

ALESSANDRA LAUDELINO NETO

PRESENTEÍSMO EM UMA CORPORAÇÃO POLICIAL

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)

MESTRADO EM PSICOLOGIA

CAMPO GRANDE/MS

2019

ALESSANDRA LAUDELINO NETO

PRESENTEÍSMO EM UMA CORPORAÇÃO POLICIAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação Mestrado e Doutorado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, área de concentração: Psicologia da Saúde, Linha de Pesquisa Avaliação e Assistência em Saúde, sob a orientação da Professora Dr^a Liliana Andolpho Magalhães Guimarães.

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO (UCDB)

MESTRADO EM PSICOLOGIA

CAMPO GRANDE/MS

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB, Campo Grande, MS, Brasil)

L368p Laudelino Neto, Alessandra

 Presenteísmo em uma corporação policial / Alessandra
 Laudelino Neto; orientadora Liliana Andolpho Magalhães
 Guimarães.-- 2019.

 138 f.: il.; 30 cm


 Dissertação (mestrado em psicologia) - Universidade
 Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2019
 Inclui bibliografia

 1. Policiais - Aspectos psicológicos. 2. Presenteísmo.
 3. Fatores de Risco Psicossociais. I. Guimarães, Liliana
 Andolpho Magalhães. II. Título.

CDD: 158.72

A dissertação apresentada por **ALESSANDRA LAUDELINO NETO**, intitulada “**PRESENTEÍSMO EM UMA CORPORAÇÃO POLICIAL**”, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em PSICOLOGIA à Banca Examinadora da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), foi..... **APROVADA**.....

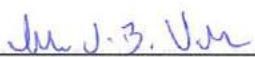
BANCA EXAMINADORA



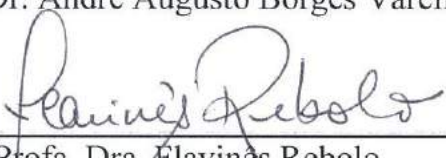
Prof. Dra. Líliana Andolpho Magalhães Guimarães - UCDB (orientadora)



Prof. Dr. Maurício Robayo Tamayo – UNB



Prof. Dr. André Augusto Borges Varela



Prof. Dra. Flavines Rebolo

Campo Grande-MS, 30 de janeiro de 2019.

AGRADECIMENTOS

E aprendi que se depende sempre
De tanta, muita, diferente gente
Toda pessoa sempre é as marcas
das lições diárias de outras tantas pessoas.
É tão bonito quando a gente entende
Que a gente é tanta gente
Onde quer que a gente vá.
É tão bonito quando a gente sente
Que nunca está sozinho
Por mais que pense estar..
(Caminhos do coração – Gonzaguinha)

Aos meus pais **Iraci e Valdemar**, por me terem dado educação e valores. A todos os meus familiares, irmãos, primos, tios, sobrinhos e amigos queridos. Não citarei nomes dessa grande família, para não me esquecer de ninguém.

Aos meus lindos filhos: **Letícia**, que pelo significado do seu nome ‘me traz diariamente alegrias’. Doce, amiga, companheira! Me inspiro em sua determinação. Ao caçula **Fernando**, meu ‘nerdzinho’ carinhoso, questionador e amoroso. Com você aprendo a querer ser uma pessoa melhor, a cada dia. Por vocês aprendi a ser forte. Com vocês aprendi a amar.

A minha orientadora, **Profª. Drª. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães**, por ter me acolhido e guiado no caminho da pesquisa com orientações, sugestões, correções e ampla disponibilidade, além de desenvolver em mim reflexões de práticas mais humanizadas no processo de construção do conhecimento.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), e em especial, aos professores **Dra. Anita Guazzelli Bernardes**, atual coordenadora do programa e ao **Prof. Dr. Marcio Luis Costa**, coordenador do programa quando eu ingressei. À Secretária do Programa, **Luciana Fukuhara**, pela extrema gentileza e competência, além do carinho com a qual exerce sua função.

Aos integrantes do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida do Trabalhador, da UCDB, grupo pertencente ao diretório de grupos de pesquisas do CNPQ e coordenado pela Profª. Drª. Liliana A. M. Guimarães. Sou grata pelas grandes oportunidades de aprendizado e convivência com pessoas tão especiais.

Aos **orientandos da graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado** da Prof^a. Dr^a. Liliana A. M. Guimarães, meus colegas, que compartilharam esta caminhada de pesquisa científica junto comigo. Ao **Prof. Dr. Ezequiel Ramires**, por sua valiosa contribuição. Em especial as amigas que levo pra vida: **Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, Helen Paola Vieira Bueno, Marcia Regina Teixeira Minari e Vanusa Meneghel**.

À **Estevan Campelo**, por me auxiliar no trabalho estatístico. Aos meus **maravilhosos filhos Letícia e Fernando**, pela revisão do inglês e auxílio na organização. Agradeço imensamente pelo excelente trabalho realizado.

Aos professores da banca examinadora: **Prof. Dr. Mauricio Robayo Tamayo (UnB); Prof^a. Dr^a. Flavinês Rebolo (UCDB)**, e **Prof. Dr. André Augusto Borges Varella (UCDB)**, pelos aceites imediatos e carinhosos, com total disponibilidade para ler, corrigir, sugerir, pensar e repensar minha dissertação.

A todos os colegas de turma de mestrado, obrigada pelas oportunidades de aprendizado e trocas de conhecimentos, em especial aos amigos queridos **Daniel Santos Braga, Jakeline de Souza Costa e Rafael Zanata Albertini**.

À 3^a Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, MS, Brasil, em nome do **Superintendente Inspetor Luiz Alexandre Gomes da Silva**. Agradeço, ainda, a **todos os policiais rodoviários federais e funcionários administrativos** que me receberam sempre com tanto carinho e possibilitaram que tal pesquisa se realizasse. Em especial, sou grata ao Chefe de Gestão de Pessoas **Inspetor Lindomar Elias dos Santos**, à Chefe Substituta de Gestão de Pessoas **Inspetora Haifa Melgarejo Cueva**, na época da realização da pesquisa, e às **Inspetoras Barbara Augusta da Rocha Farias Santana e Pabline Chediak Spini Santos**, representantes do Programa de Saúde do Servidor - PROSSERV. Agradeço à **Maria Cristina Gomes Lima**, ou simplesmente **Cris**, por sempre me receber com seu delicioso café.

O presente trabalho foi realizado com apoio da **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)**.

“Quando não souberes para onde ir, olha para trás e sabe pelo menos de onde vens”
(Provérbio africano).

“Sem futuro e sem passado, ele [o presente] produz diariamente o passado e o futuro de que sempre precisa, um dia após o outro, e valoriza o imediato”

Hartog (2013, p. 148).

RESUMO

Trabalhar mesmo se sentindo mal ou adoecido é um dos desafios contemporâneos na saúde ocupacional. Denominado presenteísmo, esse fenômeno desperta interesses de pesquisadores no mundo todo e revela ser presença comum em diferentes contextos e ocupações. Porém, são escassos os estudos em corporações policiais, o que tende a suscitar maior preocupação, sobretudo pela natureza do trabalho, em decorrência da dificuldade em se suprimir, ou até mesmo reduzir, os riscos ocupacionais, especialmente os psicossociais, em que os trabalhadores estão expostos. A Polícia Rodoviária Federal (PRF) integra-se ao Sistema Nacional de Segurança Pública e a estrutura do Ministério da Justiça, tendo como missão o patrulhamento ostensivo, fiscalização e combate ao crime nas rodovias federais brasileiras, zelando pela vida daqueles que as utilizam. Esse estudo está composto em formato de artigos e encontra-se no campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional, permeando diálogos com a Psicossociologia, com objetivo de investigar o presenteísmo, analisando sua prevalência e associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, tornando-os parte ativa no processo. Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório-descritivo, de corte transversal, com amostragem por conveniência em policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, MS, Brasil. Foram cumpridos todos os preceitos éticos, com aprovação sob o nº 2.439.552. Como instrumentos de pesquisa utilizou-se a Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), elaborado por Kristensen (2002) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), além de entrevistas semiestruturadas. **O Artigo 1:** investigou as compreensões individuais e organizacionais dos policiais, mediante suas percepções sobre o presenteísmo, com entrevistas semiestruturadas e análise textual com uso do software IRAMUTEQ. Evidenciou-se múltiplos fatores que influenciam o presenteísmo, com destaque a um autoconceito elaborado e partilhado pelo grupo social, que reflete em um comportamento social. **O Artigo 2:** investigou a prevalência do presenteísmo, utilizando-se a Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO). Como resultados, obteve-se a frequência de 55,4% na amostra ($p=0,2169$) com comprometimento no desempenho no trabalho, sendo primordialmente associados a fatores de ordem psicológica (distração evitada). **O Artigo 3:** pesquisou o presenteísmo, analisando sua associação com os fatores de risco psicossociais, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, tornando-os parte ativa no processo.

Utilizou-se a Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) elaborado por Kristensen (2002) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), além de entrevistas semiestruturadas. Os resultados indicaram a frequência de 55,4% de presenteístas com comprometimento na capacidade de manter a atenção concentrada (73,17%), além de exigências cognitivas (90,0%) como fator de risco psicossocial. Na associação dos dados (SPS-6-55,4% amostra e do COPSOQ-II), sobretudo nas subescalas que com diferenças significativas (organização/conteúdo do trabalho e valores no local de trabalho) (χ^2 , p-valor $\leq 0,027$), expõem a não correlação direta dos fatores de risco psicossociais ao presenteísmo, sendo evidenciados, primordialmente, discursos relacionados a crenças, valores e princípios éticos relacionados a identidade ocupacional. Por fim, o estudo discutiu os possíveis engendramentos relacionados ao presenteísmo, identificando um conjunto consensual de conteúdos representacionais pulverizados em saberes coletivos, propiciando-se contribuir com o modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Gary Johns. Conclui-se que os achados desse estudo contribuirão para compreensões sobre o presenteísmo nessa população e subseqüentes abordagens preventivas e promotoras de saúde.

Palavras-chaves: Presenteísmo, Fatores de Risco Psicossociais, Policiais.

ABSTRACT

Working feeling ill or unwell is one of the contemporaneous problems in occupational health. So-called presenteeism, this phenomenon is focus of attention of researchers around the World and reveals presence in different contexts and occupations. Nonetheless, studies in police corporations are rare, which tends to arouse a bigger preoccupation, specially due to the nature of the work, in consequence of the difficult to suppress, or even reduce, the occupational risks, mainly psychosocial, that the workers are exposed to. The Federal Highway Patrol (PRF) is integrated to the National System of Public Safety and the structure of the Ministry of Justice, having as mission the ostensive patrol, inspection, and crime-fighting in Brazilian federal highways, caring for the lives of those the use them. This study is composed in articles and is in the theoretical field of Psychology of Occupational Health, linking with Psycho-sociology, with the objective to investigate presenteeism, analysing its prevalence and association with the psychosocial risk factors in highway patrol police officers, and also having the perceptions of the participants on the subject, making them active part of the process. It is a quantitative, exploratory-descriptive, cross-sectioned, with sampling by convenience in highway patrol police officers of the 3rd Regional Superintendency of the Federal Highway Patrol, MS, Brazil. All ethic precepts were fulfilled, with approbation under the number 2.439.552. As instruments of research, were used the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) of Koopman et al. (2002), the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) developed by Kristensen (2002) and a Social Demographic and Occupational Questionnaire (QSDO), and semi-structured interviews. **Article 1:** investigated the individual and organizational comprehensions of the police officers, through their perceptions of presenteeism, with semi-structured interviews and textual analysis with IRAMUTEQ software. Multiple factors that influence presenteeism were shown, with spotlight to a self-concept developed and shared by the social group, that mirrors a social behaviour. **Article 2:** investigated the prevalence of presenteeism, using the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) of Koopman et al. (2002), and a Social Demographic and Occupational Questionnaire (QSDO). As results, it was obtained a frequency of 55.4% in the sample ($p=0.2169$) with compromised work performance, being primarily associated with factors of psychological order (avoided distraction). **Article 3:** researched presenteeism, analysing its association with psychosocial risk factors, and also having the perceptions of the participants on the subject, making them active part of the process. Were used the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) of Koopman et al. (2002), the Copenhagen Psychosocial

Questionnaire (COPSOQ) developed by Kristensen (2002) and a Social Demographic and Occupational Questionnaire (QSDO), and semi-structured interviews. The results indicated a frequency of 55.4% of presenteeists with compromised focusing capabilities (73.17%), and cognitive demands (90.0%) as a psychosocial risk factor. Associating the data (SPS-6-55.4% sample and COPSOQ-II), specially in the sub-scales with significative differences (organization/content of work and values at the work place) (χ^2 , p-value ≤ 0.027), showcase the lack of a direct correlation of the psychosocial risk factors and presenteeism, being evidenced, primarily, speeches related to ethical beliefs, values and principles related to occupational identity. In the end, the study discussed the possible developments related to presenteeism, identifying a consensual set of representational content pulverized in collective knowledge, arousing the contributing to the dynamic model of presenteeism by Gary Johns. Concludes that the assertions of this study will contribute to new comprehensions about presenteeism in this population and subsequently preventive and health-inducing approaches.

Keywords: Presenteeism, Psychosocial Risk Factors, Police

LISTA DE SIGLAS

APA	American Psychological Association
CEP	Comitê de Ética em Pesquisas
CHD	Classificação Hierarquica Descendente
CONTRAN	Conselho Nacional de Trânsito
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CTB	Código de Trânsito Brasileiro
DNER	Departamento Nacional de Estradas de Rodagem
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
IRAMUTEQ	Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires
MJ	Ministério da Justiça
MS	Mato Grosso do Sul
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NIOSH	National Institute of Occupational Health
NR	Normas Regulamentadoras do Trabalho
PRF	Polícia Rodoviária Federal
PROSSERV	Programa de Saúde do Servidor
PSO	Psicologia da Saúde Ocupacional
QSDO	Questionário Sociodemográfico e Ocupacional
SISNAR	Sistema Nacional de Remoção
SOHP	Society for Occupational Health Psychology
SPS-6	Stanford Presenteeism Scale
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UCDB	Universidade Católica Dom Bosco
UCE	Unidades de Contextos Elementares
UCI	Unidades de Contextos Iniciais

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Imagem da Distribuição da estrutura organizacional da Polícia Rodoviária Federal no Mato Grosso do Sul, Brasil.....	21
Figura 2.	Modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010).....	33
ARTIGO 1.		
Figura 1.	Dendograma das Classes da Classificação Hierárquica Descendente.....	46
Figura 2.	Dendograma representativo das repartições em classes, percentagem, frequência das palavras e grau de significância da palavra.....	47
ARTIGO 2.		
Figura 1.	Versões original e adaptada do Stanford Presenteeism Scale (SPS-6).....	60
ARTIGO 3.		
Figura 1.	Análise descritiva de todas as dimensões avaliadas na versão média do COPSQ.....	77
CONSIDERAÇÕES FINAIS.		
Figura 1.	Modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010), ampliado por Laudelino Neto e Guimarães (2019).....	94

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1.	Marcos (diretos e indiretos) históricos da constituição da Psicologia da Saúde Ocupacional.....	25
Quadro 2.	Linha do tempo em relação ao emprego do termo presenteísmo.....	28
ARTIGO 1.		
Tabela 1.	Dados sociodemográficos e ocupacionais.....	45
ARTIGO 2.		
Tabela 1.	Demonstrativo dos participantes aptos a responder o SPS-6.....	61
Tabela 2.	Demonstrativo da pontuação do presenteísmo na amostra de policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, por meio do SPS-6.....	62
Tabela 3.	Associação da frequência relativa da amostra dos policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, com a pontuação por grupo do SPS-6.....	62
Tabela 4.	Associação das variáveis sócio-demográficas e ocupacionais com presenteísmo em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil.....	63
ARTIGO 3.		
Tabela 1.	Resultados do instrumento COPSOQ II com os valores médio, medianos e desvio-padrão de cada uma das subescalas.....	78
Tabela 2.	Associação das dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ II com o presenteísmo SPS-6 em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil.....	79
Tabela 3.	Dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ II com o presenteísmo SPS-6 em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, que apresentaram resultados significativos.....	80

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice - A	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	106
Apêndice – B	Entrevista Semiestruturada.....	108
Apêndice – C	Divulgação da Pesquisa.....	109

LISTA DE ANEXOS

Anexo - A	Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP).....	111
Anexo – B	Autorização para a Realização da Pesquisa.....	112
Anexo - C	Comprovante de Submissão do artigo 1. Percepções dos Policiais Rodoviários Federais sobre o Presenteísmo.....	113
Anexo – D	Protocolo de Pesquisa no Formato Disponibilizado no Google Forms.....	114

SUMÁRIO

1. Introdução.....	14
1.1. Breve Histórico sobre a Polícia Rodoviária Federal	16
1.2. O campo de estudos da Saúde Mental e Trabalho	22
1.2.1 Psicologia da Saúde Ocupacional	24
1.2.2 Fatores Psicossociais e Riscos Ocupacionais.....	27
1.2.3 Presenteísmo.....	28
1.2.4 Psicossociologia e Saúde Mental e Trabalho	35
2. Artigo 1.....	39
Percepções de Policiais Rodoviários Federais sobre o Presenteísmo	
3. Artigo 2.....	55
Presenteísmo em uma Corporação Policial	
4. Artigo 3.....	70
Relações entre Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais: Repercussões na Saúde Biopsicossocial de Servidores de uma Corporação Policial	
5. Considerações Finais.....	91
Referências da Introdução	96
Referências das Considerações Finais.....	103
Apêndices	105
Anexos	110

O desejo de tornar-me psicóloga ocorreu na maturidade, no entanto, o meu interesse pelo campo da saúde do trabalhador, principalmente o mental, sempre esteve presente nos mais de vinte anos dedicados ao segmento de gestão de pessoas em empresas privadas, sendo que desafios e questionamentos de como melhor contribuir e amparar os trabalhadores sempre me inquietaram.

No período de estágios em saúde na contemporaneidade na formação acadêmica em psicologia, que demanda uma visão ampliada, crítica e reflexiva do homem e da sociedade, elegi o campo do trabalho, sobretudo o relacionado à saúde mental. O formato adotado pelo estágio, por meio de discussões, debates teóricos reflexivos e da atuação prática, com a aproximação de pesquisadores do programa *Stricto Sensu* da universidade, além da presença da supervisora, enquanto mediadora, contribuiu e aproximou-me de um raciocínio clínico ampliado, viabilizando uma reflexão ética da prática psicológica.

Assim sendo, o período do estágio propiciou um ponto de intersecção entre minha formação e o exercício profissional por meio do contato com a tríade - pesquisa, ensino e assistência, desenvolvendo ampla reflexão sobre possibilidades de investigação de práticas mais humanizadas, viabilizando o nascimento de pensar o processo de construção do conhecimento, desvelando as possibilidades de um profissional que “não só conhece, mas que dá vida e experiência a este conhecimento” (Almeida, 1995, p. 10).

O campo do estágio deu-se em uma corporação policial, a 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal/MS, por meio de um serviço integrado de atenção ao trabalhador, o Programa de Saúde do Servidor - PROSSERV, com ações baseadas no campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional, pelo viés do bem-estar em serviços de emergência. Além da minha participação ativa no desenvolvimento do protocolo de atendimento, com a sistematização dos processos de intervenção, do fluxo de informações e da sequência operacional, atuei *in loco* com plantões psicológicos, um espaço de expressão, acolhimento e ressignificações para o trabalhador

O atendimento prestado me aproximou dessa população e muitos questionamentos foram surgindo, principalmente aqueles relacionados à exposição da atividade profissional exercida pelo policial rodoviário federal a condições estressantes e de risco e do alto percentual de afastamentos relacionados à saúde mental, no estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, que

estudos indicam como ponto estratégico para rotas de escoamento de drogas, armas e outros produtos ilícitos. Era preciso mergulhar nesse universo... nasceu a pesquisadora.

No final do ano de 2016, me inscrevi no processo seletivo de Mestrado em Psicologia da Saúde na Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) com um projeto de pesquisa que enfocava a saúde mental dos policiais rodoviários federais. Com orientação da Prof.^a. Dr.^a. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, busquei conhecer o fenômeno presenteísmo nessa população, um dos desafios contemporâneos na saúde ocupacional global, em função de escassas pesquisas em sua associação com os fatores de riscos psicossociais em corporações policiais.

Este estudo pretendeu investigar o **presenteísmo**, analisando sua prevalência e possível associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais da 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, acessando, ainda, as percepções dos policiais sobre o tema. A seguir, apresentaremos o percorrer desta dissertação, computando a importância e o entrelaçamento de cada elemento dessa pesquisa, com início pela caracterização do nascimento, implantação e desenvolvimento, além das competências e obrigações da corporação ora estudada.

1.1 Breve Histórico sobre a Polícia Rodoviária Federal

Criada pelo presidente Washington Luiz no dia 24 de julho de 1928 com a denominação de ‘Polícia das Estradas’, a Polícia Rodoviária Federal tinha a missão de percorrer e fiscalizar três rodovias (Rio/Petrópolis, Rio/São Paulo e União Indústria) utilizando duas motocicletas Harley Davidson. Em 23 de julho de 1935 (dia do Policial Rodoviário Federal), foi criado o primeiro quadro de policiais da hoje Polícia Rodoviária Federal, denominados, à época, ‘Inspetores de Tráfego’. No ano de 1945, já com a denominação de Polícia Rodoviária Federal, a corporação foi vinculada ao extinto Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER).

Com o advento da Constituição Federal Brasileira em 1988, a Polícia Rodoviária Federal foi integrada ao Sistema Nacional de Segurança Pública, tendo como missão exercer o patrulhamento ostensivo nas rodovias federais, e em 1991, agregou a estrutura organizacional do Ministério da Justiça, com a missão de fiscalizar diariamente as rodovias e estradas federais, zelando pela vida daqueles que utilizam as rodovias federais, sendo sua atribuição definida,

principalmente, pela Lei 9.503/97 que define o Código de Trânsito Brasileiro (Polícia de Trânsito) e pelo Decreto 1.655/95 (combate ao crime).

Dessa forma, as atribuições e competências dessa corporação policial foram definidas por três principais documentos legais, apresentados a seguir, sendo a Constituição Federal de 1988, a Lei 9.503/97 que define o Código de Trânsito Brasileiro – CTB e o Decreto nº 1655/95, respeitando a hierarquia das normas jurídicas, em um sistema de escalonamento. A ciência dessas atribuições e competências permite uma melhor visualização do campo de atuação do policial rodoviário federal.

A Constituição Federal Brasileira (1988) define, em seu artigo 144, a atribuição da Polícia Rodoviária Federal:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: [...] II – polícia rodoviária federal; [...] §2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais (Constituição Federal Brasileira, 1988)

A Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997, que instituiu o Código de Trânsito Brasileiro, trouxe em seu Art. 20 as principais competências da Polícia Rodoviária Federal:

Art. 20. Compete à Polícia Rodoviária Federal, no âmbito das rodovias e estradas federais:

I - cumprir e fazer cumprir a legislação e as normas de trânsito, no âmbito de suas atribuições;

II - realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

III - aplicar e arrecadar as multas impostas por infrações de trânsito, as medidas administrativas decorrentes e os valores provenientes de estada e remoção de veículos, objetos, animais e escolta de veículos de cargas superdimensionadas ou perigosas;

IV - efetuar levantamento dos locais de acidentes de trânsito e dos serviços de atendimento, socorro e salvamento de vítimas;

V - credenciar os serviços de escolta, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de carga indivisível;

VI - assegurar a livre circulação nas rodovias federais, podendo solicitar ao órgão rodoviário a adoção de medidas emergenciais, e zelar pelo cumprimento das normas legais relativas ao direito de vizinhança, promovendo a interdição de construções e instalações não autorizadas; VII - coletar dados estatísticos e elaborar estudos sobre acidentes de trânsito e suas causas, adotando ou

indicando medidas operacionais preventivas e encaminhando-os ao órgão rodoviário federal;

VIII - implementar as medidas da Política Nacional de Segurança e Educação de Trânsito;

IX - promover e participar de projetos e programas de educação e segurança, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo CONTRAN; X - integrar-se a outros órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito para fins de arrecadação e compensação de multas impostas na área de sua competência, com vistas à unificação do licenciamento, à simplificação e à celeridade das transferências de veículos e de prontuários de condutores de uma para outra unidade da Federação;

XI - fiscalizar o nível de emissão de poluentes e ruído produzidos pelos veículos automotores ou pela sua carga, de acordo com o estabelecido no art. 66, além de dar apoio, quando solicitado, às ações específicas dos órgãos ambientais (Brasil, 1997, s/p).

O Decreto 1.655, de 03 de outubro de 1955, define também as competências do Órgão:

Art. 1º À Polícia Rodoviária Federal, órgão permanente, integrante da estrutura regimental do Ministério da Justiça, no âmbito das rodovias federais, compete:

I - realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, a incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

II - exercer os poderes de autoridade de polícia de trânsito, cumprindo e fazendo cumprir a legislação e demais normas pertinentes, inspecionar e fiscalizar o trânsito, assim como efetuar convênios específicos com outras organizações similares;

III - aplicar e arrecadar as multas impostas por infrações de trânsito e os valores decorrentes da prestação de serviços de estadia e remoção de veículos, objetos, animais e escolta de veículos de cargas excepcionais; IV - executar serviços de prevenção, atendimento de acidentes e salvamento de vítimas nas rodovias federais;

V - realizar perícias, levantamentos de locais boletins de ocorrências, investigações, testes de dosagem alcoólica e outros procedimentos estabelecidos em leis e regulamentos, imprescindíveis à elucidação dos acidentes de trânsito;

VI - credenciar os serviços de escolta, fiscalizar e adotar medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de cargas indivisíveis;

VII - assegurar a livre circulação nas rodovias federais, podendo solicitar ao órgão rodoviário a adoção de medidas emergenciais, bem como zelar pelo cumprimento das normas legais relativas ao direito de vizinhança, promovendo a interdição de construções, obras e instalações não autorizadas;

VIII - executar medidas de segurança, planejamento e escoltas nos deslocamentos do Presidente da República, Ministros de Estado, Chefes de Estados e diplomatas estrangeiros e outras autoridades, quando necessário, e sob a coordenação do órgão competente;

IX - efetuar a fiscalização e o controle do tráfico de menores nas rodovias federais, adotando as providências cabíveis contidas na Lei nº 8.069 de 13 junho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

X - colaborar e atuar na prevenção e repressão aos crimes contra a vida, os costumes, o patrimônio, a ecologia, o meio ambiente, os furtos e roubos de veículos e bens, o tráfico de entorpecentes e drogas afins, o contrabando, o descaminho e os demais crimes previstos em leis.

Art 2º O documento de identidade funcional dos servidores policiais da Polícia Rodoviária Federal confere ao seu portador livre porte de arma e franco acesso aos locais sob fiscalização do órgão, nos termos da legislação em vigor, assegurando - lhes, quando em serviço, prioridade em todos os tipos de transporte e comunicação (Brasil, 1995, s/p).

Destacam-se nas atribuições do Policial Rodoviário Federal a fiscalização do cumprimento do Código de Trânsito Brasileiro, a prevenção e repressão dos abusos, tais como excesso de velocidade e embriaguez ao volante, e prestação de atendimento às vítimas de acidentes, além de colaborar com a segurança pública, prevenindo e reprimindo o tráfico de armas e de drogas, assalto a ônibus e roubo de cargas, furto e roubo de veículos, tráfico de seres humanos, exploração sexual de menores, trabalho escravo, contrabando, descaminho, pirataria e crimes contra o meio ambiente.

Com efeito, apresenta-se, também, o Plano Estratégico da Polícia Rodoviária Federal 2013-2020, instituído pela Portaria nº 028-DG, de 12 de fevereiro de 2014, que no âmbito dos processos, destaca, entre outros aspectos, a atuação denominada ‘Segurança com Cidadania’, elencando atuações no sentido de fomentar e potencializar ações de educação para o trânsito, fortalecer e modernizar a fiscalização e o policiamento ostensivo, intensificar ações de garantia e promoção dos direitos humanos, ampliar e aperfeiçoar o resgate emergencial e o atendimento pré-hospitalar, aprimorar o registro de ocorrências e implantar a perícia de acidentes (Pinto, 2018).

