, decorrentes das manifestações de estresse, na percepção dos policiais a serem pesquisados.

1.2 Justificativa do estudo

A justificativa do estudo será apresentada tendo como referência os contextos acadêmico, institucional e social.

No campo da administração pública, segundo Balassiano, Tavares e Pimenta (2011) ainda há carência de pesquisas sobre o estresse ocupacional em nosso país e assim sendo, é oportuna e relevante qualquer pesquisa no contexto desse tema. Em consequência da transformação do modelo gestão das organizações públicas nos últimos dez anos, foi incorporada uma nova dinâmica ao ambiente dessas organizações, que impõe novas habilidades e competências aos trabalhadores, com vistas a alcançar um desempenho mais produtivo.

Academicamente, pesquisar sobre as manifestações de estresse no trabalho dos policiais se mostra oportuno e relevante, pois, percebe-se a importância de ampliar

os estudos na área, dessa vez com enfoque nos trabalhos de investigação realizados pelos policiais civis e faz-se importante conhecer melhor as variáveis que interferem na adaptação dos delegados, investigadores, escrivães e médicos legistas, cargos esses da estrutura da Polícia Civil, no contexto das condições de trabalho, buscando promover melhorias na sua atuação e na qualidade de vida desse trabalhador. Visando exemplificar a escassez de estudos sobre o tema e, assim demonstrar a necessidade no avanço da pesquisa, realizou-se uma busca nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e *Web of science*. Foram buscados os termos “estresse ocupacional” e “estresse ocupacional*policiais civis”, no período de 2016 a 2021.

Em busca realizada na base dados da SCIELO retornaram doze artigos relacionados ao “estresse ocupacional” e dois artigos relacionados ao tema “estresse ocupacional em policial civil”, Em busca realizada nos periódicos associados à base SPELL, foram encontrados treze artigos relacionados à “estresse ocupacional” e nenhum artigo correlacionado à “estresse ocupacional em policiais civis”, enquanto na base *Web of Science* foram encontradas 2.303 pesquisas relacionadas ao estresse ocupacional, mas somente duas relacionadas ao estresse dos policiais civis. Portanto, em relação ao estresse ocupacional em policial civil foram identificadas quatro publicações, revelando-se, portanto, uma oportunidade para a ampliação dos estudos nesta área, com enfoque apenas no policial civil e destinada ao estresse nas investigações policiais, ali não incluído o estresse nas atividades de policiamento ostensivo (inerente ao policial militar).

Em relação ao plano institucional, o presente estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas com foco na redução do estresse dos policiais civis. Nessa direção contribuirá para a conciliação entre qualidade de vida dos servidores policiais civis e o aumento de produtividade esperada pela sociedade e até mesmo pelos superiores hierárquicos. Aqui, vale destacar também que pode reforçar na Polícia Civil a ideia de desenvolvimento da função pública como paradigma de gestão de pessoas no âmbito do Estado brasileiro. E também para os servidores que refletirão sobre seu trabalho distante da

polarização que há entre servidor vocacionado *versus* servidor utilitarista (RODRIGUES *et al.*, 2017).

No plano social, o presente estudo contribui para evidenciar a falta de atenção dada pela Administração Pública às condições de trabalho dos policiais civis, uma vez que o serviço policial constitui importante recurso do Estado para preservação da ordem pública e segurança, porém, para que os policiais exerçam suas funções de maneira satisfatória, são necessárias condições de trabalho favoráveis, tanto físicas quanto psicológicas (MINAYO; ASSIS; OLIVEIRA, 2011). Convém também aqui destacar a contribuição para a sociedade brasileira, a qual poderá vir a entender o trabalho desses servidores fora das lentes de estigmas que, por vezes, os desqualificam como profissionais desvocacionados (RODRIGUES *et al.*, 2017).

O Estado preserva a ordem pública utilizando-se do serviço policial, por isso a sua importância. Portanto, é necessário que os policiais tenham condições físicas e psicológicas favoráveis para que exerçam suas funções, o que nem sempre é verificado, porque estão demasiadamente expostos à jornadas extenuantes de trabalho com horários imprevisíveis e com alto risco de ferimentos e morte em confronto com criminosos, falta de equipamentos adequados para o trabalho, desordenamentos de horários de sono, cansaço emocional e baixa remuneração (PELEGRINI *et al.*, 2018).

Além disso, segundo relatório do *International Stress Management Association* (ISMA), as doenças causadas pelo estresse apresentam proporções epidêmicas e os relatórios da ISMA (2016) e da *World Health Organization* [WHO] (2014) apontam que as consequências do estresse atingem cerca de 30% (trinta por cento) dos adultos economicamente ativos em nosso país e, mais: quase 20% (vinte por cento) dos adolescentes no mundo são acometidos de algum tipo de doença incapacitante, encontrando-se o estresse entre os problemas mais comuns, noticiando também que o estresse é a segunda doença laboral que leva os trabalhadores à demissões e afastamentos (MATOSO; OLIVEIRA, 2018).

De acordo com Castro, Rocha e Cruz (2019), o trabalho policial foi considerado a

segunda função mais estressora quando comparado a outras profissões e também a terceira ocupação com mais referência à sintomas físicos e psiquiátricos relativos ao trabalho, sendo uma profissão de risco por problemas de saúde física e emocional como a Síndrome de Burnout, estresse, alcoolismo e ideação suicida, resultando tais problemas de saúde em condições adversas, inerentes ao trabalho policial, e geradoras de esgotamento físico e emocional. E, justamente por isso, tem relevância esse estudo que consiste em se apurar o estresse existente durante o labor daqueles destinados constitucionalmente como responsáveis pela repressão daqueles que cometem crimes.

Os estudos que esclarecem o mecanismo de atuação do estresse podem promover a profilaxia e também a terapêutica desse fenômeno (SILVA JÚNIOR *et al.*, 2019). Definição de saúde mental dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) diz tratar-se de um estado de bem-estar em que o indivíduo tem domínio sobre suas habilidades, realizações e capacidade para lidar com fatores estressantes que são normais à vida comum, trabalhando de maneira produtiva, sendo capaz de trazer contribuições para sua comunidade (RODRIGUES *et al.*, 2017).

Dessa forma, as contribuições desta pesquisa poderão se alinhar a uma motivação dos profissionais da segurança pública, possibilitando uma reflexão quanto à qualidade do serviço dos policiais civis que oferecem à sociedade.

Esta dissertação se encontra estruturada em seis capítulos incluindo esta Introdução, que dispõe sobre o contexto do estudo e o problema de pesquisa, seguidos do objetivo geral, os objetivos específicos e, por fim, a justificativa do estudo.

No capítulo dois consta a ambiência do estudo, que apresenta algumas características acerca da polícia civil enquanto instituição.

No capítulo três consta o referencial teórico, explicitando o contexto geral do estresse, bem como as tipologias e a fisiologia do estresse, incursando pelo estresse ocupacional, os fatores de tensão e os sintomas de estresse, além de

incursões sobre as estratégias de enfrentamento do estresse ou *coping*, desenvolvendo a temática do trabalho policial e o estresse, as pesquisas relacionadas ao estresse ocupacional em policiais civis e o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido por Zille (2005) e adaptado, o qual será referência para o presente estudo.

No quarto capítulo são expostos os procedimentos metodológicos desenvolvidos neste trabalho, seguidos da análise de dados e a discussão dos resultados desta pesquisa. Por fim, no último capítulo traçam-se as considerações finais do estudo, seguidas as referências e o apêndice, respectivamente.

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Nesta seção foram incluídas a caracterização da instituição que será pesquisada, a forma de ingresso no serviço e os cargos ocupados pelos servidores da segurança. Aqui podem não ser citadas as referências pertinentes ao conteúdo, obtidas por meio de consulta ao *site* institucional ou diretamente junto às instituições policiais pesquisadas.

2.1 Caracterização da instituição

Trata-se de instituição centenária que teve sua origem no início do século XVII, quando em 1808, ocorreu a criação da Intendência Geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil, na cidade do Rio de Janeiro, iniciando suas atividades (CIVIL, 2020).

Durante o governo imperial o seu desempenho era restrito aos Delegados de Chefe de Polícia, cargos preservados depois da Proclamação da República em 1889, na Polícia Civil do Distrito Federal e nas polícias civis dos demais estados da federação (CIVIL, 2020).

Após apresentar os dados históricos da instituição, foram também pesquisadas as funções executadas pela mesma. A Polícia Civil de Minas Gerais apura crimes e contravenções, através de investigação criminal, bem como esclarece autoria, materialidade, motivo e circunstâncias do crime ou infração criminal, por meio do exercício da atividade judiciária. Atua, ainda, na identificação civil e criminal, no registro e licenciamento de veículos e na formação e controle de condutores. O objetivo é garantir a segurança pública e promover a garantia de direitos e o fortalecimento da democracia (CIVIL, 2020).

A missão da instituição é investigar criminalmente, de forma eficiente e eficaz, de forma que haja redução da criminalidade e integração na segurança pública e justiça criminal (CIVIL, 2020). Visa o reconhecimento, tanto pela sociedade, quanto pelos governantes, do exercício que desempenha na função de polícia judiciária e como

órgão fundamental à construção das políticas de segurança pública e repressão de conflitos (CIVIL, 2020).

Seus valores são garantir a efetividade dos direitos fundamentais, dos princípios e sustentáculo do autocontrole profissional; atender ao cidadão com excelência; ter ética nas relações; valorizar e qualificar profissionais (CIVIL, 2020). Possui como diretrizes a fomentação da cultura e da gestão estratégica para direcionar, monitorar e avaliar o desempenho institucional; fortalecer a gestão de processos de forma a avaliar e realizar ajustes nos procedimentos existentes e desenvolver instrumentos de suportes ao desenvolvimento institucional; Desenvolver competências e valorizar os servidores; aprimorar os instrumentos de monitoramento e avaliação dos resultados; fortalecer a gestão de conhecimento; ampliar a transparência na gestão pública; aprimorar o atendimento ao cidadão; fortalecer a imagem institucional; garantir que a investigação criminal e seus resultados sejam positivos (CIVIL, 2020).

As delegacias regionais de Polícia Civil são subordinadas a um departamento da Polícia Civil com sede numa das comarcas de nosso Estado de Minas Gerais. A delegacia regional de Polícia Civil pesquisada neste trabalho abrange 23 (vinte e três) municípios, enquanto a outra delegacia regional também objeto dessa pesquisa, abrange, em sua área 18 (dezoito) municípios, pertencentes a comarcas distintas.

A tabela 1, a seguir, possibilita a percepção do número de pessoas que são atendidas pelos policiais civis lotados nas regiões que abrangem uma das Delegacias Regionais pesquisadas.

Tabela 1- Municípios abrangidos pela 1ª região de MG pesquisada

Comarca	Número de pesquisas	Habitantes
1	B ¹	128.589
	C ¹	2.257
	D ¹	3.641
	E ¹	5.150
	F ¹	1.939
	G ¹	5.419
	H ¹	5.474
	I ¹	3.777
	2	J ¹

3	K ¹	7.715
	L ¹	4.919
4	M ¹	17.626
	N ¹	11.279
	O ¹	5.369
	P ¹	5.786
5	Q ¹	54.762
6	R ¹	15.298
	S ¹	4.912
	T ¹	3.783
	U ¹	7.243
7	V ¹	25.501
	X ¹	4.653
	Z ¹	3.183
Total: 7	23	343.567

Fonte: Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (2020)

A tabela 2 possibilita a visão do número de habitantes atendidos pelos serviços da polícia civil nas regiões que abrangem a outra delegacia regional de polícia civil de Minas Gerais também pesquisada.

Tabela 2 - Municípios abrangidos pela DRCP de MG

Comarcas	Municípios	Habitantes
8	A ²	90.082
	B ²	3.954
	C ²	10.941
	D ²	4.604
	E ²	8.604
	F ²	8.608
	G ²	7.981
9	H ²	9.031
	I ²	10.153
10	J ²	11.500
	K ²	3.434
11	L ²	13.009
12	M ²	20.810
13	N ²	12.224
	O ²	2.795
	P ²	6.474
	Q ²	5.098
	R ²	7.753
Total: 06	18	205.954

Fonte: Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (2020)

O ingresso na carreira se dá por meio de aprovação em concurso público de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível inicial da carreira. O aprovado nas etapas do referido concurso, depois da nomeação e posse, é matriculado automaticamente no curso de formação técnico-profissional, fazendo jus à

percepção do valor correspondente à remuneração atribuída ao primeiro grau do nível inicial da carreira para a qual tenha se candidatado, e os cargos pertencentes à instituição são: Delegados de Polícia; Escrivão de Polícia; Investigador de Polícia; Médico Legista e Perito Criminal (MINAS GERAIS, 2013).

O concurso público para ingresso em cargo das carreiras policiais civis é constituído das seguintes etapas: provas e títulos, exame psicotécnico para avaliar os aspectos de cognição, aptidões específicas e características de personalidade adequadas para o exercício do cargo pretendido; exames biomédicos para aferir a higidez física e mental; exames biofísicos, por testes físicos específicos, para apurar as condições para o exercício profissional e a existência de deficiência física que o incapacite para o exercício da função; investigação social para verificar a idoneidade do candidato, sob os aspectos moral, social e criminal (MINAS GERAIS, 2013).

Tabela 3 - Quantitativo de servidores da primeira delegacia regional de Polícia Civil MG pesquisada

Delegacias	Delegado	Escrivão	Investigador	Médico Legislata	Perito Criminal
B ¹	8	11	35	7	7
K ¹	1	1	6	0	0
V ¹	1	1	6	0	0
Q ¹	2	3	6	0	0
R ¹	0	1	6	0	0
J ¹	2	3	10	0	0
M ¹	1	3	5	0	0
Subtotal	15	23	74	7	7
Total de servidores	126				

Fonte: Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (2020)

A tabela acima representa o total de servidores em exercício na primeira delegacia regional de Minas Gerais pesquisada, abrangendo também o número de servidores policiais civis nas comarcas e municípios que são hierarquicamente subordinadas à respectiva Regional. Assim, na sede da primeira delegacia regional há 68 (sessenta e oito) servidores policiais civis lotados e em exercício, sendo oito delegados de polícia, onze escrivães, trinta e cinco investigadores, sete médicos legistas e sete peritos criminais. Salientando que os municípios não citados na referida tabela não possuem qualquer policial civil lotado e em exercício.

As comarcas 2, 3, 4, 5, 6 e 7 são diretamente subordinadas à delegacia regional que

possui sede na comarca 1. Na comarca K¹ e V¹ estão em exercício um delegado, um escrivão e seis investigadores em cada uma; em Q¹ temos dois delegados, três escrivães e seis investigadores; na comarca R¹ não há delegado lotado, mas apenas um escrivão e seis investigadores; em J¹ há dois delegados, três escrivães e dez investigadores e, finalmente, em M¹ existe a lotação de um delegado, três escrivães e cinco investigadores. Esclarecendo que, nas comarcas mencionadas não há nenhum médico legista e nenhum perito criminal, totalizando assim, 126 (cento e vinte e seis) servidores policiais civis.

Se compararmos a tabela 1 com a tabela 3 onde consta a população da respectiva área, veremos que se trata de 126 (cento e vinte e seis) policiais civis para o atendimento de 343.567 (trezentos e quarenta e três mil, quinhentos e sessenta e sete) habitantes, o que resulta o total de 2.726,72 (dois mil, setecentos e vinte e seis vírgula setenta e dois) habitantes para cada policial civil ali em exercício.

Tabela 4 - Quantitativo de servidores da segunda delegacia regional de polícia Civil de MG pesquisada

Delegacias	Delegado	Escrivão	Investigador	Médico Legista	Perito Criminal
A ²	5	10	49	3	8
N ²	1	2	6	0	0
M ²	1	2	4	0	0
L ²	0	1	2	0	0
F ²	0	1	1	0	0
H ²	0	1	3	0	0
J ²	1	0	5	0	0
G ²	1	2	4	0	0
Subtotal	9	19	74	3	8
Total de servidores	113				

Fonte: Polícia Civil do Estado de Minas Gerais (2020)

A tabela acima representa o total de servidores em exercício na segunda delegacia regional de Minas Gerais, abrangendo o número de servidores policiais civis nas comarcas que são hierarquicamente subordinadas à respectiva Regional. Como se pode observar, há na sede da delegacia regional de São João Del Rei 75 (setenta e cinco) servidores policiais civis lotados e em exercício, sendo cinco delegados de polícia, dez escrivães, quarenta e nove investigadores, três médicos legistas e oito peritos criminais.

Diretamente subordinadas à segunda delegacia regional de Minas Gerais pesquisada são as comarcas 9, 10, 11, 12 e 13. Em N² existem lotados e em exercício um delegado de polícia, dois escrivães e seis investigadores e nenhum médico legista e perito criminal, sendo que em M² há lotação de um delegado de polícia, dois escrivães e quatro investigadores, também inexistindo ali médico legista e perito criminal. Nas comarcas L², F² e H² não há nenhum delegado de polícia, médico legista ou perito criminal lotado, mas apenas: em L² apenas um escrivão e dois investigadores, em F² um escrivão e um investigador, enquanto em H² contamos com um escrivão e três investigadores. Em J² há apenas um delegado de polícia e cinco investigadores, inexistindo outros policiais ali lotados e, finalmente, em G² a lotação se perfaz com a lotação de um delegado, dois escrivães e quatro investigadores, também ali não havendo outros servidores policiais civis em exercício.

Se compararmos essa tabela 4 com a tabela 2 onde consta a população da respectiva área, veremos que se trata de 113 (cento e treze) policiais civis para o atendimento de 205.954 (duzentos e cinco mil, novecentos e cinquenta e quatro) habitantes, o que dá o total de 1.822.60 (um mil, oitocentos e vinte e dois vírgula sessenta) habitantes para cada policial civil ali em exercício.

Existem diferenças significativas nos trabalhos laborais de policiais militares e civis e a relevância se verifica por ser tal diferenciação contextualizada em nível constitucional através da redação do art. 144 §§ 4º e 5º da Constituição Federal vigente, que, interpretada por Lenza (2018) reza que, enquanto a Polícia Militar se incumbem do exercício da polícia ostensiva (preventiva), a investigação e apuração de infrações penais (repressiva), ou seja, o exercício da Polícia Judiciária em âmbito estadual cabe às polícias civis.

Após a atuação de policiais militares de capturar um criminoso em flagrante e o conduzir à sede de uma delegacia de polícia, os serviços dos policiais civis se iniciam naquele momento, havendo prazos relativamente curtos para o encerramento das investigações referentes aos fatos praticados pelo criminoso, ou

seja, são acionados os serviços de inteligência que darão suporte a todo processo criminal que acontece no âmbito dos inquéritos policiais, ensejando acompanhamento de delegados de polícia, investigadores e escrivães de polícia.

Finalizado o capítulo de ambiência do estudo, no próximo apresenta-se o referencial teórico que suporta a discussão ora proposta.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os conteúdos teóricos que darão sustentação à presente pesquisa.

