

MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DO TOCANTINS: O CASO DOS POLICIAIS MILITARES DE ARRAIAS



Revista
Desafios

Artigo Original
Original Article
Artículo Original

Mapping out psychosocial risks related to work of public servants of the state of Tocantins: the case of state police officers of Arraias

Levantamiento de los riesgos psicosociales relacionados al trabajo en funcionarios públicos del estado de Tocantins: el caso de los policías militares de Arraias

Thatiellen Menezes Ferreira¹, Liliam Deisy Ghizoni²

¹Aluna Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão, Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Brasil.

²Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão, Docente no Curso de Graduação em Administração e no Programa de Pós Graduação em Comunicação e Sociedade, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, Brasil.

*Correspondência: Universidade Federal do Tocantins, Quadra 109 Norte, Avenida NS15, ALCNO -14 – Plano Diretor Norte, Palmas – TO, Brasil. CEP: 77001 – 090. E – mail: tatimenezesf@hotmail.com

Artigo recebido em 30/08/2018 aprovado em 19/09/2018 publicado em 31/10/2018.

RESUMO

Apresentam-se os resultados de uma pesquisa que mapeou os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares vinculados à 1ª Companhia Independente de Arraias-Tocantins. Utilizou-se o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART). Participaram 62,7% da população. Utilizou-se estatística descritiva e análise de conteúdo. Os resultados demonstram que o contingente da Divisão de Tarefas (75,7%) mostrou-se propenso a maiores riscos psicossociais que aquele da Divisão Social do Trabalho (62,1%). Há uma leve predominância do Estilo Gerencialista em relação ao Coletivo. Quanto aos riscos de sofrimento patogênico, verificou-se risco baixo para a Falta de Sentido no Trabalho e para a Falta de Reconhecimento, ao passo que o fator Esgotamento Mental obteve risco médio (52,7%). Identificou-se risco baixo para os danos psicossociais e médio para os danos físicos (48,6%). Conclui-se através deste mapeamento que os Policiais Militares desta Companhia estão expostos a Riscos Psicossociais Médios para a forma como a organização é estruturada, sobretudo para o pouco efetivo, pela pouca autonomia e liberdade de expressão, bem como pela interferência política nas decisões da Companhia. Isto representa um estado de alerta onde a organização do trabalho deve intervir em médio a curto prazo para evitar o possível adoecimento de seus trabalhadores.

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

ABSTRACT

In the present paper we show the results of a research that mapped out the psychosocial risks at work of the state police staff linked to the 1st Independent Company of Arraias, State of Tocantins. The Protocol for the Assessment of Occupational Psychosocial Risks (PROART) was employed, with the participation of 62.7% of the target population. Descriptive statistics and content analysis were used. The results show that the contingent in the Task Division (75.7%) was prone to higher psychosocial risks than that in the Social Work Division (62.1%). There is a slight predominance of the Managerial Style in regard to the Collective. As for the risks of pathogenic suffering, the study showed a low risk regarding the Lack of Meaning attributed to the work and the Lack of Recognition, while the Mental Exhaustion factor had an average risk (52.7%). A low risk was identified for psychosocial damages and a medium risk for physical damage (48.6%). It is concluded that the State Police Officers of this Company are

exposed to Medium Psychosocial Risks in regard to the way the organization is structured, mainly in what concerns the low contingent number, the little autonomy and freedom of expression, as well as the political interference in the Company's decisions. This represents a state of alert where the organization of work should intervene in the medium to short term in order to avoid the possible sickness of its workers.

Key words: *Psychodynamics of Work; Psychosocial Risks; State Police of Tocantins.*

RESUMEN

Presentados los resultados de un estudio que ha levantado los riesgos psicosociales en el trabajo de los policías militares asociado a la 1ª Compañía Independiente de Arraias – Tocantins. Se ha utilizado el Protocolo de Evaluación de los Riesgos Psicosociales del Trabajo (PROART). Han participado 62,7% de la población. Se ha usado estadística descriptiva y análisis de contenido. Los resultados demuestran que la División de las Tareas (75,7%) se ha revelado que hay más riesgos que en la División Social del trabajo (62,1%). Hay una leve supremacía del Estilo de Gerencia a respecto al colectivo. Con relación a los riesgos de sufrimiento patogénico, se ha confirmado un bajo riesgo para la falta de sentido en el trabajo y para la falta de reconocimiento. No obstante, el factor Agotamiento Mental obtuvo riesgo medio (52,7%). Se ha conocido un bajo riesgo para los daños psicosociales y medio para los daños físicos (48,6%). Se ha concluido a través de este levantamiento que los Policías Militares de esta Compañía están expuestos a los Riesgos Psicosociales Medios para la manera como la organización está estructurada, fundamentalmente por haber pocos policías, por la poca autonomía y libertad de expresión, bien como por la interferencia política en las decisiones de la Compañía. Esto representa un estado de alerta donde la organización del trabajo debe intervenir en medio-corto plazo para evitar posibles enfermedades de sus trabajadores.