Ressalta-se, ainda, a presença de conceitos explícitos e implícitos socialmente sobre deveres direcionados às atividades profissionais, como a dos policiais, sendo uma estratégia de propor e de transmitir uma ética, com objetivo de predispor a adesão a um sistema de princípios e valores que norteiam as atitudes e o comportamento assumido dentro da corporação e na sua relação com o público, dentro e fora do exercício de sua profissão (Trindade & Porto, 2011). Podem constar em manuais, normativas, entre tantos outros meios, inclusive em hinos oficiais. “Diferencia-se do direito no sentido de que as normas que propõe são internas” (Trindade & Porto, 2011, p. 345). Na Polícia Rodoviária Federal, apresentamos, a seguir, o seu hino oficial, para ilustrar tais conceitos.

Patrulheiros heróis das estradas
 Enfrentando perigos fatais
 Muitas vezes com risco de vida
 Na pureza dos seus ideais
 Patrulheiros lútais sem temor
 Empunhando a bandeira do amor
 Se preciso empregar a justiça
 O faremos com todo o ardor.

Patrulheiros, trabalhai com devoção
 Corajosos e cumprindo o seu dever
 Sempre firmes no penhor da vocação
 Os perigos enfrentando
 Sem ter nada que temer.

Sempre firmes heróis camaradas
 No labor da sublime missão
 Sempre atentos olhando as estradas
 Os incautos comentem infrações
 Corajosos, corteses, leais
 Na sublime missão de salvar
 Jorra o sangue dos nossos irmãos
 Contra a morte devemos lutar.

Patrulheiros, trabalhai com devoção
 Corajosos e cumprindo o seu dever
 Sempre firmes no penhor da vocação
 Os perigos enfrentando
 Sem ter nada que temer.

Como heróis que protegem as vidas
 Patrulheiro tu és sem igual
 Alta noite enfrentando os perigos
 Houve ali um desastre fatal
 Empunhando a bandeira da paz
 Incansável ali estarás
 Vou lutar contra morte cruel
 Para ele é o mais nobre troféu.

Patrulheiros, trabalhai com devoção
 Corajosos e cumprindo o seu dever
 Sempre firmes no penhor da vocação
 Os perigos enfrentando
 Sem ter nada que temer.

A investidura e nomeação para o cargo de policial rodoviário federal se faz mediante concurso público, de âmbito nacional, prevista no regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, a Lei 8.112/1990. Contudo, o processo de redistribuição dos policiais rodoviários federais nas unidades da Federação ocorre mediante política de lotação e movimentação de servidores definida pela Instrução Normativa-IN nº07/2012 alterada pela Instrução Normativa-IN nº39/2014, que institui o Sistema Nacional de Remoção – SISNAR, na

esfera do órgão, prevendo que as vagas disponíveis para lotação serão oferecidas primeiramente aos servidores em exercício, mediante processo seletivo interno, e as vagas remanescentes serão oferecidas aos aprovados no curso de formação profissional, segundo a classificação final no concurso público, priorizando o servidor já ativo sobre o servidor ingressante (Pinto, 2018).

Sua estrutura hierárquica, definida pelo Regimento Interno do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, sendo instituída pela Portaria do Ministério da Justiça – MJ nº1375/2007 e modificada pela Portaria MJ nº 432/2016, é representada por uma unidade administrativa central e por vinte e sete (27) superintendências regionais, distribuídas em cada unidade da Federação. A 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, *locus* dessa pesquisa, está sediada em Campo Grande/MS e possui a distribuição da estrutura organizacional entre uma sede regional, dez (10) delegacias regionais e vinte e duas (22) unidades operacionais (Figura 1).



Figura 1: Distribuição da estrutura organizacional da PRF no MS
Fonte: Pinto (2018)

A atuação da Polícia Rodoviária Federal em patrulhamento (e.g., controle do trânsito, fiscalização e enfrentamento a criminalidade, além de atendimento ao resgate emergencial em acidentes) engloba cerca de 3.671 quilômetros de rodovias federais, além de 1.517 km de fronteiras internacionais do estado de Mato Grosso do Sul com o Paraguai e com a Bolívia

(1.131km e 386 km respectivamente). Ademais, estudos apontam o estado de Mato Grosso do Sul como ponto estratégico para rotas de escoamento de drogas, armas e outros produtos ilícitos (Pinto, 2018).

Salienta-se que o trabalho da Polícia Rodoviária Federal nesse âmbito, estratégico para rotas de criminalidade, expõe os policiais a eventos e intimidações, tais como os relatados em pesquisa realizada por Pinto (2018), um incêndio criminoso ocorrido em 2013, quando dois carros particulares de policiais rodoviários federais foram incendiados dentro de uma unidade operacional e a um atentado sofrido por um gestor de delegacia em 2017, em que sua residência foi alvo de vários disparos de arma de fogo, sendo ambos os atentados vinculados, possivelmente, a represálias relativas à atuação ocupacional dos mesmos. Estas características levam a pensar nas repercussões que o tipo de atividade exercida, a exposição permanente a risco de morte e acidentes, a pressão constante, a redução do efetivo, entre outras, podem trazer à saúde mental desses policiais. A seguir, será abordado o campo de estudos no qual se insere essa dissertação.

1.2 O campo de estudos da Saúde Mental e Trabalho

“O Trabalho existe, em qualquer circunstância, para a satisfação de alguma necessidade” (Souza & Vasconcellos, 2018, p. 1171). Dessa forma, um conjunto de teóricos denominam, entre outros, como elementos constitutivos do Trabalho, objeto, meios e a força do trabalho – (Marx, 1998); sua categoria fundante do ser social (Lukács, 2013) e indicam seu caráter ontológico e indissociável à dimensão histórica (Lessa, 2005).

Quanto à Saúde, conceituada pela Organização Mundial de Saúde em 1946, refere-se a um completo bem estar físico, mental e social, e não somente ausência de doença. Tal definição, criticada como utópica e inalcançável, surge relativizada em documentos da Organização Mundial da Saúde em 1984, citado por Mendes (2018, p. 1025), sendo “condição em que um indivíduo, ou grupo de indivíduos, é capaz de realizar suas aspirações, satisfazer suas necessidades e mudar ou enfrentar o ambiente. A saúde é um recurso para a vida diária, e não um objetivo de vida”. A definição de saúde mental, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (2014), refere-se:

Ao equilíbrio da personalidade considerada na sua globalidade biopsicossocial. A capacidade de pensar, se adaptar à realidade, capacidade de desempenhar funções sociais, a capacidade de lidar com a maior parte dos problemas do cotidiano. As perturbações mentais são doenças caracterizadas por perturbações de ordem emocional, cognitiva e comportamental (s.p.)

As relações entre a Saúde e o Trabalho remontam a antiguidade clássica, em que Hipócrates defendia compreender a doença como uma totalidade. No século XVI, em 1556, surgem suspeitas de que o trabalho poderia ser causador de patologias, em obras clássicas como ‘De Re Metallica’ de Georg Bauer. Com a obra ‘De Morbis Artificum Diatriba’, em 1700, Bernardino Ramazzini elenca e associa diferentes profissões às doenças concernentes dos trabalhadores (Heloani, 2016; Guimarães, Veras & Cestari, 2017).

No entanto, as mudanças socioeconômicas ocorridas nas últimas décadas nas formas de produzir e organizar o trabalho no mundo, trouxeram consequências. A Organização Mundial de Saúde, em 2014, indica que a cada 15 segundos um trabalhador morre de doenças relacionadas com o trabalho e/ou acidentes (Demito, Carneiro, Lima & Macêdo, 2016). Em 2016, no Brasil, os transtornos mentais e do comportamento representaram a terceira maior causa de ausências e incapacidades para o trabalho. Nesse âmbito, associações do Trabalho e da Saúde, sobretudo à Saúde Mental têm adquirido relevância internacional (Direk, & Tiemeier, 2010; Ministério da Fazenda, 2017).

É nessa conjuntura que se estabelecem algumas concepções relacionadas aos riscos psicossociais, definidas pela Organização Internacional do Trabalho, abrangendo as interações entre o conteúdo do trabalho, organização do trabalho e de gestão, e outras condições ambientais e organizacionais, como ainda as competências e necessidades dos trabalhadores, exercendo uma influência negativa sobre a saúde dos trabalhadores por meio das suas percepções e experiências (Tamayo & Guimarães, 2016; Guimarães et al, 2018).

Paralelamente, a trajetória histórico-conceitual das relações entre a Psicologia e o Trabalho, se apresenta de forma heterogênea em relação às linhas epistemológicas, teórico-metodológicas e técnicas em suas principais vertentes, sendo encontradas na literatura científica com as denominações de psicologia do trabalho, psicologia organizacional e do trabalho, clínica do trabalho, psicologia aplicada ao trabalho, entre outras, permeando diálogos com diferentes campos do conhecimento, tais como, a sociologia, sociologia do trabalho, antropologia, engenharia, administração (Leão, 2012; Carpintero, 2017). Nesse cenário, uma faceta

importante que se solidifica contemporaneamente é a da Psicologia da Saúde Ocupacional (Carpintero, 2017; Guimarães et al, 2018), campo teórico no qual está inserida essa dissertação.

1.2.1 Psicologia da Saúde Ocupacional

Em crescente processo de consolidação, a Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) surge como uma interface emergente entre a Saúde Pública e a Medicina Preventiva em Psicologia Clínica e da Psicologia da Saúde aplicada ao contexto das organizações de trabalho (Quick, 1999). A Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) começa em paralelo nos Estados Unidos e na Europa, com pequenas divergências de conceito (Guimarães, Martins, Grubits & Freire, 2010; Gil-Monte, 2014; Guimarães et al, 2018).

A perspectiva europeia, reconhecida pela European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) se ampara na contribuição da psicologia aplicada à saúde ocupacional, ou seja, na aplicação dos princípios e práticas da psicologia aos objetivos da Saúde Ocupacional, quais sejam, o estudo dos aspectos psicológicos, sociais e organizacionais da relação dinâmica entre o trabalho e a saúde, visando o desenho de organizações e sistemas de trabalho saudáveis e atuando na proteção e promoção da saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores (Quick et al., 1997; Cox, Baldursson, & Rial-Gonzalez, 2000; Adkins, 1999; Chen, Huang, & Dearmond, 2005; Coelho, 2008).

A perspectiva norte-americana, em grande parte similar à europeia, apresenta a definição pelo órgão representativo norte-americano – Society for Occupational Health Psychology (SOHP) - em que a PSO, mediante parcerias interdisciplinares da ciência da saúde psicológica e ocupacional, abrange perspectivas da psicologia, ao lado de outras ciências ocupacionais, como, por exemplo, a saúde ambiental, comportamento organizacional, fatores humanos, sociologia, engenharia industrial, ergonomia e economia, sendo definida, segundo o National Institute of Occupational Health (NIOSH) como o ramo da Psicologia que visa promover a qualidade de vida no trabalho, proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. (Quick *et al.*, 1997; Cox, Baldursson, & Rial-Gonzalez, 2000; Adkins, 1999; Chen, Huang, & Dearmond, 2005; Houdmont, & Leka, 2010; Niosh, 2013; Guimarães, 2015; Guimarães et al, 2018).

No intuito de destacar os principais eventos da constituição da PSO, embora outros movimentos e publicações importantes tenham sido realizados, apresentam-se alguns marcos na história da PSO no quadro 1.

Ano	Evento/Movimento/Publicação
1943/ Maslow	Somente indivíduos são poderiam estar motivados para o trabalho e que ambientes repressivos poderiam inibir os indivíduos a atingir seu potencial máximo de capacidade produtiva.
1948/ Likert	Criou o primeiro Instituto de Investigação Social, na Universidade de Michigan, que deu contributos importantes para a Psicologia da Saúde Ocupacional e a Psicologia Social.
1950	Criado o Instituto Karolinska de Estocolmo, na Suécia, um laboratório do estresse.
1951	O Instituto Tavistock de Relações Humanas, de Londres, desenvolveu estudos sobre a importância da participação dos trabalhadores nas decisões.
1970	A Lei de Segurança e Saúde no Trabalho de 1970 autoriza a criação do Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH) com a responsabilidade de investigar fatores comportamentais e estresse como agentes etiológicos para doenças e lesões ocupacionais.
1973	"O trabalho na América", um relatório encomendado por Elliot Richardson, secretário de Educação e Bem-Estar da Saúde, enfatiza que os trabalhadores e a sociedade têm custos médicos que têm sua gênese no local de trabalho e que podem ser evitados através de medidas preventivas.
1979	Robert Karasek postula sobre o papel das exigências do trabalho e a autonomia de decisão e a saúde psicológica dos trabalhadores.
1980	Publicação da obra Stress and Work: a Managerial Perspective por Scott Foreman
1981	O psicólogo Bertil Gardell e o médico Lennart Levi deram prosseguimento aos estudos no Instituto Karolinska, com enfoque multidisciplinar ao estresse ocupacional.
1986	Publicação da obra Les Facteurs Psychosociaux au Travail – Nature, Incidences et Prévention, onde se apresenta a noção do fator psicossocial no trabalho pela Organização Internacional do Trabalho
1987	Publicação da obra Psychosocial factors at work and their relation to health, de Kalimo, El Batawi & Cooper), editado pela Organização Mundial da Saúde.
1988	NIOSH reconhece transtornos psicológicos como um risco de saúde ocupacional
1989	Publicação da Diretiva 89/391/CEE, que estabeleceu o Quadro da União Europeia sobre Segurança e Saúde no Trabalho, e consagrou um novo paradigma de Saúde Ocupacional, com a obrigatoriedade legal de prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.
1990	Nos EUA, a APA e NIOSH iniciam parceria para promover a nova área de Psicologia da Saúde Ocupacional. Além disso, organiza em Washington, DC a primeira conferência internacional APA / NIOSH sobre "Trabalho e Bem-estar".
1990	Jonathan S. Raymond, D. William Wood, e Walter K. Patrick cunham o termo "Psicologia da Saúde Ocupacional" na Universidade do Havaí.
1990	Publicação da obra Healthy Work, de Karasek & Theorell.
1994	O Journal of Occupational Health é fundado.
1997	Criação da European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP), sediada no Reino Unido. Posteriormente, realizou várias Conferências Internacionais: na Suécia, Inglaterra, Espanha, Alemanha, Portugal, Irlanda, entre outras.

Continuação	
1999	Destaque para publicações de Sauter e Hurrell, entre elas a obra <i>Occupational health psychology: origins, context, and direction</i> .
1999	Criado a Comissão Internacional de Saúde Ocupacional, com intuito de promover a Psicologia da Saúde Ocupacional, com Raija Kalimo, do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional, como primeiro presidente e Michel Kompier, da Universidade de Nijmegen, na Holanda, como presidente do mandato seguinte.
2000	Grupo Internacional de Coordenação para Psicologia da Saúde Ocupacional é estabelecido, de maneira informal, para promover o desenvolvimento de pesquisa, prática profissional e educação em OHP dentro de um quadro internacional.
2002	A criação, no Brasil, da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, cujo objetivo foi o de disseminar ações de saúde do trabalhador por meio de ações assistenciais, de vigilância, prevenção e de promoção da saúde.
2002	A publicação da obra <i>Handbook of Occupational Health Psychology</i> por James Campbell Quick and Lois E. Tetrick
2004	Publica-se o primeiro número da <i>Newsletter of Occupational Health Psychologist</i> .
2004	Fundada a <i>Society for Occupational Health Psychology (SOHP)</i> , representativa da PSO nas Américas.
2007	Publica-se o primeiro número da <i>Society for Occupational Health Newsletter</i> .
2014	11th Conferência da Academia Europeia de Psicologia da Saúde Ocupacional, com foco na multidisciplinaridade: Looking at the past - planning for the future: Capitalizing on OHP multidisciplinaryity.
2015	A criação do primeiro curso de aprimoramento em Psicologia da Saúde Ocupacional no Brasil pelo SAMPO - Grupo de Saúde Mental e Psiquiatria do Trabalho do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP.
2016	Publicação da obra <i>Psicologia da Saúde Ocupacional</i> , coordenada por Maria José Chambel.

Quadro 1. Marcos (diretos e indiretos) históricos da constituição da Psicologia da Saúde Ocupacional. Fonte: APA (2002); Laudelino Neto e Guimarães (2019).

Como uma área emergente, a PSO apresenta sua importância não apenas na produção do conhecimento científico e sua subsequente divulgação, mas ainda na aplicação desse conhecimento para estabelecer ambientes saudáveis (Chambel, 2016). Dessa forma, o desafio se apresenta em construir e ampliar seus conceitos, projetando e realizando pesquisas científicas visando de traduzir os resultados obtidos em políticas públicas e práticas em saúde, para projetar, desenvolver, programar, avaliar e melhorar continuamente as políticas organizacionais e institucionais, com foco na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na qualidade de vida no trabalho, protegendo e promovendo a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores (Quick, 1999; Houdmont & Leka, 2010; Schonfeld & Chang, 2016; Guimarães et al., 2018).

Sua origem e desenvolvimento vincula-se, ainda, à emergência da valorização dos fatores psicossociais no trabalho, e por conseguinte, ao aparecimento de novos riscos de ordem

psicossocial. Com efeito, as demandas psicossociais do ambiente de trabalho têm assumido uma preocupação crescente na contemporaneidade, sendo identificadas por estudos que a exposição laboral a esses fatores de risco psicossociais constituem-se como uma das causas mais proeminentes do adoecimento, sobretudo o mental, relacionado ao trabalho (Guimarães, Martins, Grubits & Freire, 2010; Araújo, 2012; Chambel, 2016; Camargo, 2017; Carlotto, Câmara, Braun, Rodriguez & Diehl, 2017; Guimarães et al, 2018). Na sequência, serão abordados os fatores psicossociais e os riscos ocupacionais.

1.2.2 Fatores de Riscos Psicossociais

Os Fatores Psicossociais no Trabalho (ou de Risco) são condições diretamente relacionadas à organização do trabalho, o conteúdo do cargo, capacidade dos trabalhadores, necessidades, a realização da tarefa, cultura e até mesmo ao ambiente, podendo ser favoráveis ou desfavoráveis para o desenvolvimento da atividade laboral e para a qualidade de vida no trabalho do indivíduo. Sendo desfavoráveis, cooperam com consequências prejudiciais para sua saúde e bem-estar, tais como, distúrbios emocionais, problemas de comportamento, alterações bioquímicas, entre outras, oferecendo riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores (National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH], 2011; Gil-Monte, 2014; De Lucca, 2018).

Outras definições vinculam o conceito de Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho ao ambiente fora da organização (como as demandas internas) e aos aspectos individuais (como a personalidade e atitudes), influenciando a ocorrência do estresse no trabalho, ou como as características ‘estressoras’ do trabalho que demandam excessiva exigência diante de escassos meios de confrontação, sendo necessária uma análise nos níveis micro, meso e macro (Guimarães, 2015; Tamayo & Guimarães, 2016; Guimarães et al, 2018).

Contudo, os fatores de riscos psicossociais, definidos no Brasil, pelas Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) n. 33, definidas pela Portaria MTE n.º 202/2006 e alterada pela Portaria MTE n.º 1.409, 29 de agosto de 2012 como sendo “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (Portaria MTE n.º 202/1.409, 2006-2012, s/n.). Isso permite pensar que não necessariamente contribuem para a deterioração da saúde de um indivíduo, ainda que, como o próprio nome sugere, seja um fator de risco, pois

depende “da forma como esses aspectos são percebidos ou vivenciados pelos trabalhadores” (De Lucca, 2018, p. 528).

De acordo com a European Agency for Safety and Health at Work – [EU-OSHA] (2011), os serviços de emergência contemplam os grupos profissionais dos policiais, bombeiros, equipe de emergência médica, entre outros, encontram-se expostos diuturnamente a fatores de risco psicossociais, sendo, portanto, imprescindível o levantamento e subsequente desenvolvimento de estratégias de enfrentamento funcionais, tanto individuais, quanto coletivas, com intuito de se melhor vivenciar as situações e/ou coexistir com elas, evitando, ainda, a intensificação de afastamentos (absenteísmo) e do fenômeno presenteísmo, um dos atuais desafios da saúde ocupacional global (Gil-Monte, 2014; Ângelo, 2016).

1.2.3 Presenteísmo

O Presenteísmo, tema central dessa investigação, aqui entendido como ‘comparecer ao trabalho, mesmo se sentindo mal ou adoecido’, é um dos desafios contemporâneos da saúde ocupacional no mundo, auferindo atenção crescente de um grande número de estudiosos na caracterização de sua prevalência em diferentes ocupações e seguimentos (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Johns, 2010; Cancelliere, Cassidy, Ammendolia, & Côté, 2011; Silva, Zanatta, & De Lucca, 2017; Karanika-Murray & Cooper, 2018; Navarro, Salas-Nicás, Moncada, Llorens & Molinero-Ruiz, 2018; Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018).

Destacam-se a seguir, as principais publicações sobre o presenteísmo, em uma linha do tempo, no Quadro 2.

Ano/Autor	Publicação	Comentário/Observação
1896/Mark Twain	The American Claimant	Termo usado pela primeira vez em um livro de humor para abordar o assunto.
1931 / H. Cernelha	Everybody’s Business	Fez referência ao presenteísmo.
1943	National Liquor Review	A empresa de relações públicas da Kaiser descobriu que o termo absenteísmo irritou as pessoas que o leram. A empresa alterou a sua política e elogiou aqueles que estavam no trabalho.

Continuação		
1948 / C. E. Dankert	Contemporary Unionism (Sindicalismo Contemporâneo)	Comenta a mobilização dos comitês que, além de tentarem diminuir o absenteísmo e aumentar o presenteísmo, também tomaram medidas para reduzir a rotatividade no trabalho.
1970/Smith	ArchEnviromHealth	Termo empregado em oposição ao absenteísmo.
1989	EuroBusiness	Destaca que os executivos podem estar sofrendo de níveis de estresse que prejudicam o desempenho, pelo fato de estarem fisicamente no trabalho (presenteísmo).
1994	Sunday Times	Menciona o presenteísmo e o absenteísmo ao comentar sobre funcionários que deveriam ficar em casa ou porque estavam doentes ou porque estavam trabalhando muito e não eram mais eficazes.
1998/Simpson	British Journal of Management	Ficar mais tempo no trabalho para demonstrar visibilidade: “presenteísmo competitivo”.
1999	Independent	Comenta que a cultura machista do presenteísmo é como um impedimento para uma verdadeira igualdade no trabalho e na sociedade em geral.
Década de 1990/Cary Cooper	Citações diversas, entre elas por Clark (1994) e Chappman (2005)	É o responsável pela criação do termo presenteísmo para descrever o excesso de trabalho e os sentimentos de insegurança no emprego, resultantes da reestruturação de muitas organizações durante a década de 1990.
2000/Aronsson e col.	Journal of Epidemiology and Community Health	Apesar de queixas e problemas de saúde que justifiquem o afastamento do trabalho, trabalhadores continuam trabalhando.
2004/Paul Hemp	Harvard Business Review	Discute as dificuldades do indivíduo, que em condições de prejuízo de saúde, comparece ao trabalho, mas impede seu desempenho pleno. Ainda examina os custos indiretos (the hidden costs of presenteeism).
2004/Turpin <i>et al.</i>	Journal of Occupational and Environmental Medicine	Relaciona a perda da produtividade decorrente do presenteísmo.
2010/ Johns	Journal of Organizational Behavior	Apresenta um modelo dinâmico de presenteísmo e absenteísmo.
2011/Gustafsson & Marklund	International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health	Associam presenteísmo a um declínio da saúde posterior e que prenunciava um absenteísmo superior.

Continuação		
2012/Johns	Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice	Questiona uma possível confusão entre causa e efeito do presenteísmo, e antecipa os estudos das causas do fenômeno.
2013/ Wez'yk & Merecz	Medycyna Pracy	Levantam a possibilidade de não se ter uma visão tão negativa do presenteísmo.
2014/Johansen, Aronsson & Marklund	British Medical Journal Open	Apresentam que alguma produtividade (com o presenteísmo) seria melhor que nenhuma produtividade (com o absenteísmo).
2016/Miraglia & Johns	Journal of Occupational Health Psychology	Apresentam os determinantes do presenteísmo em um modelo <i>Dual-Path</i> , isto é, mediante uma via-dupla.

Quadro 2. Linha do tempo em relação ao emprego do termo presenteísmo.

Fonte: Araújo (2012); Miraglia; Johns (2016); Laudelino Neto e Guimarães (2019).

As definições europeias para o presenteísmo centram-se nos aspectos de gestão e epidemiológicos do fenômeno e seu impacto na segurança no emprego, com possíveis consequências no estresse e na saúde. As concepções norte-americanas, no entanto, se focam na avaliação do impacto da saúde, como por exemplo, na produtividade. Não há consenso em torno da definição de presenteísmo, todavia, comparecer ao trabalho mesmo quando o trabalhador se sente mal, está presente explícita ou implicitamente em todas as investigações em saúde organizacional (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010; Araújo, 2012) incluindo suas motivações, causas ou consequências de presenteísmo.

Miraglia e Johns (2016), em uma recente revisão de literatura, indicaram que a maioria dos estudos, tanto na investigação do presenteísmo, como em contribuição à evolução do conceito, se concentram, prioritariamente, em sua associação a diferentes condições médicas e produtividade. Sobre esse aspecto, ressalta-se a relação do presenteísmo e sua variação na produtividade decorrente de uma série de circunstâncias pessoais e contextuais, como, por exemplo, a natureza da condição do adoecimento. Porém, as causas e fatores subjacentes a esse processo decisório, ainda encontram-se em uma ‘zona cinzenta’, sendo necessário o entendimento que o ‘motivo’ surge de consequências contraditórias para indivíduos e organizações, podendo ser associado com efeitos positivos e negativos relacionados a produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Esses dados refletem que, entre as diversas condições de saúde, pesquisas apresentaram diferentes associações, tais como: um declínio na saúde que pode repercutir em um

absenteísmo elevado, com efeitos deletérios e levando a agravos à saúde em longo prazo, infecções aos colegas de trabalho, contaminação de produtos alimentares, distrações e erros graves, violações de segurança, entre outros. A partir do exposto, percebe-se, na maioria dos estudos, uma visão negativa do presenteísmo, ou de suas consequências. Porém, estudos também refletem que pouca produtividade é melhor que nenhuma, sobretudo, quando o adoecimento não apresenta debilitação, incapacidade e nem contágio. Um comportamento de compromisso, engajamento ou cidadania organizacional pode ser motivo decisório para comparecimento ao trabalho, mesmo adoecido. Dessa forma, se faz necessária a integração dos pontos positivos e negativos, aparentemente contrastantes, abordando as contradições da etiologia do presenteísmo e suas consequências (Miraglia e Johns, 2016).

A ‘decisão’ de trabalhar, mesmo se sentindo mal ou adoecido pode estar vinculada à característica do problema de saúde (e.g., provavelmente uma amigdalite¹ tende a provocar absenteísmo em um cantor, mas presenteísmo em um pianista). Nesse sentido, ao se referir ao presenteísmo, é imperativa a necessidade de se discorrer sobre o absenteísmo, que refere-se a ausência ao trabalho por algum motivo interveniente, pois ambos os fenômenos provêm de resultados semelhantes: a decisão de comparecer ou não ao trabalho. Sobre essa lógica, pode-se pensar que uma fonte de presenteísmo ocorre quando o trabalhador tem restrições de ausência (que limitam o engajamento ao absenteísmo), sendo mais ou menos diretas, que podem ser advindas da instituição ou dos próprios trabalhadores (Johns, 2010; Miraglia e Johns, 2016; Macedo, 2017).

Entretanto, Johns (2010) alerta que o presenteísmo e o absenteísmo precisam ser analisados como eventos que “ocorrem em uma sequência, ao longo do tempo, de tal modo que a ocorrência de um comportamento pode afetar a probabilidade de ocorrência do outro” (p. 533). Logo, essa concepção compreende um fator de temporalidade. Deste modo, alguns dias de afastamento (absenteísmo) podem impactar no problema de saúde e propiciar uma presença posterior engajada (presenteísmo). Por outro lado, vários dias de presença adoecido ou se sentindo mal (presenteísmo), podem agravar o problema de saúde e causar um afastamento (absenteísmo) (Johns, 2010). Sobre esse aspecto, Koopman et al. (2002), colocam o foco de análise do presenteísmo na capacidade de um trabalhador de se concentrar e realizar o seu trabalho, apesar do problema de saúde.

¹ Inflamação aguda ou crônica, de origem infecciosa, das amígdalas.