3.1 Sobre estresse: fisiologia e tipologias

Não há como se falar em estresse, sem antes definir ansiedade e depressão. Sampaio, Oliveira e Pires (2020) definem ansiedade como um estado emocional, oriundo da expectativa de algo ruim que pode acontecer e que adquire relevância quando persistente por longo período. Quanto à depressão, é definida como um transtorno afetivo que possui como elementos evidentes o humor triste, vazio ou irritável mais as alterações somáticas e cognitivas, sendo a primeira causa de incapacidade ao redor do mundo. Prosseguindo, os mesmos autores associam os transtornos de depressão e ansiedade excessivos como causa do estresse e este pode ser identificado quando o indivíduo tem de lidar com uma situação desafiadora, culminando com uma reação disfuncional que apresenta sintomas físicos: aumento de sudorese, dores de cabeça e no corpo, insônia, ranger de dentes, náusea, tremores, alterações intestinais, bem como componentes psicológicos tais como a diminuição da memória e da concentração, confusão, perda do senso de humor, dificuldade de relaxar, nervosismo, vontade de abandonar tudo e até angústia (SAMPAIO; OLIVEIRA; PIRES, 2020).

Silva Júnior *et al.* (2019) destacam os fenômenos contemporâneos que atingem em maior proporção a qualidade de vida dos seres humanos: ansiedade, depressão, estresse, mal-estar profissional, infraestrutura precária e fragilidade dos vínculos sociais. Isso sem mencionar o fato de que os indivíduos estão submetidos à pressões nas mais variadas formas do existir humano, em consequência da competitividade. A principal inferência que se vem à tona é o estresse, que tende a produzir sofrimento psíquico, além de conduzir o indivíduo ao adoecimento e elevação dos níveis toleráveis de tensão, afetando a vida familiar, acadêmica e no trabalho do indivíduo (SILVA JÚNIOR *et al.*, 2019).

Almeida *et al.* (2018) ressaltam que o estresse não é uma doença, mas apenas um estado do organismo frente às demandas do meio, pois, o corpo sofre reações químicas que se desencadeiam a fim de prepará-lo para enfrentar situações estressantes. Quando tais situações se tornam contínuas e, ocorrendo muitas reações, o organismo não tem à sua disposição o tempo necessário para o descanso e recuperação física e mental. Nesse mesmo sentido convergem Urbani, Jesus e Silva (2019) no sentido de que o estresse está associado à capacidade de adaptação do indivíduo devido a um evento ou situação importante, porque faz parte da fisiologia do ser humano. Quando se torna intenso ou persistente e ultrapassa a capacidade física, emocional e cognitiva do indivíduo em lidar com situações estressoras, gera um efeito desorganizador no organismo, culminando num quadro patológico (URBANI; JESUS; SIVA, 2019).

Levi (2015) advoga no sentido de que o organismo do indivíduo, no objetivo de se adequar ou suportar as pressões que lhe são expostas, apresenta resposta psicofisiológica, demonstrando um desequilíbrio o que, a princípio, é considerado apenas um sinal de alerta do corpo, mas pode ser uma transição da saúde para a doença. Assim, o estresse é conjunto de reações desenvolvidas pelo organismo ao se ver obrigado a se adaptar a esforços excessivos (MATOSO; OLIVEIRA, 2019) e a essas reações físicas e mentais, causando incomodo no indivíduo (FIORELLI, 2017). Desse modo é importante considerar que o estresse é uma reação natural na vida do homem, desencadeada pelo excesso de carga que o indivíduo não consegue suportar, fazendo com o organismo se manifeste, de forma a equilibrar a realidade e as suas ações (GOMES; MIGUEZ, 2011). A manifestação do organismo desencadeia influências físicas, psíquicas, familiares e sociais que atingem a atividade profissional exercida pelo indivíduo (ALMEIDA *et al.*, 2018).

Selye (1956), um dos autores percursoros da temática, conceitou *estresse* a partir do que não era estresse, uma vez que trata de elemento essencial que produz alterações na estrutura corporal. Assim, o estresse, segundo o autor, não é apenas uma tensão nervosa, muito menos uma reação de alarme, mas uma síndrome específica, constituída por alterações não específicas produzidas em um sistema biológico, que se desenvolve em três fases, a saber:

- a) Fase de Alarme, caracterizada por manifestações agudas;
- b) Fase de Resistência, quando as manifestações são enfrentadas pelo indivíduo visando à manutenção da homeostase;
- c) Fase de Exaustão, quando há a volta das reações da primeira fase e pode haver o colapso do organismo.

O autor ainda afirma que o estresse pode ser identificado em qualquer uma das fases, em que pese manifestações diferentes, sendo mais comum passar pelas duas primeiras, não sendo necessário que se desenvolvam as três fases para que seja diagnosticada a síndrome, pois somente o estresse grave leva à exaustão, podendo levar ao óbito (SELYE, 1956).

Para Lipp (2001) na primeira fase, a do alerta, o organismo se prepara para a reação de luta ou fuga, que é essencial para a preservação da vida. Os sintomas presentes nesta fase se referem ao preparo do corpo e da mente para a preservação da própria vida. Se o estresse continua presente por tempo indeterminado, a “fase de resistência” se inicia quando o organismo tenta uma adaptação devido à sua tendência a procurar a homeostase interna. Na “fase de resistência”, as reações são opostas àquelas que surgem na primeira fase e muitos dos sintomas iniciais desaparecem, dando lugar a uma sensação de desgaste e cansaço. Se o estressor é contínuo e a pessoa não possui estratégias para lidar com o estresse, o organismo exaure sua reserva de energia adaptativa e a “fase de exaustão” se manifesta, quando doenças sérias podem aparecer. A autora ainda afirma que as manifestações do estresse também podem contribuir para a etiologia de várias doenças físicas graves e afetar profundamente a qualidade de vida individual e de populações. Dentre as doenças psicofisiológicas estudadas que tem o estresse presente em sua ontogênese, seja como um fator contribuinte ou como desencadeador, encontram-se a hipertensão arterial essencial, úlceras gastro-duodenais, câncer, psoríase, vitiligo, retração de gengivas, as doenças cardíacas, entre outras (LIPP, 2001).

No que tange à tipologia do estresse, Couto (2014) destaca o eustresse e o distresse; estresse de sobrecarga e de monotonia; estresse agudo e crônico. O

“eustresse” é o lado positivo do estresse, sendo a realização, o sentimento de vitória, da superação, que pode estar relacionado com a superação de desafios ao alcançar resultados positivos. O “distresse”, por sua vez, é o estresse da derrota, quando o indivíduo sente que não é recompensado por seus esforços realizados, quando não atinge os resultados esperados, provocando frustração com os resultados negativos do trabalho. Esse tipo de estresse é também apontado como o estresse na sua forma negativa. Pode-se dizer que esses dois tipos de reação ao estresse, no nível emocional, são diferentes (SELYE, 1974).

Na monotonia, as demandas psíquicas são pouco estimulantes e não geram desafios para o indivíduo, provocando a reação de estresse, só que na forma inversa (COUTO, 2014; ZILLE; ZILLE, 2010). O estresse de sobrecarga é quando as demandas psíquicas do ambiente se sobrepõem à estrutura psíquica do indivíduo. Ou seja, quando a estrutura psíquica do indivíduo se torna incapaz de suportar as excessivas exigências psíquicas do meio por um longo período de tempo, fazendo com que o desempenho no trabalho seja reduzido (SELYE, 1974; COUTO; COUTO, 2020). Já na situação inversa, em que o indivíduo está submetido a um nível de exigência muito inferior ao que a sua estrutura psíquica demanda, poderá ocorrer outra tipologia de estresse, caracterizado como estresse de monotonia (SELYE, 1974; COUTO; COUTO, 2020).

O estresse ainda pode se diferenciar entre “agudo” e “crônico”. O crônico é uma reação cumulativa a estressores contínuos, onde o indivíduo fica em estado de alerta permanentemente. As reações crônicas de estresse permanecem, muitas vezes, sem que o indivíduo encontre meios para desativá-las. As reações agudas ao estresse se desenvolvem em resposta a incidentes críticos, que são específicos e pontuais, mas que se apresentam em um breve período (duas a três semanas) e desaparecem rapidamente, depois de vivenciada a situação estressante. O desenvolvimento de uma ou de outra reação ao estresse depende da vulnerabilidade do indivíduo em relação aos estímulos recebidos do meio (COUTO, 2014; COUTO; COUTO, 2020).

Quanto à fisiologia do estresse, segundo Zille e Zille (2010) a ocorrência de tensão

excessiva no ambiente de trabalho contribui para as alterações fisiológicas do organismo e o surgimento de manifestações de estresse, podendo tornar os indivíduos vulneráveis a diversos tipos de doenças. O choque de emoções, medo e raiva, relacionados ao estresse, via de regra, desencadeiam a liberação de hormônios que fazem ativação direta no Sistema Nervoso Central (SNC). Assim, quando o indivíduo se depara com situações de tensão excessiva ou que exigem vigor físico aumentado, ocorre uma estimulação em massa da subdivisão simpática do sistema nervoso autônomo (SNA) como forma de preparar o organismo para situações de “luta ou fuga” quando se encontra diante de uma situação de ameaça (GUYTON; HALL, 2006; SCOTT *et al.*, 2015; QUICK; HENDERSON, 2016).

O estado de estresse ocorre por meio de uma reação neuro hormonal diante de uma situação inesperada, em que o cérebro libera substâncias capazes de promover alterações em todo o funcionamento do organismo. A depender da condição de humor e/ou psicológica do indivíduo, esses estímulos são capazes de se duplicar e de controlar os batimentos cardíacos quando chegam ao coração, tendo como consequência a variabilidade da frequência cardíaca (ROBERTSON *et al.*, 2015; SANTOS; CALLES, 2017). Assim, o estresse pode causar diversas alterações no organismo, na preparação do indivíduo para enfrentar ou superar as fontes de pressão excessivas. O sistema endócrino e o sistema nervoso nesse momento são de importância fundamental na mediação desse processo, por serem responsáveis por realizar a integração e coordenação entre os sistemas do corpo humano e os respectivos órgãos (GUYTON; HALL, 2006). A manifestação do organismo se reflete no desencadeamento de influências físicas, psíquicas, familiares, sociais que atingem a atividade profissional exercida pelo indivíduo (ALMEIDA *et al.*, 2018).

3.2 Sobre estresse ocupacional

Inicialmente, o estresse ocupacional se relacionava principalmente aos sintomas físicos apresentados pelos indivíduos, porque os pioneiros no assunto eram profissionais da área de saúde, sendo difícil a mensuração no que se refere a estes, tais como dores de cabeça, mudanças no metabolismo, alterações cardíacas e respiratórias (ALCÂNTARA *et al.*, 2020). Contudo, os sintomas de maior

importância, porque têm melhor mensuração, são os psicológicos, tais como tensão, ansiedade, tédio, irritabilidade e procrastinação, além dos sintomas comportamentais também causados pelo estresse ocupacional, como a baixa produtividade, absenteísmo, rotatividade, mudança de hábitos alimentares, aumento do consumo de álcool e tabaco e distúrbio do sono (ALCÂNTARA *et al.*, 2020).

A título de conceituação, o estresse ocupacional é um processo em que a pessoa percebe como estressores as demandas do trabalho e, ao ultrapassar sua habilidade de enfrentamento, provocam no indivíduo reações negativas, sendo que, para determinado fator seja considerado estressor, deve o mesmo ser reconhecido como tal pelo trabalhador (ALMEIDA *et al.*, 2018). Dessa forma o estresse laboral é um dos fatores que compromete a saúde do trabalhador e, por isso, tem sido objeto de muitos estudos no meio científico (LOPES; SILVA, 2018).

Machado *et al.* (2019) salientam que o estresse é evidenciado a partir do equilíbrio do binômio exigência/capacidade, porque, se o equilíbrio for atingido, o resultado será o bem-estar. Se resultar negativo, gerará conflitos e sensação de desamparo, o que acarreta concluir que a ocupação profissional é uma fonte significativa de estresse. Os estressores podem ser de natureza física como barulho, iluminação do local de trabalho e ventilação ou podem ter natureza psicossocial como fatores intrínsecos: ambiguidade/conflito de papéis, autonomia/controle no trabalho e também relacionados ao desenvolvimento na carreira (MACHADO *et al.*, 2019).

O estresse ocupacional pode ser considerado uma condição crônica que requer uma compreensão da epidemiologia ou história do problema, para que possam ser exploradas alternativas de proteção, prevenção e intervenção. O modo de vida atual tornou-se uma fonte de preocupação no que se refere aos aspectos psicológicos e sociais relacionados ao trabalho (QUICK; HENDERSON, 2016). Essas circunstâncias representam para o trabalhador alta demanda a ser enfrentada, e quando o indivíduo apresenta uma estratégia deficiente de enfrentamento, desencadeiam-se as manifestações de estresse ocupacional. Quanto menor o controle e maior a demanda, mais provavelmente haverá a ocorrência dessas manifestações e, conseqüentemente, prejuízos evidentes à saúde do trabalhador

(ZILLE; NOGUEIRA, 2019).

Quando a exigência da atividade laboral exercida pelo indivíduo não atende ao esperado, o organismo responde de maneira prejudicial, atingindo as esferas física e emocional do trabalhador (FERREIRA, 2012). Diante disso, o estresse existente na relação organização e o indivíduo gera conflitos (FIDELIS; ZILLE; RESENDE, 2020), pois afeta diversos aspectos do indivíduo, como o psicológico, social e físico, além da organização (KRÖLL; DOEBLER; NÜESCH, 2017).

A necessidade de se compreender o estresse ocupacional na relação entre a organização e o indivíduo, tem se tornado cada vez mais conflituosa, por ser um risco à saúde, conhecido por um conjunto de fatores psicológicos, comportamentais e de distúrbios e doenças médicas (QUICK; HENDERSON, 2016). Para Rossi (2005), o estresse relacionado ao trabalho coloca em risco a saúde dos membros da organização e tem como consequências o baixo desempenho na produtividade, baixa moral, alta rotatividade e absenteísmo de funcionários e aumento da violência no local de trabalho.

Resende (2017) acredita que as mudanças que ocorrem nas organizações são decorrentes das mudanças mundiais, que intensificam a competição no mercado, fazendo com que, tanto a organização, quanto os indivíduos se adaptem às suas exigências. Além disso, o uso da tecnologia, o ritmo de trabalho, a pressão por resultados favoráveis, as relações interpessoais dentro das organizações e estrutura de trabalho, são alguns fatores que atingem diretamente as pessoas (ALMEIDA *et al.*, 2018). Quando o indivíduo é exposto de forma contínua às pressões e à busca por resultados, exigidas pelas organizações que sequer disponibiliza recursos suficientes e condições adequadas para a realização do trabalho, sem levar em consideração as funções exercidas e as habilidades e aptidões pessoais de cada indivíduo, o indivíduo se torna vulnerável ao surgimento do estresse laboral, o que afeta não só sua vida dentro do trabalho, mas também a vida pessoal (ALCÂNTARA *et al.*, 2020).

No ambiente laboral, as causas do estresse são oriundas das situações que

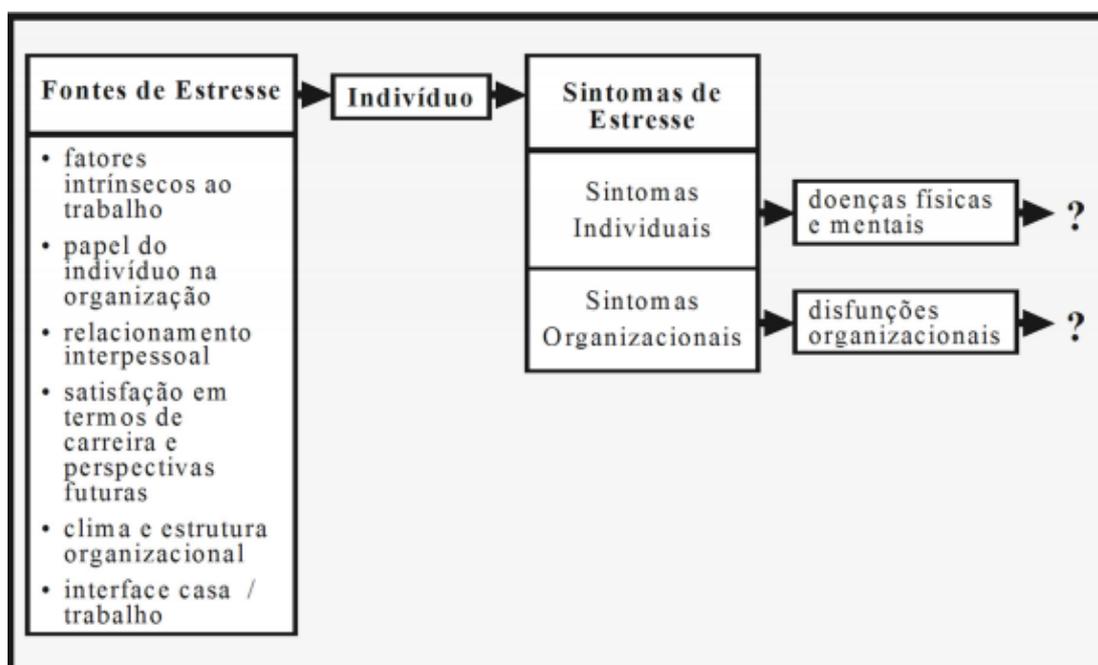
provocam insatisfação e desajuste no indivíduo (FIDELIS; ZILLE; RESENDE, 2020). E quando o estresse atinge níveis elevados pode levar a diversas doenças, das quais se destacam a depressão e a ansiedade (GARBARINO *et al.*, 2013; LOPES; SILVA, 2018). Lipp e Tricoli (2014) trazem algumas situações que estão relacionadas ao estresse no contexto ocupacional como, por exemplo, excesso de demandas, trabalho sobrecarregado, o ambiente organizacional desfavorável, treinamento inadequado, relacionamentos conflituosos interpessoais, enfim, situações como essas levam ao estresse e acaba interferindo negativamente na vida dos trabalhadores e nos resultados da empresa. Em complemento, Fidelis, Zille e Versiani (2019) ressaltam que os estressores relacionados ao contexto ocupacional, podem estar relacionados às excessivas exigências e ao clima organizacional, bem como sobrecarga de trabalho, além dos conflitos gerados pelos relacionamentos interpessoais, levando às manifestações de estresse. O estresse ocupacional traz consequências negativas para as empresas e para os trabalhadores (FIDELIS; ZILLE; VERSIANI, 2019).

Importante ressaltar que os efeitos do estresse laboral dependem de três fatores, conforme Koolhaass *et al.* (2011): a intensidade da situação causadora do estresse, a duração do agente causador e como cada indivíduo lida com essas situações. Nesta seara, é possível falar em prevenção ao estresse, desde que o indivíduo tenha um suporte social, um clima ético e uma justiça organizacional, pois esses três elementos contribuem positivamente para que o ambiente de trabalho seja mais harmonioso e sem excessivas tensões, causadoras do estresse (SANTOS; OLIVEIRA; KONOPKA, 2016; ANDRADE; PÉREZ-NEBRA, 2017; ALMEIDA *et al.*, 2017).