Palabras Clave: *Psicodinámica del Trabajo; Riesgos Psicosociales; Policía Militar de Tocantins.*

INTRODUÇÃO

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

O enfoque teórico que permeia este estudo é o da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours na França nos anos 1980, inicialmente estudada como Psicopatologia do

Trabalho analisou a interface homem e organização do trabalho desde os anos 70, caracterizando a organização do trabalho como seguidora do modelo taylorista. A partir dos anos 90 passa a ser denominada de Psicodinâmica do Trabalho, passando a entender a mobilidade e mutabilidade como características da organização do trabalho e o trabalhador passa a ser compreendido como um sujeito que tem a possibilidade de transformar as situações de trabalho, propiciando benefícios para a sua saúde mental e quiçá do coletivo de trabalho (MENDES, 2007; ZANATTA, 2002).

Sobre o ambiente de trabalho e suas vertentes, sabe-se que:

Os riscos no ambiente de trabalho presentes nas organizações e a aplicação da força de trabalho em um determinado local podem provocar riscos para a saúde por várias razões: o uso inadequado dos meios de trabalho; defeitos das matérias-primas e insumos; insuficiente formação profissional e falta de competência no uso ou

manipulação deles; defeitos, falhas de manutenção ou mau funcionamento de máquinas e equipamentos ou outros meios de trabalho; deficiência na organização do trabalho por má aplicação de normas ergonômicas; e falta de prevenção. Essas condições podem causar excessivo cansaço, produzir acidentes, doenças profissionais ou, até mesmo, a morte do trabalhador (NEFFA, 2015, p. 09)

Os Riscos Psicossociais no trabalho “estão na origem das doenças psíquicas e mentais provocadas pelo estresse, assédio, Burnout (esgotamento), violência verbal e física, abuso sexual e pelo trabalho precário” (NEFFA, 2015, p.01).

Dejours (2000) relacionou quatro efeitos que a precarização no mundo do trabalho, é capaz de causar: intensificar o labor e aumentar o sofrimento mental; paralisar mobilizações dos sujeitos contra o sofrimento causando alienação; ocasionar de forma defensiva a negação do sofrimento; e egocentrismo, anulando a coletividade.

Diante desse cenário Facas (2013) lança o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART), instrumento que propicia a investigação das características da organização prescrita do trabalho, avalia os estilos de gestão da organização estudada, levantando os riscos de sofrimento patogênico no trabalho e ainda identificando os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. Instrumento este, adotado neste estudo. Neste artigo, faz-se um recorte da pesquisa mais ampla¹, apresentam-se os resultados dos riscos psicossociais dos policiais militares lotados na 1ª Companhia Independente de Arraias-Tocantins (1ª Companhia Independente da Polícia Militar - CIPM). Justifica-se apresentar os resultados desta unidade, por

ter sido a primeira a utilizar o PROART na Polícia Militar do Tocantins.

Desta forma, o presente estudo tem como objetivo geral mapear os riscos psicossociais no trabalho, via Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), entre os policiais militares lotados na 1ª CIPM de Arraias -TO. Especificamente busca-se: Investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas na 1ª CIPM; avaliar o estilo da gestão da organização do trabalho neste Batalhão; identificar os riscos de sofrimento patogênicos entre estes policiais participantes e averiguar se há disfunções físicas, psíquicas e sociais entre estes policiais.

MATERIAL E MÉTODOS

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

A população alvo deste estudo são os Policiais Militares lotados na Companhia Independente de Arraias (1ªCIPM) que agrega dois pelotões: o 2º Pelotão situado em Combinado-TO e o 3º Pelotão localizado na cidade de Taguatinga-TO. A definição deste público foi tratada pelo Grupo de Pesquisas Trabalho e Emancipação e o CIRR/PM (Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação), que é parceiro nesta pesquisa.

O total de policiais militares lotados na 1ªCIPM e respectivos Pelotões é de 118 (dados de março de 2017). Participaram da pesquisa voluntariamente um total de 87 Policiais Militares,

¹ O Grupo de Pesquisa “Trabalho e Emancipação: Coletivo de pesquisa e Extensão” desenvolve um mapeamento dos riscos

psicossociais com policiais e bombeiros militares do estado do Tocantins (por Unidade/Batalhão).

entretanto, foram excluídos 13 instrumentos por estarem incompletos (acima de 10 itens em branco/sem resposta), o que resultou numa amostra de 74 participantes, o que corresponde a 62,7%

Esta amostra não é considerada válida para inferir a total representatividade dos policiais da 1ªCIPM e pelotões subordinados. Pois ao se aplicar a fórmula de Stevenson (1981)² observou-se que necessitaria de 91 participantes. Entretanto serve de base para analisar o contexto do referido Batalhão, sobretudo pelos dados qualitativos que a pesquisa aborda.

O instrumento de coleta de dados é denominado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais, foi validado por Facas et al. (2015) é composto por 92 questões fechadas, 3 abertas e 8 itens específicos sobre o perfil dos participantes.