Alguns estudiosos têm se dedicado a analisar e quantificar, apesar de difícil medição, o ônus do presenteísmo. Pesquisa realizada em 2000, nos EUA, pela instituição bancária Bank One revelou que os custos diretos relativos à saúde dos trabalhadores representavam apenas 24% dos custos totais, sendo relativos aos custos médicos e farmacêuticos, por exemplo. Apresentou, ainda, que os custos indiretos, comumente avaliados, indicavam a ponta do iceberg, expressa, por exemplo, por incapacidades por doença (7%) e absenteísmo (6%). Majoritariamente, o ônus do presenteísmo foi apontado como de 63% do custo total, como, por exemplo, a redução do desempenho, em quantidade e qualidade, durante o trabalho (Macedo, 2017). Gil-Monte e Orden (2014) expõem algumas características do trabalho que podem influenciar a escolha desses comportamentos (absenteísmo/presenteísmo), como o sistema de recompensas, a cultura organizacional, a segurança no trabalho, entre outros, juntamente com características individuais, tais como atitudes em relação a trabalho, variáveis de personalidade, motivação. A escolha de um ou outro comportamento, por sua vez, pode influenciar o curso da doença.

Com base no exposto, adotou-se nesse estudo, o modelo dinâmico de presenteísmo e absenteísmo desenvolvido por Johns (2010) e adaptado por Laudelino Neto e Guimarães (2019), apresentado na figura 2:

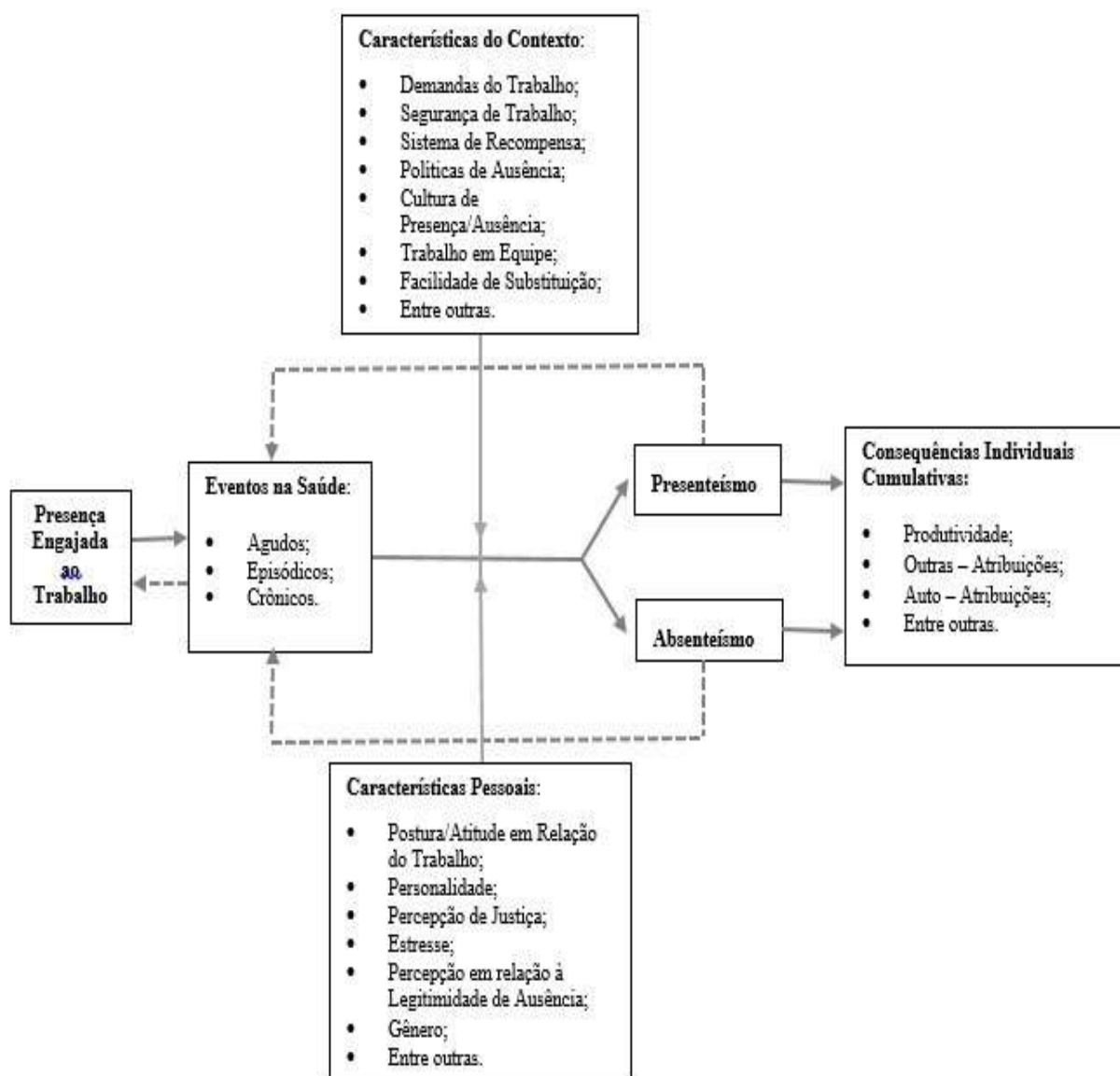


Figura 2. Modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010), adaptado por Laudelino Neto e Guimarães (2019).

O modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010) propõe que a frequência regular totalmente produtiva seria interrompida por um ‘evento de saúde’, sendo que, até certo ponto, a natureza do evento de saúde tende a proporcionar o absenteísmo ou o presenteísmo. Porém, em alguns casos, como por exemplo, de natureza menos extrema, o contexto e características pessoais podem influir, como o exemplo supra citado da amigdalite no cantor ou no pianista. Ainda são escassos estudos que incluam o papel de fatores pessoais vinculados ao processo decisório, como por exemplo, uma razoável associação favorável em trabalhadores considerados ‘workaholics’.

Johns (2010) esclarece que a identificação da legitimidade do trabalho face ao presenteísmo não é clara e pode ser percebida, por exemplo, como um comportamento de cidadania organizacional, prevendo uma legitimidade ao presenteísmo. No entanto, pode-se inferir a designação de um comportamento ilegítimo ao presenteísmo, por exemplo, em ocasiões que esse comportamento propicie possíveis contágios, contaminações e erros graves ou até a possibilidade de absenteísmo elevado decorrente do presenteísmo. Isso permite se pensar, ainda, sobre o claro reconhecimento da subjetividade do estado de saúde. Por fim, a exposição crônica ao presenteísmo ou a ausência pelo absenteísmo podem propiciar efeitos posteriores ao estado de saúde, e subsequentemente na presença engajada ao trabalho.

Cabe ressaltar, ainda, que fenômenos organizacionais, em grande parte, expõem processos vinculados a questões socioculturais e econômicas, além das ideologias empreendedoras e visões políticas dos seres humanos e da sociedade, que alcançam as situações concretas dos trabalhadores. Nesse sentido, sob influência de vertentes da Psicologia Social Sociológica² “... a Psicossociologia, apesar de não apresentar o trabalho como temática central, oferece importantes contribuições para a compreensão das situações de trabalho, envolvendo a dinâmica entre indivíduos, grupos, organizações (Leão, 2012, p.302), pois, “... as relações entre aspectos subjetivos e objetivos multiplicam os obstáculos para a postulação de nexos entre determinadas condições de trabalho e adoecimento mental. E ainda, como identificar interações de gêneses orgânicas com fatores psicogênicos e sociais?” (Zanelli, 2016, p. 15).

Dessa forma, a Psicossociologia adota determinados aspectos da Psicologia Social e os aplica, sistematicamente, com o intuito de melhor entender ou resolver problemas sociais, como na prevenção de riscos ocupacionais, espaço que se coaduna com o conhecimento da Psicologia da Saúde Ocupacional, para a avaliação, prevenção e tratamento de riscos psicossociais no trabalho e suas consequências (Gil-Monte, 2014).

² Borges, Guimarães e Silva (2013) apresentam como perspectivas de análise, entre outras, a aproximação do campo da saúde mental e o trabalho e a Psicologia Social Sociológica, texto que se recomenda para o aprofundamento no assunto.

1.2.4 Psicossociologia e Saúde Mental e Trabalho

A Psicologia, cuja pretensão inicial foi o estudo científico da mente, teve que assumir de súbito que a mente humana não surge nem se desenvolve num vazio social, se não que é produto da interseção da pessoa dentro de uma coletividade. [...] A sociologia, por sua parte, que surgiu com a pretensão de converter-se no estudo científico da sociedade, tampouco pode ignorar em suas análises a existência de fatores psicológicos ou individuais que influem no comportamento social (Álvaro & Garrido, 2007, p. 7).

Assim, para a Psicologia Social Aplicada ou Psicossociologia, pensar o indivíduo separado da sociedade, ou o contrário, é um exercício de impossibilidade (Aquino, 2005). Deste modo, o desenvolvimento da Psicossociologia no trabalho em saúde, sobretudo na saúde mental, vem ao encontro dos principais fatores de mudanças no mundo do trabalho, citados, inclusive, em relatório da Conferência Internacional do Trabalho, em 2006, sendo, entre outros, o contexto tecnológico, econômico, sócio-político e demográfico de organizações de trabalho (Gil-Monte, 2014).

A perspectiva de análise psicossocial para o campo da Saúde Mental e Trabalho demanda alguns pressupostos norteadores tais como: (i) o Trabalho como foco central e estruturante, na vida das pessoas e da sociedade; (ii) o contexto material, o caráter interdisciplinar, a inter-relação e a multicausalidade dos fenômenos (sendo multidimensional e multideterminado); além do (iv) caráter ontológico e indissociável a dimensão histórica. Salienta-se, ainda, a articulação de diferentes métodos e técnicas no intuito de aproximação entre o conhecimento produzido, a realidade psicossocial e o aprimoramento dos instrumentos de pesquisa (Borges, Andrade, Chaves & Barbosa, 2013).

Dessa forma, a avaliação de fatores e riscos psicossociais nas organizações incorpora circunstâncias e situações, igualmente, fora da ‘ordem do trabalho’, bem como um risco psicossocial no trabalho cuja origem é externa à organização, tais como o conflito entre atividades de trabalho e familiares. Portanto, se faz necessária uma leitura multinível (micro, meso e macro), sendo um processo complexo de interação entre o indivíduo e o ambiente organizacional e geral em que se percebe e processa informações a uma resposta, sendo o resultado de um processo subjetivo. No entanto, as condições de trabalho podem ser objetivadas e normalizadas para que sejam saudáveis (Gil-Monte, 2014; Tamayo & Guimarães, 2016). Assim,

Compreender o funcionamento de uma organização envolve necessariamente o estudo dos indivíduos e as relações interpessoais estabelecidas entre eles. Os trabalhadores são marcados por objetivos, metas e expectativas relacionadas ao mundo do trabalho que dependerão, em muitas ocasiões, de suas condições e habilidades, desejos, necessidades, personalidade, valores, bem como suas experiências anteriores. Para alcançar seus objetivos e desenvolver seus projetos pessoais, as pessoas colocam em movimento um conjunto de processos motivacionais que servem para direcionar e canalizar o comportamento em direção a esses objetivos. Essa motivação pode ser determinada por muitos fatores [...]. Não se consegue entender os indivíduos isoladamente. Portanto, o comportamento humano pode ser entendido como o resultado de sua realidade pessoal e do contexto social em que se desenvolve (Herrero, Blanco & Moreno-Jiménez, 2014, tradução livre).

Com efeito, sob essa ótica, “trabalhar não é apenas produzir o mundo das coisas, mas é fazer uso de si construindo a si mesmo” (Leão, 2012, p. 302). Nesse sentido, a atividade é entendida como extremamente complexa e mobiliza a subjetividade dos trabalhadores, envolvendo dimensões individuais e coletivas (criatividade, convivência, implicação subjetiva), não engendradas somente por preceitos de tarefas e arranjos técnico-organizacionais. Estudiosos³ “... desenvolvem uma Psicossociologia que aborda as reciprocidades entre o psíquico e o social no contexto dos grupos e organizações de trabalho” (Leão, 2012, p. 303). Diversos estudos têm sido realizados abordando temas como trabalho e adoecimento, destacando o envolvimento dos trabalhadores em todo o processo, preconizando diálogos sobre o trabalho (Leão, 2012).

Diante das perspectivas teóricas e metodológicas relatadas, a presente pesquisa teve como objetivo investigar o presenteísmo, analisando sua prevalência e possível associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais da 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, tornando-os parte ativa no processo. O modelo hipotetizado da pesquisa é de que as percepções sobre o conceito presenteísta em determinada categoria ocupacional, como as corporações policiais, associado aos fatores de risco psicossociais, exercem impacto no processo decisório presenteísta. Para a concretização desta dissertação, a mesma foi organizada em três (3) artigos e considerações finais, descritos a seguir:

³ W.R. Bion, E. Jaques e I. Menzies (Inglaterra); D. Anzieu, R. Kaës, M. Pages, E. Enriquez, J.C. Rouchy e A. Lévy (França); D. Napolitain, R. Carli e C. Neri (Itália); J.L. Álvaro, A.H. Garrido (Espanha), Levinson, A. Zalesnik e M. Kets de Vries (Estados Unidos); entre outros.

Artigo 1. Percepções dos Policiais Rodoviários Federais sobre o Presenteísmo. O objetivo foi investigar as compreensões individuais e organizacionais dos policiais, que tendem a promover o presenteísmo por meio de entrevistas semiestruturadas com vinte e dois (22) policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. O estudo foi pautado na abordagem quantitativa, de corte transversal, exploratória e descritiva, que se pretende analítica e com amostragem composta por conveniência.

Artigo 2. Presenteísmo em uma Corporação Policial. Este estudo investigou a prevalência de presenteísmo, em policiais rodoviários federais da 3ª Superintendência Regional, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, em um estudo epidemiológico, exploratório-descritivo, de corte transversal, com abordagem quantitativa, utilizando os instrumentos Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzido para o português brasileiro e validado no Brasil por Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello (2013) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), construído especialmente para este estudo.

Artigo 3. Relações entre Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais: Repercussões na Saúde Biopsicossocial de Servidores de uma Corporação Policial. Investigou o presenteísmo, analisando sua possível associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, dando voz a eles e tornando-os parte ativa no processo. Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório-descritivo, de corte transversal, com amostragem por conveniência (155 participantes), com os instrumentos Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzido para o português brasileiro e validado no Brasil por Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello (2013), o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), elaborado por Kristensen (2002) e validado para o Português por Fernandes da Silva (2006) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), além de entrevistas semiestruturadas.

Considerações Finais. O estudo evidenciou a frequência de 55,4% de presenteístas com comprometimento na capacidade de manter a atenção concentrada (73,17%), além de exigências cognitivas (90,0%) como fator de risco psicossocial. Na associação dos dados (55,4% da amostra - SPS-6 e do COPSOQ-II), principalmente nas subescalas que apresentaram

diferenças significativas (organização/conteúdo do trabalho e valores no local de trabalho – (χ^2 , $p\text{-valor} \leq 0,027$)), a investigação expôs a não correlação direta dos fatores de risco psicossociais ao comportamento presenteísta, sendo evidenciados, sobretudo, nos discursos relacionados a crenças, valores, princípios e atitudes relacionadas a identidade ocupacional, propiciando-se a contribuição com o modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010). Conclui-se que os achados desse estudo poderão cooperar para as compreensões sobre o presenteísmo em Corporações Policiais e subseqüentes abordagens preventivas e promotoras de saúde.

PERCEPÇÕES DOS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS SOBRE O PRESENTEÍSMO

Policemen Perceptions on Presenteeism

Alessandra Laudelino Neto

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Resumo: Comparecer ao trabalho, mesmo quando o trabalhador se sente mal ou adoecido, suscita a necessidade de compreensão dos fatores promotores desse comportamento, denominado presenteísmo, sobretudo em atividades ocupacionais vinculadas aos serviços de emergência, como as corporações policiais. O objetivo desse estudo foi investigar as compreensões individuais e organizacionais dos policiais, que tendem a promover o presenteísmo. Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório e descritivo, que se pretende analítico, de corte transversal, amostra por conveniência com 22 policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Utilizou-se entrevista semiestruturada, submetida à análise textual com uso do software IRAMUTEQ. Os resultados evidenciaram múltiplos fatores que influenciam o comportamento presenteísta nesse grupo ocupacional, com destaque a um autoconceito elaborado e compartilhado pelo grupo social, que repercute em um comportamento social.

Abstract: Attending work, even when the worker is feeling unwell or ill, raises the necessity to understand which factors promote this behaviour, so called presenteeist, specially in occupational activities linked to emergency services, like police corporations. Therefore, the objective of this study was to investigate the policemen individual and organizational comprehensions, which tend to promote presenteeism. It is a study using mixed methods (qualitative and quantitative), exploratory and descriptive, which is meant analytical, cross-sectioned, convenient sampling with twenty two (22) policemen of the 3rd Regional Superintendency of the Federal Highway Police, State of Mato Grosso do Sul, Brazil. To do so, semi-structured interviews were utilized, under textual analysis from the IRAMUTEQ software. The results acquired showed multiple factors that influence the presenteeist behaviour at the observed group, spotlighting a self-concept constructed and shared by the social group, which is then visible in a social behaviour.

Introdução

A definição de presenteísmo adotada no presente estudo é similar à de Aronsson, Gustafsson & Dallner (2000) e Johns (2010), entendida como, ‘comparecer ao trabalho, mesmo quando o trabalhador se sente mal ou adoecido’. Essa definição remete a considerações relacionadas ao entendimento sobre o adoecimento (ou seu processo), o trabalho em si, e por quais critérios os trabalhadores decidem se vão ou não ao trabalho quando estão adoecidos ou se sentindo mal. Os fatores subjacentes que promovem o presenteísmo podem estar vinculados a questões socioculturais, práticas gerenciais, valores, motivações, entre outros motivos e circunstâncias, além de diferir em distintos locais de trabalho e grupos profissionais (Johns, 2010; Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Um número substancial de pesquisas, relativamente recentes, tem se dedicado ao estudo do presenteísmo, descrevendo não somente sua prevalência em diferentes ocupações e setores, como também a estimativa de um ônus capaz de proporcionar impactos financeiros na produtividade e no desempenho. Reflexos desses impactos alcançam a saúde e o bem estar dos trabalhadores, podendo ser superior ao absenteísmo, conceito utilizado para fazer referência a ausências ao trabalho, devido a algum motivo interveniente, sendo este, por vezes, considerado o antônimo literal do presenteísmo (Cancelliere, Cassidy, Ammendolia, & Côté, 2011; Silva, Zanatta, & De Lucca, 2017; Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Na literatura constatou-se que o termo presenteísmo foi primeiramente retratado de forma irônica, se referindo a um comportamento de estar de ‘corpo presente’ no trabalho. No campo acadêmico surgem duas principais perspectivas⁴, sendo que na Europa existe uma tendência a estudos voltados ao comportamento resultante de fatores profissionais e ocupacionais e nos Estados Unidos, é dada ênfase na produtividade e sua relação com os problemas de saúde (Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Ainda que o presenteísmo afete diferentes setores ocupacionais, algumas atividades profissionais, como as corporações policiais, vinculadas pela European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA (2011) aos serviços de emergência, na perspectiva do socorro ou da segurança, necessitam maior atenção, em decorrência da exposição a diferentes riscos,

⁴ Possivelmente entendidas mediante as diferenças sociais e econômicas. Karanika-Murray & Cooper (2018) atribuem a visão norte-americana ao peso no sistema de saúde privado, e a europeia a ênfase histórica na assistência social.

sobretudo, os riscos psicossociais, como o excesso de exigências físicas e emocionais, pressões socioambientais, contato com acidentes graves e violência, risco constante de morte, entre outros, além da possibilidade do presenteísmo propiciar impactos na qualidade do trabalho produzido, conforme relatado por alguns estudos (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007; Miraglia & Johns, 2016), com possíveis reflexos em erros, falhas ou omissões nos procedimentos de trabalho, além da iminência de riscos à integridade física e psicológica dos trabalhadores.

As atribuições dessa corporação, a de policiais rodoviários federais, com investidura no cargo prevista em regime jurídico dos servidores públicos, Lei 8.112/90, vinculam-se, primordialmente, à fiscalização, à prevenção e à repressão de abusos no cumprimento do Código de Trânsito Brasileiro (e.g., excesso de velocidade e embriaguez ao volante), ao atendimento às vítimas de desastres (e.g., acidentes automobilísticos), além de atuação junto a segurança pública, prevenindo e reprimindo o tráfico de armas, drogas e de seres humanos, assaltos a ônibus e roubo de cargas, furto e roubo de veículos, exploração sexual de menores, contrabando, descaminho, pirataria e crimes contra o meio ambiente, entre outros, amparados por um escalonamento hierárquico definido em três documentos legais: Constituição Federal Brasileira de 1988, a Lei 9.503/97 que define o Código de Trânsito Brasileiro (polícia de trânsito) e o Decreto 1.655/95 (combate ao crime).

Alguns estudos apresentam teorias visando proporcionar explicações presumíveis para o fato dos trabalhadores do setor público comparecerem ao trabalho mesmo estando doentes ou se sentindo mal, sendo estas relacionadas, especialmente, a uma percepção ligada à dificuldade de serem substituídos e a um senso de responsabilidade para com os clientes e colegas, sobretudo nos serviços de emergência (seja na perspectiva do socorro ou da segurança), além dos voltados a área da educação (Aronsson et al., 2000; Caverley, Barton Cunningham, & MacGregor, 2007; Collins & Cartwright, 2012; Ângelo, 2016).

Knani, Biron e Fournier (2018), em uma atual revisão crítica de literatura, lista as principais características elencadas nos estudos científicos, vinculadas ao presenteísmo, tais como: (i) carga de trabalho pesada, (ii) falta ou redução de pessoal, (iii) insegurança, (iv) pressão da administração e colegas, entre outras. Raramente o termo presenteísmo encontra-se associado a uma visão que inclua também fatores positivos desencadeantes, tais como engajamento ao trabalho (Miraglia & Johns, 2016). Dessa forma, estudiosos alertam para a necessidade de entendimento dos fatores subjacentes que levam o trabalhador à decisão de

comparecer ao trabalho quando está adoecido ou se sentindo mal, sobretudo o comprometimento entre sua saúde e sua motivação para trabalhar, com a possibilidade de deteriorização da saúde a longo prazo, ampliando a visão desse fenômeno, examinando fatores desencadeantes positivos e negativos (Miraglia & Johns, 2016; Karanika-Murray & Cooper, 2018).

Este estudo examina as percepções dos policiais rodoviários federais sobre o presenteísmo, ancorado numa perspectiva de análise social, que se pretende analítica, com seu campo teórico consolidado na Psicologia Social, sob as contribuições psicossociológicas, compreendidas enquanto formas de conhecimento elaboradas e partilhadas pelo grupo social com o qual se constrói uma realidade comum (Jodelet, 2001). Nessa perspectiva, visou-se investigar as compreensões individuais e organizacionais dos policiais, que tendem a promover o presenteísmo nessa população, sobretudo, para o conhecimento de alguns elementos que auxiliem no desenvolvimento de ações com foco na promoção e prevenção em saúde no ambiente de trabalho, espaço que se concilia favoravelmente com o campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional (Gil-Monte, 2014).

Método

O estudo foi pautado na abordagem quantitativa, de corte transversal, exploratória e descritiva, que se almeja analítica e de amostragem não probabilística e por conveniência. Buscou-se investigar as compreensões individuais e organizacionais relacionadas a promoção do presenteísmo na amostra estudada, por meio das percepções dos policiais rodoviários federais. Dessa forma, importante se fez a observação e o registro detalhado de todos os fenômenos observados e relatados, sem estruturas prévias ou teorias estabelecidas *à priori*, para que posteriormente padrões específicos de comportamento pudessem ser obtidos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB, projeto de pesquisa nº 2.439.552.

Participantes

A amostra não probabilística e por conveniência do estudo consistiu de 22 policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª. Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Os participantes foram convidados, sendo o número amostral estabelecido mediante critério de saturação teórica dos dados coletados, ao se

tornarem repetidos ou redundantes, não acrescentando maiores contribuições significativas ao conteúdo da amostra (Fontanella; Ricas; & Turato, 2008).

Procedimento

A fase de coleta de dados ocorreu nos dias e horários estabelecidos pelos policiais, entre os meses de junho a agosto de 2018, na sede da 3ª. Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal. Realizou-se entrevistas semiestruturadas individuais em local reservado, que possibilitou um diálogo individualizado entre o participante e a pesquisadora. O tempo de duração da entrevista correspondeu a cerca de 20 minutos para cada participante. Esclarecido o propósito da pesquisa, solicitou-se a assinatura e prévia autorização dos entrevistados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e iniciaram-se as entrevistas, que foram audiogravadas, procedimento este realizado pela própria pesquisadora, utilizando gravador de voz com aplicativo disponível no Microsoft Store.

As entrevistas semiestruturadas produziram questionamentos disparadores que serviram como guias, não sendo administradas de forma rígida, incentivando um clima favorável para que o trabalhador descrevesse livremente suas percepções e conceitos sobre o presenteísmo. Sete questões foram propostas a cada participante, buscando contemplar dados subjetivos de como os policiais compreendiam e lidavam com o presenteísmo: “Para você, o que faz um policial ir trabalhar mesmo quando se sente mal ou adoecido?”, “Você já foi trabalhar, mas não conseguiu executar plenamente suas atividades?”, “O que justifica um policial comparecer ao trabalho mesmo se sentindo mal ou adoecido?”, “Quais as consequências de um policial ir trabalhar adoecido ou se sentindo mal?”, “Existe uma forma de modificar os comportamentos presenteístas, ou seja, ir trabalhar se sentindo mal ou adoecido?”, “Até onde são toleráveis os comportamentos presenteístas em policiais?” e “De uma maneira geral, como você avalia o presenteísmo?”.

A análise dos dados foi realizada utilizando-se o software *IRAMUTEQ* (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires), que permite uma análise lexical⁵ quantitativa e sua contextualização no *corpus* ou na entrevista. Cada entrevista é composta por conteúdos semânticos⁶, que formaram *corpus* analisados pelo *software*

⁵ Cálculos efetuados sobre co-ocorrências de palavras em segmentos de texto, envolvendo a estimação de frequências ou probabilidade de ocorrência.

⁶ *Semântica* é um ramo da linguística que estuda o significado das palavras, frases e textos de uma língua.

mediante uma Análise da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que permitiu a apreciação das raízes lexicais e ofereceu os contextos em que as classes estão inseridas, de acordo com o segmento de textos do *corpus* da pesquisa. Os dados textuais analisados pelo software *IRAMUTEQ* foram provenientes das 22 entrevistas realizadas.

Resultados

As características sócio-demográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa encontram-se na tabela 1. Os vinte e dois policiais rodoviários federais entrevistados foram identificados na pesquisa, aleatoriamente, pelas letras do alfabeto, havendo predominância do sexo masculino (81,8%), e representatividade da população pesquisada segundo a idade e tempo de serviço.

Tabela 1.

Dados sociodemográficos e ocupacionais

	n	%	p-valor
Sexo			
Feminino	4	18,2	0,004
Masculino	18	81,8	
Idade			
25 --- 30 Anos	1	4,6	0,290
> 30 --- 35 Anos	1	4,6	
> 35 --- 40 Anos	4	18,2	
> 40 --- 45 Anos	6	27,3	
> 45 --- 50 Anos	8	36,4	
> 50 --- 55 Anos	2	9,1	
Tempo de Serviço			
06 meses ----- Três anos	1	4,6	0,832
> Três anos ----- Seis anos	4	18,2	
> Seis anos ----- Nove anos	1	4,6	
> Nove anos ----- Doze anos	1	4,6	
> Doze anos -- Quinze anos	3	13,6	
> Quinze anos	12	54,5	

Nota: Desenvolvida pelas autoras partir de dados da pesquisa

O *corpus* a ser analisado nesta pesquisa foi composto por vinte e duas entrevistas, denominadas Unidades de Contexto Iniciais (UCI), que foram primeiramente revisadas, excluindo possíveis vícios de linguagem⁷ que poderiam afetar o resultado da análise. Desta forma o software *IRAMUTEQ* separou o *corpus* em 476 segmentos de texto, denominados Contexto Elementares (UCE), em um total de 2.506 palavras elencadas, sendo que destes 52,9%

⁷ Vícios de linguagem: (e.g., “né”, “tá”, “tipo assim”, “ok”, “entende”, “percebe”, entre outros).

são hápax, ou seja, foram utilizadas apenas uma vez nas entrevistas. A Análise Hierárquica Descendente reteve 336 seguimentos de texto (UCE), ou seja, foram consideradas 70,6%. Após a redução dos vocábulos às suas raízes, obtiveram-se 1.705 lematizações⁸, que resultaram em 1.581 palavras ou formas ativas analisáveis.

