

RELATÓRIO DE PESQUISA

O Trabalho e a Saúde dos Policiais Federais: Análise Clínica do Prazer e do Sofrimento no Trabalho

Pesquisadoras responsáveis:

Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes

Bel. em Psicologia Fernanda Duarte

Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho - UnB

Brasília, Outubro de 2012

Este relatório busca responder à demanda do SINDPOL, relativa à realização de pesquisa sobre os impactos do trabalho sobre a saúde e qualidade de vida dos policiais federais. O mapeamento contempla o levantamento dos indicadores do contexto do trabalho que atuam na gênese de patologias, tendo como unidades de análise as vivências de prazer e sofrimento da categoria frente às adversidades da organização do trabalho e precariedade das condições de trabalho.

Esta pesquisa está fundamentada nos princípios e conceitos utilizados pelo referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, inspirada nos estudos de Christophe Dejours e nas pesquisas desenvolvidas pelo Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – LPCT, www.lpct.com.br, da UnB.

O conhecimento científico em psicodinâmica envolve a análise da organização do trabalho, do sofrimento e da saúde mental. É uma clínica do trabalho que privilegia o espaço da fala e da escuta do sofrimento, originado no real do trabalho. Permite aos trabalhadores reconstruir a capacidade de pensar e de desenvolver estratégias de ação individuais e coletivas para confrontar as situações provocadoras de sofrimento, buscar o prazer, e conseqüentemente sua saúde.

Com base nestes fundamentos, trabalhar é uma experiência mobilizadora de prazer e sofrimento. A saúde é a mobilização subjetiva frente às condições oferecidas pela organização do trabalho para se buscar prazer e evitar sofrimento. Esta mobilização articula o psíquico e o social como dimensões inseparáveis. Ao mesmo tempo, é individual e coletiva, é construída no cotidiano de trabalho e depende do espaço oferecido pela organização do trabalho para o uso da inteligência prática, cooperação e reconhecimento moral e simbólico. É uma mobilização constituída por vivência permanente de sofrimento criativo, que é positivo para o trabalhador, uma vez que permite colocá-lo em ação. Ao contrário, quando este espaço não existe, impera a desmobilização, o sofrimento criativo é transformado em patogênico, gerando uma paralisia frente ao real, anestesiando a ação e colocando em riscos a saúde.

O sofrimento patológico caracteriza-se pela vivência de angústia, medo e insegurança diante das contradições da organização do trabalho. Estas vivências expressam-se nos sentimentos de indignidade, desqualificação, inutilidade, falta de reconhecimento e desgaste. A presença deste sofrimento caracteriza um processo

de falhas das estratégias para enfrentar as adversidades da organização do trabalho, indicando a existência de riscos psicossociais que levam ao adoecimento no trabalho.

A organização do trabalho é o modo de divisão e gestão do trabalho. Está composta por duas dimensões: técnica e dinâmica. A técnica traduz-se na natureza das tarefas e do processo de trabalho, que inclui as normas, os controles, o tempo, o ritmo e as condições do posto de trabalho. A dinâmica é resultante do jogo de forças entre os trabalhadores, voltado para definir e negociar regras, para criar um coletivo de trabalho responsável pelos modos de fazer o trabalho de um determinado grupo, que é, na essência, a gestão do trabalho.

Nesta perspectiva, o mapeamento é uma ferramenta para o sindicato elaborar estratégias de gestão e acompanhamento dos riscos psicossociais para a saúde da categoria. É um instrumento importante, para fundamentar as ações preventivas e a serem implantadas como parte da política de saúde pública do governo.

Isto posto, a pesquisa teve por objetivos:

- ✓ Apresentar os resultados do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico do Trabalho – IRIS.
- ✓ Construir um quadro explicativo que articula as características da organização real do trabalho e o sofrimento patogênico, proporcionando elementos para o planejamento de ações voltadas para a mobilização do prazer e da saúde no trabalho.
- ✓ Apresentar o mapeamento de riscos de adoecimento da categoria, com diretrizes para as práticas de promoção da saúde como parte da política de segurança pública.

Notas sobre a Segurança Pública e o trabalho dos Policias

A violência urbana e a corrupção no Brasil tem sido manchete nos jornais nos últimos anos, o que faz com que volta e meia as atenções públicas se voltem para a atuação das polícias. Neste contexto, a Segurança Pública tem sido amplamente estudada por diversas abordagens como a Administração, Sociologia, Antropologia e Psicologia, que buscam compreender a organização do trabalho policial e as relações dessas com a população, além do estudo da atuação dessas.