A aplicação do PROART no Batalhão de Arraias foi realizada pela equipe de saúde do CAIS PM (Centro de Atenção Integral a Saúde do Policial Militar), que organizou uma chamada geral com o comando do referido batalhão, e assim, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), voluntariamente os participantes responderam ao PROART. Destaca-se que a assinatura do TCLE é um cuidado ético adotado nas pesquisas que envolvem seres humanos.

Os dados quantitativos (92 perguntas fechadas e as questões do Perfil) foram lançados inicialmente no *excel* (software desenvolvido pela empresa Microsoft). Estes foram cuidadosamente revisados item a item, tendo em vista modificações no instrumento depois da validação. Feito isso, migrou-se os dados para o SPSS (*Statistical Package for*

Social Science), para facilitar nas análises estatísticas (estatística descritiva e ANOVA).

Os dados qualitativos (3 perguntas abertas) foram analisados seguindo os pressupostos da Análise de Conteúdo de Bardin (2009). Trata-se de um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a falas diversificadas. É baseada na dedução, na inferência e oscila do rigor da objetividade a fecundidade da subjetividade. Para a organização e a análise das informações, as respostas dos participantes foram digitalizadas na íntegra para o *word*. Após esta fase manual, dividiu-se em três etapas: 1. Pré-análise; 2. Exploração do material; 3. Tratamento dos resultados, a inferência e interpretação.

A partir disto, destacou-se 04 categorias de análise: A “falta de” como elemento central”; “Insatisfação com a Gestão e com Poder Judiciário”; “Desvalorização do trabalho” e “Como lidam com os problemas relatados”. Estas foram descritas individualmente, seguidas de algumas verbalizações e dos temas que originaram a categoria.

É uma premissa do Grupo de Pesquisa “Trabalho e Emancipação: coletivo de pesquisa e extensão” retornar os resultados dos estudos para os participantes. Sendo assim, foi realizada no dia 14 de junho uma apresentação oral para os membros do CIRR e entregues nesta data: o relatório completo, os slides e o banco de dados, com o intuito que o órgão retorne os resultados para os participantes da 1ªCIPM e pelotões subordinados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Percebe-se que a maioria dos questionários válidos foi aplicada em Combinado (43,3%). Na

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

totalidade a maioria dos participantes é do sexo masculino (86,7%), possuem entre 41 e 50 anos (40,8%), estudaram até o ensino médio (50,1%) e são casados/união estável (73,1%). Em relação ao Posto, a maior parte dos participantes são 3º sargentos (24,5%) e outros 24,5% não responderam, provavelmente por receio de serem identificados de alguma forma. É sabido que a estrutura hierarquizada da Polícia Militar pode trazer o receio e não permitir aos trabalhadores liberdade de expressão, com medo de represálias. Mais da metade dos participantes estavam na instituição há 20 anos ou mais (54,2%), porém a maioria atuava no posto atual há menos de um ano (38,1%), o que se deve ao fato de uma promoção ter ocorrido pouco tempo antes da coleta de dados.

Escala de Organização do Trabalho (EOT)

Esta escala retrata as “normas, regras, demandas e expectativas impostas pela organização” (FACAS, 2013, p.120), possui dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. O primeiro fator busca avaliar o ritmo, prazos e condições dadas para o desempenho das atividades. Já a Divisão Social do Trabalho busca avaliar normas, comunicação, e participação relativos ao processo de trabalho (FACAS et al. 2015). Segue o parâmetro abaixo para a medição do risco psicossocial:

Figura 1. Parâmetros EOT

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

Fonte: Facas et al.(2015)

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

Tabela 1. Análises Estatísticas Descritivas da EOT

Fatores	Respondentes	Média	Desvio Padrão	Risco
Divisão de Tarefas	74	3,27	0,58	médio
Divisão Social do Trabalho	74	3,35	0,69	médio

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Verifica-se assim, que em relação a Divisão de Tarefas obteve-se uma média de 3,27, correspondente ao risco médio, enquanto a Divisão Social do Trabalho obteve a média de 3,35, que também corresponde ao risco médio o que para Facas

et al. (2015) representa uma situação limite, um estado de alerta, demandando que sejam feitas intervenções na organização do trabalho de curto a médio prazo. O quadro a seguir, representa as respostas para cada escore nos itens da escala da Divisão das Tarefas.

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

Itens	R	M	DP	Risco
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	74	2,54	0,93	médio
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	74	2,62	0,91	médio
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	74	3,09	1,20	médio
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	73	2,68	0,81	médio
O ritmo de trabalho é adequado	73	3,09	0,94	médio
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	73	3,16	1,09	médio
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	74	3,28	1,02	médio

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Como pode ser visto, as respostas aos escores obtiveram médias entre 2,54 e 3,28, estabelecendo assim, um risco médio para todos os itens respondidos. Estes resultados demandam que sejam feitas

intervenções e mudanças neste ambiente em curto a médio prazo.

O quadro abaixo demonstra as respostas aos escores em cada item da Divisão Social do Trabalho.