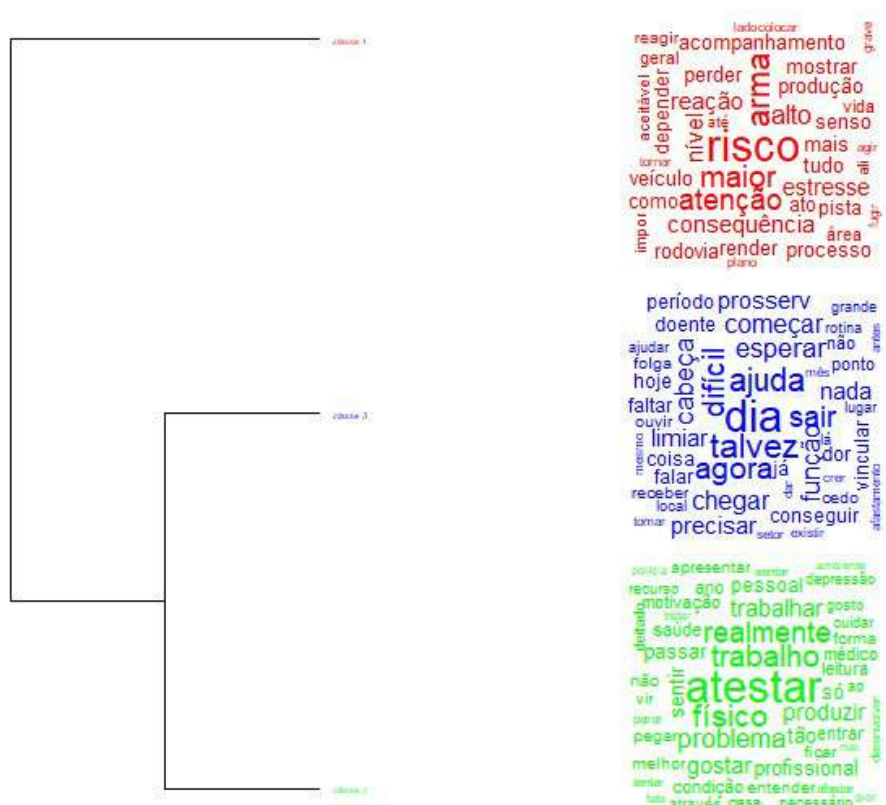


Figura 1. Dendrograma das Classes da Classificação Hierárquica Descendente.

No primeiro momento, o *corpus* Percepções sobre o Presenteísmo foi dividido em dois subcorpus, por meio da Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Em um segundo momento, um subcorpo foi dividido em dois, obtendo-se as classes 2 e 3 que apresentam um eixo comum de formação, o que significa que possuem temáticas similares. Cada uma das classes apresenta percentual próximo a um terço dos dados analisados. A partir dessas matrizes e cruzando dos segmentos de texto e palavras, aplicou-se o método da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e obteve-se 3 classes (Figura 1).

⁸ A lematização é o processo de deflexionar uma palavra, permitindo considerar equivalentes palavras com radical comum, diferentes, por exemplo, quanto ao gênero, ao número ou ao fato de serem substantivos, adjetivos ou advérbios.

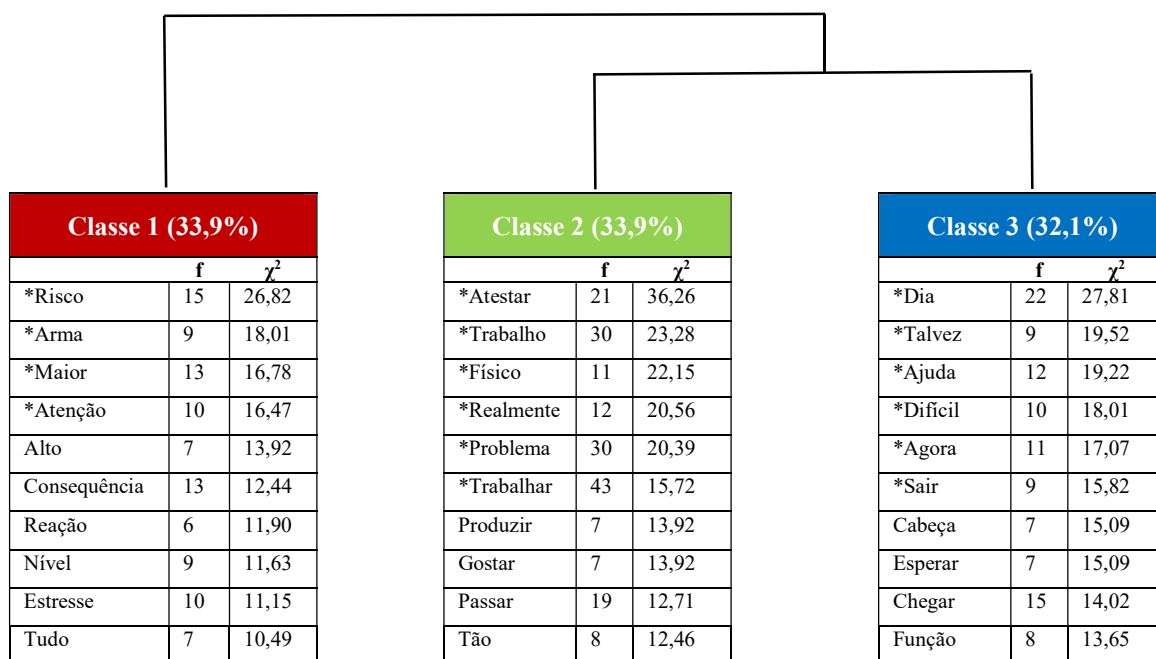


Figura 2 – Dendograma representativo das repartições em classes, percentagem, frequência das palavras e grau de significância da palavra.

* Grau de significância da palavra com a classe de $<0,0001$.

O dendograma (Figura 2) apresenta as categorias que se tornaram nítidas pelos trechos das entrevistas e que agrupam a significação e o sentido dos relatos. Nesse registro a Classe 1 possui 33,9% do *corpus* e apresenta como principais termos: **risco, arma, maior e atenção** (χ^2 , p-valor $<0,0001$) por ordem de significância. Na Classe 2 tem-se 33,9% do *corpus*, sendo que os principais termos são: **atestar, trabalho, físico, realmente, problema e trabalhar** (χ^2 , p-valor $<0,0001$) e a Classe 3 representada por 32,1% do *corpus*, expõe os principais termos: **dia, talvez, ajuda, difícil, agora e sair** (χ^2 , p-valor $<0,0001$), (grifos nossos).

Discussão

Decisões sobre ir ao trabalho ou não quando o trabalhador se sente mal ou adoecido podem ser simples ou complexas, dependendo de diferentes fatores e condições de trabalho, e sua relação com o adoecimento ou o mal estar (ou seja, trabalhar enquanto nessas situações) pode significar, em muitos casos, uma decisão formulada em uma série de fatores associados ao resultado esperado em diferentes aspectos (Aronsson & Marklund, 2018).

A imersão da Classe 1, por meio da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), via processamento efetuado pelo software *IRAMUTEQ*, apresenta fatores relacionados às possíveis

consequências do presenteísmo, ou seja, de um policial rodoviário federal decidir trabalhar, mesmo se sentindo mal ou adoecido. A natureza do trabalho dos policiais, considerada internacionalmente uma profissão de emergência com alto grau de periculosidade (Ângelo, 2016), em razão de uma elevada combinação complexa de fatores de risco, incluindo a imprevisibilidade, pode ter colaborado para evidenciar primeiramente esse fator.

Nesse sentido, o significado subjetivo relacionados as possíveis consequências do presenteísmo, demonstrado pelas palavras: **Risco, Arma, Maior e Atenção**, (χ^2 , p-valor <0,0001), evidenciaram percepções de se trabalhar presenteísta como um fator de risco ocupacional, sobretudo o psicossocial, relacionados aos possíveis incidentes categorizados como componentes das exigências profissionais, como se pode perceber nas narrativas:

“Ele tem uma arma onde uma munição faz um estrago tremendo, ele tem um carregador cheio, então assim, nesse sentido, o risco pra mim é o pior, o maior prejuízo que pode causar” (Entrevistado L).

“Vai estar um pouco exposto ao risco porque está debilitado. Vai ter que atender um acidente, por exemplo, ou uma ocorrência criminal, e vai estar debilitado desse ponto de vista. Acaba sendo um risco” (Entrevistado A).

“Se ele estiver na área fim (pista), os outros colegas vão depender dele pra ter uma segurança no trabalho e se ele estiver adoecido, ele não vai poder proporcionar essa segurança para os colegas podendo pôr em risco toda equipe de trabalho” (Entrevistado R).

“Se uma pessoa está com gripe, o nível de atenção dela não está cem por cento, não somente isso, a agilidade dela desviar de um veículo. Há pouco tempo atrás um colega morreu atropelado” (Entrevistado K).

“Na pista falta de atenção pode levar a um acidente, tanto ele dirigindo uma viatura, quanto a pé na pista. Sem atenção ele pode cometer vários equívocos, porque se você não está se sentindo bem, então sua atenção vai estar reduzida” (Entrevistado Q).

As exigências profissionais elencadas acima, articulam aspectos físicos, sociais ou organizacionais, que requerem esforços físicos e mentais (cognitivos e emocionais) e revelam a tendência a uma maior exposição aos riscos psicossociais inerentes aos serviços de emergência. Sobre essa questão, Ângelo (2016) categorizou em três dimensões uma pesquisa efetuada com profissionais de emergência, apontando exigências organizacionais (e.g., com origem na vertente organizacional do socorro), exigências agudas (e.g., que conduzem a fortes reações emocionais) e exigências crônicas (e.g., sentimento de vida em perigo).

Contudo, e apesar das apreensões relacionadas aos riscos ocupacionais inerentes aos serviços de emergência, no presente estudo, surgem, de forma discreta, inquietações relativas a um autoconceito social e a um julgamento moral por pares e superiores. Pesquisas em presenteísmo relataram a influência da lealdade à própria imagem como motivação pessoal no processo decisório de se trabalhar adoecido ou se sentindo mal (Baker-McClearn, Greasley, Dale & Griffith, 2010; Karanika-Murray & Cooper, 2018), apontando que há anos teóricos sociais sugerem uma série de questões que tendem a inibir a ausência no trabalho, incluindo as atitudes e julgamento moral dos gestores e colegas, suscitando questões contidas em discursos de identidade ocupacional confirmado em trechos dos depoimentos dos policiais:

“Como uma intenção de proteger aquele servidor e os demais, retira a arma, retira tudo... e traz um ônus para o policial, mexe com o brio” (Entrevistado L).

“... no ponto de vista ético é legal que ele dê um esforço maior” (Entrevistado A).

“...é uma questão de compromisso com a instituição e companheirismo” (Entrevistado P).

“Especificamente a carreira de policial é o preconceito de perder um pouco a confiança dos pares e da chefia na capacidade dele reagir as situações de elevado nível de estresse, de ser retirado a arma ...” (Entrevistado L).

“É muito difícil você ouvir alguém falar que não está se sentindo bem. É sempre quando está no limite. Eu acho que esse tipo de pensamento é muito do serviço público, aquele pensamento que servidor é preguiçoso e não faz nada” (Entrevistado Q).

Tanto a classe 2, assim como a classe 3, oferecem fatores subjacentes e circunstanciais relacionados ao processo de se tornar presenteísta, como se pode perceber nos trechos a seguir. A classe 2, foi categorizada com as palavras: **atestar, trabalho, físico, realmente, problema e trabalhar**, (χ^2 , p-valor <0,0001).

“Eu tenho um, em 24 anos de polícia eu apresentei um atestado médico” (Entrevistado P).

“Realmente só quando o policial está em um estado avançado e realmente não consegue trabalhar, tem um caso aqui que o colega tentou até o limite, pegou um atestado ontem, já não estava conseguindo aguentar o plantão com dores no corpo inteiro” (Entrevistado H).

“Fiquei doente, o médico foi dar o atestado, eu nunca tinha pegado um atestado, eu tive simplesmente uma crise de choro e não queria pegar o atestado por nada” (Entrevistado H).

“Não me ausentei do trabalho, terminei as vinte e quatro horas deitada no chão” (Entrevistado G).

“Cobrindo dois trechos, então dobrou o trabalho do policial, senão tiver amor ou motivação pessoal” (Entrevistado G)

“Pode ter os casos pela paixão pelo trabalho” (Entrevistado R).

“O policial trabalha pra sociedade. Ele prefere ir trabalhar se está em condições medianas” (Entrevistado M).

Nessa direção, alguns estudos (Carbonell & Verdú, 2014), indicam a existência de um ‘contrato’, como um processo que pode integrar aspectos, tais como: compromissos com a organização, o desejo de ser aceito e confiança nos relacionamentos, entre outros, baseados em crenças explícitas e/ou implícitas. No entanto, a quebra desse ‘contrato’ tende a não ser percebida igualmente por todos os sujeitos, sendo que a maneira pela qual as pessoas interpretam essa ‘violação’, motiva o nível de seus efeitos, conforme o conteúdo da fala encontrado em duas entrevistas, relatadas sobre trabalhadores que ‘quebraram’ esse contrato:

“Eu penso que é difícil ser entendido pelos colegas. Sendo sincero, ocupo cargo de chefia há bastante tempo, e quando um colega se afastava do serviço, eu achava que era frescura dele. Agora que aconteceu comigo, fico achando que a minha chefia pensa a mesma coisa, esse é um dos principais motivos” (Entrevistado J).

“Muitos se sentem diminuídos, afrontados e para tentar passar por cima daquilo ou não demonstrar perante os colegas, ele acaba contrariando a própria natureza dele e vai... sem condições. O que é um perigo pra ele e pra outras pessoas. [...] Acontece suicídios, como já aconteceu com vários. É isso que acontece.” (Entrevistado N).

O conteúdo da classe 3 da análise hierárquica - categorizada com as palavras: **dia, talvez, ajuda, difícil, agora e sair**, (χ^2 , p-valor <0,0001), ressalta a percepção de baixa substituíbilidade, que se ocorrer, a reposição poderá gerar sobrecarga aos colegas. Algumas pesquisas (Caverley et al., 2007; Aronsson, Gustafsson, & Mellner, 2011; Karanika-Murray & Cooper, 2018) referem que o presenteísmo vinculado a percepção de baixa substituíbilidade pode surgir de diferentes aspectos, entre esses, a natureza do trabalho, alto e específico conhecimento, ou pela estratégia organizacional de ‘enxugamento’ da equipe. Corroborando essas assertivas, alguns estudos (Grinyer & Singleton, 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005; Hansen & Anderson, 2008; Ashby & Mahdon, 2010; Baker-McCleary et al., 2010; Collins & Cartwright, 2012) abordam alguns fatores que possibilitam o presenteísmo em indivíduos resistentes: se a sua ausência tende a afetar outras pessoas, como os colegas; dificuldade em

dizer não; atitudes conservadoras em relação a ausência, além da influência explícita e/ou implícita de códigos deontológicos⁹, como se pode observar a seguir:

“A responsabilidade que assume de talvez saber que não tem alguém te substituindo ou trazer prejuízo para o próprio serviço” (Entrevistado O).

“Um poucode pressão que sinta do meio que se encontra de não parecer fraco, de não procurar ajuda ou também de não deixar o colega sozinho ou orejudicar o chefe, faltando ao serviço, que seja por motivo médico” (Entrevistado B).

“Pra mim é uma questão de compromisso com a instituição e companheirismo. Se um dia o policial falta, o outro, se trabalha em regime de escala, provavelmente ele está com mais um ou dois, e acaba sobrecarregando quem fica sozinho ou com menos integrantes. Maior é o compromisso” (Entrevistado P).

Nesse aspecto, a influência dos aspectos ético-deontológicos se revela na imagem produzida de ‘ser policial’ e se difunde na construção de sua identidade social, refletindo-se em um comportamento social (Tajfel, 1982; Chaves & Nunes, 2012). Dessa forma, “... a pluralidade de manifestações identitárias, de expressões da semelhança e da diferença, e como as normas, as representações das categorias e dos membros dessas categorias, podem regular as múltiplas formas de apresentação de si próprio” (Valentim, 2008, p. 119).

Na classe 3, surgem, também, indícios de sistemas organizacionais introduzidos para diminuir a ausência e\ou aumentar a frequência, que podem conter implicações inesperadas, como a promoção do presenteísmo. Nesse sentido, pesquisas sugerem que políticas destinadas a reduzir o absenteísmo, tais como adicionais à remuneração, podem colaborar com o surgimento, ou aumento, do presenteísmo, sendo, porém, de difícil mensuração ou associação direta (Johns, 2010; Collins & Cartwright, 2012). Um policial transmite sua impressão sobre essa experiência:

“Hoje com o adicional de fronteira, se a pessoa não trabalhar, ela não recebe o adicional, então as pessoas agora querem trabalhar, se oferecem para trabalhar, tem uma redução nos atestados médicos nas delegacias onde estão pagando adicional de fronteira” (Entrevistado Q).

⁹ Conjunto de deveres, princípios e normas adotadas por um determinado grupo profissional.

Considerações Finais

Do ponto de vista analítico, as entrevistas demonstraram ser um importante instrumento, capaz de revelar temas e contextos conjunturais ou estruturais que atingem o universo investigado, descortinando fatores associados ao resultado esperado, em diferentes aspectos. Chama-se a atenção para o fato de que as falas dos policiais entrevistados no presente estudo evidenciaram percepções de se trabalhar presenteísta como um fator de risco, sobretudo como risco psicossocial. Tais discursos se contrapõem com a motivação no processo decisório, vinculado a um conjunto de saberes coletivos desvelados por meio de crenças, valores e atitudes relacionadas a identidade ocupacional.

Dessa forma, a predisposição de um policial rodoviário federal em trabalhar, enquanto adoecido ou se sentindo mal, pode ser passível de ser fundamentada e influenciada por uma combinação de fatores associados a um autoconceito, elaborado e partilhado pelo grupo social, com inclinação a adesão a um sistema de princípios e valores éticos ocupacionais adquiridos dentro e fora da corporação, que se conciliam com as bases psicossociais da construção da identidade social, e que repercute em comportamentos sociais. Assim, espera-se que esses resultados venham apoiar à elucidação de novas propostas de intervenção preventivas e promotoras de saúde junto a essa população, além de ampliar a visão do fenômeno presenteísmo.

Referências

- Ângelo, R.P. (2016). Psicologia da Saúde Ocupacional em organizações de emergência. In M.J., Chambel, (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa, Portugal: Pactor. ISBN: 9789896930516.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K., 2005. Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- Aronsson, G., & Marklund, S. (2018). Sickness presenteeism and attendance-pressure factors. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Mellner, C. (2011). Sickness presence, sickness absence, and self-reported health and symptoms. *Int J Workplace Health Manag*, 4, 228-243.
- Ashby, K., & Mahdon, M. (2010). Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace. London: AXA PPP Healthcare. Recuperado de <http://www.mas.org.uk/uploads/artlib/why-do-employees-come-to-work-when-ill.pdf>
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., Griffith, F., 2010. Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328. doi: 10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x
- Cancelliere, C., Cassidy, J.D, Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 395.
- Carbonell, S., & Verdú, F.J.P. (2014). Incorporación, mantenimiento y salida del trabajador de la organización. In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.
- Caverley, N., Barton Cunningham, J., & MacGregor, J.N., 2007. Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Chaves, M., & Nunes, J.S. (2012). Deontologia e capitalização simbólica na advocacia portuguesa contemporânea. *Análise Social*, 202(1), 114-145.
- Collins, A & Cartwright, S., 2012. Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429-442. <https://doi.org/10.1108/01425451211236850>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks*. M., Milczarek (Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi 10.2802/54768.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: Contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17-27. doi:10.1590/S0102-311X2008000100003
- Gil-Monte, P.R. (2014). Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.

- Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sick absence s risk-taking behaviour: a study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk and Society*, 2, 7-21.
- Hansen, C.D., & Andersen, J.H., (2008). Going ill to work - What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964.
- Jodelet, D. (2001). Representações sociais: um domínio em expansão. In: Jodelet, D. (Org.). *As representações sociais*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001, p. 17-44.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. (2018). Presenteeism: an introduction to a prevailing global phenomenon. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.
- Knani, M., Biron, C., & Fournier, P. (2018). Presenteeism: a critical review of the literature. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.
- Martinez, L.F., Ferreira, A.I., Sousa, L.M., & Cunha, C.J.V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 37-54.
- Miraglia, M., Johns, G. (2016). Going to work ill: a meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Dvance online publication. doi: 10.1037/ocp0000015.
- Silva, B.M.C., Zanatta, A.B, & De Lucca, S.R. (2017). Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria. *Rev Bras Med Trab*, 15(3), 236-243. doi: 10.5327/Z1679443520170011.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annu. Rev. Psychology*, 33, 1-39. Recuperado em 07 nov 2018 de <http://web.comhem.se/u52239948/08/tajfel86.pdf>
- Valentim, J.P. (2008). Identidade pessoal e social: entre a semelhança e a diferença. *Psychologica*, 47, 109-123. Recuperado em 07 nov 2018 de https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/18441/1/Identidade%20pessoal%20e%20social_entre%20a%20semelhan%C3%A7a%20e%20a%20diferen%C3%A7a.pdf.

PRESENTEÍSMO EM UMA CORPORAÇÃO POLICIAL

Presenteeism in a Police Corporation

Alessandra Laudelino Neto

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Resumo: A corporação policial, objeto desse estudo, refere-se a categoria de policiais rodoviários federais, designados a preservação da ordem pública e da integridade das pessoas e do patrimônio nas rodovias e estradas federais. Tal fato propicia a exposição a uma combinação de fatores de risco, e alertam para consequências a saúde e segurança desses trabalhadores, especialmente ao se trabalhar adoecido ou se sentindo mal. No entanto, há pesquisas insuficientes do presenteísmo em corporações policiais. Deste modo, esta pesquisa investigou a prevalência de presenteísmo em policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Para tanto, foi realizado um estudo epidemiológico transversal, exploratório-descritivo, com abordagem quantitativa e amostragem por conveniência. Como instrumentos de pesquisa foram utilizados o *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzido para o português brasileiro e validado no Brasil por Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello (2013) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), construído especialmente para este estudo. Como resultados, a avaliação do presenteísmo apontou que 55,4% da amostra ($p=0,2169$) apresentou comprometimento no desempenho no trabalho pelo presenteísmo, sendo este primordialmente associado a fatores de ordem psicológica (capacidade de concentração comprometida). Conclui-se que os achados do estudo contribuirão para o entendimento do presenteísmo nessa população e subsequente implementação de abordagens preventivas e promotoras de saúde.

Abstract: The police corporation, object of this study, is a category of highway patrol officers designated to the preservation of the public order and integrity of both people and property in roads and federal highways. This shows that they are prone to be exposed to a combination of risk factors, and alerts to the consequences to health and safety of these workers, specially when attending work ill or feeling unwell. However, there are insufficient researches regarding presenteeism in police corporations. Therefore, this study sought to investigate the prevalence of presenteeism in federal highway patrol officers of the 3rd Regional Superintendency of the Federal Highway Police, state of Mato Grosso do Sul, Brazil. To do so, a study was conducted, such study was epidemiologic, transversal, exploratory-descriptive, with quantitative approach and by-convenience sampling. As research tools, were used the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), translated to Brazilian Portuguese and validated in Brazil by Paschoalin, Griep, Lisboa & Mello (2013) and a Social Demographical and Occupational Questionnaire (QSDO), built specially for this study. As results, the presenteeism evaluation pointed that 55.4% of the sample ($p=0.2169$) showed compromised work performance due to presenteeism, being it primarily associated to factors of psychological order (compromised focus capability). It concludes that the findings of the study will help the understanding of presenteeism in this population and subsequently implementation of preventive and health-inducing approaches.

Introdução

Corporações policiais constituem, no Brasil, uma categoria de servidores públicos incumbidos da preservação da ordem pública e da integridade das pessoas e do patrimônio (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2001). A corporação de policiais rodoviários federais, objeto desse estudo, refere-se a um órgão vinculado à União, regido por um sistema de escalonamento de Leis que definem suas competências e atribuições, vinculadas, prioritariamente, ao patrulhamento e fiscalização das rodovias e estradas federais, além de zelar pela vida daqueles que as utilizam (Decreto 1.655, 1995; Lei 9.503, 1997).

Os policiais, conforme uma revisão de literatura da European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], em 2011, contemplam o grupo profissional de serviços de emergência e encontram-se expostos a numerosos fatores de risco, sobretudo os psicossociais, ao desenvolver suas atividades ocupacionais, tais como: a fiscalização, a prevenção e a repressão dos abusos no cumprimento do Código de Trânsito Brasileiro (e.g., excesso de velocidade e embriaguez ao volante), a prestação de atendimento às vítimas de acidentes, além da contribuição com a segurança pública, prevenindo e reprimindo o tráfico de armas e de drogas, assaltos a ônibus e roubo de cargas, furto e roubo de veículos, tráfico de seres humanos, exploração sexual de menores, trabalho escravo, contrabando, descaminho, pirataria e crimes contra o meio ambiente, entre outras.

Tal contextualização destaca a exposição à uma combinação complexa de fatores de risco, e alertam para possíveis consequências para a saúde e segurança desses trabalhadores, especialmente ao se trabalhar adoecido ou se sentindo mal. Estudos (Martinez, Ferreira, Sousa & Cunha, 2007; Miraglia & Johns, 2016) indicam que esse comportamento, de se trabalhar adoecido ou se sentindo mal, denominado presenteísmo, tende a produzir impactos na produtividade não somente em termos de quantidade de trabalho, mas também na qualidade do trabalho produzido, sobretudo refletindo-se em erros, falhas e omissões nos procedimentos de trabalho. Embora o comportamento presenteísta possa ser comum nas populações trabalhadoras, algumas atividades profissionais, como as vinculadas aos serviços de emergência, de socorro ou da segurança, tendem a suscitar maior preocupação, em decorrência de exigências físicas e emocionais, pressões socioambientais e iminência de riscos à integridade física e psicológica, entre outros (Ângelo, 2016; Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018).

Esse fenômeno, denominado presenteísmo, tem recebido atenção crescente de vários estudiosos, que não apenas revelam sua alta prevalência em uma gama de ocupações e setores, mas demonstram impactos na produtividade, desempenho, bem como na saúde e bem-estar dos trabalhadores. (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Johns, 2010; Cancelliere, Cassidy, Ammendolia, & Côté, 2011; Silva, Zanatta, & De Lucca, 2017; Karanika-Murray & Cooper, 2018; Navarro, Salas-Nicás, Moncada, Llorens & Molinero-Ruiz, 2018; Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018). Koopman et al (2002) indicam a análise do presenteísmo contemplando a capacidade de um trabalhador em se concentrar e desenvolver o seu trabalho, apesar de se sentir mal ou estar adoecido, com foco na relação de concentração cognitiva, emocional e comportamental em realizar o trabalho. Apesar da relevância do tema, é escassa a literatura que trata sobre a detecção do presenteísmo em corporações policiais.

Com o intuito de melhor compreender essa problemática, este estudo teve como objetivo investigar a prevalência de presenteísmo em policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, além de identificar quais variáveis sociodemográficas e ocupacionais estariam correlacionadas ao presenteísmo, por meio do campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional. Os achados obtidos poderão contribuir para as práticas de prevenção e promoção de saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores em corporações policiais (Quick, 1999; Houdmont & Leka, 2010; Schonfeld; Chang, 2016).

Método

Trata-se de um estudo epidemiológico transversal, de caráter descritivo e exploratório, com abordagem quantitativa e amostragem por conveniência.

Participantes

Participaram da pesquisa como amostra por conveniência, 155 policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, de uma população de aproximadamente 400 policiais, sendo elegíveis e constituindo amostra constante $n=148$. Com a contribuição do setor de recursos humanos da instituição, por email e mensagens eletrônicas, elaboradas pela pesquisadora, foi convidado todo o efetivo de policiais rodoviários federais do estado de Mato Grosso do Sul. A amostra se constituiu de forma não probabilística e por conveniência. Foram cumpridos todos

os preceitos éticos recomendados, tendo sido o projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), sob o nº 2.439.552.