De acordo com o artigo 144 da Constituição Federal de 1988, a segurança pública é dever do Estado e direito de todos sendo exercida para a “preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e dos patrimônios” através das polícias Federal, Rodoviária Federal, Ferroviária Federal, Civis, Militares e corpos de bombeiros militares. Enquanto as polícias federais são organizadas e mantidas pela União, as polícias civis, militares e corpos de bombeiros militares estão subordinados aos Governadores dos Estados e do Distrito Federal.

A cada uma dessas instituições cabem devidas responsabilidades, como por exemplo, à Polícia Rodoviária e Ferroviária Federais cabem o patrulhamento ostensivo das rodovias e ferrovias respectivamente, enquanto a Polícia Militar se destina a realizar o policiamento ostensivo e a preservar a ordem pública. Aos bombeiros estão atribuídas as atividades de defesa civil, e à Polícia Civil caberia a apuração de infrações penais – que não as militares – e funções de polícia judiciária ressalvada a competência da União. Contudo, parece aparecer em destaque no artigo 144 a Polícia Federal, que além de ser a primeira mencionada é a única sobre a qual constam diversas atribuições dentro do artigo, como “apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme; prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgão públicos nas respectivas áreas de competência; exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União”.

A partir desse artigo da Constituição evidencia-se uma diversidade de contextos de trabalho policial em função de suas diversas atribuições, sendo tarefa impossível tratar como categoria única o grupo formado pelos trabalhadores da Segurança Pública. No entanto, em busca feita em bases de dados sobre trabalho policial foram encontrados 90 trabalhos publicados – entre artigos, dissertações e teses – produzidos no Brasil, sendo a maioria voltada para o estudo das Polícias Civis e Militares. Observa-se ainda que dentre as obras encontradas, a maioria tratava dos aspectos formais da organização do trabalho – suas normas, tempos, campos de atuação conforme o prescrito, a atuação e seus resultados ou estavam

voltados para a compreensão da Instituição e não do trabalhador e sua relação com o trabalho.

Apesar da relevância institucional da Polícia Federal no âmbito da Segurança Pública, que a partir de 1985 se torna o mais importante órgão policial brasileiro com o retorno do regime democrático (Beaklini, 2008), nota-se que pouco tem se pesquisado sobre essa e menos ainda sobre seus policiais.

A história do Departamento de Polícia Federal pode ser datada de 1808, tendo se originado da Intendência-Geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil, criada por D. João VI (Departamento de Polícia Federal, 2012). Com o Decreto-Lei nº 6.378, de 28 de março de 1944, o que era a Polícia Civil do Distrito Federal torna-se o Departamento Federal de Segurança Pública, já subordinado ao Ministério da Justiça, e posteriormente, em 1967, passa a ser denominado como Departamento de Polícia Federal.

Hoje, ainda vinculado ao Ministério da Justiça, organiza-se em uma Direção Geral, uma Diretoria de Inteligência Policial, uma Corregedoria-Geral, uma Academia voltada para a formação dos ingressos no concurso público, um instituto de criminalística, um de identificação, diversas coordenações gerais, superintendências regionais, delegacias situadas pelo Brasil, alguns postos no exterior junto às embaixadas e/ou consulados brasileiros nesses locais além dos escritórios ligados à Interpol.

A carreira se divide hoje em cinco cargos: Agente de Polícia Federal, Papiloscopista Policial Federal, Escrivão Policial Federal, Perito Criminal Federal e Delegado de Polícia Federal. Todos os cargos tem carga horária de 40 horas semanais ou 24 horas de trabalho por 72 de folga em caso de plantão e exigem dedicação exclusiva, sendo que os trabalhadores podem ser convocados a qualquer momento, estando implícito que “são policiais 24 horas por dia”.

Em levantamento bibliográfico realizado pelos autores do artigo “A arte de aposentar-se: programa de preparação para a aposentadoria com policiais federais” de Soares, Luna e Lima no ano de 2010 foram encontrados dois trabalhos que se dedicavam ao estudo da Polícia Federal, sendo um desses voltado para a compreensão dos reflexos da Constituição de 1988 na instituição (Beaklini, 2008) e o outro para o adoecimento físico e mental de policiais federais de Santa Catarina (Ely, 2007).