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

Itens	R	M	DP	Risco
Há clareza na definição das tarefas	73	3,91	0,86	baixo
Há justiça na distribuição das tarefas	72	3,38	0,94	médio
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	74	3,36	1,10	médio
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	74	3,74	1,02	baixo
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	73	2,91	1,16	médio
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	72	3,58	0,86	médio
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	73	3,65	0,96	médio
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	71	3,54	0,98	médio
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	74	3,29	0,96	médio
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	72	3,72	0,89	baixo
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	74	3,83	0,97	baixo
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	73	3,15	1,16	médio

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Em relação a tabela acima, que representa os escores da Divisão Social do Trabalho, observa-se que para os itens “Há clareza na definição das tarefas”, “Há qualidade na comunicação entre os funcionários”, “As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si”, “As tarefas que executo em meu trabalho são variadas”, obteve-se um Risco Baixo o que Facas et al. (2015) considera como fator positivo, que deve ser mantido, consolidado e potencializado na organização do trabalho. Os demais

itens correspondem ao Risco Médio, representando uma situação de alerta para a organização, demandando intervenções a curto prazo.

Escala de Estilos de Gestão (EEG)

A Escala dos Estilos de Gestão, é composta por dois fatores: Estilo Gerencialista e Estilo

Coletivista, o primeiro estilo se caracteriza pela centralização das decisões no gestor, pelo forte sistema burocrático e valorização das regras (FACAS et al., 2015). Já o Estilo Coletivista se caracteriza por relações de troca entre seus membros, valorização da criatividade e inovação, favorecendo a interação

profissional entre as pessoas (FACAS et al., 2015). Sendo que as características das práticas organizacionais “com base no seu funcionamento, cultura, estrutura e processo [...] influência no comportamento de seus membros” (FACAS, 2013, p.46).

Figura 2. Parâmetros de Avaliação para a EOT

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

Fonte: Elaborado pela autora baseado em Facas et al. (2015)

A tabela a seguir representa a predominância destes modelos de gestão neste ambiente organizacional.

Tabela 4. Análises Estatísticas Descritivas EEG

Estilo	Respondentes	Média	Desvio Padrão	Presença do estilo
Estilo Gerencialista	74	2,79	0,65	moderada
Estilo Coletivista	74	3,36	0,84	moderada

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

A partir da tabela acima, constatou-se uma média de 2,79 para o Estilo Gerencialista e uma média e 3,36 para o estilo coletivista, o que segundo a escala de estilos de gestão representa uma presença moderada de ambos os estilos de gestão nesta instituição.

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

Tabela 5. Média das respostas por itens relacionados à presença do estilo de gestão gerencialista

Itens	R	M	DP	Presença do estilo
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	73	2,01	1,28	pouco característico
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	73	2,30	1,30	pouco característico
Aquí os gestores preferem trabalhar individualmente	71	2,11	1,02	pouco característico
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	73	2,31	1,31	pouco característico
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	72	2,41	1,09	pouco característico
É creditada grande importância para as regras nesta organização	71	3,76	1,04	padrão predominante
A hierarquia é valorizada nesta organização	71	4,56	0,80	padrão predominante
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	72	2,90	1,02	moderada
Há forte controle do trabalho	72	4,11	0,77	padrão predominante
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	70	2,51	0,97	moderada

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Os itens acima, relacionados ao incentivo à idolatria dos chefes, e os quatro itens relacionados aos gestores obtiveram uma média menor que 2,50, mostrando assim, pouca presença do Estilo Gerencialista. Já os itens relacionados à grande importância das regras na organização, a valorização da hierarquia na organização e ao forte controle do

trabalho obtiveram médias acima de 3,50, portanto tem predominância do estilo.

Todos os demais itens, com média entre 2,50 e 3,50 tem presença moderada do estilo.

Os itens a seguir, são relacionados ao Estilo Coletivista.

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

Itens	R	M	DP	Presença do estilo
Existe rigoroso planejamento das ações	71	3,57	0,99	padrão predominante
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	73	4,08	1,05	padrão predominante
O mérito das conquistas na empresa é de todos	73	3,82	1,31	padrão predominante
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	73	3,95	0,99	padrão predominante
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	73	3,87	0,98	padrão predominante
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	73	2,97	1,09	moderada
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	71	3,12	1,24	moderada
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	70	3,01	1,04	moderada
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	73	3,42	1,06	moderada
Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	72	2,87	1,23	moderada
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	71	3,25	1,14	moderada
A inovação é valorizada nesta organização	73	3,10	0,97	moderada

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Os itens relacionados ao rigoroso planejamento das ações, ao compromisso das pessoas com a organização mesmo quando não existe retorno adequado, ao mérito das conquistas ser de todos, valorização do trabalho coletivo, trabalho visto como uma realização do grupo, representam com média acima de 3,50 Predominância do Estilo Coletivista. Enquanto todos os demais fatores demonstram a presença moderada do estilo.