Procedimentos

Como instrumentos de pesquisa foram utilizados o Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzido para o português brasileiro e validado para uso no Brasil por Paschoalin, Griep, Lisboa, e Mello, (2013) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), construído especialmente para este estudo, composto de um conjunto de 12 perguntas fechadas, de múltipla escolha ou de completar. A coleta de dados foi realizada pela pesquisadora durante os meses de abril e maio de 2018, por meio da plataforma de questionários online Google Forms, disponibilizado eletronicamente, sendo os dados exportados como planilha eletrônica no formato .csv (comma-separated values) para o banco de dados da pesquisa. As análises foram efetuadas utilizando o software R disponibilizado pela R Core Team. Foi apresentado inicialmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), requisito obrigatório para o acesso aos instrumentos de pesquisa.

A Stanford Presenteeism Scale - SPS-6 (Koopman *et al.*, 2002) é uma ferramenta que tem como objetivo avaliar o impacto do presenteísmo na produtividade e no desempenho individual, mediante a capacidade dos trabalhadores para se concentrar e realizar o seu trabalho, apesar do adoecimento ou de se sentir mal. No presente estudo foi utilizada a versão com 6 itens (SPS-6), demonstrados na figura 1, distribuídas em dois grupos para avaliação, sendo as questões 1, 3 e 4 associadas a fatores de ordem psicológico e avaliam a capacidade de concentração mantida pelos trabalhadores durante a realização do trabalho quando o trabalhador encontra-se sob a influência das causas de presenteísmo (denominada pela escala como distração evitada) e as questões 2, 5 e 6 avaliam a interferência dos problemas de saúde referidos na capacidade de finalizar o trabalho quando se manifestam sintomas de presenteísmo, comumente associada a causas físicas (Koopman et al., 2002).

O escore total da SPS-6 é obtido mediante a soma das pontuações dos itens que pode variar de seis a trinta, apresentados em uma escala do tipo Likert, variando de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente). Uma alta pontuação (>18) indica uma maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do problema de saúde ou de sentir-se mal. As pontuações mais baixas (de 6 a 18) indicam queda no desempenho em suas atividades laborais, em razão do presenteísmo. A escala possui valores com escore reverso. A

consistência interna das dimensões identificadas como ‘trabalho finalizado’ e ‘distração evitada’, apresentou valores superiores ao critério mínimo adotado (0,70), podendo observar-se robustez psicométrica, o que o habilita a apresentar resultados fidedignos.

No que se refere a indicação do escore reverso da SPS-6, ressalta-se que na tradução e validação da escala para o português brasileiro por Paschoalin et al., (2013), os itens 2, 5 e 6 foram mencionados equivocadamente como de pontuação revertida, sendo os corretos os itens 1, 3 e 4. Porém, nos cálculos de validação e decorrentes, os autores supra citados, utilizaram os itens corretamente. Com intuito de sanar uma possível equivocada interpretação dos dados a serem apresentados, são expostas a seguir, as versões original e adaptada da escala SPS-6:

A Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)	
Versão original	Versão adaptada
Directions: Please describe your work experiences in the past month. These experiences may be affected by many environmental as well as personal factors, and may change from time to time. For each of the following statements, please check one of the following responses to show your agreement or disagreement with this statement in describing your work experiences in the past month. Please use the following scale: ... I strongly disagree with the statement ... I somewhat disagree with the statement ... I am uncertain about my agreement with the statement ... I somewhat agree with the statement ... I strongly agree with the statement	Por favor, descreva suas experiências no trabalho nos últimos 30 dias. Essas experiências podem ter sido influenciadas por diversos fatores pessoais e do ambiente e alteradas ao longo do tempo. Para cada afirmativa abaixo, escolha uma única resposta que melhor retrata seu grau de concordância ou discordância, considerando suas experiências de trabalho nos últimos 30 dias. Por favor, utilize a seguinte escala: ... Eu discordo totalmente ... Eu discordo parcialmente ... Não concordo nem discordo ... Eu concordo parcialmente ... Eu concordo totalmente
1 -Because of my (health problem*) the stresses of my job were much harder to handle.	1- Devido ao meu (problema de saúde*) foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho
2- Despite having my (health, problem*), I was able to finish hard tasks in my work.	2- Apesar do meu (problema de saúde*), consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho
3- My (health problem*) distracted me from taking pleasure in my work.	3- Devido ao meu (problema de saúde*), não pude ter prazer no trabalho
4- I felt hopeless about finishing certain work tasks, due to my (health problem*).	4- Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido ao meu (problema de saúde*)
5- At work, I was able to focus on achieving my goals despite my (health problem*).	5- No trabalho consegui me concentrar nas minhas metas apesar do meu (problema de saúde*)
6- Despite having my (health problem*) I felt energetic enough to complete all My work.	6- Apesar do meu (problema de saúde*), tive energia para terminar todo o meu trabalho
* Note: the words ‘back pain’, ‘cardiovascular problem’, illness, ‘stomach problem’, or other similar descriptors can be substituted for the words ‘health problem’, in any of these itens.	*Nota: as expressões “dor nas costas”, “problema cardiovascular”, “doença”, “problema de estômago” e outros termos semelhantes podem ser substituídos pela palavra “problema de saúde” em qualquer um desses itens

Figura 1 – Versões original e adaptada do Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), de Paschoalin, Griep, Lisboa, e Mello, (2013). A Stanford Presenteeism Scale (SPS-6; 2001 version) é de propriedade de Merck & Co. Inc. e Stanford University School of Medicine. Os itens 1, 3 e 4 devem ter pontuação revertida antes da soma do escore global. Destaque nosso.

Como critério de inclusão, foi recomendado aos sujeitos da pesquisa responder a esse questionário somente se tivesse comparecido ao trabalho nos últimos 30 dias. Não foi solicitado

ao participante o esclarecimento das patologias referentes aos ‘adoecimentos’, pois nesse estudo optou-se por um conceito ampliado de presenteísmo, ou seja, sentir-se mal ou adoecido durante o trabalho, afetando o seu desempenho laboral. Dos 155 participantes da pesquisa, somente 148 policiais rodoviários federais se consideraram elegíveis a responder o instrumento, isto é, não haviam se afastado do trabalho nos últimos 30 dias (tabela 1)

Tabela 1.

Demonstrativo dos participantes aptos a responder o SPS-6.

	n	%	p-valor
Afastou do trabalho nos últimos 30 dias			
Não	148	95,5	<0,00001
Sim	7	4,5	

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Adotou-se o nível de significância (α) de 5%, sendo considerados significativos valores $p < 0,05$ e intervalo de confiança de 95% (IC95%), sendo realizadas análises descritivas e categóricas com distribuição de frequências e aplicado o teste de proporções χ^2 de Pearson, com correlação de Yates.

Resultados

Houve predominância de participantes do sexo masculino (82,6%), casados ou em regime de união estável (76,1%), com filhos, (78,1%) e que cursaram o ensino superior completo (92,9%). Trabalham como policiais rodoviários federais de 03 a 06 anos (36,8%), residindo na cidade que trabalham (60%), com a presença de algum familiar (71%), porém, necessitaram deslocar-se de sua cidade/estado de origem para assumir um posto de trabalho em outra cidade ou estado (61,3%).

A escala SPS-6, que avalia o presenteísmo, por meio dos critérios de Koopman et al. (2002), indicou a frequência de 55,4% da amostra ($p=0,2169$), com comprometimento no desempenho no trabalho pelo presenteísmo, ou seja, revelou que mais da metade dos trabalhadores que participaram da pesquisa apresentaram escore menor ou igual a 18 pontos, associados a fatores de ordem psicológica (capacidade de concentração não mantida) e a interferências comumente associadas a causas físicas (capacidade de finalização do trabalho) (tabela 2).

Tabela 2.

Pontuação do presenteísmo na amostra dos policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, por meio do SPS-6.

Pontuação – SPS-6	n	%	p-valor
Baixa Pontuação/Presenteísmo	82	55,4	0,2169
Alta Pontuação/Presenteísmo	66	44,6	

Nota: Alta pontuação no SPS-6 (>18) indica uma maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do problema de saúde ou de sentir-se mal. A baixa pontuação no SPS-6 (de 6 a 18) indica queda no desempenho em suas atividades laborais, em razão do presenteísmo.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Em continuidade, apresenta-se os resultados desmembrados da baixa pontuação relacionada ao presenteísmo com frequência de 55,4% (p-0,2169), que refere-se a existência de comprometimento no desempenho das atividades laborais, com o intuito de expor a frequência relativa obtida por grupo ‘trabalho completado’ e ‘distração evitada’ (Tabela 3).

Tabela 3.

Associação da frequência relativa da amostra dos policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, com a pontuação por grupo do SPS-6.

Pontuação	Grupo 1 - Trabalho Completado			Grupo 2 - Distração Evitada		
	>18	De 3 a 18	Total	>18	De 3 a 18	Total
3	0,00%	7,32%	4,05%	0,00%	10,98%	6,08%
4	0,00%	1,22%	0,68%	0,00%	8,54%	4,73%
5	1,52%	0,00%	0,68%	3,03%	15,85%	10,14%
6	0,00%	1,22%	0,68%	10,61%	37,80%	25,68%
7	0,00%	3,66%	2,03%	10,61%	4,88%	7,43%
8	0,00%	6,10%	3,38%	12,12%	4,88%	8,11%
9	3,03%	15,85%	10,14%	16,67%	10,98%	13,51%
10	7,58%	14,63%	11,49%	4,55%	0,00%	2,03%
11	15,15%	6,10%	10,14%	9,09%	0,00%	4,05%
12	16,67%	35,37%	27,03%	12,12%	0,00%	5,41%
13	18,18%	6,10%	11,49%	3,03%	0,00%	1,35%
14	18,18%	0,00%	8,11%	7,58%	1,22%	4,05%
15	19,70%	2,44%	10,14%	10,61%	4,88%	7,43%

Nota: A distribuição das frequências apresentadas nos grupos ‘trabalho completado’ e ‘distração evitada’ exibe a pontuação obtida no instrumento SPS-6, conforme sua divisão por questões, mediante a pontuação na escala Likert. Visualização desmembrada elaborada pelas autoras.

A frequência relativa para o grupo 2 (distração evitada) apontou que cerca de 73,17% dos participantes da pesquisa que pontuaram escore ≤ 18 pontos (55,4% da amostra), ou seja, que declararam que o presenteísmo reduziu a sua capacidade de se concentrar e realizar o trabalho, encontra-se nas menores pontuações da escala SPS-6 (de 3 a 6 pontos), o que caracteriza elevado nível de comprometimento na capacidade de manutenção da concentração, associada a aspectos psicológicos, em contraponto com os percentuais das frequências relativas apresentadas pelo grupo I, relacionado ao trabalho completado manifesto por meio de causas físicas (Tabela 3).

Tabela 4.

Associação das variáveis sócio-demográficas e ocupacionais com presenteísmo, em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil.

Variáveis*	Baixa Pontuação**		Alta Pontuação**		p-valor
	Presenteísta n	%	Presenteísta n	%	
Sexo					
Feminino	10	43,5	13	56,5	0,211
Masculino	72	57,6	53	42,4	
Estado Civil					
Casado(a)/União Estável	66	57,9	48	41,1	0,103
Separado(a)/Divorciado(a)	6	75,0	2	25,0	
Solteiro(a)	10	41,7	14	58,3	
Viúvo(a)	0	0,0	2	100,0	
Tempo de Trabalho na PRF					
06 meses ----- Três anos	14	53,8	12	26,2	0,021
> Três anos ----- Seis anos	36	64,3	20	35,7	
> Seis anos ----- Nove anos	4	23,5	13	76,5	
> Nove anos ----- Doze anos	5	100,0	0	0,0	
> Doze anos ----- Quinze anos	6	60,0	4	40,0	
> Quinze anos	17	50,0	17	50,0	
Reside na mesma Cidade que Trabalha					
Sim	54	61,4	34	38,6	0,377
Não, resido a uma distância de 50 km	7	36,8	12	63,2	
Não, resido a uma distância de 100 km	5	45,5	6	54,5	
Não, resido a uma distância de 200 km	10	47,6	11	52,4	
Não, resido a uma distância de 400 km	4	66,7	2	33,3	
Não, resido a uma distância superior a 400 km	2	66,7	1	33,3	
Mudança de Cidade em Função do Trabalho					
Nenhuma	28	57,1	21	42,9	0,533
1	27	62,8	16	37,2	
> 01 ---- 03	23	47,9	25	52,1	
> 03 ---- 05	4	50,0	4	50,0	

Nota: *Variáveis sócio-demográficas e ocupacionais que apresentaram diferenças significativas. ** alta pontuação (>18) indica uma maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do problema de saúde ou de sentir-se mal. Baixa pontuação (de 6 a 18) indicam queda no desempenho em suas atividades laborais, em razão do presenteísmo, segundo critérios de Koopman et al. (2002). Optou-se por fazer a associação apenas com as

variáveis sexo, estado civil, tempo de trabalho, residência na cidade que trabalha e mudança de localidades em função do trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A partir das variáveis sócio-demográficas e ocupacionais dos policiais rodoviários federais, obteve-se associações e resultados significativos sobre a relação com o presenteísmo na variável que indica o tempo de trabalho como policial, compreendendo especificamente “de 03 --| 06 anos” (64,3%), “de 09 --| 12 anos” (100%) e “de 12 -- |15 anos” (60%), quase todo o período de ápice laboral (tabela 4).

Discussão

Historicamente, os policiais, trabalhadores de serviços de emergência, sob a ótica da segurança, são majoritariamente do sexo masculino, conforme se confirma nos dados dessa pesquisa (82,6% - sexo masculino), corroborados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico – [DIEESE] (2017), com cerca de 91,3% de homens entre os membros das forças armadas, policiais e bombeiros. Em relatório sobre os serviços de emergência, a EU-OSHA (2011) expôs a prevalência masculina nesse grupo ocupacional, referindo que a Inglaterra possuía 96,4% dos bombeiros, em 2009, do sexo masculino. Na Finlândia, 85% dos policiais em serviço operacional são homens. Na França, 76,2% homens trabalham para a força policial. Na Bélgica, em 2005, 98% dos bombeiros eram homens e 88,4% dos policiais belgas são homens. Na Irlanda, mais de 99% dos bombeiros eram homens em 1999. Os resultados obtidos demonstram que nestas ocupações ainda predomina o sexo masculino.

Quanto à mobilidade geográfica dos policiais rodoviários federais, tomando-se como referência o local de origem e a localidade onde atuam, a pesquisa evidenciou que a maioria dos trabalhadores precisa migrar para assumir o cargo ou o posto de trabalho para outra cidade ou estado (61,3%). Contudo, declaram residir com a presença de algum familiar (71%) na nova localidade, sendo a maioria composta por participantes casados ou em regime de união estável (76,1%), com filhos, (78,1%). No entanto, esse deslocamento tende a ser “... acompanhado de grandes dilemas, dificuldades e desafios, sobretudo no plano psicológico ... [pois] mobiliza figuras e processos de subjetivação enraizados e básicos no funcionamento psicológico” (Resstel, 2015, p. 79).

Com uma investidura e nomeação do cargo de policial rodoviário federal sendo mediante concurso público de âmbito nacional, a pesquisa de Pinto (2018) indica que houve recentemente, segundo Instrução Normativa-IN nº 07/2012 alterada pela Instrução Normativa-IN nº39/2014, uma priorização do servidor já ativo sobre o servidor ingressante, no processo de redistribuição dos policiais rodoviários federais nas unidades da Federação, o que denota a importância dessa característica evidenciada no presente estudo, em relação a necessidade de migração laboral¹⁰, em um país considerado continental, com diferentes questões socioculturais.

Os achados obtidos apontam para uma prevalência de 55,4% ($p=0,2169$) de presenteísmo na amostra estudada, ou seja, mais da metade de trabalhadores da amostra se encontra atuando adoecida ou se sentindo mal em um serviço de emergência. Tal resultado recomenda acentuada atenção, sobretudo dado o tipo de atividade desempenhada, que exige prontidão, ação imediata e adequada. Identificou-se o fator ‘distração evitada’, associada a aspectos psicológicos, como maior influência nos indicadores de pontuações de nível elevado de comprometimento no desempenho do trabalho, com cerca de 73,17%, conforme apresentado na tabela 3.

Dados semelhantes foram encontrados em recente estudo utilizando o SPS-6 em um serviço de emergência pré-hospitalar na Espanha, com uma prevalência de 52,9% de presenteísmo. Tais resultados apresentaram associação com o estresse ocupacional em médicos ($p = 0,049$) e enfermeiros ($p = 0,016$) atuantes em serviços de emergência. Os autores do estudo esclarecem, ainda, que a indefinição de um único instrumento para mensuração do presenteísmo, além de lacunas na padronização dos resultados nas pesquisas, propiciam limitações para diálogos entre os diferentes estudos (Sánchez-Zaballos, Baldonado-Mosteiro, & Mosteiro-Díaz, 2018).

Salienta-se que uma característica importante do trabalho realizado por equipes de serviços de emergência é o enfrentamento de demandas psicológicas, sendo, por exemplo, na amostra estudada, de policiais rodoviários federais, a responsabilidade pelas vidas das pessoas em um acidente de trânsito e, simultaneamente, o controle e liberação do tráfego, além de possíveis coberturas midiáticas, que pode adicionar estresse para estes trabalhadores. Uma revisão de literatura da European Agency for Safety and Health at Work, em 2011, evidenciou

¹⁰ Para aprofundamento no tema, sugere-se a leitura de Migrações e trabalho / Erlan José Peixoto do Prado, Renata Coelho, organizadores. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

correlações entre a vivência do estresse ao lidar com decisões entre a necessidade de ajudar pessoas e o riscos para a sua própria segurança, além do tempo de exposição de um trabalhador na cena de um evento (e.g., desastre, acidente) nas horas de trabalho extensas e imprevisíveis e a gravidade de possíveis consequências psicológicas posteriores (EU-OSHA, 2011), que podem levar a diferentes transtornos psicológico-psiquiátricos.

Nesse sentido, ressalta-se uma grande preocupação, dado que a maior frequência dos 55,2% da amostra de policiais rodoviários federais que declararam redução na capacidade de desenvolvimento do trabalho pelo presenteísmo, mensurado via SPS-6, encontram-se no grupo ‘distração evitada’ (73,17%) associado a aspectos psicológicos e a possibilidade significativamente reduzida de evitar estressores negativos no contexto de trabalho, que podem levar ao excesso de esforço e desgaste emocional. Pesquisas (EU-OSHA, 2011; Ângelo, 2016; Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018) indicam que as profissões vinculadas aos serviços de emergência estão propensas a experimentar variados sintomas de estresse laboral, com reações cognitivas (desorientação, perda de memória), reações emocionais (choque, raiva, culpa, impotência), físicas (tensão, dor, fadiga), e psicossociais (desconfiança, isolamento, distanciamento).

Além disso, evidencia-se que estes trabalhadores possuem maior risco de desenvolver Transtorno por Estresse Pós-Traumático, mesmo sem terem sido expostos a grandes acidentes ou desastres (EU-OSHA, 2011; Ângelo, 2016). Estudo realizado recentemente com policiais rodoviários federais de Campo Grande/MS, Brasil, constatou alta prevalência de Transtorno por Estresse Pós-Traumático (36,1%), com influência significativa (59%) entre o tipo de função desempenhada, como fator de risco para o desenvolvimento do referido transtorno (Grillo, 2017).

Considerações Finais

Neste estudo, constatou-se uma alta prevalência (55,4%) de comprometimento pelo presenteísmo, com repercussão, sobretudo, na capacidade de concentração (73,17%) dos policiais rodoviários federais investigados. Esses trabalhadores frequentemente enfrentam uma combinação complexa de diferentes fatores de risco, incluindo-se os psicossociais, compreendendo, entre outros, a imprevisibilidade das situações e a vivência de estressores negativos intrínsecos ao contexto de trabalho, com significativa dificuldade de redução dos mesmos, que podem levar ao excesso de esforço emocional no desempenho laboral.

Destaca-se como limitação desta investigação a utilização do modelo de corte transversal; sugerindo-se um acompanhamento longitudinal dos participantes. Espera-se que este estudo possa contribuir para uma maior compreensão dos aspectos relacionados a saúde mental e trabalho nessa categoria profissional, que levem a ações preventivas e promotoras de saúde e qualidade de vida.

Referências

- Ângelo, R.P. (2016). Psicologia da Saúde Ocupacional em organizações de emergência. In M.J., Chambel, (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa, Portugal: Pactor. ISBN: 9789896930516.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Cancelliere, C., Cassidy, J.D, Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 395.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995. (1995). Brasília. Define a competência da Polícia Rodoviária Federal, e dá outras providências. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1655.htm
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico – DIEESE, Brasil (2017). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: análise de indicadores selecionados*. Ministério do Trabalho. São Paulo: DIEESE. ISSN 2176-5448.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks*. M., Milczarek (Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi 10.2802/54768.
- Grillo, E.B. (2017). Transtornos Mentais Comuns e Transtorno por Estresse Pós-traumático em policiais rodoviários federais de Campo Grande – MS, Brasil. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Dom Bosco. Recuperado de <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1021750-final.pdf>.
- Houdmont, J.; Leka, S. (2010). An Introduction to Occupational Health Psychology. In: S., Leka, & J. Houdmont. *Occupational Health Psychology*, (1 Ed.). Wiley-Blackwell.

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. (2018). Presenteeism: an introduction to a prevailing global phenomenon. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Hackelman, P., Gibson, P., Holmes, D., & Talor, B. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Martinez, L.F., Ferreira, A.I., Sousa, L.M., & Cunha, C.J.V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 37-54.
- Mekonnen, T.H., Tefera, M.A., & Melsew, Y.A. (2018). Sick at work: prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: an institution based cross-sectional study. *Ann Occup Environ Med*. doi: 10.1186/s40557-018-0213-4.
- Miraglia, M., Johns, G. (2016). Going to work ill: a meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/ocp0000015.
- Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open*. 28(7). doi: 10.1136/bmjopen-2017-021212.
- Paschoalin, H.C.S, Griep, R.H, Lisboa, M.T.L, & Mello, D.C.B (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395.
- Pinto, D.P.S.A., 2018. *A Polícia Rodoviária Federal no Mato Grosso do Sul: o processo de distribuição da força de trabalho e seus reflexos no enfrentamento aos crimes transnacionais* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.
- Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 123-128.
- Resstel, C.C.F.P. (2015). A experiência da separação para os imigrantes. In: *Desamparo psíquico nos filhos de dekasseguis no retorno ao Brasil [online]*. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 79-86. ISBN 978-85-7983-674-9. Available from SciELO Books.
- Sánchez-Zaballos, M., Baldonado-Mosteiro, M., Mosteiro-Díaz, M.P. (2018). Presenteeism among emergency health care staff. *Emergencias*. v. 30(1), 35-40.

- Schonfeld, I.S. & Chang, C. (2016). *Occupational health psychology: work, stress, and health*. Nova Yorque: Springer Publishing Company. ISBN: 9780826199676.
- Silva, B.M.C., Zanatta, A.B, & De Lucca, S.R. (2017). Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria. *Rev Bras Med Trab*, 15(3), 236-243. doi: 10.5327/Z1679443520170011.

RELAÇÕES ENTRE PRESENTEÍSMO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS: REPERCUSSÕES NA SAÚDE BIOPSISSOCIAL DE SERVIDORES DE UMA CORPORAÇÃO POLICIAL

*Relations between Presentism and Psychosocial Risk Factors: Repercussions in
Biopsycosocial Health Of Servers of a Police Corporation*

Alessandra Laudelino Neto

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Resumo: O presenteísmo surge como um dos desafios contemporâneos na saúde ocupacional global, revelando-se presença comum em diferentes contextos e ocupações. Porém, são escassos os estudos em corporações policiais, sobretudo, expondo sua relação aos fatores de risco psicossociais. Nesse estudo, presenteísmo é entendido como comparecer ao trabalho, mesmo quando o trabalhador se sente mal ou adoecido. O objetivo desse estudo foi investigar o presenteísmo, analisando sua associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, dando voz a eles e tornando-os parte ativa no processo. Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório-descritivo, de corte transversal, com amostragem por conveniência. Foram cumpridos todos os preceitos éticos recomendados, com aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob o nº 2.439.552. Como instrumentos, utilizou-se a Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzido para o português brasileiro e validado no Brasil por Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello (2013), o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), elaborado por Kristensen (2002) e validado para o Português por Fernandes da Silva (2006) e um Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), construído especialmente para este estudo, além de entrevistas semiestruturadas. Os resultados indicaram a frequência de 55,4% de presenteístas com comprometimento na capacidade de manter a atenção concentrada (73,17%), além de exigências cognitivas (90,0%) como fator psicossocial de risco para a saúde. Na associação dos dados das escalas SPS-6 (55,4% amostra) e do COPSOQ-II, principalmente nas subescalas que apresentaram diferenças significativas, contidas nos grupos organização/conteúdo do trabalho e valores no local de trabalho (χ^2 , p-valor $\leq 0,027$), expõem a não correlação direta dos fatores psicossociais de risco ao comportamento presenteísta, sendo evidenciados discursos relacionados a crenças, valores e princípios éticos relacionados a identidade ocupacional, além de questões do contexto ocupacional (e.g., políticas para mitigar a ausência) e do campo pessoal (e.g., lealdade à própria imagem). Conclui-se que a decisão de ir trabalhar, mesmo adoecido ou se sentindo mal, nesse estudo, associa-se as características, explícitas e ou implícitas, coletivas e ou individuais, vinculadas a construção de uma identidade social, que repercute em um comportamento social.

Abstract: The presenteeism is one of the new challenges in global occupational health, revealing its presence in different contexts and occupations. Nonetheless, the studies in police corporations are rare. In this study, presenteeism is defined as attending work feeling ill or unwell. The objective of this study was to investigate presenteeism, analysing its association with psychosocial risk factors in highway patrol police officers of the 3rd Regional Superintendency of the Federal Highway Police, state of Mato Grosso do Sul, Brazil, and also having the perceptions of the participants on the subject, making them active part of the process. It is a quantitative study, exploratory-descriptive, cross-sectioned, with sampling by convenience. All ethic precepts were fulfilled, with approbation of the Research Ethic Comitee (CEP), under the number 2.439.552. As instruments of research, were used the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) of Koopman et al. (2002), translated to Brazilian Portuguese and validated in Brazil by Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello (2013), the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), developed by Kristensen (2002) and validated in Portuguese by Fernandes da Silva (2006), a Social Demographic and Occupational Questionnaire (QSDO), and semi-structured interviews. The results indicated a frequency of 55.4% of presenteeists with compromised focusing capabilities (73.17%), and cognitive demands (90.0%) as a psychosocial risk factor to health. Associating the data from the scales SPS-6 (55.4% sample) and COPSOQ-II, mainly in the sub-scales with significative differences, like organization/content of work and values at the work place (χ^2 , p-value ≤ 0.027), showcase the lack of a direct correlation of the psychosocial risk factors and presenteeism behaviour, being evidenced speeches related to ethical beliefs, values and principles related to occupational identity, as well as issues of the occupational context (eg policies to mitigate absence) and the personal field (eg, loyalty to your own image). It is concluded that the decision to attend work, even when feeling ill or unwell, in this study, is linked to characteristics, explicit or implicit, collective or individual, connected to the construction of a social identity, that mirrors a social behaviour.

Introdução

Há pouco mais de algumas décadas, o interesse sobre o presenteísmo cresceu exponencialmente de forma global, especialmente nos seguimentos da assistência, bem-estar e educação, desvelando um fenômeno complexo que perpassa por variáveis individuais dos trabalhadores, características do trabalho, contextos socioeconômicos e culturais. O presenteísmo pode também ser determinado pelo papel simbólico da presença/ausência no local de trabalho (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Johns, 2010; Cancelliere, Cassidy, Ammedolia, & Côté, 2011; Karanika-Murray & Cooper, 2018; Navarro, Salas-Nicás, Moncada, Llorens & Molinero-Ruiz, 2018; Mekonnen, Tefera & Melsew, 2018; Martinez, Ferreira, & Nunes, 2018). No entanto, pesquisas sobre o presenteísmo voltadas às atividades vinculadas aos serviços de emergência, sob a ótica da segurança, como uma corporação policial, seguem escassas.