No levantamento realizado no presente estudo, foram encontradas 10 publicações voltadas para a Polícia Federal – incluindo os dois mencionados por Soares, Luna e Lima (2010), sendo que – contando com o artigo que traz o levantamento bibliográfico previamente mencionado – seis desses datam dos dois últimos anos. O trabalho mais antigo data de 2002, de autoria de Jacini, que explora o papel da Polícia Federal no combate ao terrorismo a partir da descrição da estrutura orgânica da instituição. Além dos dois já mencionados acima (Beaklini, 2008; Ely, 2007) os outros trabalhos, publicados entre 2007 e 2012, tem a Polícia Federal como objeto de estudo com foco para temas como as questões dialógicas na escolha dos nomes das operações da PF (Zago e Di Fanti, 2008), motivação no trabalho e a relação com o ambiente organizacional da PF (Bedran Junior e Oliveira, 2009), programa de preparação para aposentadoria de policiais federais (Soares, Luna e Lima, 2010), o controle da segurança privada pelo Estado (Lopes, 2011) e sobre o papel do inquérito policial e sua relação com o trabalho da PF (Misse, 2011). Os mais recentes tratam dos problemas trazidos pelo emprego da gestão pública tradicional às polícias de âmbito federal, tanto a rodoviária federal quanto a federal (Moraes, 2012), e do papel da Academia Nacional de Polícia na formação de peritos (Mata, 2012).

Cabe também ressaltar que todos os estudos foram desenvolvidos sem vínculo explícito com o Departamento de Polícia Federal, estando muitas vezes vinculados a propostas de sindicatos da classe pelo Brasil (Soares, Luna e Lima, 2010; Misse, 2011) ou foram desenvolvidos por funcionários do Departamento de Polícia Federal (Ely, 2007; Bedran Junior e Oliveira, 2009).

Desses trabalhos publicados, três estão focados no trabalho e no trabalhador policial ao invés da instituição (Ely, 2007; Bedran Junior e Oliveira, 2009; Soares, Luna e Lima, 2010). Os resultados desses estudos e da pesquisa de Beaklini (2008) entretanto chamam a atenção para os possíveis riscos de adoecimento desses trabalhadores ao apontarem para relações conflituosas entre chefias e subordinados, conflitos políticos, entraves burocráticos na relação com outros órgãos (Beaklini, 2008), baixa ou ausência de motivação em função do ambiente organizacional (Bedran Junior e Oliveira, 2009), falta de políticas internas de atenção à saúde do policial e indicações de que o adoecimento na categoria está particularmente relacionado não às atribuições policiais em si, mas

para as relações cotidianas em seu contexto organizacional (Ely, 2007; Soares, Luna e Lima, 2010).

Diante deste contexto de adversidade e precariedade, esta pesquisa surge a partir da demanda do SINDIPOL-DF (Sindicato dos Policiais Federais no Distrito Federal) de buscar recursos científicos para compreender os impactos do trabalho sobre a saúde e qualidade de vida dos policiais federais. Para tal, privilegia a abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho, resultando neste relatório que contempla os indicadores do contexto do trabalho que atuam na gênese de patologias, as vivências de prazer e sofrimento da categoria frente às adversidades da organização do trabalho, oferecendo um mapeamento dos riscos de adoecimento da categoria. Pretende-se, ainda com este relatório subsidiar as discussões da categoria e a luta sindical por melhores condições de trabalho.

Método

Para uma compreensão mais abrangente da relação trabalho e saúde-adoecimento dos policiais federais foi utilizada uma abordagem multimétodo, buscando dados quantitativos – a partir da aplicação de questionários – e qualitativos – pela realização das entrevistas, sendo que esses últimos se destinaram a ampliar o panorama obtido com os resultados encontrados através dos questionários.

O questionário utilizado foi o IRST – Inventário de Risco de Sofrimento Patogênico no Trabalho (Mendes & Araújo, 2012) – Anexo 1, originalmente composto por 45 itens que se agrupam em três fatores – Indignidade, Utilidade, Reconhecimento, que tem por objetivo diagnosticar os riscos para a saúde do trabalhador por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho, tratando-se de uma escala de cinco pontos, em que 1 representa “Nunca” e 5 representa “Sempre” – os pontos intermediários 2, 3 e 4, respectivamente, representam “Raramente”, “Às vezes” e “Frequentemente”.