Escala de Sofrimento Patogênico (ESPT)

A escala de Sofrimento Patogênico do Trabalho, segundo Facas et al. (2015) é composta por

três fatores: a) Falta de sentido no trabalho (sentimentos de inutilidade, fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo nem para a organização ou para a sociedade); b) Esgotamento Mental (sentimento de injustiça, desanimo, insatisfação, desgaste com o trabalho); c) Falta de Reconhecimento (sentimento de desvalorização, não aceitação ou admiração pelos colegas e chefias, falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho).

A Escala de Sofrimento Patogênico segue os parâmetros de avaliação que seguem na figura 3:

Figura 3. Parâmetros de Avaliação para a ESPT

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

Fonte: Facas et al. (2015).

A tabela 7 apresenta os riscos em cada um desses fatores:

Tabela 7. Análises Estatísticas Descritivas ESPT

Fatores	Respondentes	Média	Desvio Padrão	Risco
Falta de Sentido do Trabalho	74	1,73	0,53	baixo
Esgotamento Mental	74	2,56	0,71	médio
Falta de Reconhecimento	74	1,74	0,59	baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

De acordo com os dados da tabela o Esgotamento Mental apontou para um risco médio com média de 2,56, o que segundo Facas et al. (2015) deve ser visto como uma preocupação para a organização. Já a Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento apontaram para um risco baixo, respectivamente com médias de 1,73 e 1,74,

não oferecendo riscos psicossociais significativos a estes sujeitos.

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

Tabela 8. Média das respostas para os itens que compõem o fator esgotamento mental no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Meu trabalho é cansativo	72	3,30	1,02	médio
Meu trabalho é desgastante	72	3,34	1,10	médio
Meu trabalho me frustra	72	2,43	1,13	médio
Meu trabalho me sobrecarrega	72	2,80	1,10	médio
Meu trabalho me desanima	70	2,14	0,88	baixo
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	70	3,37	1,38	médio
Meu trabalho me faz sofrer	70	1,81	0,88	baixo
Meu trabalho me causa insatisfação	72	1,80	0,91	baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Como pode ser visto na tabela acima, os itens relacionados ao desânimo no trabalho (2,14),

sofrimento no trabalho (1,8) e insatisfação no trabalho (1,8) representam um risco baixo, um fator positivo

para a Companhia. Destarte todos os demais itens ficaram enquadrados em um risco médio de adoecimento, sugerindo que a Companhia promova ações a médio prazo para cuidar da revolta advinda das decisões políticas, da sobrecarga de trabalho, das

frustrações pelo trabalho realizado, desgaste e cansaço.

Na tabela 9 constam os escores das respostas relativas a Falta de Sentido no Trabalho.

Tabela 9. Média das respostas para os itens que compõem o fator falta de sentido no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Sinto-me inútil em meu trabalho	74	2,58	1,63	médio
Considero minhas tarefas insignificantes	74	1,67	1,15	baixo
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	74	1,77	1,19	baixo
A identificação com minhas tarefas é inexistente	71	1,61	1,81	baixo
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	74	2,08	1,05	baixo
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	70	1,70	1,14	baixo
Meu trabalho é sem sentido	73	1,24	1,61	baixo
Minhas tarefas são banais	71	1,14	1,45	baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Para Falta de Sentido no Trabalho todos os itens representaram um risco baixo de adoecimento, com exceção do item “sinto-me inútil no meu trabalho” (2,58) que representou um risco médio. Destaca-se que o trabalho, de modo geral, possui sentido para os participantes deste estudo, um fator

positivo para a Companhia. Entretanto, é importante cuidar do sentimento de inutilidade que já sinaliza risco médio.

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

Tabela 10. Média das respostas para os itens que compõem o fator falta de reconhecimento no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	71	2,04	1,00	baixo
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	72	1,91	0,91	baixo
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	72	1,91	0,89	baixo
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	73	2,50	1,09	médio
Meus colegas são indiferentes comigo	73	1,58	0,72	baixo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	72	1,63	0,95	baixo
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	73	1,53	0,83	baixo
É difícil a convivência com meus colegas	73	1,64	0,80	baixo
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	74	1,54	0,89	baixo
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	74	1,83	0,95	baixo
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	74	2,02	1,15	baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Percebe-se a partir dos dados acima que apenas o item relacionado a falta de liberdade para

dizer o que pensa sobre seus trabalhos representou um risco médio (2,50), todos os demais itens apresentaram

um risco baixo de adoecimento. Infere-se que os participantes sentem-se reconhecidos pelo trabalho que executam, apenas de sentirem falta de liberdade para dizerem o que pensam.

Escala de Danos Físicos e Psicossociais (EDT)

A escala de Danos Físicos e Psicossociais decorrentes do trabalho, é composta por três itens: a)

Danos Psicológicos (sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral); b) Danos Sociais (isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais) e Danos Físicos (dores no corpo, distúrbios biológicos).

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

Figura 4. Parâmetros de avaliação EDT

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

Fonte: Facas et al. (2015)

A tabela 11 demonstrará os resultados em cada um dos fatores.