O presenteísmo, entendido nesse estudo como trabalhar mesmo se sentindo mal ou adoecido, tende a suscitar maior apreensão em atividades vinculadas aos serviços de emergência, como as corporações policiais, em razão da natureza do trabalho. A corporação policial investigada atua, sobretudo, na fiscalização, prevenção e repressão de abusos vinculados ao Código de Trânsito Brasileiro, ao atendimento às vítimas de desastres e acidentes, na segurança pública, prevenindo e reprimindo o tráfico de armas, drogas e de seres humanos, assaltos a ônibus e roubo de cargas, furto e roubo de veículos, exploração sexual de menores, contrabando, descaminho, pirataria e crimes contra o meio ambiente, entre outros, regidos por três documentos legais, respeitando a hierarquia das normas jurídicas: Constituição Federal Brasileira de 1988, a Lei 9.503/97 que define o Código de Trânsito Brasileiro (polícia de trânsito) e o Decreto 1.655/95 (combate ao crime).

Estudos apontam, ainda, a difícil possibilidade de supressão ou redução dos fatores de risco em que os trabalhadores de serviços de emergência, como as corporações policiais, estão expostos ao exercerem suas funções, especialmente os riscos psicossociais. Dessa forma, o levantamento desses fatores de exposição pode subsidiar medidas preventivas em níveis primário, secundário e terciário ou iniciativas direcionadas à promoção da saúde do trabalhador e/ou da organização (Ângelo, 2016; Tamayo & Guimarães, 2016; Laudelino Neto et al., 2017; Martinez, Ferreira, & Nunes, 2018).

Fatores Psicossociais no Trabalho (ou de Risco) podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o desenvolvimento do trabalho e para a qualidade de vida do trabalhador, sendo, nesse último caso, fator cooperante para consequências prejudiciais à saúde e bem-estar, oferecendo riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores. Tais fatores psicossociais (ou de risco) estão diretamente relacionados à organização e contexto do trabalho, o conteúdo do cargo, capacidade e necessidades dos trabalhadores, entre outros. Os riscos psicossociais seriam a resposta subjetiva à interação com esses estressores nesses contextos. (Guimarães, Martins, Grubits & Freire, 2010; Gil-Monte, 2014; Bueno, 2016; De Lucca, 2018; Guimarães et al, 2018). Dessa forma, o Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro definiu, em 2006, os fatores de risco psicossociais no trabalho como importantes para a saúde mental dos trabalhadores, por meio das tensões da vida diária, pressão do trabalho e fatores adversos, entre outros.

Dessa forma, compreender os prováveis motivos associados ao presenteísmo, além do entendimento referente as questões subjacentes e suas possíveis consequências ao policial comparecer ao trabalho mesmo quando se sente mal ou adoecido se faz imprescindível, principalmente ao ampliar a visão desse fenômeno presenteísmo, analisando desencadeantes positivos e negativos, integrando aos fatores psicossociais (e de risco) (Miraglia & Johns, 2016; Karanika-Murray & Cooper, 2018). Com base no exposto, o objetivo deste estudo foi investigar o presenteísmo, analisando sua possível associação com os fatores de risco psicossociais em policiais rodoviários federais, acessando, ainda, as percepções dos participantes sobre o tema, dando voz aos mesmos e tornando-os parte ativa no processo.

Método

Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório-descritivo, de corte transversal, com amostragem composta por conveniência. Foram cumpridos todos os preceitos éticos recomendados, tendo sido o projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), sob o nº 2.439.552, além da obrigatoriedade do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), requisito para a participação na pesquisa.

Participaram do estudo 155 policiais rodoviários federais pertencentes à 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. Solicitou-se aos sujeitos da pesquisa, para a participação no estudo, somente se ele esteve presente no trabalho nos últimos 30 dias. Optou-se por um conceito ampliado do

presenteísmo, não solicitando a definição das patologias indicativas aos ‘adoecimentos’. Utilizou-se a plataforma online *Google Forms* para a coleta de dados, que ocorreu no período de abril e maio de 2018, sendo as informações exportadas como planilha eletrônica no formato .csv (*comma-separated values*) para as análises descritivas e categóricas com utilização do nível de significância (α) de 5%, ($p < 0,05$), e (IC95%), teste de proporções χ^2 de Pearson, com correlação de Yates, por meio do *software* R disponibilizado pelo R Core Team.

Os instrumentos utilizados na pesquisa foram a Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) de Koopman et al. (2002), traduzida e validada no Brasil por Paschoalin et al. (2013), e a versão média do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), elaborado por Kristensen (2002) e validado para o Português por Fernandes da Silva (2006), além do Questionário Sócio Demográfico e Ocupacional (QSDO), elaborado para esta pesquisa. A Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) tem como objetivo avaliar o presenteísmo por meio das dimensões: (i) “trabalho finalizado” que afere a interferência dos problemas de saúde na capacidade de finalizar o trabalho quando se manifestam sintomas de presenteísmo, sendo associada a causas físicas e (ii) “distração evitada” associada a fatores de ordem psicológicos, avaliando a capacidade de concentração mantida por trabalhadores durante a realização do trabalho quando se encontra sob a influência do presenteísmo, com uma consistências internas acima de 0,70. No presente estudo foi utilizado a versão com 6 itens. O escore total da SPS-6 é obtido mediante a soma das pontuações dos itens que pode variar de seis a trinta, apresentados em uma escala do tipo Likert, sendo que a pontuação > 18 uma indicação de maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do presenteísmo e pontuações de 6 a 18 indicam queda no desempenho das atividades laborais, em razão do presenteísmo.

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), versão média, utilizada nesse estudo, foi elaborado por Kristensen (2002) e validado para o Português por Fernandes da Silva (2006) com a finalidade de avaliar o ambiente psicossocial do trabalho, por meio de indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e estresse), com consistência interna entre 0,60 e 0,90, apresentando robustez psicométrica. O instrumento utiliza escala do tipo *Likert* de 5 pontos (1-nunca/quase nunca, 2-raramente, 3- às vezes, 4-frequentemente e 5- sempre) ou (1- nada/quase nada, 2-um pouco, 3-moderadamente, 4-muito e 5-extremamente). A versão média do COPSOQ II possui 29 dimensões e 76 questões, englobando diferentes tipos de exigências (quantidades de tarefas, sendo as demandas quantitativas, as que demandam precisão, atenção e rapidez, consistindo em demandas

cognitivas e as que abordam do envolvimento emocional e afetivo, constituindo as demandas emocionais), sendo os resultados de cada subescala analisados usando dois pontos de corte 2,33 e 3,66, com interpretação distintas conforme o fator/subescala em causa, permitindo a classificação em tercís: favoráveis, intermédias e críticos para a saúde (Fernandes da Silva et al., 2012).

As percepções dos policiais rodoviários federais, utilizadas nesse estudo, são oriundas de entrevistas semiestruturadas, efetuadas com amostra por conveniência de 22 policiais, realizadas em dias e horários pré-estabelecidos, em local reservado, com duração média de 20 minutos, entre os meses de junho a agosto de 2018, na sede da 3ª. Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal. O tempo de duração da entrevista correspondeu a cerca de 20 minutos para cada participante. A entrevista possuía questionamentos disparadores, com flexibilidade na condução. As questões consistiram em: “Para você, o que faz um policial ir trabalhar mesmo quando se sente mal ou adoecido?”, “Você já foi trabalhar, mas não conseguiu executar plenamente suas atividades?”, “O que justifica um policial comparecer ao trabalho mesmo se sentindo mal ou adoecido?”, “Quais as consequências de um policial ir trabalhar adoecido ou se sentindo mal?”, “Existe uma forma de modificar os comportamentos presenteísta, ou seja, ir trabalhar se sentindo mal ou adoecido?”, “Até onde são toleráveis os comportamentos presenteístas em policiais?” e “De uma maneira geral, como você avalia o presenteísmo?”.

As entrevistas foram audiogravadas pela pesquisadora utilizando o aplicativo gravador de voz do Microsoft Store e apuradas utilizando-se o software *IRAMUTEQ* (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires), com uma análise lexical quantitativa e sua contextualização no *corpus* ou na entrevista. Cada entrevista é composta por conteúdos semânticos, que formaram *corpus* analisados pelo software permitindo uma apreciação das raízes lexicais e oferecendo os contextos em que as classes estão inseridas. As análises evidenciaram nas falas dos policiais significações subjetivas relacionadas a percepção do presenteísmo nessa categoria ocupacional.

Resultados

Os indicadores da escala SPS-6, que avalia o presenteísmo, mediante os critérios de Koopman et al. (2002), denotam uma frequência de 55,4% (p=0,2169) de comprometimento pelo presenteísmo na amostra estudada, isto é, mais da metade dos trabalhadores relataram

redução ou prejuízo no desempenho do trabalho por meio do presenteísmo, sendo esse percentual majoritariamente influenciado pelo fator ‘distração evitada’, associada a aspectos psicológicos, com resultados significativos de cerca de 73,17% no nível mais elevado de comprometimento.

A análise dos resultados das subescalas do COPSOQ II indica a interpretação dos fatores de forma individual. A apresentação utilizando o modelo tricolor, por meio da divisão em tercís, possui o intuito de melhor visualização e interpretação dos dados, em que foram analisadas as dimensões consideradas como protetivas à saúde tendo a cor verde, as dimensões que proporcionam riscos à saúde com a cor vermelha e as dimensões que permanecem em nível intermediário exibidas na cor amarela.

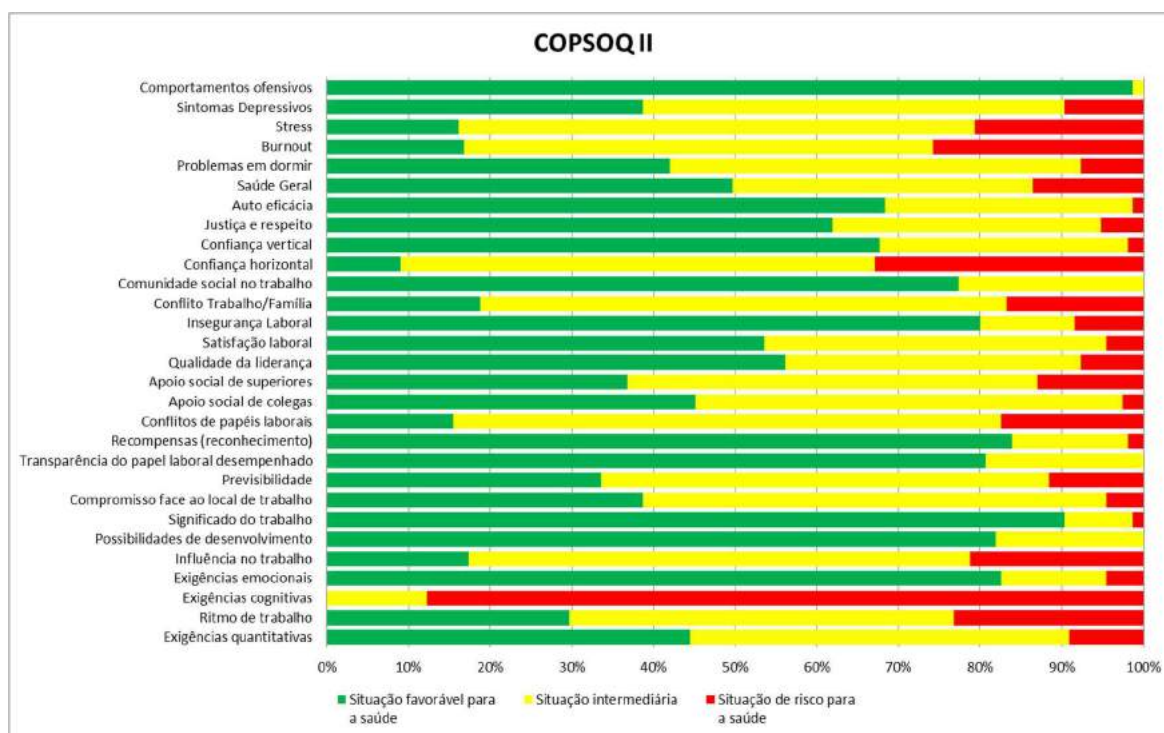


Figura 1 - Análise descritiva de todas as dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ.

Desta forma, procedendo inicialmente ao recorte de tercís – dividindo a escala likert em 3 segmentos iguais com os pontos de corte em 2,33 e 3,66 – as subescalas do COPSOQ II expõem a predominância de situações favoráveis para a saúde ou situação intermediária. No entanto, a subescala exigências cognitivas, pertinente ao processo de tomada de decisão, criação de novas ideias e a exigência de atenção constante, apresenta percentual preocupante para a situação de risco para a saúde (90%), com pontuação 4,1, conforme apresentado na tabela 1. Consoante a estes dados, foi possível efetuar a associação das dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ II com o presenteísmo SPS-6, exposto na tabela 2.

Tabela 1.

Resultados do instrumento COPSOQ II com os valores médio, medianos e desvio-padrão de cada uma das subescalas.

Subescalas – COPSOQ II	Média	Mediana	Desvio-Padrão
Exigências Laborais			
Exigências quantitativas	2,4	2,3	0,81
Ritmo de trabalho	3,1	3,0	0,84
Exigências cognitivas	4,1	4,0	0,50
Exigências emocionais	2,1	2,0	0,84
Organização do Trabalho e Conteúdo			
Influência no trabalho	2,9	3,0	0,75
Possibilidades de desenvolvimento	4,0	4,0	0,64
Significado do trabalho	4,3	4,3	0,68
Compromisso face ao local de trabalho	3,5	3,5	0,78
Relações Sociais e Liderança			
Previsibilidade	3,3	3,5	0,79
Transparência do papel laboral desempenhado	4,0	4,0	0,60
Recompensas (reconhecimento)	3,9	4,0	0,66
Conflitos de papéis laborais	2,9	3,0	0,65
Apoio social de colegas	3,4	3,3	0,64
Apoio social de superiores	3,2	3,3	0,83
Qualidade da liderança	3,5	3,8	0,79
Interface Trabalho-Indivíduo			
Satisfação laboral	3,6	3,8	0,63
Insegurança Laboral	1,9	2,0	1,10
Conflito Trabalho/Família	2,9	3,0	0,79
Valores no Local de Trabalho			
Comunidade social no trabalho	3,9	4,0	0,63
Confiança horizontal	2,5	2,7	0,75
Confiança vertical	3,8	3,7	0,66
Justiça e respeito	3,6	3,7	0,66
Personalidade			
Auto eficácia	3,9	4,0	0,57
Saúde e Bem-Estar			
Saúde Geral	2,6	3,0	0,92
Problemas em dormir	2,5	2,5	0,87
Burnout	3,1	3,0	0,87
Stress	3,0	3,0	0,83
Sintomas Depressivos	2,5	2,5	0,85
Comportamentos ofensivos	1,3	1,0	0,38

Nota: a interpretação dos resultados possui sentidos distintos conforme o fator/ subescala em causa.

Fonte: Fernandes da Silva et al. (2012).

Tabela 2.

Associação das dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ com o presenteísmo SPS-6 em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil.

Dimensões do COPSOQ	Baixa Pontuação Presenteísta ***			Alta Pontuação Presenteísta ***			p-valor
	1	2	3	1	2	3	
Exigências quantitativas	55,1	55,2	58,3	44,9	44,8	41,7	0,977
Ritmo de trabalho	59,5	48,6	64,7	40,5	51,4	35,3	0,244
Exigências cognitivas	0,0	57,9	55,0	0,0	42,1	45,0	0,815
Exigências emocionais	57,4	52,6	28,6	42,6	47,4	71,4	0,318
Influência no trabalho	73,1	45,7	70,0	26,9	54,3	30,0	0,009
Possibilidades de desenvolvimento	54,1	61,5	0,0	45,9	38,5	0,0	0,488
Significado do trabalho	51,9	100,0	50,0	48,1	0,0	50,0	-
Compromisso face ao local de trabalho	42,4	63,1	80,0	57,6	36,9	20,0	0,026
Previsibilidade	63,5	48,1	64,7	36,5	51,9	35,3	0,160
Transparência do papel laboral desempenhado	56,7	50,0	0,0	43,3	50,0	0,0	0,523
Recompensas (reconhecimento)	54,0	57,9	100,0	46,0	42,1	0,0	0,277
Conflitos de papéis laborais	50,0	58,6	48,0	50,0	41,4	52,0	0,537
Apoio social de colegas	50,0	60,5	50,0	50,0	39,5	50,0	0,436
Apoio social de superiores	52,6	54,1	70,6	47,4	45,9	29,4	0,403
Qualidade da liderança	56,5	51,9	63,6	43,5	48,1	36,4	0,742
Satisfação laboral	56,8	50,8	83,3	43,2	49,2	16,7	0,290
Insegurança Laboral	55,8	52,9	54,5	44,2	47,1	45,5	0,973
Conflito Trabalho/Família	51,7	54,2	65,2	48,3	45,8	34,8	0,573
Comunidade social no trabalho	50,8	73,3	0,0	49,2	26,7	0,0	0,027
Confiança horizontal	46,2	57,6	54,0	53,8	42,4	46,0	0,718
Confiança vertical	61,8	37,2	100,0	38,2	62,8	0,0	0,007
Justiça e respeito	59,6	45,8	66,7	40,4	54,2	33,3	0,253
Auto eficácia	52,0	62,2	100,0	48,0	37,8	0,0	-
Saúde Geral	54,7	57,4	52,6	45,3	42,6	47,4	0,922
Problemas em dormir	47,6	59,5	72,7	52,4	40,5	27,3	0,185
Burnout	46,2	52,9	68,6	53,8	47,1	31,4	0,167
Stress	56,0	52,7	63,3	44,0	47,3	36,7	0,593
Sintomas Depressivos	50,0	55,8	76,9	50,0	44,2	23,1	0,209
Comportamentos ofensivos	56,2	0,0	0,0	43,8	100,0	0,0	-

Nota: *inclusão das cores do modelo tricolor do COPSOQ, por meio da divisão em tercís, teve o intuito de representação das dimensões (protetivas à saúde - cor verde, riscos à saúde - vermelha e intermediário – amarela), com melhor visualização e interpretação dos dados.

**os percentuais apresentados refletem os agrupamentos apurados segundo a divisão em tercís do COPSOQ associados a mensuração do presenteísmo, por meio do SPS-6.

*** alta pontuação (>18) indica uma maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do problema de saúde ou de sentir-se mal. As pontuações mais baixas (de 6 a 18) indicam queda no desempenho em suas atividades laborais, em razão do presenteísmo.

A relação entre os instrumentos que mensuram o presenteísmo e os fatores de risco psicossociais (respectivamente SPS-6 e o COPSOQ-II) demonstram diferenças significativas nas subescalas vinculadas a organização e ao conteúdo do trabalho: Influência no trabalho (χ^2 , p-valor=0,009) e Compromisso com o local de trabalho (χ^2 , p-valor=0,026), e aos valores no local de trabalho: Comunidade social no trabalho (χ^2 , p-valor=0,027) e Confiança vertical (χ^2 , p-valor=0,007), quando comparadas entre presenteístas (pontuação no SPS-6 ≤ 18) e alta pontuação presenteísta (pontuação no SPS-6 > 18). Dados apresentados na tabela 2 e 3.

Tabela 3.

Dimensões avaliadas na versão média do COPSOQ com o presenteísmo SPS-6 em policiais rodoviários federais - 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, que apresentaram resultados significativos.

Dimensões do COPSOQ****	Baixa Pontuação Presenteísta***			Alta Pontuação Presenteísta***			p- valor
	1	2	3	1	2	3	
Organização e ao Conteúdo do Trabalho							
Influência no trabalho Refere-se ao grau em que o trabalhador pode influenciar aspectos do seu próprio trabalho, seja referente ao conteúdo (e.g., ‘missões’ a realizar, qualidade e quantidade de trabalho), seja das condições de trabalho (e.g., horário, ritmo, colegas).	73,1	45,7	70,0	26,9	54,3	30,0	0,009
Compromisso face ao local de trabalho Refere-se ao grau em que um trabalhador experiencia comprometimento com o seu local de trabalho. O ponto focal é a organização na qual o trabalhador desempenha a sua função.	42,4	63,1	80,0	57,6	36,9	20,0	0,026
Valores no Local de Trabalho							
Comunidade social no trabalho Refere-se à existência de um sentimento de fazer parte do grupo no local de trabalho (e.g., o foco é as relações entre os trabalhadores e entre o grupo).	50,8	73,3	0,0	49,2	26,7	0,0	0,027
Confiança vertical Refere-se ao fato dos trabalhadores poderem confiar uns nos outros no trabalho diário ou não. (e.g., observada na comunicação, livre expressão em atitudes e sentimentos, sem medo de reações negativas).	61,8	37,2	100,0	38,2	62,8	0,0	0,007

Nota: *inclusão das cores do modelo tricolor do COPSOQ, por meio da divisão em tercís, teve o intuito de representação das dimensões (protetivas à saúde - cor verde, riscos à saúde - vermelha e intermediário – amarela), com melhor visualização e interpretação dos dados.

**os percentuais apresentados refletem os agrupamentos apurados segundo a divisão em tercís do COPSOQ associados a mensuração do presenteísmo, por meio do SPS-6.

*** alta pontuação (>18) indica uma maior capacidade de concentração e realização do trabalho, apesar do problema de saúde ou de sentir-se mal. As pontuações mais baixas (de 6 a 18) indicam queda no desempenho em suas atividades laborais, em razão do presenteísmo. **** <http://copsoq.pt/our-team/>.

Os resultados das entrevistas revelaram, via processamento de análise lexical¹¹ quantitativa e sua contextualização no *corpus* das entrevistas, efetuada utilizando o software *IRAMUTEQ*, a percepção do presenteísmo e de se trabalhar mesmo adoecido ou se sentindo mal. Para esse estudo, serão utilizadas algumas frases representativas expressas pelos entrevistados.

Discussão

A pesquisa evidenciou a presença majoritária do sexo masculino entre os policiais rodoviários federais, com índices acima de 80%. Estudos pontuam há anos a relação entre a predominância do sexo masculino e a expressão de símbolos de força e destemor em corporações policiais, além de termos como ‘missão’ para nomear as atividades relacionadas ao trabalho e ‘heróis’ para os trabalhadores, conforme demonstrado no hino oficial dos policiais rodoviários federais, apresentado parcialmente: “... sempre firmes heróis camaradas; o labor da sublime missão; sempre atentos olhando as estradas; os incautos comentem infrações; corajosos, corteses, leais; na sublime missão de salvar; jorra o sangue dos nossos irmãos; contra a morte devemos lutar” (Oliveira, 2004; Moreira, 2011; Santana de Souza, 2014). Neste sentido os trechos das entrevistas a seguir demonstram esses conteúdos representacionais:

“Acredito que existe uma grande cultura ainda de que é o homem, principalmente o homem, ele é forte não quer demonstrar fraqueza mediante colegas, família, ele acaba resistindo a procurar ajuda fazer algum tipo de tratamento que possa fazer ele a ficar melhor” (Entrevistado U).

“Um pouco de pressão que sinta do meio que se encontra de não parecer fraco de não procurar ajuda ou também de não deixar o colega sozinho ou prejudicar o chefe faltando ao serviço, que seja por motivo médico” (Entrevistado B).

“Eles não querem dizer que estão doentes, nem querem admitir, acham que a ideia de super homem, de super policial” (Entrevistado D).

“Não posso falar pela maioria, mas no meu caso, gosto do meu trabalho, sou apaixonado pelo meu trabalho” (Entrevistado F).

O sentimento de orgulho e de honra perpassa todas as entrevistas feitas com os policiais rodoviários federais, embora reconheçam ser uma profissão caracterizada por uma combinação complexa de fatores de risco, incluindo, principalmente, a imprevisibilidade das atividades

¹¹ Cálculos efetuados sobre co-ocorrências de palavras em segmentos de texto, envolvendo a estimativa de frequências ou probabilidades de ocorrência.

desenvolvidas. Uma revisão de literatura da European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], em 2011, esclareceu que os locais de trabalho que demandam a intervenção dos serviços de emergência geralmente tendem a estar localizados em regiões remotas, áreas de difícil acesso, sujeitos às condições meteorológicas, sendo necessário, ainda, o deslocamento muito rápido à cena do desastre ou do acidente, ou em perseguições, a qualquer hora do dia ou da noite, e há sempre a possibilidade de acidentes de transporte nesse deslocamento. Os trechos a seguir apresentam alguns exemplos:

Na pista falta de atenção pode levar a um acidente tanto ele dirigindo uma viatura quanto a pé na pista sem atenção ele pode cometer vários equívocos porque se você não está se sentindo bem então tu atenção vai estar reduzida (Entrevistado Q)

Se não prestar atenção, meio avoado, por exemplo, se uma pessoa está com gripe o nível de atenção dela não está cem por cento, não somente isso, a agilidade dela desviar de um veículo (Entrevistado K).

Consequências para a sociedade e para ele mesmo, um policial mais vulnerável, com menos atenção, ele pode na pista se descuidar e há pouco tempo um colega morreu atropelado (Entrevistado M).

Dependendo da área em que estiver trabalhando é ruim, porque se ele estiver na área fim, os outros colegas vão depender dele pra ter uma segurança no trabalho e se ele estiver adoecido, ele não vai poder proporcionar essa segurança para os colegas, podendo pôr em risco toda equipe de trabalho (Entrevistado R).

Ficam trabalhando numa situação precária porque a atividade é muito estressante, é mais estressante do que as pessoas imaginam. E mesmo que o seu problema for físico e não psicológico, o fato de você trabalhar com estresse prejudica o seu corpo de forma física, a recuperação é tardia (Entrevistado H).

As principais atribuições e competências de policiais rodoviários federais foram definidas por três principais documentos legais, sendo a Constituição Federal de 1988, a Lei 9.503/97 que define o Código de Trânsito Brasileiro – CTB e o Decreto nº 1655/95, respeitando a hierarquia das normas jurídicas. Tais atribuições elencam, entre outras, o patrulhamento ostensivo das rodovias federais, executando operações relacionadas com a segurança pública, preservando a ordem, a integridade das pessoas, do patrimônio da União e o de terceiros; o levantamento dos acidentes de trânsito, e subsequente socorro e salvamento de vítimas; efetuar a fiscalização e o controle do tráfico de menores em rodovias federais; cooperar e atuar na prevenção e repressão aos crimes contra a vida, os costumes, o patrimônio, a ecologia, o meio

ambiente, os furtos e roubos de veículos e bens, o tráfico de entorpecentes e drogas afins, o contrabando, o descaminho e os demais crimes previstos em leis.

Destacam-se nas atribuições do policial rodoviário federal a exposição a muitos riscos diferentes ao mesmo tempo, inerentes ao desenho da função, e as possíveis consequências para a sua segurança e saúde podem ser múltiplas, principalmente ao trabalhar adoecido ou se sentindo mal, conforme relatado pelos trechos das entrevistas, a seguir:

“Já trabalhei várias vezes adoecido, gripe muito forte, dengue, fiquei 5 dias muito ruim, vômito, passando mal, mesmo quando trabalhava nos postos” (Entrevistado T).

Fiquei adoecido muito tempo. Fui trabalhando, trabalhando e chegou um momento que eu acabei tendo que procurar ajuda e fiquei afastado por 90 dias. Procurei um psiquiatra e ele me deu afastamento por 30 dias e depois prolongamento por mais 60 dias (Entrevistado U).

Depois de um período de férias, então, foram mais de cem dias de afastamento contando com as férias. Eu podia ter procurado ajuda antes, mas fui resistindo e cheguei num momento que não dava mais (Entrevistado U).

As vezes é difícil você conseguir algumas dispensas, por exemplo, sob alguns aspectos psíquicos psiquiátricos (Entrevistado V).

A escala SPS-6, com o indicativo que 55,4% da amostra dos trabalhadores relatando prejuízos no desenvolvimento de suas atividades, por meio do presenteísmo, sobretudo voltados ao grupo ‘distração evitada’, que refere-se ao alto comprometimento no desempenho associados a aspectos psicológicos, apresenta evidência de maior exposição desses policiais rodoviários federais aos fatores de riscos ocupacionais, principalmente aos riscos psicossociais. Corroborando esse dado, destaca-se o percentual acentuado para situação de risco para a saúde (90%) na subescala ‘exigências cognitivas’, que se refere ao processo de tomada de decisão, criação de novas ideias e a exigência de atenção constante. Estudo com atividades ocupacionais pertencentes aos serviços de emergência (médicos e enfermeiros de um serviço pré-hospitalar de emergência na Espanha) demonstram a existência de relação significativa entre elevada prevalência de presenteísmo (SPS-6 = 52,8%) e estresse ocupacional (Sánchez-Zaballos, Baldonado-Mosteiro, & Mosteiro-Díaz, 2018). Tais assinalamentos foram corroborados pelas narrativas dos policiais:

“Em um certo momento da minha carreira passei por essa situação e que as vezes me sentia triste ou não sentia tanta vontade de vir ao trabalho, e quase sempre no serviço não conseguia desenvolver aquilo que planejava” (Entrevistado D).