Cooper, Sloan e Williams (1988), definiram seis fontes ambientais relacionadas ao estresse no trabalho: a) Fatores intrínsecos ao trabalho: estão relacionados tanto à sobrecarga do trabalho, ou seja, ter muito a fazer (quantitativo) ou trabalho é muito difícil (qualitativo), bem como a sobrecarga de informação; pressões para cumprimento de prazos; emprego de muito esforço físico; trabalhos repetitivos e desgastantes; trabalhos que oferecem riscos à saúde ocupacional (tanto mental, quanto física); b) Papel do indivíduo na organização: o conflito de papel e a

responsabilidade pelas pessoas; c) Desenvolvimento de carreira: é o impacto causado pela super promoção, sub promoção, falta de segurança no emprego, incongruência de *status*, entre outros; d) Relacionamentos interpessoais no trabalho: com chefe, subordinados e pares; e) Estrutura e clima organizacional: baixa participação nas tomada de decisão e restrições ao comportamento; f) Interface casa/trabalho: pressupõe a existência de uma série de fontes extra organizacionais de estresse que afetam o bem-estar físico e mental de um indivíduo no trabalho como problemas familiares, insatisfação com a vida, crises psicológicas, dificuldades financeiras, entre outros. O mapa mental exposto na figura 1 abaixo sintetiza de maneira clara o modelo de estresse ocupacional acima citado.

Figura1 – Modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e William



Fonte: Cooper, Sloan e William (1988)

- a) Os sintomas de estresse no âmbito individual faz surgir doenças físicas e mentais. Os sintomas de estresse que surgem no âmbito organizacional, geram distúrbios laborais (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988). De acordo com Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001), as fontes de estresse ocupacional podem ser explicadas da seguinte maneira: a) fatores intrínsecos ao trabalho: estão relacionadas as tarefas desempenhadas como, por exemplo, sobrecarga de trabalho;

- b) O papel do indivíduo na organização: diz respeito ao seu desempenho na organização, bem como as exigências sobre os comportamentos como, por exemplo, conflito, ambiguidade e grau de responsabilidade;
- c) Relacionamento interpessoal: guarda relação com o convívio no trabalho, como a falta de confiança, comunicação inadequada, hostilidade e competição;
- d) Satisfação em termos de carreira e perspectivas futuras: a insegurança quanto à estabilidade, falta de oportunidades e de crescimento organizacional. Entretanto, os autores afirmam que, mesmo havendo segurança e estabilidade, a ausência de promoções retira do indivíduo a possibilidade de crescimento e induz o desenvolvimento sintomas do estresse;
- e) Clima e estrutura organizacional: referem-se os procedimentos, suporte e políticas organizacionais;
- f) Interface casa/trabalho: as mudanças na família e no ambiente de trabalho geram aumento ou acúmulo das responsabilidades.

Na visão de Karasek *et al.* (2000), alguns fatores podem ser considerados como principais fontes estressoras ocupacionais, são eles: pressão para produtividade, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, retaliação em relação ao empregado, relação abusiva entre supervisores e subordinados, indisponibilidade de orientação e treinamento, falta de controle sobre a tarefa e ciclos de descanso do trabalho incompatíveis com os limites biológicos dos indivíduos. Para os autores, o estresse ocupacional resulta de situações em que os trabalhadores se defrontam com pressões psicológicas no trabalho e/ou altas demandas, combinadas com um baixo poder de decisão ou baixo controle, o que pode gerar graves riscos de adoecimento, tendo em vista os desgastes psicológicos sofridos (KARASEK *et al.*, 2000).

Segundo Cardoso (2015) os estressores incluem os aspectos físicos, emocionais e os cognitivos. Os físicos decorrem da quantidade de trabalho, metas, objetivos e polivalência. Os emocionais estão relacionados ao medo durante a realização do trabalho e muitas vezes a necessidade de esconder as emoções. Já os estressores

cognitivos estão relacionados a pensar várias coisas ao mesmo tempo, resolver problemas complexos, cumprir normas, ter um grau elevado de responsabilidade, e estar em constantes mudanças no ambiente ocupacional. Entretanto, para que um agente estressor seja considerado agressivo ele deve estar relacionado à realização das tarefas e com o desenvolvimento pessoal do trabalhador (HARGROVE; NELSON; COOPER, 2013). Os agentes estressores, via de regra, estão presentes em qualquer ambiente de trabalho, mas a manifestação de estresse depende dos tipos de agentes e de como se manifestam, levando em consideração tanto as características de personalidade do trabalhador e o contexto organizacional (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988).

Quanto aos sintomas de estresse, Cardoso (2015) entende que não são apenas os sintomas físicos, mas também os relacionados aos aspectos psicológicos e emocionais, e não podem ser tratados separadamente. Para Zille (2005) cada sintoma se manifesta de uma forma diferente, a depender de cada indivíduo, da fase de vida que cada um se encontra, da natureza e da intensidade das pressões sofridas no ambiente de trabalho.

Alguns sintomas são típicos do estresse, como ansiedade, nervosismo, angústia, ímpetos de raiva, irritabilidade, fadiga, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, períodos de depressão, dor discreta no peito sob tensão, excesso ou falta de apetite, palpitações, insônia, dores musculares, nó na garganta, oscilação e/ou perda do senso de humor e pânico (ALVES; ZILLE, 2018; COUTO; COUTO, 2020). Como decorrência dos sintomas em nível importante, tem-se muitas vezes, o aumento da pressão arterial, doenças cardíacas, Acidente Vascular Cerebral (AVC), esgotamento físico e mental, problemas renais em decorrência da hipertensão arterial, entre outros (LEVI, 2005; COUTO, 2014).

Alguns autores apontam o estresse relacionado ao trabalho como uma das principais causas de enfermidade laboral, de absenteísmo e da origem de muitos acidentes (KALIMO, 1988; LIPP, 1996; GIL MONTES, 2005). Gil Montes (2005) afirma ainda que a prevenção dos riscos psicosociais no trabalho possa minimizar as manifestações de estresse ocupacional, por isso ações nesta direção têm se

destacado.

Segundo Coleta (2008) cada indivíduo tem uma maneira de perceber o mundo, interpretando-o baseado em sua história de vida e experiência, o que acaba tendo uma relação direta com a forma com que ele reagirá a uma determinada situação de tensão no trabalho. Por sua vez, Kivimaki *et al.* (2015) entendem que a falta de fortes evidências de intervenções que reduzam a tensão no trabalho, aumenta o desafio para lidar com o estresse e seus impactos na vida dos trabalhadores. Dessa forma, embora o estresse seja inevitável, é preciso identificá-lo e, principalmente, combatê-lo. Os indivíduos convivem com ele, e seus efeitos podem estar sob controle, desde que as estratégias de enfrentamento sejam utilizadas de forma adequada (BARON; FRANKLIN; HMIELESKI, 2016). Em termos de enfrentamento, é importante se ter um comportamento que contribua para a sobrevivência diante dos perigos que ameaçam a vida. Assim, o processos cognitivos *coping* são invocados para reduzir ou gerir a ansiedade e outros estados emocionais angustiantes que, via de regra, estão relacionados às manifestações de estresse (FOLKMAN; LAZARUS, 1988; RAMOS; ENUMO; PAULA, 2015).

Na tentativa de enfrentar o estresse, na visão de Folkman e Lazarus (1985), torna-se fundamental utilizar estratégias de viés cognitivo e comportamental para lidar com relacionamentos entre pessoas e ambientes. Essa estratégia visa eliminar ou minimizar as situações que geram tensão no ambiente ocupacional, envolvendo o gerenciamento e as relações entre as pessoas (enfrentamento focado no problema) e a regulação das emoções que também levam ao estresse (enfrentamento focado nas emoções) (FOLKMAN; LAZARUS, 1985).

Há evidências empíricas de que, quando trabalhadores são forçados a obedecer regras, políticas e procedimentos que lhes parecem injustas, surgem nesses empregados sérios problemas no local de trabalho associados ao estresse ocupacional (VIEIRA; BARROS; MARCHIORI, 2019). A melhor escolha para enfrentar o estresse se dá por meio do processo cognitivo, onde se avaliam os danos, ameaças, desafios e benefícios, dependendo também de quanto de controle se pode exercer sobre os resultados (FOLKMAN; LAZARUS, 1988; CAPELO;

POCINHO, 2016).

3.2.1 Breves apontamentos sobre resultados empíricos de pesquisas sobre estresse ocupacional

Lopes e Silva (2018) buscaram verificar a prevalência de estresse e os fatores associados em servidores técnico-administrativos de uma universidade federal no sul do Brasil, tendo a amostra sido composta por servidores públicos. No estudo, identificaram que a carga de trabalho elevada está fortemente associada ao estresse ocupacional dos servidores. O estresse no trabalho mostrou-se associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social. O estudo realizado pelos autores buscou delinear a saúde dos servidores, a partir de informações do ambiente de trabalho e se torna importante justamente para a elaboração de estratégias para a melhoria de condições laborais e políticas que beneficiem a saúde do servidor público (LOPES; SILVA, 2018).

Matoso e Oliveira (2019) estudaram o perfil epidemiológico dos profissionais da enfermagem de um hospital público em relação ao nível de estresse. A pesquisa foi feita com enfermeiros de um hospital do nordeste brasileiro. No resultado, no que diz respeito ao estresse, 68% apresentaram algum nível de estresse. Destes, 59,5% estavam na fase de resistência/ quase-exaustão; com predominância tanto de sinais e sintomas físicos como psicológicos. As sintomatologias apresentadas nesta fase recaíram sobre a sensação de desgaste físico constante (59%); cansaço constante (52%) e problemas com a memória (47%), aspectos bem comuns do estresse.

Ainda no setor público, Lima *et al.* (2019) realizaram um estudo com objetivo de analisar os fatores estressores e os principais sintomas de estresse ocupacional percebidos pelos funcionários de uma agência bancária pública. Na pesquisa, foram identificados os principais fatores estressores e que todos os funcionários respondentes da pesquisa apresentam algum tipo de sintoma relacionado ao estresse ocupacional (LIMA *et al.*, 2019). Na pesquisa, as atividades consideradas mais estressantes foram as condições físicas do ambiente de trabalho e o atendimento presencial. Já os que menos causam estresse são relacionados ao

convívio com os colegas e as reuniões. Os sintomas da fase de alerta que obtiveram a média mais alta entre os funcionários foi a tensão muscular (dores nas costas, pescoço e ombros) Os sintomas da fase de resistência, foram: formigamento nas extremidades (pés ou mãos), problemas com a memória, esquecimentos e sensação de desgaste físico constante foram os que mais ocorrem com frequência. Na fase de exaustão, a insônia, foi a mais indicada nesta fase (LIMA *et al.*, 2019).

Já na iniciativa privada, Resende (2017) estudou o estresse ocupacional dos gestores de uma empresa mineira de logística de transportes, cujo objetivo foi identificar os elementos que pressionam os gestores daquela empresa no município de Betim. Foi possível constatar sintomas significativos de estresse nos gestores da empresa e identificar os principais estressores, mas as respostas a estes estressores depende de cada indivíduo. Além disso, identificou-se que nessa empresa há fatores significativos de tensão. Existem fontes de tensão reais que podem levar ao adoecimento de seus gestores, concluindo-se que essas fontes não estão sendo bem absorvidas pelos indivíduos em questão (RESENDE, 2017).

O quadro 1, apresentado na sequência descreve, de maneira sintética, os resultados do estudos acima discutidos.

Quadro 1 – Estudos sobre estresse cupacional no contexto brasileiro

Autor/ano	Periódico	Objetivo	Público	Resultado
Resende (2017)	Revista Administração em Diálogo	Identificar as tensões que podem levar ao estresse os gestores de uma empresa de logística de transporte no município de Betim	Gestores que trabalham em logística	As alterações, pelas quais a empresa estava passando, impactaram diretamente os profissionais, gerando instabilidade e estresse decorrentes de renúncias, perdas e adaptações.
Almeida <i>et al.</i> , (2018)	Revista Administração Pública e Gestão Social.	Analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do estado do Rio Grande do Sul.	Policiais militares do Rio Grande do Sul	A baixa satisfação no trabalho apresenta alto nível de estresse ocupacional. E policiais militares com média satisfação no trabalho apresentam médio nível de estresse ocupacional
Lima <i>et al.</i> (2019)	ReCaPe, vol. 9, nº. 2	Analisar os fatores estressores e os principais sintomas	Profissionais concursados lotados na	Constatou-se , na fase de alerta, tensão muscular dos funcionários; Na fase de

		de estresse ocupacional percebidos pelos funcionários de uma agência bancária pública	agência	resistência, o formigamento nas extremidades (pés ou mãos) e problemas com a memória; e Na fase de exaustão, a insônia.
Matoso; Oliveira (2019)	Revista de Gestão e Sistemas de Saúde – RGSS, São Paulo, v. 8, n. 2,	Analisar o perfil epidemiológico dos profissionais da enfermagem de um hospital público em relação ao nível de estresse	Profissionais de enfermagem	Mais da metade dos funcionários possui algum nível de estresse, estando na fase de resistência/quase-exaustão; sendo os principais sintomas sensação de desgaste físico constante; cansaço constante e problemas com a memória (47%), aspectos bem comuns do estresse.
Fidelis; Zille; Resende(2020)	ReCaPe, vol. 10, nº. 3	Analisar e descrever manifestações de estresse ocupacional em gestores de Gestão de Pessoas que atuam em empresas privadas em Minas Gerais	Gestores de pessoas	Elevada proporção de indivíduos desta categoria profissional com quadros de estresse instalados. Os principais sintomas de estresse foram ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e nervosismo acentuado, sem causa aparente.
Lopes;Silva (2018)	Revista Ciência & Saúde Coletiva	Verificar a prevalência de estresse e os fatores associados em servidores técnico-administrativos de uma universidade federal do sul do Brasil.	Servidores públicos	A pesquisa resultou que boa parte dos servidores da UFP estavam em condição de estresse laboral, indicado pelo quadrante de alta exigência.

Fonte: desenvolvido pelo autor (2021).

O presente estudo centrou-se na análise do estresse ocupacional em policiais civis, considerando como modelo teórico de análise o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG desenvolvido por Zille (2005). Nesse sentido, no próximo tópico, traçam-se algumas considerações sobre o mesmo.

3.3 Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG

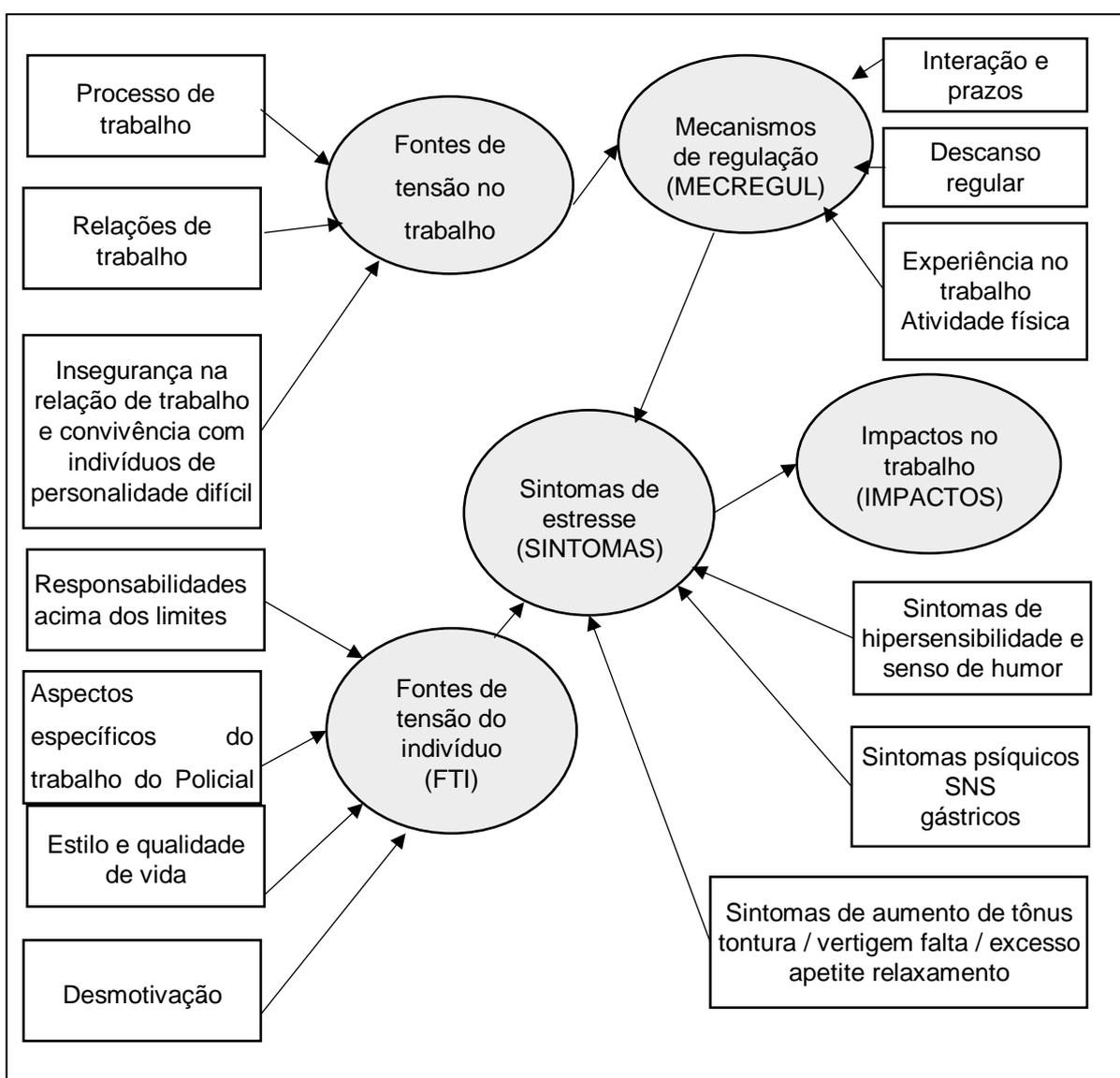
Zille (2005) construiu um método de explicação do estresse ocupacional (MTEG) onde estruturou constructos de primeira e segunda ordem. Os constructos de primeira ordem foram nomeados de: fontes de tensão no trabalho; fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial, mecanismo de regulação (MECREGUL); sintomas

de estresse (SINTOMAS); e impactos no trabalho. Na imagem abaixo é possível identificá-los dentro do círculo.

Os constructos de primeira ordem são explicados pelos constructos de segunda ordem, utilizados em um questionário para a pesquisa realizada para sua tese de doutorado. A única exceção dos constructos de primeira ordem é o do impacto no trabalho, que foi explicado por nove indicadores diretamente. Assim, analisando a figura abaixo temos três constructos de segunda ordem que explicam o constructo de primeira ordem “fontes de tensão no trabalho”, quais sejam: processo de trabalho; insegurança na relação de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil. Também são três constructos de segunda ordem que explicam o constructo de primeira ordem “fontes de tensão do indivíduo e do papel gerencial” são eles: responsabilidade acima dos limites, estilo e qualidade de vida, aspectos do trabalho do gerente e a desmotivação. No constructo de primeira ordem “mecanismo de regulação”, o autor utilizou quatro constructos de segunda ordem: interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física. Para o construto “sintomas de estresse”, os construtos de segunda ordem são: hiperexcitabilidade e senso de humor; sintomas psíquicos do Sistema Nervoso Simpático (SNS) e gástrico; sintomas de aumento do tônus, tontura/vertigem; falta e/ou excesso de apetite; e relaxamento (ZILLE, 2005).