Tabela 11. Análises Estatísticas Descritivas da EDT

Fatores	Respondentes	Média	Desvio Padrão	Risco
Danos Psicológicos	74	1,69	0,64	baixo
Danos Sociais	74	1,80	0,62	baixo
Danos Físicos	74	2,37	0,76	médio

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

De acordo com a tabela acima, baseada nas médias aritméticas da escala *Likert* do PROART, os Danos Psicológicos (1,69) e os Danos Sociais (1,80) estão enquadrados em risco baixo de adoecimento

para os sujeitos respondentes. Já os Danos Físicos representaram um risco médio de adoecimento.

Abaixo, será representado os níveis de risco para os Danos Psicológicos, Sociais e Físicos.

Tabela 12. Média das respostas para os itens que compõem o fator danos psicológicos no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Amargura	72	1,59	0,85	Baixo
Sensação de vazio	73	1,72	0,85	Baixo
Mau Humor	73	1,91	0,86	Médio
Vontade de Desistir de Tudo	74	1,33	0,78	Baixo
Tristeza	74	1,95	0,83	Baixo
Perda da autoconfiança	74	1,68	0,82	Baixo
Solidão	73	1,76	0,93	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Em relação aos itens dos Danos Psicológicos, apenas o item referente ao mau humor obteve um risco médio, todos os demais itens estão enquadradas no risco baixo de adoecimento. Tal resultado sugere que os danos psicológicos podem surgir a médio prazo, se

este sentimento continuar sendo recorrente para os policiais desta Companhia.

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

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

Itens	R	M	DP	Risco
Insensibilidade em relação aos colegas	74	1,72	0,76	Baixo
Dificuldades nas relações fora do trabalho	73	1,71	0,84	Baixo
Vontade de ficar sozinho	74	1,94	0,99	Baixo
Conflitos nas relações familiares	74	1,94	0,93	Baixo
Agressividade com os outros	73	1,73	0,74	Baixo
Dificuldade com os amigos	74	1,70	0,77	Baixo
Impaciência com as pessoas em geral	74	1,93	0,81	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

Como pode se perceber, todos os itens desta escala apresentaram um Risco Baixo de Adoecimento, o que para Facas et al. (2015) deve ser visto como algo

positivo para a Companhia. Os resultados dos escores dos Danos Físicos serão representados abaixo.

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

Itens	R	M	DP	Risco
Dores no corpo	73	2,56	1,01	Médio
Dores no braço	73	2,26	0,97	Baixo
Dor de cabeça	74	2,48	1,18	Médio
Distúrbios digestivos	72	2,12	0,99	Baixo
Dores nas costas	74	3,06	1,17	Médio
Alterações no sono	73	2,71	1,27	Médio
Dores nas pernas	73	2,69	1,17	Médio
Distúrbios Circulatórios	71	1,88	0,97	Baixo
Alterações no apetite	72	1,88	0,98	Baixo

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo (2017)

De acordo com os resultados dos escores dos itens relacionados aos Danos Físicos, as dores no braço, distúrbios digestivos, distúrbios circulatórios e alterações no apetite representam um risco baixo com pouco risco de adoecimento. Todos os demais itens

representam um risco médio de adoecimento, com médias mais altas para “dores nas costas”, “alterações do sono” e “dores nas pernas”. Infere-se assim que a Companhia precisa investir em cuidados a médio

prazo no que se refere a saúde física dos Policiais, para os itens apontados com risco médio.

Apresentação dos Dados Qualitativos

Após os dados quantitativos o PROART apresenta três questões abertas. Estas questões propiciam ao público pesquisado verbalizar suas expectativas ou frustrações quanto às perguntas fechadas (Escala), as principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como fazem para lidar com elas.

Estas falas são de extrema importância para auxiliar na concretização do objetivo de mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares da Companhia Independente de Arraias, ao trabalhar as respostas e interpretá-las para que se possa compreender o pensamento dos trabalhadores, e dessa forma, finalizar o processo de mapeamento de riscos psicossociais proposto pelo estudo, através do uso do PROART.

Durante a organização do documento, pôde-se observar que na *questão 01*, sobre os comentários dos respondentes ao questionário, 43 (58%) pessoas se abstiveram de responder e 16 (21,6%) pessoas responderam não ter comentários, sendo assim 15 (20,4%) pessoas responderam a esta questão. Na *questão 02* que trata das dificuldades dentro da organização, 28 (37,8%) pessoas não quiseram responder e 03 (4%) responderam não ter dificuldades, desta forma 43 (58,2%) foram respondentes desta questão. Na questão 03 os respondentes poderiam mencionar como lidam com as dificuldades, 37 (50%) pessoas não responderam e 01 (1,3%) mencionou não ter dificuldades e 36 (48,7%) pessoas responderam esta questão.

Destaca-se que diante dos resultados que se assemelharam com os de Carvalho (2016) utilizou-se o mesmo título de uma categoria (desvalorização no trabalho) criada por ele em sua dissertação com os Militares do 6º Batalhão da PM/TO. A análise do conteúdo realizada nas questões abertas, permitiu a construção de categorias temáticas que serão apresentadas a seguir.