“O policial se fecha numa máscara, num molde que para você o cara é perfeito, mas não é. Ele tem seus esqueletos guardados no baú” (Entrevistado V).

“O policial trabalha pra sociedade. Ele prefere ir trabalhar se está em condições medianas” (Entrevistado A).

Avaliar a extensão do impacto no cruzamento desses dois indicadores é uma tarefa extremamente complexa, uma vez que não é possível isolar os efeitos de outras ações. Contudo, considerando serem dados oriundos de uma categoria ocupacional vinculada aos serviços de emergência, é possível fazer um paralelo entre o índice alarmante das demandas cognitivas (90%), que os processos de trabalho podem infringir a esses trabalhadores e o indicador de mais da metade dos trabalhadores que participaram da pesquisa atuando adoecidos ou se sentindo mal, por meio da presença pelo presenteísmo, sobretudo vinculados ao grupo ‘distração evitada’, ou seja, a redução de sua capacidade de se concentrar e realizar o trabalho, como pode-se observar em alguns trechos, a seguir:

“Vai estar um pouco exposto ao risco porque está debilitado. Vai ter que atender um acidente, por exemplo, ou uma ocorrência criminal, e vai estar debilitado, desse ponto de vista acaba sendo um risco” (Entrevistado A).

“E vem a reboque tudo: disparo de arma sem necessidade; expor os colegas que estão consigo a riscos desnecessários; a gente não pensa direito. O ambiente estimula a ter reatividade como uma questão proativa” (Entrevistado C).

“Se consegue, pelo menos, se deslocar e ficar para as situações emergenciais, ele prefere ir e não se afastar do trabalho” (Entrevistado A).

“Então realmente só quando o policial está em um estado avançado e realmente não consegue trabalhar para a gente tem um caso aqui que o colega tentou até o limite pegou um atestado ontem já não estava conseguindo aguentar o plantão com dores no corpo inteiro” (Entrevistado H).

A associação dos dados das escalas SPS-6 e do COPSOQ-II, tabela 2, principalmente nos itens que apresentam diferenças significativas (tabela 3) nas subescalas vinculadas a organização e ao conteúdo do trabalho e aos valores no local de trabalho, em contrapartida com alta pontuação (que refere-se a uma maior capacidade de concentrar-se e realizar o trabalho), expõem a não correlação direta dos fatores psicossociais de risco ou de proteção ao comportamento presenteísta nas respostas dos policiais rodoviários federais participantes da pesquisa. Uma conclusão apressada afirmaria que existe um paradoxo, no entanto, a determinação de fatores como responsáveis pela ‘decisão’ presenteísta em uma determinada categoria ocupacional conflui em uma série de motivos, sendo que “... entender a

interdependência dos determinantes individuais e sociais ..., sobrepujando o contraste entre a objetividade e a subjetividade, entre o singular e o coletivo, é imperioso” (Zaneli, 2016, p. 15).

Posto isso, percebe-se que a concepção dos policiais enquanto representantes de atributos e expressões de símbolos de força e destemor, comumente associados a masculinidade, é permeada por conflitos justificados pelas circunstâncias de risco reais e imaginárias a que estão submetidos. Estudos de Minayo, Souza e Constantino (2007) corroboram esses achados. Poncioni (2012) indica a importante influência da dimensão “educação policial¹²” na constituição da identidade profissional do policial, em sua auto estima e sobretudo na coesão, socialização e experiência ocupacional desse grupo.

Nesse sentido, outro aspecto também observado nas entrevistas diz respeito a apreensões, que de forma discreta, expõem valores e normas explícitas e implícitas¹³ que são percebidas pelos policiais rodoviários federais, vinculadas a um autoconceito social e a uma avaliação moral e que “implica a existência de expectativas estruturadas no grupo, em relação às quais todos os membros adquirem um compromisso” (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984/2013, p. 54). Poncioni (2007) esclarece, em seus estudos, sobre as representações específicas que o grupo ocupacional de policiais constroem não apenas sobre o ‘mundo policial’ ou a ‘cultura policial’, vinculado as crenças, estereótipos, percepções, entre outros, relacionadas ao cotidiano policial, mas, sobretudo, sobre si mesmo, como se pode perceber nas narrativas dos policiais:

“E especificamente a carreira de policial é o preconceito de perder um pouco a confiança dos pares e da chefia na capacidade dele reagir as situações de elevado nível de estresse, de ser retirado a arma como procedimento administrativo” (Entrevistado L).

“Sabendo que o policial hoje está doente ou com algum problema, se ele apresenta, por exemplo, um atestado que ele está inválido, já é retirado o armamento” (Entrevistado U).

“No ponto de vista ético é legal que ele dê um esforço maior” (Entrevistado A).

¹² Processo ensino-aprendizagem para se ensinar a ser policial, não apenas de cunho teórico, mas também de ordem institucional.

¹³ Códigos ético-deontológicos: conjunto de deveres, princípios e normas adotadas por um determinado grupo ocupacional.

“O gostar e desejo de pertencer à polícia. Não quer tirar licença, passar por perícia. Depois acaba achando que não está mal, então vai trabalhar, e o serviço acaba contribuindo para ele ficar pior” (Entrevistado T).

“E muito difícil você ouvir alguém falar que não está se sentindo bem. É sempre quando já está no limite. Eu acho esse tipo de pensamento é muito do serviço público, aquele pensamento que servidor público é preguiçoso e não faz nada” (Entrevistado Q).

“Para mim é uma questão de compromisso com a instituição e companheirismo. Se um policial falta, o outro, se trabalha em regime de escala, provavelmente ele está com mais um ou dois, e acaba sobrecarregando quem fica sozinho ou com menos integrantes. Maior é o compromisso” (Entrevistado P).

Eu tenho um em vinte e quatro anos de polícia. Eu apresentei um atestado médico (Entrevistado P).

“Quando eu fiquei doente o médico foi dar o atestado eu nunca tinha pegado um atestado eu tive simplesmente uma crise de choro e não queria pegar o atestado por nada e eram só quinze dias” (Entrevistado H).

“Mas não me ausentei do trabalho, terminei as vinte e quatro horas deitada no chão” (Entrevistado G).

Salienta-se, por fim, questões relacionadas a organização e o contexto do trabalho, apresentadas nas entrevistas, vinculadas a migração ocupacional e ao serviço de atenção à saúde do trabalhador:

“Em geral as pessoas tomam posse em locais distantes de seu local onde ela cresceu. Pessoas saem do grande centro como São Paulo, Rio, Minas e vai pra lugares distantes Mato Grosso, Acre” (Entrevistado N).

“O PROSSERV hoje são pessoas que são bem intencionadas, mas não são preparadas. ... Você ficar ouvindo problema de todo mundo o dia inteiro e não conseguir trabalhar isso na sua cabeça, a pessoa também fica doente” (Entrevistado U).

“É algo que a gente tem aprimorar, ter em nosso quadro psicólogos, pessoas especializadas, assistente social, várias outras profissões que deveriam ter para fazer esse acompanhamento que hoje não existe. Mas já foi feito o começo, acho que é uma questão de evolução agora” (Entrevistado U).

Considerações Finais

Pode-se dizer que esta pesquisa evidenciou uma alta prevalência (55,4%) de presenteístas sendo majoritariamente influenciada por um alto comprometimento no desempenho, associados à capacidade de manter a atenção concentrada (73,17%), além da influência de altas exigências cognitivas (90,0%) como fator psicossocial de risco para a saúde.

Ademais, a associação dos dados das escalas SPS-6 (55,4% amostra) e do COPSOQ-II, sobretudo nos itens que apresentam diferenças significativas (organização, conteúdo do trabalho e valores no local de trabalho), expõem a não correlação direta dos fatores psicossociais de risco ao comportamento presenteísta. Por conseguinte, os discursos produzidos pelas entrevistas com os policiais rodoviários federais expõem que o processo decisório para o presenteísmo vincula-se, sobretudo, a fatores interligados a um conjunto de saberes coletivos desvelados por meio de crenças, valores e princípios éticos relacionados a identidade ocupacional e partilhados pelo grupo social, além de questões relacionadas ao contexto ocupacional (e.g., políticas para mitigar a ausência) e no campo pessoal (e.g., lealdade à própria imagem).

Postula-se nesse estudo que a predisposição de ir trabalhar, mesmo adoecido ou se sentindo mal, para os policiais rodoviários federais que participaram da pesquisa, não consiste em uma variável completamente subjetiva e aleatória, nem tão pouco totalmente objetiva. Ela é influenciada por fatores explícitos e implícitos, positivos e negativos, coletivos e individuais, que ultrapassam o contexto imediato determinado pela condição médica. Em face disto, imperiosa se faz a aplicação de programas vinculados ao trabalho saudável, com foco em diretrizes de intervenção, fornecidas, por exemplo, pela European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2011), no documento ‘Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks’, com vistas a minimizar as exigências relacionadas ao trabalho, bem como potencializar os recursos dos trabalhadores.

Diante da carência de estudos e de literatura sobre o tema na realidade brasileira e da necessidade de conhecimentos acerca do presenteísmo e suas repercussões no desempenho das atividades dos trabalhadores, espera-se que esta pesquisa amplie a visão sobre esse fenômeno e forneça subsídios aos profissionais que lidam com a saúde e políticas de ausência/presença nessa categoria, bem como estimule novos estudos na área. Ressalta-se o fato de o estudo ter sido de corte transversal como limitação e a impossibilidade de realização de um estudo piloto, dadas as características peculiares do grupo ocupacional.

Referências

- Ângelo, R.P. (2016). Psicologia da Saúde Ocupacional em organizações de emergência. In M.J., Chambel, (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa, Portugal: Pactor. ISBN: 9789896930516.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Boszormenyi-Nagy, I., & Spark, G. M. (1984/2013). *Invisible Loyalties*. New York: Routledge.
- Bueno, H.P.V (2017). *Fatores de riscos psicossociais em professores de escolas pantaneiras: relações com transtornos mentais comuns e estresse ocupacional* (Tese de Doutorado). Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.
- Cancelliere, C., Cassidy, J.D, Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 395.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995. (1995). Brasília. Define a competência da Polícia Rodoviária Federal, e dá outras providências. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1655.htm
- De Lucca, S.R. (2018). Fatores Psicossociais no Trabalho. In R., Mendes (Org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*. Novo Hamburgo, RS: Proteção.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks*. M., Milczarek (Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi 10.2802/54768.
- Fernandes da Silva, C. (2006). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ. *Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses*. Portugal e Países africanos de língua portuguesa [Review and adaptation of the book Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ by Kristensen, T. et. al]. Aveiro, PT: Análise Exacta.
- Fernandes da Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., et al. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, COPSQ. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa.
- Gil-Monte, P.R. (2014). Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicosociología*

aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.

- Guimarães, L. A. M., Martins, D.A., S.Grubits, Freire, H. B. G. (2010). Psicologia da Saude Ocupacional: contribuições à Psiquiatria Ocupacional. In: D.A., Camargo, D. Caetano, & L.A.M., Guimarães. (Orgs.). *Psiquiatria Ocupacional*. 1ed. São Paulo: Editora Teheneu, 1, 25-30.
- Guimarães, L.A.M., Cerchiari, E. A. N., Bueno, H. P. V., Minari, M. R. T., Fontoura Junior, E.E., & Meneghel, V. et al. (2018). Psicologia da Saúde Ocupacional e Processos de Intervenção nos Fatores Psicossociais do Trabalho. In: M.G., Schimidt, M., Castro, & M.M., Casadore. (Orgs.). *Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho*. 1ed.São Paulo: FiloCzar, 1, 007-449.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. (2018). Presenteeism: an introduction to a prevailing global phenomenon. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Hackelman, P., Gibson, P., Holmes, D., & Talor, B. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Kristensen, T.S. (2002). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. TUTB Newsletter.
- Laudelino Neto A, Gomes ECVV, Oliveira FF, Massuda Junior J, Rocha BC, Fagundes DF, et al. (2017). Comportamento suicida no contexto policial. In: Franco AA. Pessoas, Trabalho e Organizações. Ituiutaba: Barlavento, 51-62.
- Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. (1997). Brasília. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9503.htm
- Martinez, L.F., Ferreira, A.I., & Nunes, T.A.M. (2018). Presenteeism and Work-Family/Family-Work Conflict: a cross-cultural approach with two latin countries. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.
- Mekonnen, T.H., Tefera, M.A., & Melsew, Y.A. (2018). Sick at work: prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: an institution based cross-sectional study. *Ann Occup Environ Med*. doi: 10.1186/s40557-018-0213-4.

- Minayo, M.C.S., Souza, E.R., & Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23(11), 2767-2779.
- Miraglia, M., Johns, G. (2016). Going to work ill: a meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/ocp0000015.
- Moreira, R. (2011). *Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964)*. Tese (Doutorado em História) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em História, Florianópolis. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103361>.
- Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open*. 28(7). doi: 10.1136/bmjopen-2017-021212.
- Oliveira, P.P. (2004). *A construção social da masculinidade*. Belo Horizonte/ Rio de Janeiro: Editora UFMGq/IUPERJ.
- Paschoalin, H.C.S, Griep, R.H, Lisboa, M.T.L, & Mello, D.C.B (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395.
- Poncioni, P. (2007). Discursos e práticas na formação profissional do policial para a gestão da segurança pública: o caso do Rio de Janeiro. *XIII Congresso Brasileiro de Sociologia*. Recife: UFPE.
- _____. (2012). Políticas públicas para a educação policial no Brasil: propostas e realizações. *Estud. sociol.*, Araraquara, v.17(33), 315-331.
- Sánchez-Zaballos, M., Baldonado-Mosteiro, M., Mosteiro-Díaz, M.P. (2018). Presenteeism among emergency health care staff. *Emergencias*. v. 30(1), 35-40.
- Santana de Souza, M. (2014). “Sou policial, mas sou mulher”: gênero e representações sociais na polícia militar de São Paulo. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Recuperado de <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/pct/premios/226989.pdf>.
- Tamayo, M. R., & Guimarães, L. A. M. (2016). Estresse ocupacional e burnout: considerações sobre o diagnóstico organizacional. In: Mendonça, H.; Neiva, E. R., & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Análise e diagnóstico organizacional*. 1 ed. São Paulo: Vetor Editora.
- Zanelli, J.C. (2016). Sobre os temas transdisciplinares em saúde mental e trabalho. In K.B., Macêdo, J.G., Lima, A.R.D., Fleury, & C.M.S., Carneiro (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia, GO: Editora da PUC Goiás. ISBN: 978-85-7103-916-2.

As considerações sobre o presenteísmo na amostra estudada, por meio de entrevistas semiestruturadas efetuadas com os policiais rodoviários federais, evidenciaram percepções de se trabalhar presenteísta como um fator de risco, sobretudo risco psicossocial. Tais percepções foram corroboradas, em parte, no presente estudo, por meio dos resultados demonstrados na subescala do COPSOQ II ‘exigências cognitivas’, relativos ao processo de tomada de decisão, criação de novas ideias e a exigência de atenção constante, que apresentou percentual preocupante para situação de risco para a saúde (90%), com pontuação 4,1.

Em continuidade, esse estudo apontou que cerca de 73,17% da amostra dos policiais rodoviários federais que afirmaram que o presenteísmo reduziu a sua capacidade de concentrar-se e realizar o trabalho, (55,4% da amostra), caracterizaram essa redução vinculada ao comprometimento na capacidade de manutenção da concentração, associada a aspectos psicológicos. A partir de tal colocação, percebe-se uma possível associação e impacto deletério no cruzamento dos resultados entre o presenteísmo (frequência de 55,4%, com índice de 73,17% na capacidade de concentração) e a subescala exigências cognitivas (situação de risco para a saúde - 90%).

Consoante a estes dados, a relação entre o presenteísmo e os fatores de risco psicossociais (respectivamente SPS-6 e o COPSOQ-II) expôs diferenças significativas nas subescalas: Influência no trabalho (χ^2 , p-valor=0,009), Compromisso com o local de trabalho (χ^2 , p-valor=0,026), Comunidade social no trabalho (χ^2 , p-valor=0,027) e Confiança vertical (χ^2 , p-valor=0,007), quando comparadas entre presenteístas (pontuação no SPS-6 ≤ 18) e os policiais rodoviários federais que indicaram ter possuído capacidade de se concentrar e realizar o trabalho, apesar do adoecimento ou de se sentir mal (pontuação no SPS-6 > 18).

Na interface dos principais resultados, a associação dos dados dos presenteístas (55,4% da amostra) e do COPSOQ-II, observou-se a não correlação direta dos fatores de risco psicossociais ao comportamento presenteísta nas respostas dos policiais rodoviários federais participantes da pesquisa. Nesse sentido, os discursos produzidos pelas entrevistas com os policiais rodoviários federais expõem, como principal motivação, entre outras, no processo decisório para o presenteísmo a fatores interligados a um conjunto de saberes coletivos desvelados por meio de crenças, valores e princípios éticos relacionados a identidade ocupacional. Salienta-se, ainda, a ocorrência de questões vinculadas ao contexto ocupacional (e.g., políticas para mitigar a ausência) e no campo pessoal (e.g., lealdade a própria imagem).

Dessa forma, entendeu-se, neste estudo, que o comportamento presenteísta nos policiais rodoviários federais da 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, ultrapassa a condição imediata do adoecimento (ou do sofrimento) e não consiste em variáveis inteiramente subjetivas, quanto objetivas e determinadas. Tal realidade engendra possíveis relações com a ‘decisão’ de se trabalhar adoecido, ou se sentindo mal com fatores explícitos e/ou implícitos perpetuados socialmente (e institucionalmente) sobre deveres de determinados profissionais, como os vinculados aos serviços de emergência, sob a ótica do socorro ou da segurança, predispondo a adesão a um sistema de valores e princípios éticos que norteiam as atitudes e o comportamento assumido dentro e fora da corporação e na sua relação com o público. A escolha do comportamento presenteísta, por sua vez, pode influenciar o prognóstico do adoecimento.

Importante ressaltar que o trabalho, em si, não se caracteriza como determinante do adoecimento e sim a forma como as relações e a organização de trabalho influem na base de fatores multideterminantes da proteção ou de risco na saúde, sobretudo na saúde mental. Ao evidenciarmos epidemiologicamente adoecimentos associados a categorias ocupacionais ou a variáveis específicas do trabalho, têm-se como proeminente a apreensão do cotidiano do trabalho, da realidade subjetiva e das condições objetivas que afloram conexões entre o adoecimento e atividades de trabalho. É necessário um compromisso social, ético, técnico e interdisciplinar nas organizações (Zanelli, 2016; Guimarães, Veras, & Cestari, 2017).

Ampliar e discutir os possíveis engendramentos relacionados ao presenteísmo, e subsequentemente ao absenteísmo, compreendendo esse fenômeno a partir dos determinantes individuais e contextuais, além de identificar um conjunto consensual de conteúdos representacionais pulverizados em saberes coletivos que se revelam por meio de crenças, valores e princípios éticos conexos aos fenômenos em questão, propiciou contribuir com o modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010). Sobre esse aspecto, Johns (2010) ressaltou a necessidade dos estudos não somente mensurarem o presenteísmo, mas, sobretudo, cooperarem com a sua melhor compreensão.

Deste modo, esta pesquisa, com base no grupo ocupacional pesquisado, apresenta o modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010), ampliado por Laudelino Neto e Guimarães (2019):

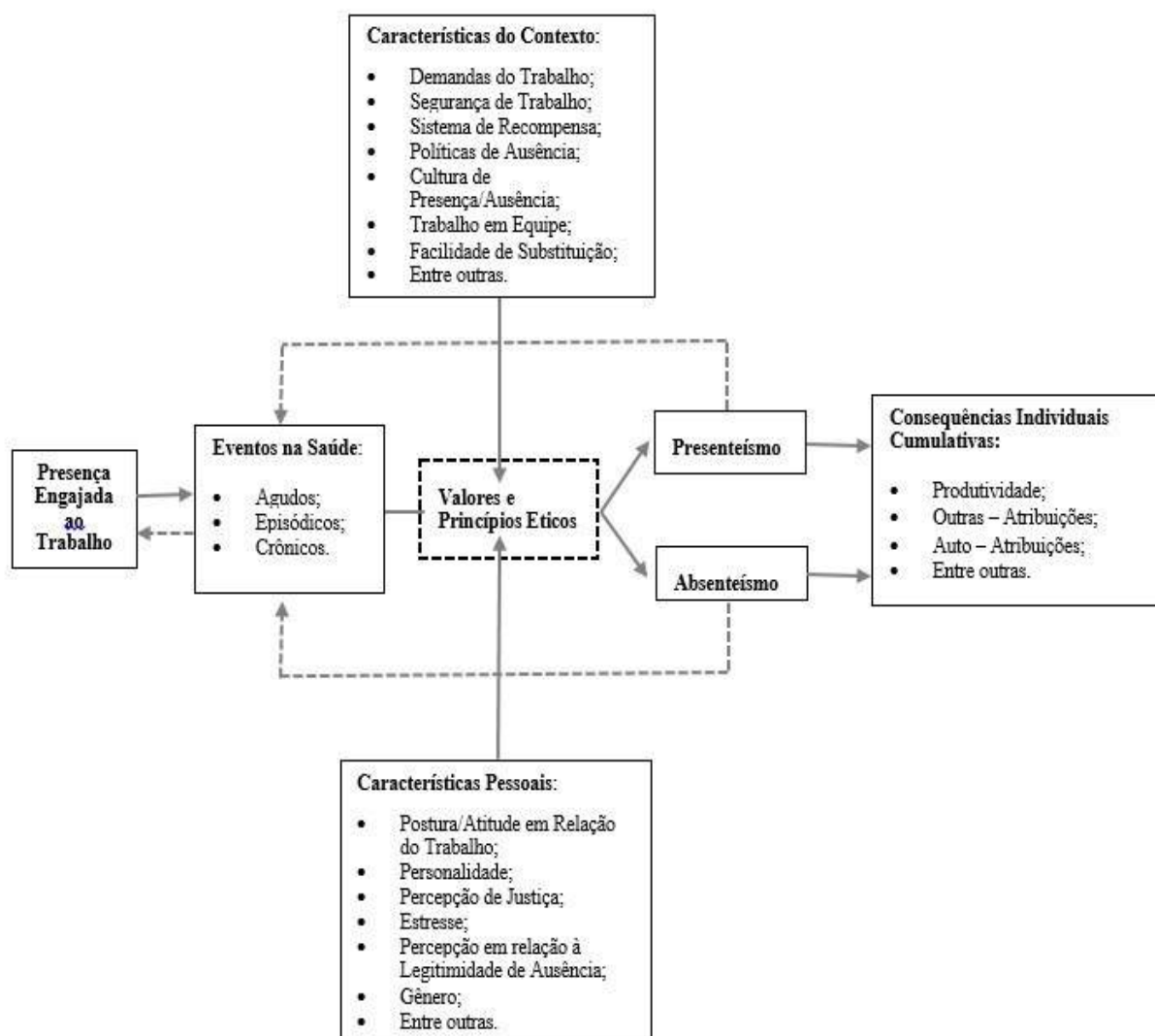


Figura 1. Modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010), ampliado por Laudelino Neto e Guimarães (2019).

Mediante a inclusão do campo ‘valores e princípios éticos’, o modelo dinâmico do presenteísmo e absenteísmo ressaltou a importância, sobretudo ao grupo ocupacional pesquisado, da influência desses aspectos que se revela na imagem que o policial produz (de si e do grupo) e se difunde na construção de sua identidade social, partilhados pelo grupo social, refletindo-se em um comportamento social. Porém, ressalta-se que as características pessoais e do contexto ‘permeiam’ esse campo, sendo que este “se encontra sempre no meio, entre as coisas, inter-ser, intermezzo. ... entre as coisas não designa uma correlação localizável que vai de uma para outra e reciprocamente, mas uma direção perpendicular, um movimento transversal que as carrega uma e outra ...” (Deleuze e Guattari, 1996, p. 37).

Diante de escassos estudos sobre o fenômeno presenteísmo com a população de policiais rodoviários federais e da necessidade de ampliação de conhecimentos acerca do presenteísmo e suas repercussões na capacidade de desempenho das atividades dos policiais, almeja-se que este estudo forneça subsídios aos profissionais que lidam com a saúde e políticas de ausência/presença nessa categoria ocupacional, bem como estimule novos estudos na área. Como limitações do estudo apresenta-se a ausência de aplicação de (i) um estudo piloto, em decorrência de especificidades do trabalho realizado por esse grupo ocupacional e (ii) o caráter transversal do estudo, que impediu análises explicativas apuradas de forma longitudinal.

Os achados deste estudo serão encaminhados ao superintendente da 3ª Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal, estado de Mato Grosso do Sul, Brasil e seus gestores, na forma de relatórios feitos pela pesquisadora, com os principais resultados. Serão realizadas palestras devolutivas aos policiais rodoviários federais, apresentando os principais achados, além do envio de relatórios individuais pela pesquisadora aos policiais participantes da pesquisa que assinalaram essa opção e forneceram seus emails particulares.

Por fim, e mediante a análise dos dados apresentados nesse estudo, sugere-se a aplicação de medidas que possam contribuir para possíveis diretrizes de intervenção, fornecidas, por exemplo, no documento ‘Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks’, elaborado pela European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2011), com vistas a minimizar as exigências relacionadas ao trabalho, bem como potencializar os recursos dos trabalhadores.

- Adkins, J. A. (1999). Promoting organizational health: the evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30, 129–137.
- Almeida, N.V.F. (1995). Papel do pesquisador como mediador no processo de construção de conhecimento do professor. *Temas em Psicologia*, 3(1), 1-10. Recuperado em 16 de setembro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100002&lng=pt&tlng=pt.
- Álvaro, J.L., Garrido, A. (2007). *Psicologia Social: Perspectivas Psicológicas e Sociológicas*. São Paulo: McGraw-Hill.
- American Psychological Association - APA. (2002). *Milestones in the history of occupational health psychology*. 33(2). Recuperado de <http://www.apa.org/monitor/feb02/milestones.aspx>.
- Ângelo, R.P. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional em organizações de emergência*. In M.J., Chambel, (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa, Portugal: Pactor. ISBN: 9789896930516.
- Aquino, C.A.B. (2005). Psicología social: perspectivas psicológicas y sociológicas. *Psicología en estudio* [online], 10(2), 327-329. doi: 10.1590/S1413-73722005000200021.
- Araújo, J.P. (2012). *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior (Dissertação de Mestrado)*. Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Borges, L. O.; Guimarães, L. A. M.; Silva, S. S. (2013). Diagnóstico e Promoção da Saúde Psíquica no Trabalho. In: L.O, Borges & L., Mourão (Org.). *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 581-618.
- Borges, L.O., Andrade, P.R., Chaves, S.S.S., & Barbosa, S.C. (2013). Saúde mental, diagnóstico organizacional e do trabalho. In J.J., Ferreira (Coord.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás*. Goiânia, GO: Cir Gráfica. ISBN: 978-85-63828-01-9.
- Camargo, M. L. (2017). Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. *Revista Laborativa*, 6(1), 125-146.
- Cancelliere, C., Cassidy, J.D, Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11(1), 395.
- Carlotto, M.S, Câmara, S.G., Braun, A.C, Rodriguez, S.S., & Diehl, L. (2017, jan./dez.). *Psicologia da Saúde Ocupacional: uma revisão integrativa*. *Aletheia*, 50(1-2), 143-153.