Além disso, os nove indicadores que explicam o construto impactos no trabalho são: dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram facilmente lembrados; desejo de trocar de emprego com frequência; desmotivação importante para com o trabalho; fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural; perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família e relacionamentos, entre outros); excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele; dificuldade de concentração no trabalho, redução da eficácia no trabalho; e queda nos resultados a serem alcançados (ZILLE, 2005).

Figura 2 - Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional



Fonte: Zille (2005, p. 191).

Zille (2005) definiu os construtos de segunda ordem da seguinte forma:

- A) Processo de trabalho é quando o indivíduo tem um trabalho complexo e desgastante; excessivo e múltiplas tarefas ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança; buscas por resultados excessivas; precariedade nos recursos oferecidos para a elaboração do trabalho; exigência de produtividade e de utilização de técnicas sofisticadas; excesso de metas de trabalho; pressão excessiva no trabalho; muitos prazos e pouco tempo para executá-los e horas extras excessivas (ZILLE, 2005).
- B) Relações no trabalho: são as práticas impostas pela empresa que inibem a liberdade; isola o trabalhador; assédio moral; insegurança e medo; decisões tomadas por pessoas desequilibradas; humilhação aos trabalhadores; desrespeito; instabilidade no trabalho; comandos antiéticos determinados por líderes (ZILLE, 2005).
- C) Insegurança na relação de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil: situações que causam alto impacto emocional (ser vítimas de crimes, morte, acidente de trabalho fatal); bem como a convivência com indivíduos de difícil relacionamento.
- D) Responsabilidades acima dos limites: relacionados a compromissos que desafiam, realização de atividades sem ter técnica.
- E) Estilo e qualidade de vida: viver uma vida corrida, fazer muitas coisas ao mesmo tempo, sem conseguir concluí-las; falta de tempo para descanso; nenhum tempo livre, não se desligar do trabalho e não relaxar/descansar
- F) Aspectos específicos do trabalho do gerente: Não ter autoridade em determinadas situações; não saber trabalhar em equipe e precisar de isolamento em função da competitividade; convivência com tensões inerentes às relações.
- G) Desmotivação: desejo de trocar de emprego com frequência.
- H) Interação e prazos: Quando a empresa possui um canal aberto que permite discutir situações e tensões; questionamento de prazos e prioridades; cronogramas de trabalho em atraso, cobranças periódicas.
- I) Descanso regular: não relaxar nos finais de semana; e não gozar férias.
- J) Experiência no trabalho e atividade física: se relacionam com experiências pessoais no trabalho e ausência na prática de atividades físicas.

- K) Sintomas de hiperexcitabilidade e alterações do senso de humor: nervosismo, raiva, oscilação do humor.
- L) Sintomas psíquicos, sintomas decorrentes do Sistema Nervoso Simpático (SNS) e sintomas gástricos: ansiedade, angústia, períodos de depressão, nó na garganta, pânico, medo, queda de energia, falta de ar e de sufocamento, palpitação, dor no peito, náusea, tontura, desmaio, boca seca, formigamento, ondas de frio/calor, dor discreta no peito, sob tensão, palpitações indisposição gástrica e/ou dor no estomago.
- M) Sintomas relacionados ao aumento do tônus muscular, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento: fadiga; dor de cabeça por tensão; insônia; dor nos músculos do pescoço e ombros por tensão; tontura/vertigem; falta ou excesso de apetite; uso de cigarro e bebida alcoólica para aliviar a tensão.

3.4 O trabalho policial e as manifestações de estresse ocupacional

Notavelmente o cotidiano de trabalho policial pode ser considerado naturalmente estressor (CASTRO; ROCHA; CRUZ, 2019). Todavia, os estressores organizacionais são fatores preponderantes para suscitar sintomas psiquiátricos. Um estudo feito com policiais suíços e apontou 11,9% de agravamento da saúde mental associado à falta de apoio de superiores e da organização, horário inadequado de trabalho, percepção da baixa qualidade do trabalho, necessidade de alta demanda intelectual/mental, idade e reclamações relacionadas ao ambiente físico de trabalho (CASTRO; ROCHA; CRUZ, 2019).

A atividade policial é desenvolvida no meio a um conflito, onde se visa combater a criminalidade e marginalidade. A utilização de revólver já caracteriza, por si só, um fator estressante. Mas, além desses fatores, existem outros fatores na esfera institucional que geram o estresse como, por exemplo, a relação interpessoal entre servidores, o desenvolvimento do trabalho policial que gera fadiga psíquica e efeitos nocivos do estresse (COLETA; COLETA, 2008). Além do mais, destaca-se que os aspectos indutores do estresse na atividade policial, se dão pelo trabalho que, além de repetitivo, possui um ritmo acelerado, excesso de esforço, atividades contínuas e

rápidas e permanência por longos períodos em posições inadequadas (FERREIRA; BONFIM; AUGUSTO, 2012).

Diante da realidade vivenciada pelos policiais, a profissão acaba sendo apontada como uma das mais detentoras de superior nível de estresse, não somente pelo risco elevado, inerente à profissão, mas devido à funções ao cargo, relações organizacionais das instituições, hierarquia, disciplina rígida, falta de reconhecimento e valorização financeira (SOUZA *et al.*, 2012).

Coleta e Coleta (2008) realizaram uma pesquisa sobre os fatores de estresse ocupacional, bem como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos policiais civis. Na pesquisa, foram entrevistados 40 policiais civis. Nos resultados, os autores detectaram que os agentes causadores do estresse são: falta de apoio, jornadas longas, baixa perspectiva de promoção no cargo, procedimentos desnecessários e insegurança na profissão. Assim, para o desenvolvimento da função, o estresse pode ser prevenido mediante mudanças no ambiente de trabalho, com alterações nos métodos, estrutura, ambiente de trabalho e com o treinamento de pessoal. Segundo os autores, essas mudanças reduziram as fontes de estresse, de que tanto os policiais civis se queixam (COLETA; COLETA, 2008).

Minayo, Assis e Oliveira (2011) pesquisaram o adoecimento físico e mental de policiais civis e militares do Estado do Rio de Janeiro, em relação às condições de trabalho e atividades profissionais. Nos resultados, constataram que o adoecimento físico e mental dos policiais está associado ao elevado nível de massa corporal, sedentarismo, ingestão hipercalórica e hiperlipídica e estresse vivido no trabalho. Além disso, o excesso de trabalho, somado às poucas horas de sono e repouso, é responsável pela fadiga e pelo cansaço e é fonte de estresse e gerador de enfermidades (MINAYO; ASSIS; OLIVEIRA, 2011).

Na pesquisa conduzida por Minayo (2013), foi evidenciado que os policiais civis consideram como fontes causadoras do estresse: salário insuficiente e carência de um plano de carreira e de promoções, além de que encontram problemas de acesso aos serviços de saúde para si e para sua família, fatores que se configuraram como falta de reconhecimento profissional.

Almeida *et al.* (2018) sublinham a relevância de se desenvolver estudos acerca do estresse em profissionais da área da segurança pública, dada a relação direta da temática com a redução da produtividade, o absenteísmo, o aumento do número de relações conflituosas com os demais, problemas físicos e emocionais, além de pouca satisfação com a vida, o que impacta não só o indivíduo mas a sociedade. Assim, as jornadas de trabalho, os riscos e a pressão da sociedade visando maior eficiência levam tais profissionais a se sujeitarem a altos índices de estresse e doenças ocupacionais, desencadeando o abuso do álcool, violência, desespero e, em casos extremos, ao suicídio (ALMEIDA *et al.*, 2018).

Pelegri *et al.* (2018) pesquisaram os policiais civis e militares com o intuito de analisar a percepção das condições de trabalho e o estresse ocupacional em policiais civis e militares de Unidades de Operações Especiais de Santa Catarina. Nos resultados, identificaram que o estresse ocupacional é consequência de pouco controle e apoio social, sendo necessário que o Estado invista mais em condições e melhorias de trabalho, principalmente no que tange à remunerações e benefícios, bem como nas condições de trabalho e nos ambientes físicos onde trabalham (PELEGRINI *et al.*, 2018).

Almeida *et al.* (2018) realizaram um estudo em policiais militares com o intuito de analisar as relações entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa foi feita com policiais de cidades do referido estado. No estudo, identificou-se que o estresse ocupacional apresenta correlação negativa e estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho, comprovando que, quanto maior o estresse ocupacional, menor a satisfação no trabalho, e vice-versa. Assim, os policiais militares, com baixa satisfação no trabalho, são os que apresentam maior nível de estresse ocupacional. E policiais militares com média satisfação no trabalho apresentam médio nível de estresse ocupacional. Diante disso, os autores sugeriram intervenções que promovessem a satisfação dos trabalhadores e minimizassem o estresse causado na atividade laboral (ALMEIDA *et al.*, 2018).

Fidelis, Zille e Rezende (2020) estudaram o estresse no trabalho nas organizações contemporâneas, por meio de uma análise e descrição das manifestações de estresse ocupacional em gestores de Gestão de Pessoas que atuam em empresas privadas em Minas Gerais. A pesquisa foi realizada com gestores, onde foi possível observar que a maioria apresenta quadros de estresse que devem ser acompanhados pelas organizações e também pelos indivíduos, sendo imprescindível a adoção de estratégias para identificar e controlar as causas do estresse.

Além disso, os dados globais obtidos nesta pesquisa demonstraram que a ocorrência das manifestações de estresse é elevada, principalmente para quem ocupa a posição em nível da alta gerência. Os principais sintomas de estresse, de ordem física e psíquica, presentes em aproximadamente um terço dos gestores com quadro de estresse foram: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e nervosismo acentuado, sem causa aparente. Esses sintomas são considerados clássicos em relação às manifestações de estresse ocupacional (FIDELIS; ZILLE; REZENDE, 2020).

No cenário internacional alguns estudos também trouxeram importantes resultados referentes ao estresse ocupacional com profissionais da segurança pública. Um estudo realizado junto ao departamento de polícia de Buffalo (EUA) constatou que os sintomas depressivos entre policiais era quase o dobro do índice daquele constatado na população geral dos Estados Unidos. Concluíram também que, há risco de sintomas de depressão no trabalho policial, devido aos estressores ocupacionais que envolvem cotidianamente ameaças físicas e psicológicas, suporte inadequado de supervisores e excessiva papelada a ser preenchida (ALLISON *et al.*, 2020).

Ceka e Ermasova (2021), abordando o estresse entre policiais rurais no estado de Oklahoma (EUA), ressaltam que, se determinado país investe um pouco mais em segurança e proteção, inexoravelmente todos os níveis de aplicação da lei são afetados e, os policiais, considerando a inerência de seu trabalho, necessitam que se tenha atenção quanto à sua saúde mental que naturalmente fica desprotegida

quando do enfrentamento de desastres e situações até menos traumáticas, mas igualmente estressantes. Os autores citam ainda alguns estressores como a falta de investimento na área, treinamento insuficiente, uso de equipamentos antigos e tecnologia desatualizada. A ênfase é colocada na ausência de um colega para compartilhar os fatos nos quais devem atuar, sendo apresentado então o senso de isolamento como pernicioso na vida profissional desses trabalhadores, agravando-se quando exercem tais atividades na comunidade em que nasceram e cresceram, mormente em pequenos centros e quando têm de fazer cumprir a lei sobre amigos e familiares (CEKA; ERMASOVA, 2021).

Brooke e Piquero (1998) pesquisaram o estresse policial nos departamentos de polícia dos estados americanos de Maryland e Virgínia, comparando o estresse policial encontrado nos departamentos maiores com o estresse existente nos menores departamentos daqueles estados, tendo concluído serem mais frequentes o estresse policial nos departamentos maiores e que o estresse está relacionado ao ambiente laboral, uma vez que nos pequenos departamentos há um ambiente mais relaxado e familiar, o que facilita ao trabalhador policial a tolerância a altos níveis de raiva, hostilidade e abuso de fontes externas.

Objetivando estudar as dimensões do estresse policial nos cenários urbano e rural da China, Wu e Wen (2020) afirmam ser o trabalho policial reconhecido amplamente como uma das profissões mais estressantes. Isso se justifica porque tais profissionais não são expostos apenas aos estressores comumente vistos em outras ocupações, como a burocracia rígida, trabalho por turnos, regras impessoais, sobrecarga de trabalho e injustiça na distribuição de tarefas e promoções, mas também àqueles exclusivos da ação policial, como o desenvolvimento de seu labor diante de cenários de mortes, inclusive de colegas policiais, morte de terceiros, perseguição a veículos, prisões violentas e assistindo a cenas de filmes violentos ao vivo. Nesse cenário, esse profissionais acabam ficando expostos diuturnamente ao sofrimento humano e à morte. Prosseguindo, citam que um dos estressores exclusivo dos policiais rurais chineses, e que se assemelha em muito aos policiais brasileiros lotados em pequenos centros urbanos, é o chamado “efeito aquário”, que consiste serem reconhecidos como policiais pela população e podem ser

identificados, mesmo quando fora de serviço, experimentando ausência de anonimato, ficando, com isso, expostos ao serviço policial vinte e quatro horas por dia. Esse “efeito aquário” pode criar mais estresse, tornando difícil para os policiais relaxarem em suas folgas (WU; WEN, 2020).

Finalizado o capítulo de abordagem teórica do presente estudo, no próximo capítulo apresenta-se o percurso metodológico adotado para a condução da pesquisa.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos orientadores da pesquisa, considerando o tipo de pesquisa, abordagem, método, população e amostra. Também serão apresentadas as técnicas a serem utilizadas para coleta e análise dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

O objetivo deste estudo foi analisar de que forma são percebidas as possíveis manifestações de estresse no trabalho em policiais civis que atuam nas delegacias da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais. Assim, para atender aos objetivos do estudo, a pesquisa realizada foi do tipo descritiva e explicativa.

A pesquisa descritiva tem o intuito de apresentar as características de determinado fenômeno ou população, estabelecendo relações entre variáveis (TRIVIÑOS, 1987). Sua função é identificar quantas vezes o fenômeno ocorre, ou como funciona em um determinado contexto, registrando e analisando as características dos fatores e variáveis (GIL, 2008). Para Gil (2008) a pesquisa explicativa tem o intuito de identificar os fatores que definem a ocorrência dos fenômenos, fazendo com que este tipo de investigação demonstre o conhecimento da realidade.

Sampieri, Collado e Lúcio (2010) afirmam a utilidade dos estudos descritivos, uma vez que demonstram os ângulos e dimensões de um fenômeno, comunidade, sucesso, situação ou contexto, buscando especificar propriedades, características e perfis de indivíduos, grupos, comunidade, processos, objetos ou qualquer fenômeno que porventura se submeta a uma análise. Segundo Gil (2017) a pesquisa descritiva tem como finalidade descrever as características de uma população, contexto, amostra ou fenômeno, estabelecendo relacionamentos entre construtos ou variáveis nas pesquisas quantitativas, buscando, dessa forma, levantar a opinião, atitudes e crenças de uma população, enquanto a pesquisa explicativa visa à identificação de fatores e suas relações com a ocorrência de fenômenos, tendo como finalidade

explicar a razão das coisas.

Quanto ao método utilizado dentro do contexto da abordagem quantitativa, o desenvolvimento da pesquisa se deu por estudo de caso que, segundo Yin (2005) analisa fenômenos da vida real, visando compreender os acontecimentos sociais, preservando as características e retratando a realidade de forma mais ampla. Assim sendo, o caso em análise neste estudo é o dos policiais civis que atuam nas delegacias situadas na mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais.

4.2 População e amostra

Segundo Gil (2008) a população consiste em um grupo definido de elementos que possui determinadas características a serem investigadas. Desse modo, a população pesquisada envolveu 239 policiais civis, que exercem suas atividades nas delegacias de polícia situadas na zona Campos das Vertentes em Minas Gerais. Todos são servidores efetivos e em exercício.

Em relação à amostra, esta é uma parte do universo ou da população por meio da qual se estabelecem ou se estimam as características deste universo ou população (GIL, 2008). Neste estudo, a pesquisa envolveu uma amostra de 103 policiais civis selecionados de maneira não probabilística e por conveniência, delimitada por profissionais policiais civis que atuam em delegacias de polícia situadas na zona Campos das Vertentes, Minas Gerais. Nesse sentido é importante ressaltar que a amostra do presente estudo corresponde à um percentual de 43,1% da população em questão, um percentual consideravelmente representativos. Importa destacar que no processo de operacionalização da pesquisa, em boa parte, se deu durante a onda roxa da Covid-19 no estado de Minas Gerais, fato que impactou diretamente no percentual de adesão dos policiais civis para com este estudo.

4.3 Coleta dos dados

Segundo Marconi e Lakatos (2007), a coleta de dados é a etapa da pesquisa onde são colocados em prática os instrumentos e as técnicas de coleta de dados

elaborados para o estudo. Para a coleta de dados da presente pesquisa foi utilizado o questionário do MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado e revalidado para a categoria de policiais civis.

As adaptações realizadas no instrumento se deram da seguinte forma: foram eliminadas a variável “papel gerencial” do construto de primeira ordem “fontes de tensão no indivíduo e do papel gerencial” e a variável “gerente” do construto de segunda ordem “aspectos específicos do trabalho do gerente” e de seus respectivos indicadores no questionário aderente ao modelo. O questionário que foi utilizado para a coleta dos dados encontra-se no Anexo A.

Segundo Marconi e Lakatos (2007), o questionário é uma técnica de pesquisa que compreende um grande número de dados, abarca uma área geográfica ampla, obtém respostas de forma mais precisa e rápida, e aborda um maior número de pessoas em um mesmo tempo. É um instrumento indicado para pesquisas científicas, pois racionaliza o pessoal e o tempo, proporcionando grande número de dados de forma simultânea, resposta mais rápidas, maior liberdade nas respostas em razão do anonimato, menores riscos de distorção, tendo em vista a não influência do pesquisador nas respostas, e, por fim, permite maior uniformidade na avaliação, pelo caráter impessoal. No quadro abaixo encontram-se os construtos e as variáveis utilizadas neste estudo:

Quadro 2 – Construtos de primeira ordem e suas variáveis que explicam o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional – MTEG

Construto	Variáveis	Indicadores
Sintomas de Estresse	Nervosismo.	v1
	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão).	v2
	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza).	v3
	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes).	v4
	Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia).	v5
	Dor nos músculos do pescoço e ombros.	v6
	Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentua diante de exigências emocionais.	v7
Fontes de Tensão no indivíduo	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	v8
	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	v9
	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele.	v10

	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre.	v11
	Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	v12
	Preocupação e medo em relação a contaminação pela Covid-19 no ambiente de trabalho.	v13
Impactos no trabalho	Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	v14
	Desejo de trocar de trabalho/emprego com frequência.	v15
	Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	v16
	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele.	v17
	Dificuldade de concentração no trabalho.	v18
	Cometimento de erros no processo de trabalho.	v19
	Dificuldades de realização do trabalho em decorrência de preocupação de contaminação pela COVID-19.	v20
Fontes de tensão no trabalho	Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal.	v21
	Ocorrem conflitos importantes com clientes e colegas de trabalho.	v22
	O risco físico provocado pelo meu trabalho é determinante para um nível de tensão elevada.	v23
	As interferências internas que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão.	v24
	As interferências externas à instituição que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão.	v25
	A lentidão das decisões judiciais gera para mim elevada tensão.	v26
	A pandemia COVID-19 vem afetando significativamente o meu trabalho.	v27
	Em função da pandemia, o ritmo do meu trabalho se intensificou muito, gerando desgaste físico e mental.	v28
	Em função da pandemia, as adaptações que tive de realizar para realização do meu trabalho foram significativas e desgastantes.	v29
	Os resultados do meu trabalho após a pandemia vem gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos.	v30
	A cobrança por cumprimento de metas que exigem grande responsabilidade gera em mim uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste.	v31
Mecanismos de regulação	Como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor de seu nível de tensão excessiva?	v32
	Você vem realizando programa de exercício físicoplanjado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada, etc 3 ou mais vezes por semana)?	v33
	A possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana.	v34
	A possibilidade de gozar as suas férias regularmente.	v35
	A possibilidade de canal aberto com colegas e unidade onde trabalha para discussão das situações de dificuldades e tensão excessiva no trabalho.	v36
	A cooperação entre os pares.	v37

Fonte: Dados da Pesquisa

A aplicação do questionário foi realizada de forma eletrônica, por meio de formulário

do *Google Drive*, sendo enviado ao *e-mail* de todos policiais civis que atuam em delegacias de polícia situadas na zona Campos das Vertentes, Minas Gerais. O período de coleta compreendeu os meses de dezembro de 2020, janeiro, fevereiro e março de 2021, contemplando, por conseguinte, um período de decreto de onda roxa da Covid-19 no estado de Minas Gerais, dada a ocupação maciça das unidades hospitalares e elevado índice de contágio da doença.