Categoria: A “falta de” como elemento central

Definição da categoria: Mencionam de forma constante que a jornada de trabalho é excessiva, há falta de efetivo, de materiais e de condições adequadas para desenvolver suas funções. A palavra “falta” foi citada 24 vezes nas verbalizações dos respondentes.

Verbalizações: *“Sobrecarga de tarefas; Falta de Recursos Humanos e Financeiros”. “As execuções das tarefas exigem muito do profissional”. “Efetivo e número insuficiente de viaturas”. “Material humano e falta de instrumento de trabalho de qualidade”. “Falta de material adequado e suficiente para o desempenho das tarefas”. “Falta de equipamentos e fardamentos”. “Equipamentos sucateados”. “As principais dificuldades são a falta de equipamentos, como viaturas novas, equipamentos como armamentos com qualidades e coletes a prova de balas novos”. “Falta de equipamentos, falta de pessoal, carga horária excessiva”. “A falta de equipamentos de proteção como colete balísticos e outros acessórios”. “A maior dificuldade está relacionada as condições de trabalho como espaço físico que não fornece a segurança necessária e o material de trabalho que por vezes está vencido ou*

sem capacidade de competir a mesmo nível daquele que está sob poder dos infratores”.

Temas: Sobrecarga de Trabalho; Falta de Equipamentos; Falta de Efetivo.

Categoria: Insatisfação com a Gestão e com o Poder Judiciário

Definição da Categoria: Demonstram em suas falas insatisfação com a gestão militarista e com a forma que os procedimentos são conduzidos nesta organização. Enfatizam que a legislação é problemática, impedindo a continuidade de seus trabalhos.

Verbalizações: *“Precisamos ter uma integração melhor no desenvolvimento das ocorrências (trabalho)”. “Falta oportunidades de crescer na carreira”. “Falta de valorização e incentivo dos gestores”. “Ser melhor na polícia não é fácil, pois é uma área de trabalho mais para homens”. “A falta de apoio dos nossos governantes e do judiciário”. “Falta de um comando ativo e presente, que ajude nas tarefas, tome a frente nas decisões e situações de riscos”. “A falta de uma boa escala de serviço”. “A imposição dos superiores na execução do serviço, falta de diálogo”. “Quando não tem nenhum movimento na rua e somos obrigados a permanecer na rua sem poder vir na nossa base”. “Muita demora no quesito promoção, item importante na valorização de qualquer atividade dos funcionários”. “Parcialidade e desrespeito às leis de promoção”. “Falta de leis mais severas”. “Morosidade da justiça”. “Vontade de fazer mais pela sociedade e nossas leis não ajudar, o muito que fazemos no final se transforme em nada”.*

Temas: Gestão; Poder judiciários; Leis; Falta de parcerias.

Categoria: Desvalorização do Trabalho

Definição da Categoria: Aqui, relatam o sofrimento proveniente de cansaço, dores e problemas de saúde, apontam a falta de reconhecimento e a falta de liberdade de expressão dentro da Instituição.

Verbalizações: *“Às vezes me sinto desvalorizado pelos colegas da seção”. “Falta de liberdade de expressão”. “Atividade de um modo geral é estressante, o fator humano às vezes é suprimido no meio militar”. “Poder ter um pouco mais de vez ativa nas decisões/ autonomia, pois todos nós somos capazes e temos inteligência”. “Tem dias que sinto me extremamente cansado fisicamente, sinto que minhas horas de folga são poucas”. “Dores nas costas acho que todo militar tem perda de sono também”. “Alteração no sono devido ao longo período sem dormir causando assim insônia”. “Sempre tem muita dor de cabeça quando estou de RP”.*

Temas: Saúde e Doença no Trabalho; Sofrimento no Trabalho; Autonomia; Liberdade de expressão; Organização do Trabalho.

Categoria: Como lidam com os problemas relatados

Definição da Categoria: As respostas demonstram que os policiais participantes estão acomodados e com uma aceitação pacífica diante das dificuldades, há falta de ação, observou-se que a presença do sofrimento criativo está em apenas uma das verbalizações. Muitos relatam que oram para superar as dificuldades, tentam se apegar aos pontos positivos, se dedicam cada vez mais as suas funções e veem a convivência familiar como forma de bem-estar e superação.

Verbalização: *“Leio a bíblia e busco refúgio na oração”. “Superar a cada dia”. “Acredito que a melhor forma de lidar com isso seja a família, o apoio familiar”. “Procurar evitar contato”. “Ouço uma boa*