Para este estudo utilizou-se uma versão adaptada do instrumento acrescida de seis itens conforme sugerido pelo SINDIPOL, além de uma seção sociodemográfica que contemplava a obtenção de dados a respeito das atividades extralaborais e perguntas a respeito de afastamento do trabalho e desejo de

permanência no Departamento de Polícia Federal, além de espaço para comentários adicionais. Para os aposentados, modificou-se os tempos verbais para o passado e adicionaram-se alguns itens relativos ao estado atual, pós-trabalho – Anexo 2. O questionário teve por objetivo diagnosticar os riscos para a saúde do trabalhador, por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho tanto daqueles que estão ativos quanto a partir dos dados daqueles que já saíram do trabalho.

Foram realizadas cinco aplicações coletivas em diferentes contextos – assembleias da categoria e local de trabalho – além de questionários terem sido enviados por via postal em envelopes já selados para facilitar o envio de volta para o sindicato, onde seriam depositados em uma urna selada pela Presidência do Sindicato e por parte do grupo de pesquisadores responsáveis. A urna também estava disponível para o recebimento de questionários respondidos no sindicato, onde alguns desses ficaram à disposição em local acessível para que possíveis interessados respondessem.

Os dados foram tabulados e tratados no programa SPSS (Statistics Package for Social Sciences) 16.0. A interpretação dos dados é feita com base em quatro diferentes tipos de análise: a) média geral do fator; b) percentual de respondentes nos intervalos das médias; c) análise dos três itens do fator avaliados com médias mais altas e mais baixas, a fim de verificar quais situações estão influenciando os resultados gerais; d) análise de variância, a fim de verificar diferenças de avaliação entre os grupos demográficos. Realizadas essas análises, cada fator, e em seguida, o conjunto, podem ser interpretados, a depender dos níveis de avaliação que predominaram.

Identificam-se riscos de sofrimento patogênico quando os fatores Indignidade, Utilidade e Reconhecimento apresentarem-se como críticos. Esta avaliação é feita com base no cálculo do ponto médio da escala e permite classificar os riscos em críticos, moderados e ausentes, conforme será apresentado para cada um dos fatores - utilidade, indignidade e reconhecimento.

Esta avaliação deve ser feita separadamente por fator e depois, analisada de modo global. Deste modo, a avaliação geral de riscos de sofrimento patogênico deve ser assim realizada: riscos críticos, quando dos três fatores, dois apresentarem riscos críticos ou quando um apresentar-se como crítico e os demais

moderados; riscos moderados quando os três fatores apresentar-se como moderado ou dois moderados e um ausente ou um crítico e dois ausentes; e riscos ausentes, quando os três fatores apresentar-se como ausentes ou pelos menos dois ausentes e um moderado.

O desvio-padrão (DP), sempre que informado, deverá ser analisado da seguinte forma: quando menor ou igual a 1,00, indica que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada; quando maior que 1,00, o desvio-padrão indica dispersão nas respostas, ou seja, houve grande variação nos valores lançados pelos respondentes. Resumindo, quanto menor o desvio-padrão, mais a média é representativa do todo – um desvio-padrão igual a 0,00 indica que todos responderam exatamente o mesmo valor. Ainda assim, é importante salientar que um alto valor de desvio-padrão não invalida o dado lançado.

Responderam aos questionários 327 sujeitos da ativa, sendo desses 83% homens ($n=267$), com idade média de 40,65 anos ($DP=7,16$), trabalhando na instituição há, em média, 11 anos ($DP=7,67$). Houve a participação de quatro cargos: agente (64%; $n=210$), papiloscopista (16,8%; $n=55$), escrivão (13,8%; $n=45$) e delegado (1,5%; $n=5$). Desses participantes, 86% ($n=281$) declararam estar sindicalizados. Com relação às atividades extra trabalho, 83% ($n=272$) afirmaram seguir alguma religião (católica, espírita, protestante), 83,5% ($n=273$) disseram praticar esportes (corrida, musculação, ciclismo, natação, entre outros), 90% ($n=296$) indicaram algum gênero de leitura preferido (informativa, didática, espiritualista, romances, auto-ajuda).

Quanto aos aposentados, foram 26 respondentes, sendo 92% homens ($n=24$), com idade média de 62 anos, que prestaram, em média, 27 anos de serviço na instituição. Todos os responderem são sindicalizados, possuem religião e relatam realizar diferentes tipos de leitura. Em média, estão aposentados há 13 anos.

Com relação às entrevistas, que foram individuais, foram realizadas com oito sujeitos que constituíram uma amostra de conveniência, sendo todos do sexo masculino, com idade média de 35 anos e trabalhando na instituição a, no mínimo, cinco anos e, no máximo, 24. Seis desses eram agentes, um escrivão e um delegado, lotados em diferentes lugares de trabalho no Distrito Federal.