O questionário desenvolvido e validado por Zille (2005), revalidado para a categoria policial civil (APÊNDICE A) para esta pesquisa, consta de quatro partes. Na primeira, objetiva-se coletar dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e saúde dos policiais a serem pesquisados. Na segunda parte constam os sintomas de estresse, as fontes de tensão relacionadas às características pessoais dos indivíduos, os impactos no trabalho e os mecanismos de regulação (*coping*). Na terceira parte constam as fontes de tensão relacionadas ao trabalho e a quarta parte envolve novamente as questões inerentes aos mecanismos de regulação.

4.4 Análise dos dados

Terminada a aplicação dos questionários, os dados e as análises foram operacionalizadas por meio do *software* SPSS (v.22.0). A análise foi realizada por meio da aplicação da técnica estatística multivariada de dados, Análise Fatorial Exploratória (AFE).

O quadro 3 a seguir apresenta a síntese das dimensões analisadas pelos autores.

Quadro 3 – Dimensões analisadas

Dimensão	Análise	Autor
Escore fatorial	Aqui se encontram os escores obtidos a partir da combinação linear das variáveis.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005)
Alfa de Cronbach (geral e se item excluído)	Mede a consistência das variáveis que compõem a amostra analisada. Os valores mínimos devem estar acima de 0,70 para as ciências sociais. Quanto mais o número de itens em uma escala aumenta, o alfa também deve aumentar, implicando que, em certos casos, um valor do alfa de Cronbach mais baixo pode ser satisfatório.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005); FIELD (2009)
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Medida de adequacidade da amostra: são valores que estão acima de 0,70, e são considerados “regulares”. Aqueles acima de 0,80 são considerados “muito bons” e o limite inferior para aceitação do modelo deve estar acima de 0,50.	FIELD (2009)

Teste de esfericidade de Bartlett	Prevê se as variáveis estão correlacionadas à população. A verificação ocorre pelos dados que têm evidência suficiente comprovando a hipótese da matriz de correlação se não é uma matriz identidade. O uso da análise fatorial é condicionada à rejeição da hipótese de que a matriz de correlação de uma população é uma identidade.	NORUSIS (1999) MALHOTRA, (2001) SAMAPAI, (2012)
Nível de significância estatística (Sig)	Medida estimada que mede o grau para saber se o resultado alcançado é "verdadeiro".	SAMPAIO, (2012)
Variância extraída	Medida de consistência que mede a quantidade geral de variância dos indicadores explicada pela variável latente. Os valores devem estar acima de 0,50.	HAIR JUNIOR <i>et al.</i> (2005)

Fonte: elaborado pelo autor (2021)

Os dados foram assim analisados através de uma análise multivariada de dados, baseada na Análise Fatorial Exploratória (AFE), que compreende uma técnica multivariada, e tem por finalidade a identificação da estrutura subjacente de uma matriz de dados e gera a natureza e o número dos fatores (as variáveis latentes) que representam fielmente determinado conjunto de variáveis constatadas (BROWN, 2006).

Uma vez descritos os aspectos metodológicos a serem utilizados nesta pesquisa, foram apresentados em apêndice o cronograma, o orçamento, as referências utilizadas neste estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo os dados são apresentados e analisados. Em um primeiro momento é apresentada, por meio da aplicação de técnicas de análise univariada de dados, a descrição da amostra e o perfil sociodemográfico dos participantes. Na sequência, apresentam-se os resultados da análise fatorial exploratória, técnica multivariada de dados que sustenta a discussão ora proposta.

5.1 Características sociodemográficas da amostra

Este estudo contou com uma amostra de 103 policiais civis. Desses, 24,3% pertenciam ao sexo feminino e 75,7% ao sexo masculino, o que, em tese, demonstra um ambiente caracteristicamente masculino da polícia civil. No momento da pesquisa, a maior parte dos sujeitos entrevistados afirmou serem casados (68,0%).

Policiais com idades entre 36 e 45 anos se apresentaram como a faixa etária predominante da amostra (35,9%), seguidos daqueles que possuíam entre 46 e 55 anos de idade, que representaram 34,0% da composição amostral. A tabela 1, exposta na sequência, apresenta detalhadamente as características demográficas da amostra do presente estudo.

Tabela 5 – Dados demográficos dos respondentes

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Sexo	Masculino	78	75,7
	Feminino	25	24,3
Idade	18 a 35 anos	15	14,6
	36 a 45 anos	37	35,9
	46 a 55 anos	35	34,0
	56 a 65 anos	13	12,6
	Mais de 65 anos	3	2,9
Estado Civil	Casado/Vive cônjuge	70	68,0
	Solteiro	17	16,5
	Viúvo	4	11,7
	Outros	12	3,9

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No que se refere aos dados funcionais dos respondentes, a maior parte dos sujeitos pesquisados, no momento da coleta de dados, eram investigadores (57,3%),

seguidos de delegados (15,5%), escrivãos (12,6%), peritos criminais (10,7%) e médicos legistas (3,9%).

Importante salientar que, de forma geral, a maior parte da amostra que compõe este estudo é composta por profissionais que possuíam mais de 10 anos de trabalho na polícia civil (56,3%), o que permite inferir que os sujeitos desta pesquisa conhecem com profundidade os dilemas nos quais o policial civil está envolto em seu ambiente laboral, fornecendo, por conseguinte, dados de grande relevância para se compreender o fenômeno do estresse ocupacional no cotidiano do policial civil.

Ressalta-se ainda que a maior parte dos respondentes (50,4%), no momento da pesquisa apontou possuir um regime semanal de trabalho dividido entre 8h de expediente e 12h ininterruptas de plantão. Nesse sentido destaca-se ainda que a carga horária efetiva de trabalho semanal para 52,4% dos pesquisados era de mais de 40 horas de trabalho semanal.

A tabela 6, exposta na sequência, apresenta a descrição do dados funcionais dos policiais que participaram da presente pesquisa.

Tabela 6 – Dados funcionais dos respondentes

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Cargo	Delegado	16	15,5
	Escrivão	13	12,6
	Investigador	59	57,3
	Médico Legista	4	3,9
	Perito criminal	11	10,7
Tempo de atuação na polícia civil	De 1 a 5 anos	25	24,3
	De 6 a 10 anos	20	19,4
	Mais de 10 anos	58	56,3
Regime de trabalho	Expediente de 8h	32	31,1
	Expediente 8h/ Plantão 12h	52	50,4
	Plantão de 12h	19	18,5
Carga horária efetiva de trabalho semanal	20 horas	2	1,9
	36 horas	5	4,9
	40 horas	42	40,8
	Mais de 40 horas	54	52,4

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No que tange aos hábitos de vida dos participantes desta pesquisa, 81,6% da amostra afirmou não fazer uso de cigarros. Entretanto, 63,1% afirmaram fazer uso

regular de bebidas alcólicas. Considerando o total de policiais civis que consomem bebidas alcólicas (65), a maior parte deles (36,9%) afirmou consumir de 1 a 5 unidades por semana [1 unidade corresponde à uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados].

Tabela 7 – Hábitos de vida e saúde dos respondentes

Dados	Categoria	N° de respondentes	% de respondentes
Você fuma?	Sim	19	18,4
	Não	84	81,6
Você consome bebida alcoólica?	Sim	65	63,1
	Não	38	36,9
Unidades de consumo de bebidas alcólicas por semana	1 a 5 unidades	24	36,9
	6 a 15 unidades	16	24,6
	16 a 35 unidades	18	27,7
	Mais de 35 unidades	7	10,8

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Por fim, buscou-se identificar a possível ocorrência de problemas de saúde nos policiais civis respondentes deste estudo. Nesse sentido, 54,3% dos participantes afirmaram possuir algum problema de saúde, sendo a hipertensão a doença mais recorrente e mencionada por 41,1% dos policiais que afirmaram possuir algum problema de saúde. A segunda doença de maior incidência na amostra desta pesquisa foi a depressão (37,5%), seguida pela gastrite (33,9%).

Considerando tais achados, vale destacar que, segundo a literatura acerca do estresse ocupacional, as doenças acima mencionadas são sintomas característicos do estresse ocupacional crônico, podendo, por conseguinte, trazer ao sujeito uma série de efeitos deletérios, tanto no que concerne à sua saúde, seu processo de socialização e ao seu trabalho (VIDIGAL; PEREIRA; OLETO, 2021). Entretanto, a ocorrência de tais sintomas em policiais civis não implica, necessariamente, na ocorrência ocupacional, mas podem ser vistos como indícios importantes de tal.

Finalizada a descrição dos dados sociodemográficos dos policiais civis que compõem a amostra desta pesquisa, no próximo tópico inicia-se o processo de construção da Análise Fatorial Exploratória.

5.2 Normalidade e linearidade amostral

Neste estudo, inicialmente, buscou-se verificar a normalidade e linearidade dos dados amostrais, conforme proposições de Hair Jr. *et al.* (2009). Desse modo, para a verificação de normalidade amostral dos dados foram realizados os testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, por meio dos quais se identificou a ausência de um padrão de normalidade na distribuição dos dados amostrais a um índice de 95% de significância. O resultados de tais testes estão expostos na Tabela 8, exposta na sequência

Tabela 8 – Teste de normalidade amostral

Variável	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estatística	N	Sig.	Estatística	N	Sig.
v1	0,237	103	0,000	0,894	103	0,000
v2	0,222	103	0,000	0,892	103	0,000
v3	0,215	103	0,000	0,902	103	0,000
v4	0,237	103	0,000	0,894	103	0,000
v5	0,239	103	0,000	0,893	103	0,000
v6	0,220	103	0,000	0,905	103	0,000
v7	0,205	103	0,000	0,901	103	0,000
v8	0,254	103	0,000	0,850	103	0,000
v9	0,216	103	0,000	0,888	103	0,000
v10	0,221	103	0,000	0,875	103	0,000
v11	0,201	103	0,000	0,899	103	0,000
v12	0,191	103	0,000	0,914	103	0,000
v13	0,219	103	0,000	0,862	103	0,000
v14	0,191	103	0,000	0,879	103	0,000
v15	0,195	103	0,000	0,885	103	0,000
v16	0,275	103	0,000	0,875	103	0,000
v17	0,264	103	0,000	0,874	103	0,000
v18	0,267	103	0,000	0,871	103	0,000
v19	0,237	103	0,000	0,837	103	0,000
v20	0,198	103	0,000	0,910	103	0,000
v21	0,211	103	0,000	0,886	103	0,000
v22	0,241	103	0,000	0,890	103	0,000
v23	0,217	103	0,000	0,877	103	0,000
v24	0,201	103	0,000	0,893	103	0,000
v25	0,200	103	0,000	0,903	103	0,000
v26	0,217	103	0,000	0,885	103	0,000
v27	0,229	103	0,000	0,865	103	0,000
v28	0,211	103	0,000	0,869	103	0,000
v29	0,223	103	0,000	0,879	103	0,000
v30	0,259	103	0,000	0,866	103	0,000
v31	0,191	103	0,000	0,880	103	0,000
v32	0,262	103	0,000	0,851	103	0,000

v33	0,259	103	0,000	0,789	103	0,000
v34	0,234	103	0,000	0,867	103	0,000
v35	0,251	103	0,000	0,879	103	0,000
v36	0,209	103	0,000	0,907	103	0,000
v37	0,262	103	0,000	0,869	103	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Verificada a ausência de normalidade dos dados, buscou-se aferir a linearidade dos mesmos que, por sua vez, foi verificada por meio da construção de matrizes de correlação de Spearman para os indicadores que se organizaram e compuseram um mesmo fator. A matriz apontou a não existência de uma relação linear entre as variáveis deste estudo. Importa destacar que, assim como o teste de normalidade, este é um resultado em estudos de caráter exploratório, bem como estudos que centrem em mensurar a opinião de determinado grupo, não apresentando, por conseguinte, nenhum decréscimo para os resultados de análises multivariadas (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Finalizados os teste preliminares na amostra deste estudo, iniciou-se a análise fatorial exploratória, apresentada no tópico seguinte.

5.3 Análise Fatorial Exploratória (AFE)

A análise fatorial exploratória é uma técnica estatística multivariada de dados que permite identificar padrões específicos em um dado conjunto de variáveis (HAIR JR. *et al.*, 2009). Importante ressaltar que, a partir do momento que determinadas variáveis apresentem índices elevados em um fator, considerando os pressupostos teóricos, elas se tornam variáveis preditoras de um construto inerente. Ademais, somente por meio da análise de cada uma dessas variáveis, o pesquisador pode identificar o caráter do construto.

Inicialmente, importa destacar que, para verificar a homogeneidade dos construtos deste estudo, foi realizada a AFE, cuja rotação adotada foi a ortogonal Varimax (DUNN; SEAKER; WALLER, 1994; MESQUITA, 2010). Desse modo, considerando o critério de Kaiser, que estabelece que os padrões sugeridos apontam que determinado número de fatores extraídos em uma análise fatorial com autovalores

(*eigenvalues*) fixados acima de 1 (um), corresponde ao número de fatores (construtos) de um determinado conjunto de dados (MESQUITA, 2010).

Considerando os apontamentos e pressupostos teóricos expostos anteriormente, para a condução deste estudo, na tentativa de validar o grau de significância estatística dos construtos em questão, optou-se pela análise de fatores comuns, isto é, uma determinada análise que busca identificar os construtos latentes representados pelas variáveis originais. Para construção do modelo fatorial ora proposto, adotou-se inicialmente o critério de comunalidades das variáveis, que segundo Mesquita (2010) deve-se eliminar do modelo as variáveis que fixaram valores inferiores à 0,5 de cargas fatoriais para estudos na área de Ciências Sociais Aplicadas. Considerando tais prerrogativas, a Tabela 9, exposta na sequência, apresenta os resultado final do teste de comunalidades das variáveis que compuseram o modelo fatorial final deste estudo.

Tabela 9 - Comunalidade das variáveis

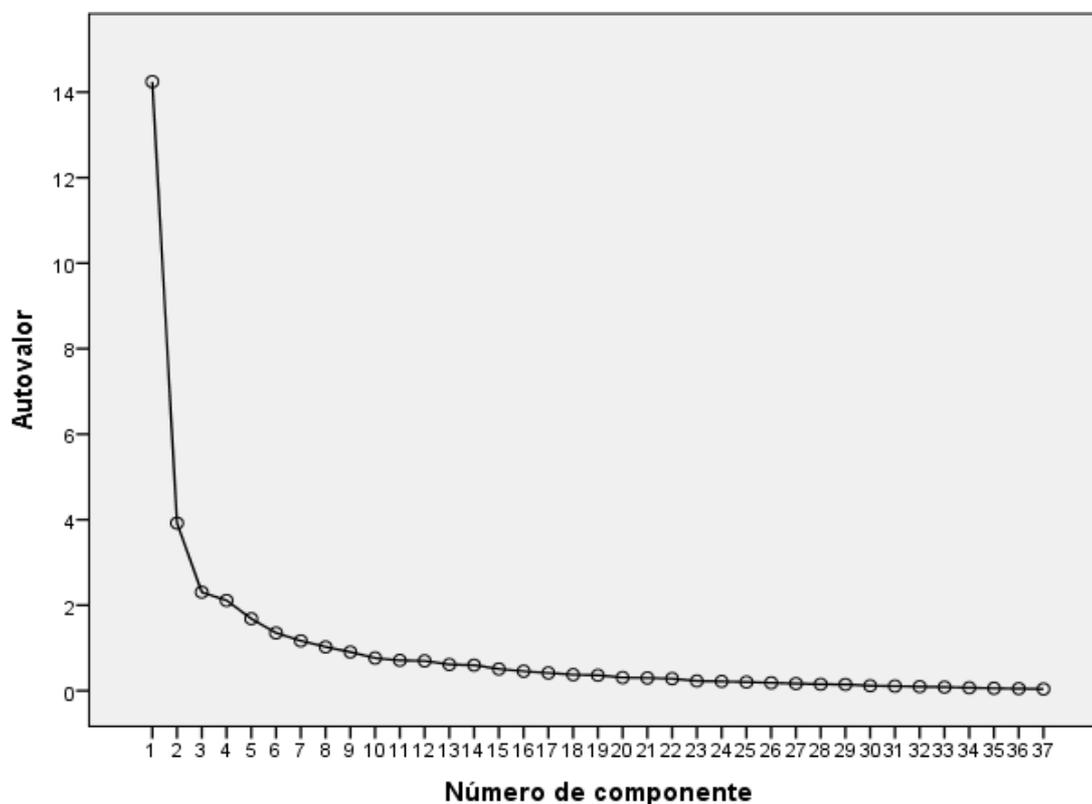
Indicador	Variável	Extração
v1	Nervosismo	,696
v2	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão)	,781
v3	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza)	,787
v4	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes)	,634
v5	[Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia)	,801
v8	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo	,844
v9	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-la	,755
v10	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele	,683
v11	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre	,806
v12	Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho	,622
v16	Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros)	,720
v17	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele	,739
v18	Dificuldade de concentração no trabalho	,644
v21	Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal	,640
v22	Ocorrem conflitos importantes no meu ambiente de trabalho (internos e externos)	,656
v23	O risco físico provocado pelo meu trabalho é determinante para um nível de tensão elevada	,667
v25	As interferências externas à instituição que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão	,606

v27	A pandemia COVID-19 vem afetando significativamente o meu trabalho	,652
v28	Em função da pandemia o ritmo do meu trabalho se intensificou, gerando desgaste físico e mental	,781
v29	Em função da pandemia as adaptações que tive de realizar para realização do meu trabalho foram significativas e desgastantes	,778
v30	Os resultados do meu trabalho após a pandemia gerou incômodo e desgaste físico e mental excessivos	,785
v31	A cobrança por cumprimento de metas que exigem grande responsabilidade gera em mim uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste	,684
v36	A possibilidade de canal aberto com colegas e unidade onde trabalha para discussão das situações de dificuldades e tensão excessiva no trabalho	,807
v37	A cooperação entre os pares (colegas de trabalho)	,769

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na sequência utilizou-se o método de *scree plot* ou teste de Cattell (CATTELL, 1966) como critério básico para a retenção de fatores. O critério pelo *scree plot* objetiva em encontrar o ponto “cotovelo” no gráfico em que os autovalores (*eigenvalues*) apresentam uma tendência descendente linear (MESQUISA, 2010; REISE; WALLER; COMREY, 2000). A Figura 3, exposta na sequência apresenta o gráfico *scree plot* utilizado como base neste estudo.