música, gosto de estar com familiares e sempre que posso viajo”. “Pedir a deus todos os dias que nos proteja”. “Trabalhando e adaptando com o pouco que temos”. “Basta estar de bem no ambiente familiar; bom convívio familiar”. “Penso que fora do meu trabalho possuo uma vida e tento me motivar por ela”. “Procuro desenvolver minhas tarefas da melhor forma possível”. “Me apego aos pontos positivos”. “Aproveito o material que tenho e que a instituição me proporciona”. “Oro a deus”. “Às vezes excedendo a carga horária”. “Muita paciência”. “Faço o meu trabalho com rigor”. “A gente procura sempre trabalhar em conjunto sempre um ajudando o outro nos momentos mais difícil em nossas jornadas de trabalho”. “Procurar me superar a cada dia pelo fato de serem muitas dificuldades”. “De cabeça erguida, continuarei trabalhando em prol da sociedade, convicto que um dia tudo poderá ser diferente, leis mais severas etc”. “Buscamos adaptar e adequar às instalações, buscamos informações em outros setores que tenham condições adequadas na área de informática e tecnologia e quanto ao efetivo na medida das possibilidades há uma adequação”. “Encontro com meus familiares sempre que posso”. “Presto meu serviço da melhor maneira possível, dialogando sempre com meus superiores”. “Fico a maior parte do tempo de folga participando de eventos da igreja evangélica e ao lado da família”. “Tento me acalmar”. “Muita fé em nosso poderoso deus”. “São soluções que não dependem de mim, pois a perca do sono é devido a escala noturna”. “Sempre buscando á deus, participando de eventos religiosos junto com á família”.

Temas: Família; Apoio da Religião; Fé; Paciência; Aceitação.

CONCLUSÕES

O uso da primeira escala referente a Organização Prescrita do Trabalho, possibilitou o

alcançe do primeiro objetivo específico, que buscou investigar as características da organização prescrita do trabalho desenvolvidas na Companhia Independente de Arraias-Tocantins (1ªCIPM), tais como: tarefas, normas, regras e controle do trabalho, são elencadas em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. Ambos os fatores apresentaram risco médio, o que requer uma intervenção de curto a médio prazo, demonstrando que os militares participantes estão propensos a riscos psicossociais moderados na instituição. Sendo os itens mais preocupantes da Divisão de Tarefas e Divisão Social do Trabalho, respectivamente: a insuficiência de policiais e a falta de autonomia para realizar as tarefas.

Estes itens reaparecem em duas categorias da análise de conteúdo. A primeira explora as dificuldades no trabalho (A “falta de” como elemento central), na qual ocorreram críticas a jornada excessiva de trabalho, a falta de recursos materiais e humanos. E a segunda se refere a desvalorização do trabalho, na qual os respondentes se queixam que não são valorizados e que há dificuldades para expressarem suas ideias.

Quanto ao estilo de gestão na organização, foi identificado a presença de ambos os estilos na organização: Gerencialista e Coletivista, mas ainda assim, o que mais predomina na organização é o Estilo Gerencialista. Este estilo, entre os participantes da pesquisa teve como características mais marcantes aspectos relacionados à valorização da Hierarquia, ao forte Controle do Trabalho e a grande importância dada às regras da Organização. No que se refere ao Estilo Coletivista destaca-se que os militares são comprometidos com a organização mesmo quando não há retorno adequado.

Constatou-se ainda, que os participantes da pesquisa da Companhia Independente de Arraias-Tocantins (1ªCIPM), apesar de apresentarem baixos riscos nas médias da escala de Sofrimento Patogênico em relação à Falta de Sentido no Trabalho e a Falta de Reconhecimento, apresentaram média moderada para o Esgotamento Mental. O Esgotamento Mental teve como fatores mais críticos à revolta dos participantes ao submeter seu trabalho a decisões políticas e ao desgaste do trabalho de modo geral.

Demonstrando a importância dos gestores não permitirem interferência política nas tomadas de decisões e que essas ocorram tão somente por critérios técnico-profissionais.

Quanto aos Danos Relacionados ao Trabalho, constatou-se que os danos físicos são os mais agravantes nos participantes, inclusive prevalecendo sobre os demais danos (Psicológicos e Sociais) que apresentaram Risco Baixo. Os Danos Físicos apresentaram médias mais altas para “dores nas costas”, “alterações do sono” e “dores nas pernas”, indicando a necessidade de desenvolvimento de medidas curativas para o tratamento dos problemas físicos dos policiais e simultaneamente, a adição de mecanismos preventivos para evitar ou amenizar que os policiais adoeçam fisicamente.

Espera-se que esta pesquisa possibilite reflexões acerca da temática, não só ao âmbito de trabalhadores militares, mas também de outras classes trabalhadoras. Além disto, que também possa ser útil na produção do conhecimento sobre riscos psicossociais advindos da organização do trabalho, estilo de gestão, sofrimentos patogênicos e riscos físicos e psicossociais entre o sujeito e seu ambiente de trabalho.

AGRADECIMENTO

Este artigo é resultado das atividades desenvolvidas no Programa de Iniciação Científica (PIBIC/CNPQ), em parceria com a Universidade Federal do Tocantins.

Todos os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

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

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

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

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

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) — Universidade de Brasília, Brasília. 2013.

GHIZONI, L.D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 308 p. 2013.

MENDES, A. M. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. Em A. M. Mendes. (Org.), **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas** (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo. 368p. 2007.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 18 ed. 2001.

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

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

ZANATTA, D. **Organização, condições do trabalho e percepção de riscos à saúde por parte dos trabalhadores: um estudo em uma indústria cerâmica.** Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis, 2002.