- Carpintero, H. (2017, Fev.). History and Systems of Psychology, Industrial and Organizational Psychology. *Oxford Research Encyclopedia*, 1-29. doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.39. Recuperado de <http://psychology.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-39>
- Chambel, M.J. Psicologia da Saúde Ocupacional: Desenvolvimento e desafios. (2016). In: M.J. Chambel (Coord.). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa, Portugal: Pactor. ISBN: 9789896930516.
- Chen, P. Y.; Huang, Y. H.; Dearmond, S. (2005). Occupational health psychology: Opportunities and challenges for psychologists in the 21st century. *Research in Applied Psychology*, 27, 43–56.
- Coelho, J. A. (2008). *Uma Introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional*. Portugal: Editora Universidade Fernando Pessoa.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Cox, T.; Baldursson, E.; Rial-Gonzales, E. (2000). Occupational health psychology. *Work & Stress*, 14, 101-104.
- De Lucca, S.R. (2018). Fatores Psicossociais no Trabalho. In R., Mendes (Org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*. Novo Hamburgo, RS: Proteção.
- Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995. (1995). Brasília. Define a competência da Polícia Rodoviária Federal, e dá outras providências. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1655.htm
- Demito, A.F., Carneiro, C.M.S., Lima, A.R.D., & Macêdo, J.G. (2016). Apresentação. In K.B., Macêdo, J.G., Lima, A.R.D., Fleury, & C.M.S., Carneiro (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia, GO: Editora da PUC Goiás. ISBN: 978-85-7103-916-2.
- Direk, N., & Tiemeier, H. (2010). R. C. Kessler, B. Ustun (Eds.). The WHO world mental health surveys. Global perspectives of mental health surveys: Cambridge University Press, New York, First Edition, 2008. *European Journal of Epidemiology*, 25(4), 281. doi: 10.1007/s10654-010-9441-9.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks*. M., Milczarek (Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi 10.2802/54768.
- Fernandes da Silva, C. (2006). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ. *Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses*. Portugal e Países africanos de língua portuguesa [Review and adaptation of the book Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ by Kristensen, T. et. al]. Aveiro, PT: Análise Exacta.

- Gil-Monte, P.R. (2014). Psicociociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicociociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.
- Gil-Monte, P.R., Orden, L.G.L., (2014). Consecuencias de los riesgos psicociociales en el trabajo. In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicociociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.
- Guimarães, L. A. M., Martins, D.A., S.Grubits, Freire, H. B. G. (2010). Psicologia da Saude Ocupacional: contribuições à Psiquiatria Ocupacional. In: D.A., Camargo, D. Caetano, & L.A.M., Guimarães. (Orgs.). *Psiquiatria Ocupacional*. 1ed. São Paulo: Editora Teheneu, 1, 25-30.
- Guimarães, L.A.M. (2015). Fatores de risco no trabalho: atualizações. In: G.G., Feliciano (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*. São Paulo, LTr.
- Guimarães, L.A.M., Cerchiari, E.A.N., Bueno, H.P.V., Minari, M.R.T., Fontoura Júnior, E.E., Meneghel, V., ... & Oliveira, F.F. (2018). Psicologia da Saúde Ocupacional e processos de intervenção nos fatores psicociociais do trabalho. In: M.L.G., Schmidt, M.F., Castro, & M.M., Casadore. *Fatores psicociociais e o processo saúde/doença no trabalho*. São Paulo, FiloCzar. ISBN: 9788566249309.
- Guimarães, L.A.M., Vêras, A.B., & Cestari, J. (2017). De Ramazzini a Dejours. In: L.A.M., Guimarães & A.B., Vêras (Orgs.). *Saúde Psíquica e Trabalho*. Campo Grande, MS: UCDB. ISBN: 978.85.7598.187.0.
- Heloani, J.R.M. (2016). Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão laboral. In K.B., Macêdo, J.G., Lima, A.R.D., Fleury, & C.M.S., Carneiro (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia, GO: Editora da PUC Goiás. ISBN: 978-85-7103-916-2.
- Herrero, M., Blanco, L.M., & Moreno-Jiménez, B. (2014). In P.R., Gil-Monte (Coord.). *Manual de psicociociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. [Primera edición publicada por Ediciones Pirámide]. Madrid, España. ISBN digital: 978-84-368-3153-5.
- Houdmont, J.; Leka, S. (2010). An Introduction to Occupational Health Psychology. In: S., Leka, & J. Houdmont. *Occupational Health Psychology*, (1 Ed.). Wiley-Blackwell.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. (2018). Presenteeism: an introduction to a prevailing global phenomenon. In C.L. Cooper & L. Luo (Eds.), *Presenteeism at work* [Kindle Edition version]. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781316874868.

- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Hackelman, P., Gibson, P., Holmes, D., & Talor, B. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Kristensen, T.S. (2002). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. TUTB Newsletter.
- Leão, L.H.C. (2012). Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 291-305.
- Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. (1997). Brasília. *Institui o Código de Trânsito Brasileiro*. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9503.htm
- Lessa, S. (2005). *História e ontologia: a questão do trabalho*. Campinas: Crítica Marxista.
- Lukács, G. (2013). *Para uma ontologia do ser social II*. São Paulo: Boitempo.
- Macedo, M.I.T.E. (2017). *Análise do fenómeno do presentismo e a sua relação com as questões da saúde e da produtividade: um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa. Recuperado de <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22878/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20FINAL%20IMPRIMIR.pdf>.
- Marx, K. (1998). *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural.
- Mekonnen, T.H., Tefera, M.A., & Melsew, Y.A. (2018). Sick at work: prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: an institution based cross-sectional study. *Ann Occup Environ Med*. doi: 10.1186/s40557-018-0213-4.
- Mendes, R. (2018). Saúde (conceito). In R., Mendes (Org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*. Novo Hamburgo, RS: Proteção.
- Ministério da Fazenda (Brasil). (2017). *Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016: 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017*. Brasília: Ministério da Fazenda.
- Miraglia, M., Johns, G. (2016). Going to work ill: a meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*. Dvance online publication. doi: 10.1037/ocp0000015.
- National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSHI. (2013). *Workplace Safety and Health Topics Industries & Occupations.Occupational Health Psychology (OHP)*. Recuperado em <http://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp>.
- National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSHI. (2011, Mai.). *Work organization and stress related disorders*. Recuperado de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2016-150/default.html>

- Navarro, A., Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Molinero-Ruiz, E. (2018). Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016. *BMJ Open*, 28(7). doi: 10.1136/bmjopen-2017-021212.
- Paschoalin, H.C.S, Griep, R.H, Lisboa, M.T.L, & Mello, D.C.B (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395.
- Pinto, D.P.S.A., 2018. *A Polícia Rodoviária Federal no Mato Grosso do Sul: o processo de distribuição da força de trabalho e seus reflexos no enfrentamento aos crimes transnacionais*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.
- Portaria MTE n.º 202, 22 de dezembro de 2006. (2006-2012). Brasília. *Aprova a Norma Regulamentadora n.º 33 (NR-33), que trata de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados*. Recuperado em 21 de setembro de 2018, de http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P202_06.html.
- Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 123-128.
- Quick, J. C., Camara, W. J., Hurrell, J. J., Jr., Johnson, J. V., Piotrkowski, C. S., Sauter, S. L., & Spielberger, C. D. (1997). Introduction and historical overview. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 3-6.
- Schonfeld, I.S. & Chang, C. (2016). *Occupational health psychology: work, stress, and health*. Nova York: Springer Publishing Company. ISBN: 9780826199676.
- Silva, B.M.C., Zanatta, A.B, & De Lucca, S.R. (2017). Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria. *Rev Bras Med Trab*, 15(3), 236-243. doi: 10.5327/Z1679443520170011.
- Souza, D.O., & Vasconcellos, L.C.F. (2018). Trabalho. In R., Mendes (Org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*. Novo Hamburgo, RS: Proteção.
- Tamayo, M. R., & Guimarães, L. A. M. (2016). Estresse ocupacional e burnout: considerações sobre o diagnóstico organizacional. In: Mendonça, H.; Neiva, E. R., & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Análise e diagnóstico organizacional*. 1 ed. São Paulo: Vetor Editora.
- Trindade, A., & Porto, M.S.G. (2011). Controlando a Atividade Policial: uma análise comparada dos códigos de conduta no Brasil e Canadá. *Sociologias*. Porto Alegre, 13(27), 342-381.
- World Health Organization (WHO). (2014). *Mental health: a state of well-being*. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/.
- Zanelli, J.C. (2016). Sobre os temas transdisciplinares em saúde mental e trabalho. In K.B., Macêdo, J.G., Lima, A.R.D., Fleury, & C.M.S., Carneiro (Orgs.). *Organização do*

trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar. Goiânia, GO: Editora da PUC Goiás. ISBN: 978-85-7103-916-2.

- Deleuze, G.; & Guattari, F. (1996). Rizoma. In: G., Deleuze, & F., Guattari. *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. Rio de Janeiro: Ed. 34.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2011). *Emergency Services: A Literature Review on Occupational Safety and Health Risks*. M., Milczarek (Ed.). Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi 10.2802/54768.
- Guimarães, L.A.M., Vêras, A.B., & Cestari, J. (2017). De Ramazzini a Dejours. In: L.A.M., Guimarães & A.B., Vêras (Orgs.). *Saúde Psíquica e Trabalho*. Campo Grande, MS: UCDB. ISBN: 978.85.7598.187.0.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Zanelli, J.C. (2016). Sobre os temas trasdisciplinares em saúde mental e trabalho. In K.B., Macêdo, J.G., Lima, A.R.D., Fleury, & C.M.S., Carneiro (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia, GO: Editora da PUC Goiás. ISBN: 978-85-7103-916-2.

APÊNDICE A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Católica Dom Bosco – UCDB

Programa de Pós-graduação Mestrado e Doutorado em Psicologia

Pesquisadora responsável: Alessandra Laudelino Neto

Orientadora: Profa Dra Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa **Presenteísmo¹⁴ e Fatores de Risco Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais/MS, Brasil** cujo objetivo é investigar as possíveis correlações entre Presenteísmo e Fatores de Riscos Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais da 3ª Superintendência Regional. Para a realização desta pesquisa, obtivemos a autorização do Superintendente da Polícia Rodoviária Federal de Mato Grosso do Sul.

Considerando as informações constantes neste termo e as recomendações previstas: (i). Na resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do conselho nacional de saúde (BRASIL, 2012) que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos; (ii). Nas normas expressas na resolução nº 196/96 do conselho nacional de saúde/ministério da saúde, **consinto, de forma livre e esclarecida a participação na presente pesquisa, na condição de participante, ciente de que:**

- a) Minha participação é inteiramente voluntária e não implica em quaisquer tipos de despesas e/ou ressarcimento financeiro;
- b) Essa atividade não é obrigatória e, caso não queira participar, isso em nada mudará o trabalho que realizo;
- c) Responderei aos questionários e a entrevista, que contém questões relacionadas à minha vida, meu trabalho e minhas necessidades. O tempo médio despendido é de aproximadamente 40 minutos;
- d) Tenho liberdade para desistir de participar, em qualquer momento, da pesquisa, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa;

¹⁴ Comparecer ao trabalho mesmo quando o trabalhador se sentir mal ou adoecido.

e) É garantido o anonimato;

f) Os dados coletados só serão utilizados para fins científicos e que os resultados serão divulgados de forma coletiva, ou seja, não identificam o respondente de maneira individual e poderão ser veiculados em livros, ensaios e/ou artigos científicos em revistas especializadas e/ou eventos científicos;

g) A pesquisa aqui proposta foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), que a referenda;

h) Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da UCDB para apresentar recursos pelo telefone (67) 3312-3605.

Riscos: Trata-se de uma pesquisa não invasiva em que possíveis desconfortos (e.g.: aumento do nível de ansiedade) associados às perguntas existentes nos instrumentos aplicados não são comuns.

Benefícios: A constituição de evidências para uma melhor compreensão do fenômeno presenteísmo como fator de risco psicossocial, bem como contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de saúde, bem-estar e segurança aos policiais rodoviários federais e consequentemente, a sociedade em geral que é atendida por essa população.

O presente termo segue assinado.

Participante:

_____ RG _____ SSP/ _____

Pesquisadora:

Alessandra Laudelino Neto

_____, MS, _____ de _____ de _____

E-mail: alessandraneto.psico@gmail.com

Fone: (067) 3312-3605

Você deseja obter os seus resultados da pesquisa por e-mail?

() Sim - E-mail _____

() Não

APÊNDICE - B

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA¹⁵

Pesquisa: **“Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais/MS, Brasil”**.

Participante n. _____ Data: ____/____/____.

Horário de início da entrevista: _____ Horário de término da entrevista: _____

- 1) Para você, o que faz uma pessoa ir trabalhar mesmo quando se sentem mal ou adoecida?
- 2) Você já foi trabalhar, mas não conseguia executar plenamente suas atividades? Descreva.
- 3) Quais as ações (ou falta de ações) que podem justificar um trabalhador comparecer ao trabalho mesmo quando se sente mal ou adoecido?
- 4) Quais as consequências de ir trabalhar adoecido?
- 5) Existe alguma forma de modificar os comportamentos presenteístas (ir trabalhar, mesmo mal ou adoecido)? Como?
- 6) Até onde são toleráveis os comportamentos presenteístas?
- 7) De maneira geral, como você avalia o presenteísmo?

¹⁵ Baseada em Raycik, L. (2012). Percepções de gestores e geridos sobre o presenteísmo de trabalhadores. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/100391/313867.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

APÊNDICE - C

DIVULGAÇÃO DA PESQUISA



A Universidade Católica Dom Bosco, por meio de seu Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Psicologia, **convida a todos os Policiais Rodoviários Federais** da 3ª Superintendência Regional a participar da Pesquisa **“Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais”**.

Presenteísmo refere-se ao ato de comparecer ao trabalho, mesmo quando o trabalhador se sente mal ou adoecido.

A pesquisa será *online* e utilizará o *Google Forms*, aplicativo que garante anonimato e confidencialidade das informações. O tempo médio despendido para o preenchimento é de aproximadamente 15 minutos.

Enviaremos a pesquisa para seu e-mail a partir de **16.04.18**.
Contamos com a participação de todos!!

Alessandra Laudelino Neto
Pesquisadora Mestranda

Prof. Dra. Liliana A. M. Guimarães
Orientadora

ANEXO A

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA
(CEP)**

Título da Pesquisa: Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais/MS, Brasil.

Pesquisador Responsável: Alessandra Laudelino Neto

Versão: 1





CAAE: 80895617.7.0000.5162

Submetido em: 04/12/2017

Instituição Proponente: Universidade Católica Dom Bosco

Situação da Versão do Projeto: Aprovado

LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO

Apreciação	Pesquisador Responsável	Versão	Submissão	Modificação	Situação	Exclusiva do Centro Coord.	Ações
PO	ALESSANDRA LAUDELINO NETO	1	04/12/2017	14/12/2017	Aprovado	Não	   

HISTÓRICO DE TRÂMITES

Apreciação	Data/Hora	Tipo Trâmite	Versão	Perfil	Origem	Destino	Informações
PO	14/12/2017 17:28:22	Parecer liberado	1	Coordenador	Universidade Católica Dom Bosco	PESQUISADOR	
PO	14/12/2017 15:24:11	Parecer do colegiado emitido	1	Coordenador	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	08/12/2017 09:50:05	Parecer do relator emitido	1	Coordenador	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	08/12/2017 09:40:41	Aceitação de Elaboração de Relatoria	1	Coordenador	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	08/12/2017 09:28:32	Confirmação de Indicação de Relatoria	1	Coordenador	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	07/12/2017 18:42:54	Indicação de Relatoria	1	Secretária	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	07/12/2017 17:51:49	Aceitação do PP	1	Secretária	Universidade Católica Dom Bosco	Universidade Católica Dom Bosco	
PO	04/12/2017 12:49:26	Submetido para avaliação do CEP	1	Pesquisador Principal	PESQUISADOR	Universidade Católica Dom Bosco	

ANEXO B

23/11/2017

SEI/PRF - 9148063 - Autorização



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL EM MATO GROSSO DO SUL

AUTORIZAÇÃO Nº 7 / 2017 - SRPRF-MS

INTERESSADO(S): ALESSANDRA LAUDELINO NETO

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO E DOUTORADO EM PSICOLOGIA

AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Declaro que fui informado de forma clara sobre os objetivos e as justificativas da pesquisa intitulada: “Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais/MS, Brasil”. Assim, autorizo a realização do estudo que será feito pela pesquisadora-mestranda Alessandra Laudelino Neto, aluna do Curso de Mestrado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, sob a orientação da Profa. Dra. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, que compreende a participação voluntária dos Policiais Rodoviários Federais da 3ª Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal/MS. A pesquisadora se compromete a manter sigilo sobre os dados individuais coletados e somente divulgará os resultados grupais obtidos. Autorizo, também, a utilização dos resultados para uso exclusivo em publicações científicas, tais como artigos, capítulos de livro, livros, além de apresentação de trabalhos em congressos e similares, sem a identificação do nome de seus participantes.

Campo Grande, 21 de novembro de 2017.

LUIZ ALEXANDRE GOMES DA SILVA
Superintendente Regional

ALESSANDRA LAUDELINO NETO
Pesquisadora



Documento assinado eletronicamente por **LUIZ ALEXANDRE GOMES DA SILVA, Superintendente Regional em Mato Grosso do Sul**, em 21/11/2017, às 20:38, horário oficial de Brasília, com fundamento no § 2º do art. 10 da Medida Provisória Nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 6º do Decreto Nº 8.539, de 8 de outubro de 2015 e na alínea b do inciso IV do art. 2º da Instrução Normativa Nº 61-DG, de 13 de novembro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://sei.prf.gov.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.prf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.prf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **9148063** e o código CRC **E7145A18**.

ANEXO C

 Author

Submission Confirmation

 Print

Thank you for your submission

Submitted to
Estudos de Psicologia (Campinas)

Manuscript ID
ESTPSI-18-0163

Title
PERCEPÇÕES DOS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS SOBRE O PRESENTEÍSMO

Authors
Laudelino Neto, Alessandra
Guimarães, Lilliana

Date Submitted
17-Dec-2018

[Author Dashboard](#)

© Clarivate Analytics | © ScholarOne, Inc., 2018. All Rights Reserved.

ScholarOne Manuscripts and ScholarOne are registered trademarks of ScholarOne, Inc.
ScholarOne Manuscripts Patents #7,257,767 and #7,263,655.

[@ScholarOneNews](#) | [System Requirements](#) | [Privacy Statement](#) | [Terms of Use](#)

ANEXO D**PROTOCOLO DA PESQUISA NO FORMATO DISPONIBILIZADO NO
*GOOGLE FORMS***

PRESENTEÍSMO E FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS EM POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS/MS, BRASIL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAR DA PESQUISA

Universidade Católica Dom Bosco – UCDB
Programa de Pós-graduação Mestrado e Doutorado em Psicologia
Pesquisadora Responsável: Alessandra Laudelino Neto
Orientadora: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Você está sendo convidado a participar da pesquisa Presenteísmo e Fatores de Risco Psicossociais em Policiais Rodoviários Federais/MS, Brasil. Presenteísmo é comparecer ao trabalho mesmo quando o trabalhador se sente mal ou adoecido. Para a realização desta pesquisa, obtivemos a autorização do Superintendente da Polícia Rodoviária Federal de Mato Grosso do Sul.

Considerando as informações constantes neste termo e as recomendações previstas: (i). Na resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012) que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos; (ii). Nas normas expressas na resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/ Ministério da saúde, eu **CONSINTO**, de forma livre e esclarecida **PARTICIPAR DA PRESENTE PESQUISA**, na condição de respondente, ciente de que:

- a) Minha participação é inteiramente voluntária e não implica em quaisquer tipos de despesas e/ou ressarcimento financeiro;
- b) Essa atividade não é obrigatória e caso não queira participar, isso em nada mudará o trabalho que realizo;
- c) Responderei aos questionários e à entrevista, que contém questões relacionadas à minha vida, meu trabalho e minhas necessidades. O TEMPO MÉDIO DESPENDIDO É DE APROXIMADAMENTE 15 MINUTOS;
- d) Tenho liberdade para desistir de participar, em qualquer momento, da pesquisa, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa;
- e) É garantido o anonimato;
- f) Os dados coletados só serão utilizados para fins científicos e os resultados serão divulgados de forma coletiva, ou seja, não identificarão o respondente de maneira individual e poderão ser veiculados em livros, ensaios e/ou artigos científicos em revistas especializadas e/ou eventos científicos;
- g) A pesquisa aqui proposta foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), que a referencia;
- h) Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da UCDB para apresentar recurso, pelo telefone (67) 3312-3605.

Riscos: Trata-se de uma pesquisa não invasiva em que possíveis desconfortos (aumento do nível de ansiedade, por exemplo) associados às perguntas existentes nos instrumentos aplicados não são comuns.

Benefícios: A constituição de evidências e marcadores para uma melhor compreensão do fenômeno do presenteísmo como fator de risco psicossociais, contribuirá para o desenvolvimento de políticas e práticas de saúde, bem-estar e segurança aos policiais rodoviários federais e, consequentemente, à sociedade, em geral, que é atendida por essa população.

***Obrigatório**

1. Para prosseguir, favor confirmar que **CONSENTE**, de forma livre e esclarecida **A SUA PARTICIPAÇÃO NA PRESENTE PESQUISA**, na condição de participante, ciente das informações descritas acima no Termo de Consentimento. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim Ir para a pergunta 2.
- ☐ Não Ir para "Agradecimento".

Agradecimento

Agradecemos seu acesso, porém, SEM O SEU CONSENTIMENTO, não é possível participar da pesquisa.

Pare de preencher este formulário.

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL

Por favor, responda as questões abaixo, sem deixar nenhuma em branco, assinalando uma ÚNICA opção que melhor se aplique a você:

2. 1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

3. 2. Idade (responder em anos, com apenas os números que a representam, exemplo: 42; 18 ou 35). *

4. 3. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)/União Estável

☐ Viúvo(a)

☐ Separado(a)/Divorciado(a)

5. 4. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

☐ Ensino Médio completo ou Superior Incompleto

☐ Ensino superior completo

☐ Pós-graduação incompleta

☐ Pós-graduação completa

6. 5. Cor ou Raça *

Marcar apenas uma oval.

☐ Branca

☐ Preta

☐ Amarela

☐ Parda

☐ Indígena

7. 6. Religião **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Católica
- ☐ Evangélica
- ☐ Espírita
- ☐ Outra
- ☐ Sem religião

8. 7. Possui filhos? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nenhum
- ☐ Um
- ☐ Dois
- ☐ Três
- ☐ Quatro
- ☐ Cinco ou mais

9. 8. Quantos tempo de trabalho como PRF? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ 06 meses ou menos
- ☐ 06 meses ----| Três anos
- ☐ Três anos ----| Seis anos
- ☐ Seis anos ----| Nove anos
- ☐ Nove anos ----| Doze anos
- ☐ Doze ----| Quinze anos
- ☐ Quinze ou mais

10. 9. A sua família e seus familiares (pais, avós, tios etc.) residem na mesma cidade que você? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não
- ☐ Sim - Minha família (cônjuge ou filhos)
- ☐ Sim - Meus familiares (pais, avós ou tios)
- ☐ Sim, Minha família (cônjuge ou filhos) e meus familiares (pais, avós ou tios)

11. 10. Você reside na mesma cidade que trabalha? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não - resido a uma distancia de 50 km
- ☐ Não - resido a uma distância de 100 km
- ☐ Não - resido a uma distância de 200 km
- ☐ Não - resido a uma distância de 400 km
- ☐ Não - resido a uma distância superior a 400 km

12. 11. Quantas vezes mudou de cidade e/ou estado em função do trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nenhuma
- ☐ 01
- ☐ De 01 ----| 03
- ☐ De 03 ----| 05
- ☐ Acima de 05 vezes

13. 12. Você se afastou do trabalho (por doença ou acidente) nos últimos 30 dias? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não

STANFORD PRESENTEEISM SCALE (SPS-6)

Por favor, descreva suas experiências no trabalho nos últimos 30 dias.

Essas experiências podem ter sido influenciadas por diversos fatores pessoais e do ambiente e alteradas ao longo do tempo. Para cada afirmativa abaixo, escolha uma única resposta que melhor retrata seu grau de concordância ou discordância, considerando suas experiências de trabalho nos últimos 30 dias.

*Nota: a expressão "problema de saúde" pode ser substituída por "dor nas costas", "problema cardiovascular", "problema de estômago", "doença" ou somente "por me sentir mal" ou qualquer termo semelhante a um desses itens.

Assinale somente uma alternativa para cada questão:

14. 1. Devido ao meu (problema de saúde) foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

15. 2. Apesar do meu (problema de saúde), consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

16. 3. Devido ao meu (problema de saúde), não tive prazer no trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

17. 4. Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido ao meu (problema de saúde). **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

18. 5- No trabalho, consegui me concentrar nas minhas metas apesar do meu (problema de saúde). **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

19. 6. Apesar do meu (problema de saúde), tive energia para terminar todo o meu trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu discordo totalmente
- ☐ Eu discordo parcialmente
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Eu concordo parcialmente
- ☐ Eu concordo totalmente

COPSOQ II – Versão Média

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta.

Obs.: Existem questões relacionadas aos níveis: chefia direta ou superior imediato e ao gestor ou gerente (da Instituição).

Assinale somente uma alternativa para cada questão:

20. 1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

21. 2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

22. 3. Precisa fazer horas-extra? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

23. 4. Precisa trabalhar muito rapidamente? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

24. 5. O seu trabalho exige a sua atenção constante? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

25. 6. O seu trabalho requer que seja bom propor novas ideias? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

26. 7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

27. 8. O seu trabalho exige emocionalmente de você? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

28. 9. Você tem um elevado grau de influência no seu trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

29. 10. Você participa na escolha das pessoas com quem trabalha? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

30. 11. Você pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

31. 12. Você tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

32. 13. O seu trabalho exige que você tenha iniciativa? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

33. 14. O seu trabalho permite aprender coisas novas? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

34. 15. O seu trabalho permite usar as suas habilidades ou perícias? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

35. **16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

36. **17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

37. **18. O seu trabalho apresenta objetivos claros? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

38. **19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

39. **20. Sabe exatamente o que é esperado de você? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

40. 21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pelo seu gestor? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

41. 22. A gestor do seu local de trabalho respeita-o? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

42. 23. Você é tratado de forma justa no seu local de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

43. 24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

44. 25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

45. 26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

46. 27. Com que frequência você tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

47. 28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

48. 29. Com que frequência os seus colegas falam com você sobre seu desempenho laboral? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

49. 30. Com que frequência o seu superior imediato fala contigo sobre como está o decorrer o seu trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

50. 31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

51. 32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala com você em relação ao seu desempenho laboral? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

52. 33. Existe um bom ambiente de trabalho entre você e seus colegas? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

53. 34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

54. 35. No seu local de trabalho, você sente-se parte de uma comunidade? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...

55. 36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

56. 37. Dá prioridade à satisfação no trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

57. 38. É bom no planejamento do trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

58. 39. É bom em resolver conflitos? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

59. 40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

60. 41. Os funcionários ocultam informação à gerência? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

61. 42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

62. 43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

63. 44. (Você) confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

64. 45. A gerência oculta informação aos seus funcionários? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

65. **46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

66. **47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

67. **48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

68. **49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

69. **50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos. ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

70. 51. O seu trabalho tem algum significado para si? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

71. 52. Sente que o seu trabalho é importante? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

72. 53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

73. 54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

74. 55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

75. 56. Com as suas perspectivas de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

76. 57. Com as condições físicas do seu local de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

77. 58. Com a forma como as suas capacidades são utilizadas? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

78. 59. Com o seu trabalho de uma forma global? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

79. 60. Sente-se preocupado em ficar desempregado? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

80. **61. Em geral, sente que a sua saúde é: ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelente
- ☐ Muito Boa
- ☐ boa
- ☐ Razoável
- ☐ Deficitária

COPSOQ II – Versão Média

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

81. **62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

82. **63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

83. **64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? ***

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

84. 65. Dificuldade a adormecer? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

85. 66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

86. 67. Se sentiu fisicamente exausto? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

87. 68. Emocionalmente exausto? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

88. 69. Irritado? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

89. 70. Ansioso? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

90. 71. Triste? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

91. 72. Você tem falta de interesse por coisas cotidianas? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

COPSOQ II – Versão Média

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

92. 73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

93. 74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

94. 75. Tem sido exposto a ameaças de violência? *

15

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

95. 76. Tem sido exposto a violência física? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca/ quase nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

Você deseja receber seus resultados da pesquisa em seu e-mail?

96. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Ir para a pergunta 97.*
- ☐ Não *Ir para "Agradecimento".*

Informe o e-mail em que gostaria de receber seus resultados.

97. *

Agradecimento

Obrigada pela sua colaboração!!