Figura 3 – *Scree plot*



Fonte: Saída do SPSS 22.0

Neste estudo para os testes de adequacidade da amostra buscou-se investigar se a matriz poderia ser submetida ao processo de análise fatorial por meio dos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Esfericidade de Bartlett (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2005). Os resultados de tais testes estão expostos na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10 – Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem		,868
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	2123,925
	Df	276
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Tendo como base os pressupostos estabelecidos pelo KMO (0,868) e pelo Teste de esfericidade Bartlett, a análise fatorial adotada para a condução deste estudo pode ser considerada como eficaz. Assim, importa sublinhar os resultados dos cálculos de uma estatística qui-quadrada de 2123,925 com 276 graus de liberdade ao nível de 5% de significância, o que, na prática representa um grau “muito bom” de adequação amostral (FIELD, 2009; HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). Rejeita-se, por conseguinte, a hipótese nula levantada neste estudo de existência de uma matriz identidade, aceitando-se, conseqüentemente, a hipótese alternativa (H_1) que prevê a existência de correlação entre as variáveis que compõem este estudo.

Vale destacar que a construção do modelo fatorial deste estudo se embasou no critério dos autovalores, ou raízes latentes, ou autovalores, e foram extraídos quatro (4) construtos que juntos explicavam um total de 72,237% de variância das 24 variáveis que atenderam ao critério de comunalidade, já descrito em linhas anteriores. Segundo Mesquita (2010), de acordo com o critério de autovalores, cada variável contribui com o valor de ‘1’ na composição do autovalor total. Dessa forma, apenas os fatores que atingiram autovalores absolutos superiores a ‘1’ podem ser considerados como significativos para o modelo fatorial (FIELD, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010; MALHOTRA, 2012). A Tabela 11, a seguir, apresenta os resultados do teste de variância deste estudo.

Tabela 11 – Variância total explicada

Fatores	Autovalores iniciais		
	Total	% de variância	% de variância cumulativa
1	11,136	46,399	46,399
2	2,756	11,484	57,882
3	1,992	8,298	66,180
4	1,454	6,057	72,237
5	,923	3,846	76,083
6	,733	3,056	79,139
7	,616	2,567	81,706
8	,550	2,291	83,997
9	,519	2,161	86,158
10	,436	1,817	87,975
11	,408	1,702	89,677
12	,378	1,574	91,251
13	,327	1,361	92,612
14	,282	1,174	93,787
15	,268	1,115	94,902
16	,220	,915	95,817
17	,211	,877	96,694
18	,171	,715	97,409
19	,146	,608	98,017
20	,134	,559	98,575
21	,119	,496	99,072
22	,093	,389	99,460
23	,070	,293	99,753
24	,059	,247	100,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

De acordo com a Tabela 11, apenas os fatores 1, 2, 3 e 4 (marcados em azul) atingiram o critério de autovalores (valores superiores a 1) (MESQUITA, 2010). Nesse mesmo sentido, seguiram-se os pressupostos estatísticos apresentados por Hair Jr. *et al* (2009), segundo os quais, o percentual cumulativo de variância total explicada em pesquisas desenvolvidas na área de Ciências Sociais Aplicadas, como é o caso deste estudo, deve possuir valor de variância superior a 60,0%. Sendo assim, considerou-se satisfatório o modelo fatorial aqui desenvolvido, dado que o valor de referência atingido foi de 72,237%

Um ponto de grande relevância para a construção de modelos fatoriais se refere à interpretação dos resultados do mesmo (DUNN; SEAKER; WALLER, 1994). Uma das formas de se interpretar esses resultados dar-se-á por meio da análise da matriz

fatorial rotacionada, ou rotativa (HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010), cujo objetivo é indicar a carga fatorial de cada variável que compõe um dado construto, sendo este indicador responsável por demonstrar o nível de correspondência entre dada variável e o fator no qual ela se insere. A seguir, na Tabela 12 apresenta-se a matriz rotacionada fatorial desenvolvida neste estudo.

Tabela 12 - Matriz fatorial rotacionada

Indicador	Variável	Fator			
		1	2	3	4
v1	Nervosismo		,634		
v2	Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão)		,688		
v3	Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza)		,817		
v4	Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes)		,535		
v5	[Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia)		,859		
v8	Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo			,789	
v9	Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-la			,727	
v10	Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele			,753	
v11	Ter o dia tomado por uma série de compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre			,845	
v12	Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho			,753	
v16	Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros)		,736		
v17	Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele		,758		
v18	Dificuldade de concentração no trabalho		,705		
v21	Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal	,551			
v22	Ocorrem conflitos importantes no meu ambiente de trabalho (internos e externos)	,581			
v23	O risco físico provocado pelo meu trabalho é determinante para um nível de tensão elevada	,719			
v25	As interferências externas à instituição que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão	,649			
v27	A pandemia COVID-19 vem afetando significativamente o meu trabalho	,756			
v28	Em função da pandemia o ritmo do meu trabalho se intensificou, gerando desgaste físico e mental	,814			
v29	Em função da pandemia as adaptações que tive de realizar para realização do meu trabalho foram significativas e desgastantes	,827			
v30	Os resultados do meu trabalho após a pandemia	,836			

	vem gerando incômodo e desgaste físico e mental excessivos				
v31	A cobrança por cumprimento de metas que exigem grande responsabilidade gera uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste	,722			
v36	A possibilidade de canal aberto com colegas e unidade onde trabalha para discussão das situações de dificuldades e tensão excessiva no trabalho				,895
v37	A cooperação entre os pares (colegas de trabalho)				,825

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

De acordo com os parâmetros estatísticos expostos na literatura pertinente, na matriz rotacionada as cargas cujos valores são superiores a $(\pm) 0,30$ atingem o “nível mínimo” para a aceitação da utilização da variável no modelo fatorial. Cargas superiores a $(\pm) 0,40$ podem ser consideradas relevantes, ao passo que as cargas que se fixam em índices iguais ou maiores que $(\pm) 0,50$ são consideradas como significância prática. Dessa forma, torna-se desejável que em um modelo fatorial as cargas alcançadas na matriz rotacionada sejam superiores a 0,40, dado que o valor que a carga atinge é proporcional ao grau de representatividade de dado fator (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Considerando tais apontamentos e os dados apresentados na Tabela 12, importa sublinhar que todas as variáveis que compuseram este estudo apresentaram cargas fatoriais na matriz rotacionada superiores a 0,5, ou seja, todas elas atingiram índices de significância prática (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Para o desenvolvimento de um modelo fatorial consistente é importante que os construtos extraídos sejam interpretados e analisados à luz da teoria e da realidade pragmática do fenômeno em questão (HAIR JR. *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). Desse modo, considerando os quatro construtos aqui extraídos, foram apresentados os seguintes rótulos representativos: fator 1 – ‘Impacto no trabalho’; fator 2 – ‘Sintomas de estresse’; fator 3 – ‘Fontes de tensão do indivíduo’ e; por fim, fator 4 – ‘Suporte social’.

No sentido de complementar a discussão teórico-pragmática do modelo fatorial desenvolvido neste estudo, optou-se por apresentar na Tabela 13, na sequência, a

análise descritiva das 24 variáveis em escala Likert que compuseram o modelo em questão. A opção por tal análise se deu dada sua contribuição para compreender o fenómeno em tela, ou seja, as peças de estresse ocupacional em policiais civis.

Tabela 13 – Estatística descritiva das variáveis do modelo fatorial

Indicador	N	Intervalo	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Variância
v1	103	4,00	1,00	5,00	3,3981	1,00333	1,007
v2	103	4,00	1,00	5,00	3,4854	1,04660	1,095
v3	103	4,00	1,00	5,00	3,2039	1,08789	1,184
v4	103	4,00	1,00	5,00	3,3204	1,08658	1,181
v5	103	4,00	1,00	5,00	2,9709	1,11546	1,244
v8	103	3,00	2,00	5,00	3,6019	1,03222	1,065
v9	103	4,00	1,00	5,00	3,5146	1,02770	1,056
v10	103	4,00	1,00	5,00	3,4757	1,17026	1,370
v11	103	4,00	1,00	5,00	3,4466	1,10016	1,210
v12	103	4,00	1,00	5,00	3,1068	1,05638	1,116
v16	103	4,00	1,00	5,00	2,8058	1,01998	1,040
v17	103	4,00	1,00	5,00	2,8641	0,98068	0,962
v18	103	4,00	1,00	5,00	2,8835	0,96305	0,927
v21	103	4,00	1,00	5,00	2,8835	1,07832	1,163
v22	103	4,00	1,00	5,00	2,7476	1,08210	1,171
v23	103	4,00	1,00	5,00	3,0485	1,14941	1,321
v25	103	4,00	1,00	5,00	3,0000	1,17990	1,392
v27	103	4,00	1,00	5,00	3,0388	1,08395	1,175
v28	103	4,00	1,00	5,00	3,1553	1,06419	1,132
v29	103	4,00	1,00	5,00	2,9806	1,04769	1,098
v30	103	4,00	1,00	5,00	2,9223	1,17731	1,386
v31	103	4,00	1,00	5,00	3,3107	1,26048	1,589
v36	103	4,00	1,00	5,00	2,7282	1,00190	1,004
v37	103	4,00	1,00	5,00	2,5340	0,83801	0,702

Fonte: Dados da pesquisa

Importante destacar que para a discussão do modelo fatorial ora proposto considerou-se os resultados apresentados da AFE, das análises descritivas juntamente com aspectos relativos ao cotidiano de trabalho dos policiais civis. Interessante ressaltar que o modelo fatorial deste estudo contemplou aspectos relativos ao impacto que o estresse ocupacional possui no trabalho do policial civil (fator 1); os principais sintomas de estresse, ou seja, aqueles que são mais recorrentes considerando a natureza do trabalho (fator 2); as fontes de tensão do

indivíduo que por sua vez relacionam-se às variáveis que podem influenciar de maneira direta os fatores 1 e 2, tendo como ponto de partida o MTEG (ZILLE, 2005) (fator 3); por fim, o suporte social, que neste estudo emergiu como possíveis mecanismos de regulação do estresse ocupacional.

Tendo com base tais colocações o tópico que se segue apresenta de maneira detalhada a discussão do modelo fatorial desenvolvido neste estudo.

5.4 Discussão do modelo fatorial

Em relação ao construto impacto no trabalho, a realização de atividades complexas sem experiência para tal (v21) decorre da rotina policial, quando, em meio à investigação de circunstâncias dos crimes que se está apurando, se depara com a necessidade de domínio de conhecimentos técnicos para a interpretação da prova coletada, portanto, o trabalho policial civil pode ultrapassar sua habilidade de enfrentamento ocasionando-lhe reações negativas (ALMEIDA *et al.*, 2018; LOPES; SILVA, 2018).

Conflitos externos (v22) refletem também no trabalho policial civil, relacionados à observância dos direitos fundamentais constitucionais em relação à pessoa investigada, cujo advogado apresenta sua interpretação da lei e, com isso, se presta a exigir, através de ações assecuratórias que sua hermenêutica prevaleça, o mesmo ocorrendo internamente e, às vezes até em relação a superiores hierárquicos, tornando as relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho um fator preponderante de estresse (ALMEIDA *et al.*, 2018).

O risco físico provocado pela realização do trabalho é bastante influente para elevar o nível de tensão (v23), sendo inerente às atividades do policial civil que usa justamente a repressão estatal contra a prática de conduta considerada delituosa, tendo como ferramenta de uso habitual o cassetere ou o revólver. Isto explica a variável da interferência externa à instituição (v25) quando o policial civil presta seu trabalho visando a punição de atos de autoridades que possuem, constitucionalmente, foro privilegiado e depende, para tal o conhecimento de

interpretações de textos de lei (SANCHES-MILA *et al.*, 2001).

Em meio a todas as condições adversas à realização do trabalho, surge também a pandemia do COVID-19 que afeta significativamente o trabalho do policial civil (v27 e v28), quando o medo do contágio e morte vem t de um inimigo agora oculto à sua percepção, intensificando, assim, mais desgaste físico e mental, afetando sobremaneira o ritmo do trabalho, tornando desgastantes as adaptações (v29) realizadas em função de minimizar os impactos da pandemia, tais como interrogatórios e demais atividades por meio de videoconferência, tanto de vítimas, testemunhas e também investigados, ou quando o policial civil se desloca até o local onde ocorreu um crime e lá recolhe indícios materiais do crime a serem analisados no local e também posteriormente, sendo o contato físico, em certos casos, obrigatório (MATARAZZO; FERNANDES; ALCADIPANI, 2020).

Importante destacar o indicador v30 que se refere ao desgaste físico e mental dos resultados do trabalho na obtenção dos resultados do trabalho realizado durante a pandemia, o que inúmeras vezes causa insegurança e frustração diante do sentimento de realização pessoal do trabalhador policial civil, bem como a falta de reconhecimento por parte dos superiores hierárquicos, os quais se baseiam na qualidade do trabalho investigativo concluído para fins de cumprimento de metas (v31) e posterior acesso à promoção na carreira (MATARAZZO; FERNANDES; ALCADIPANI, 2020; ALCÂNTARA *et al.*, 2020).

Quanto ao segundo construto, sintomas de estresse, os indicadores do nervosismo (v1) resultam da atividade intelectual e raciocínio lógico motivado, realizado pelo profissional, que se traduz em forte ansiedade (v2) em presenciar a descoberta da verdade sobre os fatos criminosos controvertidos, objeto de sua tarefa laboral, resultando, muitas vezes na não obtenção dos resultados esperados, os quais acabam por resultar a ocorrência de emoções, medo e raiva, fatores que se relacionam intimamente ao estresse (GUYTON; HALL, 2006; SCOTT *et al.*, 2015; QUICK; HENDERSON, 2016).

O mesmo raciocínio pode ser feito quanto ao sentimento de angústia que se traduz

pela sensação de impotência diante de problemas que afligem o trabalhador (v3), ou seja, o sentimento é causado pela sensação de vazio, quando o policial civil está diante do problema e não lhe são oferecidas condições nem mesmo materiais para a sua realização (SAMPAIO; OLIVEIRA; PIRES, 2020)

O indicador v4 se refere à irritação sem motivo aparente motivada pela decepção frustrante, quando o policial é levado à inércia diante da falta de recursos materiais e imateriais necessários para que a justiça seja feita de maneira justa (ALCÂNTARA *et al.*, 2020).

No quinto indicador de sintomas de estresse (v5) tem-se como dificultador que leva à normalidade do organismo do policial civil os períodos de depressão ocasionados pela apatia, isolamento, falta de energia e, principalmente a tristeza, que podem ser traduzidos pela sobrecarga de serviços policiais a eles atribuídos e com prazo exíguo para o cumprimento, chegando a ser desumana tal distribuição quantitativa de tarefas, uma vez que é insuficiente o número de policiais civis para atendimento a um número considerável de habitantes nos município de lotação (SAMPAIO; OLIVEIRA; PIRES, 2020).

A perda do controle sobre os eventos da vida tais como trabalho, família e relacionamentos, citados no indicador v16, é peculiar aos entrevistados no presente estudo, tendo em vista que exercem suas funções de policial civil em pequenos centros urbanos e, mesmo durante suas folgas e dias de descanso, ou, ao saírem de casa para irem ao supermercado, são surpreendidos por populares que ali mesmo expõem seus problemas esperando a opinião daquele profissional, vindo a acarretar excessivo desgaste na relações interpessoais (v17) no trabalho ou fora dele, sempre em decorrência do trabalho (WU; WEN, 2020).

O trabalho policial civil por ser, em sua essência, cognitivo. É necessário que esse profissional tenha muita concentração no que apura e tenha também excelente memorização para juntar um quebra-cabeça com as descobertas que faz e desvendar um crime cometido, gerando fadiga psíquica e trazendo efeitos nocivos de estresse ao trabalhador (COLETA; COLETA, 2018).

Ingressando no terceiro construto, pontos de tensão do indivíduo, evidencia-se o indicador v8 que se refere à forma de vida muito corrida do policial civil, tendo em vista que o mesmo, visando atendimento de metas a serem cumpridas, deve apresentar mais trabalho em menos tempo (LIPP; TRICOLI, 2014).

O indicador v9 reflete o fato de o policial civil estar sempre realizando duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade na conclusão das mesmas, uma vez que lhe são distribuídas diariamente duas ou mais ocorrências policiais para serem investigadas, exigindo, assim, ritmo acelerado na desenvoltura dos serviços, além de excesso de esforço físico e mental (TAVARES *et al.*, 2017; PELEGRINI *et al.*, 2018).

Em v10 observa-se o fato de o policial civil não conseguir se desligar do trabalho, mesmo quando fora dele, devido ao fato de que tal exercício deve ser contínuo na tentativa de resolução de conflitos alheios, causando, além do inerente risco para a própria vida, o sofrimento e risco para a própria vida (MENEZES *et al.*, 2018).

O excesso de tarefas atribuídas ao policial civil diariamente, tais como oitivas diversas, geralmente sobre assuntos dos mais variados, entrega de intimações e outros relacionados à comprovação material do crime ocorrido e a coleta das provas de autoria, faz com que esse trabalhador tenha seus dias tomados por uma série de compromissos com pouco ou nenhum tempo livre (v11), bem como tenha seus horários de descanso, pós expediente, feriados e finais de semana, tomados pelo trabalho (v12), desencadeando no organismo grande esforço excessivo que leva a um desequilíbrio contínuo (MATOSO; OLIVEIRA, 2019).

Para o quarto construto, suporte social, foram construídos os indicadores v36 e v37. Durante o trabalho do policial civil é essencial que se coloque à sua disposição um canal aberto com colegas e com a unidade onde trabalha, com possibilidades de discussões sobre dificuldades e tensão excessivas que surgem no seu dia a dia durante a investigação dos crimes praticados que geralmente demandam ações e raciocínio rápido, além de segurança nos seus atos, sendo necessária a cooperação

entre os colegas de profissão para se evitar a sensação de desamparo (MACHADO *et al.*, 2019; LIMA *et al.*, 2019).

Seguindo os pressupostos da análise fatorial exploratória (HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010), concluída a identificação e análise dos fatores extraídos na matriz fatorial rotacionada, iniciou-se a etapa de validação do modelo fatorial, cuja finalidade reside na avaliação do grau de generalização dos resultados alcançados.

5.5 Unidimensionalidade, confiabilidade e validades do modelo fatorial

Com o objetivo de se reduzir a probabilidade de ocorrência de erros inerentes às variáveis, bem como às correlações entre fatores, adotou-se o critério de escala múltipla, que busca associar a reunião de um conjunto específico de variáveis na representação geral de um dado conceito (HAIR JR *et al.*, 2009). Nesse sentido, deve-se, portanto, avaliar a unidimensionalidade, a confiabilidade e a validade das escalas desenvolvidas no modelo fatorial (MESQUITA, 2010).

A unidimensionalidade de cada um dos quatro (4) construtos que compõem este estudo foi atestada por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), operacionalizada com o auxílio do *software* SPSS 22.0, ao testar as variáveis de cada fator. Tais testes permitiram identificar que cada uma das escalas múltiplas foi composta por variáveis de elevados escores fatoriais em fatores únicos. Dessa forma, confirma-se a validade nomológica identificável entre variáveis que compõem cada construto.

Seguindo com a validação do modelo fatorial, a confiabilidade das escalas foi aferida por meio do teste do Alfa de Cronbach, conforme sugestão de Mesquita (2010), tendo seus resultados apresentados na Tabela 14 a seguir.

Tabela 14 - Alfa de Cronbach

Fator	Alfa de Cronbach	Número de itens
1	,926	9
2	,929	8
3	,918	5

4	,791	2
---	------	---

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com base nos valores de Alfa de Cronbach apresentados na Tabela 14, é possível afirmar que todas as escalas desenvolvidas neste estudo atingiram elevados índices de confiabilidade, dado que o menor escore atingido se refere ao fator 4, cujo valor é de 0,791, ainda assim superior ao índice apresentado pela literatura pertinente para avaliação de Alfa de Cronbach. Nesse sentido, importa destacar que os pressupostos literários afirmam que alfas superiores à 0,700 podem ser considerados “regulares”, acima de 0,800 “bons” e superiores à 0,900 são considerados “ótimos” para pesquisas desenvolvidas nas Ciências Sociais Aplicadas (REISE; WALLER; COMREY, 2000; FIELD, 2009; HAIR JR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010).

Por fim, neste estudo, realizaram-se testes para aferir as validades convergente e discriminante do referido modelo fatorial, conforme necessidade destacada por Mesquita (2010). Tais validades foram atestadas por meio da realização do teste de coeficiente de correlação de Pearson. A Tabela 15, exposta na sequência deste estudo, expõe a matriz de correlação de Pearson.

Tabela 15 - Matriz de correlação de Pearson

		Impacto no trabalho	Sintomas de estresse	Pontos de tensão do indivíduo	Suporte social
Escore Fatorial 1	Correlação de Pearson	,904**	,259**	,273**	-,055
	Sig. (2 extremidades)	,000	,008	,005	,584
	N	103	103	103	103
Escore Fatorial 2	Correlação de Pearson	,259**	,876**	,305**	,154
	Sig. (2 extremidades)	,008	,000	,002	,120
	N	103	103	103	103
Escore Fatorial 3	Correlação de Pearson	,330**	,376**	,890**	-,032
	Sig. (2 extremidades)	,001	,000	,000	,748
	N	103	103	103	103
Escore Fatorial 4	Correlação de Pearson	,050	,108	-,022	,945**
	Sig. (2 extremidades)	,616	,278	,825	,000
	N	103	103	103	103
Impacto no trabalho	Correlação de Pearson	1	,591**	,612**	,024
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000	,812
	N	103	103	103	103
	Correlação de Pearson	,591**	1	,652**	,209*

Sintomas de estresse	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,034
	N	103	103	103	103
Pontos de tensão do indivíduo	Correlação de Pearson	,612**	,652**	1	-,014
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000		,891
	N	103	103	103	103
Suporte social	Correlação de Pearson	,024	,209*	-,014	1
	Sig. (2 extremidades)	,812	,034	,891	
	N	103	103	103	103

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

* Correlação significativa ao nível de 0,05 / ** Correlação significativa ao nível de 0,01

Baseando-se nos resultados trazidos pela Tabela 15, a validade convergente do modelo fatorial desenvolvido neste estudo é confirmada em função do elevado valor de coeficiente de correlação de Pearson identificável entre o escore fatorial 1 e o construto 'impacto no trabalho' (0,904), entre o escore fatorial 2 e o construto 'sintomas de estresse' (0,876), entre o escore fatorial 3 e o construto 'pontos de tensão do indivíduo' (0,890) e entre o escore fatorial 4 e o construto 'suporte social' (0,945). Tais resultados estão marcados na cor azul na matriz (Tabela 7) e evidenciam duas distintas medidas de um mesmo construto, dado que, tanto os construtos, quanto os escores fatoriais estão mensurando basicamente a mesma dimensão, ou seja, um mesmo construto (MESQUITA, 2010).

Na outra margem, a validade discriminante do referido modelo pode ser atestada com base nos resultados da matriz de correlação de Pearson. Tal validade foi confirmada em função dos baixos índices de correlação existentes entre escore fatorial 1 e os construtos 'sintomas de estresse' (0,259), 'pontos de tensão do indivíduo' (0,273) e 'suporte social' (-0,055); entre o escore fatorial 2 e os construtos 'impacto no trabalho' (0,259), 'pontos de tensão do indivíduo' (0,305) e 'suporte social' (0,154); entre o escore fatorial 3 e os construtos 'impacto no trabalho' (0,330), 'sintomas de estresse' (0,376) e 'suporte social' (-0,032) e; entre o escore fatorial 4 e os construtos 'impacto no trabalho' (0,050), 'sintomas de estresse' (0,108) e 'pontos de tensão no indivíduo' (-0,022). A validade discriminante do modelo aqui desenvolvido está marcada em vermelho na Tabela 7 e, em termos agregados, é possível inferir que cada medida específica de um construto não possui um índice de correlação suficientemente forte com o outro. Em outras palavras, cada construto desenvolvido no modelo fatorial deste estudo se refere a um conceito específico

(MESQUITA, 2010).

Finalizada a análise dos dados proposta para esta pesquisa, no próximo capítulo traçam-se as considerações finais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou esta pesquisa analisar as manifestações de estresse ocupacional em policiais civis que atuam no interior do Estado de Minas Gerais mais especificamente na mesorregião Campos das Vertentes, considerando também o impacto causado pela pandemia da COVID-19. Dessa forma, o objetivo geral desta dissertação foi enunciado da seguinte maneira: analisar de que forma são percebidas as possíveis manifestações de estresse no trabalho em policiais civis durante a pandemia da COVID-19 que atuam nas delegacias de polícia da mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais.

Como modelo teórico basilar, este trabalho foi construído considerando o Modelo Teórico de Explicação de Estresse Ocupacional (MTEG) construído por Zille (2005), que foi adaptado dadas as especificidades da ocupação de policiais civis e o contexto da pandemia da COVID-19.

Em relação à metodologia, o estudo foi descritivo com abordagem quantitativa por meio de estudo de caso considerando uma população de 239 (duzentos e trinta e nove) policiais civis atuantes na mesorregião de Campos das Vertentes, Minas Gerais, e a amostra não probabilística de 103 (cento e três) profissionais. Por meio de questionário enviado eletronicamente aos pesquisados foram obtidos os dados, e analisados por meio de estatística univariada e multivariada.

Dentre os principais resultados desse estudo, o MTEG foi reconfigurado considerando quatro construtos para o presente estudo, a saber: impactos no trabalho, sintomas de estresse, pontos de tensão do indivíduo e suporte social.

Em relação ao construto 'impactos no trabalho' foram prevalentes nos sujeitos pesquisados: realização de atividades complexas sem experiência para tal, a ocorrência de conflitos internos e externos no ambiente de trabalho, o risco físico provocado pelo trabalho, as interferências externas à instituição, a pandemia da COVID-19, a intensificação do ritmo de trabalho em função da pandemia, os resultados do trabalho com desgaste físico e mental excessivos gerados pela

pandemia e a cobrança por cumprimento de metas que exigem grande responsabilidade.

Atinente ao segundo construto, sintomas de estresse, a prevalência se fez no nervosismo, ansiedade associada a medo/apreensão, angústia por sensação de impotência diante dos problemas, irritabilidade sem motivo aparente, períodos de depressão com isolamento e falta de energia, perda do controle sobre os eventos da vida, tais como família e relacionamentos, excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais no trabalho ou fora dele e dificuldade de concentração no trabalho em desenvolvimento.

Identificando os pontos de tensão do indivíduo, terceiro construto, foram constatados como prevalentes: a forma corrida de levar a vida realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, pensar ou realizar habitualmente duas ou mais atividades ao mesmo tempo com dificuldade de concluí-las, não conseguir se desligar do trabalho mesmo fora dele, ter o dia tomado por uma série de compromissos com pouco ou nenhum tempo livre e ter os horários de descanso após o expediente, feriados e finais de semana tomados pelo trabalho.

Por derradeiro, em relação ao quarto construto, suporte social, foi identificada a possibilidade de canal aberto com colegas e com a unidade onde o policial civil trabalha para discussão das situações de dificuldades e tensão excessiva no trabalho e a cooperação entre os pares.

Cumprido esclarecer que, quanto ao modelo teórico utilizado por Zille (2005), o construto 'mecanismo de regulação' (MECREGUL) apresentou indícios de que tais mecanismos não estavam alinhados com a teoria acerca da temática salientada, em decorrência do isolamento imposto a todos devido à pandemia da COVID-19. Note-se que de tal construto, apenas variáveis relativas ao 'suporte social' se fizeram valer. Tais achados emergem como uma das contribuições deste estudo, dado ao fato de que a ineficácia dos mecanismos de regulação enseja que modelos de estresse ocupacional sejam repensados à luz do contexto atual, que, ao que parece, exauriu vários dos mecanismos de regulação de que o sujeito dispunha em função

dos medos e tensões trazidas pela COVID-19 e das medidas tomadas pelo poder público, no sentido de conter a pandemia, como é o caso do distanciamento social. Nesse sentido, cabe salientar a importância do processo de socialização na tentativa de minimização do distresse dos trabalhadores, em especial sobre aqueles que atuam na “linha de frente” do combate à COVID-19, como é o caso dos policiais.

Ademais este estudo permitiu evidenciar que o trabalho do policial civil é desgastante e estressante por natureza, devido a estar lidando com situações de grande negatividade, além da periculosidade inerente ao ofício. Colabora ainda como fator agravante a pandemia que maximizou as percepções de estresse do policial civil dado o medo de contrair o vírus, de dissiminá-lo na família e em consequência resultar em morte, tornando estas fontes de tensão cada vez mais presentes no cotidiano do trabalho desses indivíduos. Além disso, vale lembrar que os policiais civis não foram incluídos nos grupos prioritários de vacinação, o que resultou na sensação de insegurança já existente e, com isso, acentuando os sintomas de estresse ocupacional.

Sobre as contribuições do presente estudo pode-se citar a revalidação do Modelo Teórico de Explicação de Estresse (MTEG), resultando num modelo adaptado específico para a categoria de policiais civis que atuam na mesorregião Campos das Vertentes, Minas Gerais, a validação de instrumento de coleta de dados e a ampliação dos estudos relacionados ao estresse ocupacional durante a pandemia da COVID-19.

Destaca-se ainda que esta pesquisa fornece importantes subsídios para a instituição da Polícia Civil no que se refere à revisão/implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas para a categoria estudada, visando a melhoria das relações de trabalho e a melhora na qualidade de vida.

No plano social as consequências positivas deste trabalho ocorrerão à medida que os policiais civis estejam mais comprometidos e motivados a oferecerem à população um trabalho com maior qualidade e mais eficaz, sem envolvimento pessoal com as situações violentas com as quais lida diuturnamente.

Os limitadores deste estudo ficaram por conta das restrições impostas pelo período pandêmico vivido em todo o país, uma vez que a abordagem qualitativa seria bem-vinda nesse cenário e se mostraria importante para o aprofundamento nas vivências de trabalho do profissional em questão.

Visando estudos futuros, sugere-se, para a continuidade dessa linha de pesquisa, a ampliação para outras categorias profissionais que compõem a prestação estatal de serviços de segurança pública, tais como a polícia militar, polícia federal e polícias rodoviárias (federal e estadual). A realização de pesquisas de abordagem qualitativa também são encorajadas, dada a possibilidade de aprofundamento no fenômeno. Por fim, faz-se importante desenvolver estudos futuros que se debrucem sobre a atuação dos mecanismos de regulação do estresse no contexto pandêmico.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, M.N.; MACHADO, D. Q.; CARNEIRO, J. V.C. ALCÂNTRA, S.R.A.; MOTA, W.R. Características Do Estresse Ocupacional Em Estagiários Do Curso De Administração Do Estado Do Ceará. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 35, n. 2, p. 105-120, 2020.

ALLISON, P. *et al.*. "Police stress and depressive symptoms: role of coping and hardiness", **Policing: An International Journal**, v. 43, n. 2, p. 247-261, 2020.

ANDRADE, V. L. P.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Suporte Social e Estresse no Trabalho: uma Análise com Métodos Mistos. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 20, n. 3, p. 442-462, 2017.

ALMEIDA, D. M.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C. T.; CORRÊA, J. S. Avaliação do estresse ocupacional no cotidiano de policiais militares do Rio Grande do Sul. **Organizações em contexto**. Vol. 13, n. 26, jul.-dez. 2017.

ALMEIDA, D. M.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C. T. Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. **Administração Pública e Gestão Social**, v.10, n.1, 2018.

ALMEIDA, D. M.; TOMAZZONI, G.C.; SANTOS, A.S.; RODRIGUES, G.O.; SIMONETTO, E. O. Análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e estresse ocupacional por meio da dinâmica de sistemas. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 9, n. 1, p. 78 - 94, 2017.

ALMEIDA, N.F.; CHAVES, A.B.P. Estresse policial: uma revisão integrativa sobre o estresse ocupacional em policiais. **Braz. J. Of Develop.**, Curitiba, v.6, n.7, Jul. 2020.

ALVES, I. C. O.; ZILLE, L. P. Manifestações de estresse ocupacional em servidores técnico-administrativos de uma instituição pública federal de educação tecnológica. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 42., 2018, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2018.

ANDRETTA, I.; LIMBERGER, J.; SCHNEIDER, J. E MELLO, L. T. N. (2018). Sintomas de Depressão, Ansiedade e Estresse em Usuários de Drogas em Tratamento em Comunidades Terapêuticas. **Psico-USF**, v. 23, n.2, p. 361-373, 2018.

BALASSIANO, M.; TAVARES E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**. v. 45, n. 3, p.751-74, 2011.

BARON, R. A.; FRANKLIN, R. J.; HMIELESKI, K. M. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: the joint effects of selection and psychological capital. **Journal of Management**, v. 42, n. 3, p. 742-768, 2016.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: abr. 2021.

BROOKS, L. W.; Piquero, N. L. "Police stress: does department size matter?", **Policing: An International Journal**, Vol. 21 No. 4, pp. 600-617, 1998.

CAPELO, R.; POCINHO, M. Estratégias de coping: contributos para a diminuição do stresse docente. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 17, n. 2, p. 282-294, 2016.

CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, n. 1, p. 73-93, 2015.

CASTRO, M.C.; ROCHA, R.; CRUZ R. Saúde mental do policial brasileiro: tendências teórico-metodológicas. **Psicologia, Saúde & Doenças**.2019.

CATTELL, R. B. The scree test for the number of factors. **Multivariate behavioral research**, v. 1, n. 2, p. 245-276, 1966.

CERIBELI, H. B.; FREITAS, V. F.; REZENDE, A. F.; SABINO, K. L. C. Prestígio Organizacional Percebido, Identificação Organizacional e Exaustão Emocional do Policial Militar. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 26-47, 2020.

CEKA, E.; ERMASOVA, N. "Use of employee assistance programs to manage stress in policing: the effects of perceived adequacy of assistance and opportunity for promotion", **Policing: An International Journal**, v. 44, n. 2, p. 291-313, 2021.

COLETA, A. S.M. D.; COLETA, M. F. D. C. Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 59-68, 2008.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005

COOPER; C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Ocupacional stress indicator management guide**. Windsor: NFER- Nelson, 1988.

CORDEIRO. P.; BATISTA, E.C.; OLIVEIRA, M.L.M.C. Avaliação do nível de estresse da Polícia Civil do interior do estado de Rondônia. **Revista Interdisciplinar Encontro das Ciências/Icó-CE/v.2, n.1, pag. 431-442, jan.-abr, 2019**

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho**: os princípios e aplicações. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

COUTO, H. A.; COUTO, D. C. **Ergonomia 4.0**: dos conceitos básicos à 4ª revolução industrial. Belo Horizonte: Ergo, 2020.

DIAS, F.; REYES JUNIOR, E.; COSTA, C.; BARROS, A. Valores Pessoais e Relacionamento Intragrupo: O Caso dos Grupos Táticos Policiais de Brasília.

Revista de Administração Mackenzie, v. 22, n. 5, p. 1-29, 2021.

DUNN, S. C.; SEAKER, R. F.; WALLER, M. A. Latent variable in business logistics research: scale development and validation. **Journal of Business Logistics**, v. 15, n. 2, p. 145-173, 1994.

FERREIRA, M. C. Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da psicologia positiva. In M. C. FERREIRA; H. MENDONÇA (Orgs.), **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. Coping as a mediator of emotion. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, n. 3, p. 466-475, 1988.

FIDELIS, J. F.; ZILLE, L. P.; REZENDE, F. V. Estresse e trabalho: O drama dos gestores de pessoas nas organizações contemporâneas. **ReCaPe**, v. 10, n. 3, 2020.

FIELD, A. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

GARBARINO, S.; CUOMO, G.; CHIORRI, C.; MAGNAVITA, N. **Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit**. *BMJ* 2013

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição, São Paulo, Atlas, 2017.

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

GIL-MONTE, P. R. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. **Revista Saúde Pública**, 2005.

GOMES, F. S.; MIGUEZ, M. A. P. Avaliação da satisfação e estresse no trabalho entre funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição no Rio de Janeiro. **Revista Ceres**, n. 1, p. 29-42, 2011.

GUYTON, A. C.; HALL, J. E. **Tratado de fisiologia médica e humana**. 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 2006.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARGROVE, M. B.; NELSON, D. L.; COOPER, C. L. Generating eustress by challenging employees: helping people savor their work. **Organizational Dynamics**, v. 42, n. 1, p. 61-69, Jan./Mar. 2013.

KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C. L. **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

1988.

KARASEK, R. *et al.* **Psychosocial factories**: review of the empirical data among men. Philadelphia: Hanley & Belfus, 2000.

KIVIMÄKI, M. *et al.* Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. **The Lancet**, v. 386, n. 10005, p. 1739-1746, 2015

KOOLHAAS, J. M. *et al.* Stress revisited: a critical evaluation of the stress concept. **Neuroscience & Biobehavioral Review**, v 35, n.5, p. 1291-1301, 2011.

KRÖLL, C.; DOEBLER, P.; NÜESCH, S.. Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress anagement at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 26, n. 5, p. 677-693, 2017.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo. Editora Saraiva. 25ª edição. 2021.

LEVI, L. O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. *In*: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMA, A. W.; MACHADO, D. Q.; CARNEIRO, J. V. C.; MACEDO, A. K. A. Estressores e sintomas do estresse ocupacional em profissionais bancários: um estudo em uma agência bancária pública. **Revista carreira de pessoas - RECAPE**, v. 9, n. 2, 2019.

LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas, SP: Papyrus.1996

LIPP, M. E. N. **O modelo quadrifásico do stress**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LIPP, M. E. N.; TRICOLI, V. **Relacionamentos interpessoais no século XXI o estresse emocional**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v 23, n.11, p. 3869-3880, 2018.

LOURENÇO, C. D. S., FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Organizações em contexto**, v. 9, n.17, 2013.

MACHADO, P.I.S.; STEFANO, S.R.; KUHL, M.R.; CAMPOS, E.A.R. Fatores causadores de estresse: um estudo descritivo com os oficiais de justiça avaliadores federais. **Gestão & Regionalidade**, v. 35, n.103, 2019.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Bookman, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARINHO, M.T.; SOUZA, M.B.C.A.; SANTOS, M.M.A.; CRUZ, M.A.A.; BARROSO, B.I.L.; Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. **REFACS** (on line), 2018. Disponível em <http://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/> Acesso em fev. 2021.

MARQUES, L. R.; HONÓRIO L.C.; MARQUES, A.L.; Bournot no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de Belo Horizonte-MG. **Revista Gestão e Tecnologia**, Pedro Leopoldo v.20, n.1, p. 190-214, jan./mar. 2020.

MATARAZZO, G.; FERNANDES, A.; ALCADIPANI, R. Organizações Policiais Frente à Pandemia: 'Sensemaking', Liderança e Discricionariedade. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 898-908, 2020.

MATOSO, L. M. L.; OLIVEIRA, A. M. B. Perfil epidemiológico do estresse de profissionais de enfermagem de um hospital. **Revista de Gestão e Sistemas de Saúde – RGSS**, v. 8, n. 2, p. 165-176, 2019.

MENEZES, M.V.M.; JÚNIOR, C.J.P.S., SOUZA, L.R.; MATTOS, R.M.P.R.; PIMENTEL, D.. Perfil de policiais militares com estresse ocupacional. **Revista Debates em Psiquiatria**, nov./dez. 2018.

MESQUITA, J. M. C. **Estatística multivariada aplicada à administração: guia prático para utilização do SPSS**. Curitiba: CRV, 2010.

MINAS GERAIS, **Lei Complementar nº 123 de 08 de novembro de 2011**. Contém a Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais - PCMG -, o regime jurídico dos integrantes das carreiras policiais civis e aumenta o quantitativo de cargos nas carreiras da PCMG.

MINAS GERAIS, **Polícia Civil**, 2020. Disponível em: <https://www.policiacivil.mg.gov.br/> Acesso em: abr. 2021

MINAS GERAIS, **Polícia Civil Do Estado**, 13º Departamento de Polícia Civil de Barbacena, 2020.

MINAYO, M. C. S. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 611-620, 2013.

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

PELEGRINI, A.; CARDOSO, T.E.; CLAUMANN, G.S.; PINTO, A.A.; FELDEN, E.P. G. Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. **Cad. Bras. Ter. Ocup.** v.26, n.2, 2018.

PERREWÉ, P.; STEVEN, S. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas; 2015.

PINTO, L. W.; FIGUEIREDO, A. E. B.; SOUZA, E. R. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.18, n.3, p. 633-644, 2013.

QUICK, J. C.; HENDERSON, D. F. Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 5, p. 459, 2016.

RAMOS, F. P.; ENUMO, S. R. F.; PAULA, K. M. P. Teoria Motivacional do *coping*: uma proposta desenvolvimentista de análise do enfrentamento do estresse. **Estudos de Psicologia**, v. 32, n. 2, p. 269-279, 2015.

REISE, S. P.; WALLER, N. G.; COMREY, A. L. Factor analysis and scale revision. **Psychological assessment**, v. 12, n. 3, p. 287, 2000.

RESENDE, A. M. Estresse Ocupacional: Um Estudo com Gestores de uma Empresa Mineira de Logística de Transportes. **RAD**, v.19, n.1, p.112-137, 2017.

ROBERTSON, I. T. *et al.* Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 3, p. 533-562, 2015.

ROCHA, S. V.; ARAÚJO, E. M. Implicações do processo de produção na saúde dos trabalhadores: algumas reflexões. **Revista Saúde.com**, v.7, n. 1, p. 82-87, 2011.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. O Trabalho e seus Sentidos: Um Estudo com Peritos Criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

SAMPAIO, L. R.; OLIVEIRA, L. C.; PIRES, M.F.D.N. Empatia, depressão, ansiedade e estresse em Profissionais de Saúde Brasileiros. **Ciências Psicológicas**, 14(2), e-2215, 2020.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodología de la investigación.** 4. ed. Ciudad de México: McGraw-Hill, 2010.

SANCHEZ-MILLA, J. J. *et al.* Policia y estrés laboral. Estressores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. **Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública SESLAP**, v.1, n.4, 2001.

SANTOS, J. A. A; CALLES, A. C. N. A avaliação do nível de estresse e a consequência sobre a variabilidade da frequência cardíaca em docentes. **Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde**, v. 3, n. 3, p. 215, 2017.

SANTOS, E. A. D.; OLIVEIRA, R. M.; KONOPKA, R. Justiça organizacional e clima ético: percepção dos efeitos no estresse relacionado com o trabalho. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 14, n. 3, p. 69-83, 2016.

SELYE, H. **The stress of life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

SELYE, H. **Stress without distress**. Philadelphia: Lippincott, 1974

SHIKIDA, P. F. A.; GARCIAS, M. O.; SOUZA, V.; STRAUCH, A. G. N. Suicídio policial: percepções a partir de dados primários no oeste do Paraná. **Práticas de Administração Pública**, v. 4, n. 2, p. 90-116, 2020.

SILVA, V.M.L.; TAVARES, P.H.B.; MELO, J.C.C.B.; GRACINI, R.B.; GERIBELLO, R.S.; AMARANTE, M.S. A correlação entre ergonomia e saúde ocupacional. **Pesquisa e ação**, v.5, n.1, junho/2019.

SILVA JÚNIOR, P.A.S.; DURÃES, R.S.S.; MACAMBIRA, M.O.; SERAFIM, A.P. Associação entre Gestão de escola, estresse percebido e qualidade de vida. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, vo. 15, n.30, jul.-dez. 2019.

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

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

TAVARES J.P.; LAUTERT L.; MAGNAGO T.S.B.S.; CONSIGLO A.R.; DALPAI D., Relação entre as dimensões do estresse psicossocial e o cortisol salivar em policiais militares. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. Brasil. 2017

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIDIGAL, L. A. D; PEREIRA, J. R.; OLETO, A. F. Estresse Ocupacional em Tempos de Covid-19: um Estudo com Profissionais da Enfermagem de um Hospital da Mesorregião de Campo das Vertentes, Minas Gerais. In: XLV Encontro da ANPAD – EnANPAD, **Anais...** ANPAD, 2021.

VIEIRA, G.F.P.; BARROS, I.G.; MARCHIORI, D.M. A relação entre percepção de burocracia e estresse no serviço público. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n.1, p.3-16, jan.-abr., 2019.

URBANI, G.; JESUS, L.F.; SILVA, E.N.C. Síndrome da disfunção da articulação temporomandibular e o estresse presente no trabalho policial: revisão integrativa.

Ciência & saúde coletiva, 24(5):1753-1765, 2019.

WU, G.; WEN, M. "Predicting three dimensions of police officer stress: does rural or urban setting matter?" **Policing: An International Journal**, v. 43, n. 3, p. 435-449, 2020.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 307 f. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 21, p. 175-196, 2008.

ZILLE, L. P.; ZILLE, G. P. O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, 2010.

APENDICE A – Questionário de Pesquisa

Esclarecimento sobre a Pesquisa

Este questionário é baseado no Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) elaborado por Luciano Zille¹ Pereira (2005) e adaptado para esta pesquisa, tendo como objetivo obter dados para estudar o estresse ocupacional em profissionais da segurança pública – Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

O estudo não levará em consideração informações individuais e sim globais sobre a amostra pesquisada. A sua colaboração é muito importante para que se possa entender melhor o estresse no trabalho de profissionais que militam na área da segurança pública, Polícia Civil, contribuindo assim, com estudos científicos que possam servir de referência para aplicação nesta área.

Fique atento ao que está sendo solicitado em cada questão e dê a sua resposta considerando o que vem ocorrendo com você nos últimos 10 (dez) meses, marcando sua resposta com a maior precisão possível. .

Agradecemos a sua valiosa contribuição para o aprofundamento dos estudos na área pesquisada.

Mauro Francisco de Melo

Mestrando no Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes

Dr. Jefferson Rodrigues Pereira

Professor e Orientador

¹ ZILLE, Luciano Pereira. Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerente: estudos em organizações brasileiras de diversos setores. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 2005 (Tese de Doutorado).

PARTE A

Marque a opção de acordo com cada situação específica e nas demais questões complete conforme solicitado:

A. Marque de acordo com a sua situação funcional:

- 1 () Delegado;
- 2 () Perito criminal;
- 3 () Investigador;
- 4 () Escrivão.

B. Qual a sua região de atuação?**1. Sexo:**

- 1 () Masculino ; 2 () Feminino

2. Idade:

- 1 () 18 a 35 anos 4 () 56 a 65 anos
- 2 () 36 a 45 anos 5 () Mais de 65 anos
- 3 () 46 a 55 anos

3. Estado Civil:

- 1 () Casado/Vive Cônjuge; 3 () Viúvo;
- 2 () Solteiro; 4 () Outros

4. Há quanto tempo você atua na polícia civil?

- 1 () Até um ano
- 2 () Mais de um a 4 anos
- 3 () mais que 4 anos

5. Qual é a sua carga horária semanal de trabalho?

- 1 () 12 horas semanais
- 2 () 24 horas semanais
- 3 () 36 horas semanais
- 4. () 40 horas semanais
- 5 () Mais de 40 horas semanais

6. Você fuma?

- 1 () Sim;
- 2 () Não

6.1. Se sim, com que frequência tem fumado?

- 1 () Mais que de costume.
- 2 () O mesmo que de costume.
- 3 () Menos que de costume.

7. Você consome bebida alcoólica?

- 1 () Sim;
2 () Não

7.1 Se sim, quantas unidades você consome por semana em média?

(1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados)

- 1 () 1 a 5 unidades.
2 () 6 a 15 unidades.
3 () 16 a 35 unidades.
4 () Mais de 35 unidades.

7.2 Nos últimos três meses, com que frequência você tem bebido?

- 1 () Mais que de costume.
2 () O mesmo que de costume.
3 () Menos que de costume.

8. Você tem algum problema relacionado à sua saúde? (hipertensão, doenças cardíacas, diabetes, úlcera, gastrite, colite, outros).

- 1 () Sim.
2 () Não.

8.1. Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Hipertensão
2 () Gastrite
3 () Úlcera
4 () Problemas ligados a tireoide
5 () Diabetes
6 () Depressão
7 () Problemas alérgicos
8 () Colite
9 () Doenças cardíacas
10 () Outra. Especificar: _____

9. Você pratica algum *hobbie*?

- 1 () Sim.
2 () Não.

9.1. Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, etc.)
2 () Ouvir música ou cantar
3 () Yoga ou meditação
4 () Cozinhar
5 () Dançar
6 () Ler ou estudar

- 7 () Artesanato
 8 () Jardinagem
 9 () Assistir TV ou cinema
 10 () Outro. Especificar: _____

10. Com que frequência você faz uso de medicações sintomáticas (analgésicos, relaxantes musculares, etc.)?

- 1 () Raramente
 2 () De duas a três vezes na semana
 3 () Quase todos os dias

11. Você faz uso de algum medicamento de forma contínua?

- 1 () Sim
 2 () Não

11.1 Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Ansiolítico
 2 () Antidepressivo
 3 () Sedativo
 4 () Estabilizadores do humor
 5 () Estimulantes do SNC
 6 () Indutor do sono

PARTE B

Favor responder a esta parte do questionário assinalando o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes do quadro à direita, tendo como referência o que você efetivamente vem sentindo nos últimos três meses.

B1 Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramen te	Alguma s vezes	Frequent e	Muito frequent e
1. Nervosismo.	1	2	3	4	5
2. Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão).	1	2	3	4	5
3. Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem - problemas de qualquer natureza).	1	2	3	4	5
4. Irritabilidade (irritação sem motivos aparentes).	1	2	3	4	5
5. Períodos de depressão	1	2	3	4	5

(tristeza, apatia, isolamento, falta de energia).					
7. Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentua diante de exigências emocionais.	1	2	3	4	5

B2 Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
8. Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	1	2	3	4	5
9. Pensar e/ou realizar, frequentemente, duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	1	2	3	4	5
10. Não conseguir desligar-se do trabalho, mesmo fora dele.	1	2	3	4	5
11. Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	1	2	3	4	5
12. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	1	2	3	4	5

B3 Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
13. preocupação e medo em relação à contaminação pela COVID-19 no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
14. Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	1	2	3	4	5
15. Desejo de trocar de trabalho/emprego com frequência.	1	2	3	4	5

16. Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	1	2	3	4	5
17. Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho e/ou fora dele.	1	2	3	4	5
18. Dificuldade de concentração no trabalho.	1	2	3	4	5
19. Cometimento de erros nos processos de trabalho.	1	2	3	4	5

Marque até três principais estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/estressantes no seu ambiente de trabalho, assinalando o nível de intensidade à direita.

B4 (marcar no máximo 3)

- 1() Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas, etc.).
- 2() Praticar o controle emocional (pensar antes de agir, respirar fundo, manter a calma).
- 3() Encontrar/conversar com familiares e amigos.
- 4() Planejar e organizar o trabalho.
- 5() Viajar, passear.
- 6() Estar junto com a família.
- 7() Realizar pausas no trabalho para tomar uma água ou café, por exemplo.
- 8() Prática religiosa e de fé (rezar/ orar, ir a missa ou culto, etc.).
- 9() Manter o bom humor.
- 11() Não levar trabalho para casa.
- 12() Ler, estudar, desenhar ou escrever.
- 13() Procurar manter boas relações interpessoais no trabalho.
- 14() Realizar terapia.
- 15() Buscar trabalhar em equipe.
- 16() Manter a concentração e o foco em relação ao trabalho.
- 17() Dialogar e conversar sobre as dificuldades com alguém.
- 18() Ouvir música, ver filmes.

PARTE C

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes no quadro a seguir, tendo como referência o que você efetivamente sente em relação ao seu contexto de trabalho nos últimos três meses.

C1 Aspectos relacionados	Nunca	Raramen	Alguma	Frequent	Muito
---------------------------------	--------------	----------------	---------------	-----------------	--------------

ao meu trabalho		te	s vezes	e	frequen te
20. Dificuldades na realização do trabalho em decorrência de preocupação de contaminação pela COVID-19	1	2	3	4	5
21. Realizo processos/atividades complexas sem ainda ter adquirido experiência para tal.	1	2	3	4	5
22. Ocorrem conflitos importantes no meu ambiente de trabalho.					
23. O risco físico provocado pelo meu trabalho é determinante para um nível de tensão elevada.					
24. As interferências internas que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão.					
25. As interferências externas à instituição que ocorrem no meu trabalho são geradoras de forte tensão.					
26. A lentidão das decisões judiciais me gera elevada tensão.					
27. A pandemia COVID-19 vem afetando significativamente o meu trabalho.					
28. Em função da pandemia o ritmo do meu trabalho intensificou muito, gerando desgaste físico e mental.					
29. Em função da pandemia as adaptações que tive de realizar para realização do meu trabalho foram significativas e desgastantes.					
30. Os resultados do meu trabalho após a pandemia vem me gerando incômodo					

e desgaste físico e mental excessivos.					
31. A cobrança por cumprimento de metas que exigem grande responsabilidade gera em mim uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste					

Marque até três outros fatores principais causadores de tensão excessiva que você acredita haver no seu trabalho.

C2 (marcar no máximo 3)

- 1() Falta de organização e planejamento do trabalho.
- 2() Relacionamentos interpessoais de má qualidade na realização do trabalho.
- 3() Questões políticas e de poder interferindo no trabalho.
- 4() Comunicação ineficiente por parte da instituição e de órgãos da justiça.
- 5() Excesso de trabalho e prazos apertados.
- 6() Falta de equipamentos e materiais necessários para realização do trabalho.
- 7() Complexidade da legislação.
- 8() Favorecimento de algumas pessoas em detrimento de outras.
- 9.() Aspectos relacionadas a falta de ética.

Marque os três itens mais importantes para que o ambiente de trabalho seja menos tenso e estressante.

C3 (marcar no máximo 3)

- 1() Melhor organização e planejamento do trabalho.
- 2() Melhoria nos relacionamentos entre os colegas de trabalho (respeito, compreensão).
- 3() Maior transparência nas decisões.
- 4() Melhora na comunicação das partes envolvidas, deixando os objetivos mais claros para todos.
- 5() Maior adequação de material e equipamentos necessários ao trabalho.
- 6() Maior valorização dos profissionais da segurança.

Marque o que você considera como os três itens mais difíceis na realidade atual do seu de trabalho, para reduzir o nível de tensão.

C4 (marcar no máximo 3)

- 1() Melhor administração do tempo.
- 2() Falta de organização e planejamento do trabalho.
- 3() Relacionamentos interpessoais de má qualidade(falta de respeito, incompreensão).
- 4() Questões políticas e de poder interferindo no trabalho.

- 5() Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros).
- 6() Excesso de trabalho e prazos curtos.
- 7() Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho.
- 8() Falta de formação/treinamento adequado para o exercício das atividades.
- 9() A complexidade da legislação.
- 10() Falta de valorização do profissional da segurança.

PARTE D

Favor responder a esta parte do questionário assinalando no espaço correspondente de acordo com as alternativas constantes em cada questão, tendo como referência a sua realidade atual de trabalho (últimos 3 meses).

32. Como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva?

- 1 () Muito relevante.
- 2 () Relevante
- 3 () Alguma relevância
- 4 () Pouco relevante.
- 5 () Muito irrelevante

33. Você realiza programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada, etc, três ou mais vezes por semana)?

- 1 () Sempre.
- 2 () Na maioria das vezes.
- 3() Algumas vezes.
- 4 () Raramente.
- 5 () Nunca.

34. Como você avalia a possibilidade de descansar, de forma regular, nas folgas, feriados e finais de semana?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.
- 4 () Raramente é possível.
- 5 () Nunca é possível.

35. Como você avalia a possibilidade de gozar as suas férias regularmente?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.

4 () Raramente é possível.

5 () Nunca é possível.

36. Como você avalia a possibilidade de canal aberto com colegas e instituições para discussão das situações de dificuldades e tensão no trabalho?

1 () É sempre possível.

2 () Na maioria das vezes é possível.

3 () Algumas vezes é possível.

4 () Raramente é possível.

5 () Nunca é possível.

37. Como você avalia a cooperação entre os pares (colegas de trabalho)?

1 () É sempre possível.

2 () Na maioria das vezes é possível.

3 () Algumas vezes é possível.

4 () Raramente é possível.

5 () Nunca é possível.

Agradecemos a sua valiosa colaboração!

*Mauro Francisco de Melo
Mestrando do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração
Centro Universitário Unihorizontes*