Para a realização das entrevistas utilizou-se um roteiro semi-estruturado – Anexo 3 – composto por cinco eixos norteadores: 1) organização do trabalho, 2) dificuldades encontradas na realização do trabalho, 3) vivência do dia-a-dia de trabalho, 4) estratégias para lidar com as dificuldades encontradas e 5) impacto do trabalho na saúde e qualidade de vida do entrevistado.

Os sujeitos foram recrutados pelo cadastro desses durante o processo de aplicação de questionários nas assembleias e mobilizações sindicais da categoria e por meio de indicação de colegas. Com a deliberação da paralisação da categoria o número de pessoas entrevistadas ficou diminuído, uma vez que os voluntários para as entrevistas estavam engajados nas mobilizações e não dispunham de horários ou não podiam se deslocar ao sindicato, que estava fechado, sendo a indicação o meio mais eficiente para recrutar sujeitos.

Para a condução das entrevistas, que aconteceram em locais convenientes tanto para os sujeitos quanto para a pesquisadora, primeiro apresentava-se ao sujeito o termo de consentimento livre e esclarecido – Anexo 4 – que garantia o sigilo das informações disponibilizadas na entrevista, além do tratamento dos dados coletivamente, sendo retirada qualquer possibilidade de identificação do sujeito. O termo também resguardava o sujeito com relação a retirar o consentimento de sua participação na pesquisa em qualquer momento que desejasse. Duas vias desse termo eram assinadas pelo participante e pela pesquisadora responsável, sendo que cada um ficava com uma dessas cópias. Cada entrevista durou cerca de uma hora e meia, sendo registradas por escrito pela pesquisadora que estava conduzindo o procedimento. Ao fim da entrevista solicitava-se ao participante que, se possível, divulgasse essa parte da pesquisa para que mais pessoas se voluntariassem para a realização do trabalho.

Os dados das entrevistas, que foram registrados manualmente, foram analisados pelo método da Análise Clínica do Trabalho (Mendes & Araújo, 2012), que organiza o material coletado com base na qualidade e no significado do discurso. Os dados foram então agrupados na Análise Psicodinâmica do Trabalho, sendo organizados em três eixos: organização do trabalho, mobilização subjetiva e sofrimento, defesas e patologias.

Resultados e Discussão

Os resultados da pesquisa serão apresentados em três seções: os dados obtidos a partir dos questionários respondidos por policiais na ativa (1) seguidos das respostas dos aposentados (2) – ambos organizados de acordo com os fatores do inventário aplicado, que são Utilidade, Indignidade e Reconhecimento – e dos resultados das entrevistas (3).

(1) Avaliação Quantitativa de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho para os Policiais Federais na ativa

Quando questionados a respeito do número de afastamentos do trabalho por motivos de saúde no último ano 68% (n=225) afirmaram não ter tido nenhum, enquanto 23,5% da amostra afirmou ter tido pelo menos um afastamento. Desses, 18% (n=61) afirmaram ter tido de um a três afastamentos e 5,5% (n=18) entre três e cinco. 23 não responderam. A respeito do motivo que os levou a licença, dos 73 respondentes, 29 afirmaram ter sido por transtornos mentais como depressão e transtornos de ansiedade, enquanto 50 alegaram motivos físicos, com destaque para problemas osteomusculares (problemas de coluna, hérnias, lesões nos ombros ou joelhos). Cabe apontar que um mesmo indivíduo pode citar mais de um tipo de motivo para seu(s) afastamento(s).

Com relação ao conhecimento da existência de programas voltados para o bem-estar ou atenção à saúde do servidor dentro do DPF, 88% (n=288) afirmaram não haver qualquer programa do tipo, 4% (n=16) que havia algum tipo de ação nesse sentido e 23 não responderam.

Ao serem questionados se desejariam deixar o DPF, 53% (n=176) afirmaram que sim e 39% (n=129) que não, sendo que 22 não responderam. Desses 53% que desejavam sair do DPF, 72% (n=94) indicaram algum outro órgão ou poder específico ao qual se interessariam em estar vinculados, sendo que desses 72% uma parcela de 47% (n=45) indicou o poder Judiciário ou algum órgão vinculado a esse como o de preferência. O restante dos respondentes afirmou que mudaria para qualquer um que tivesse melhor remuneração (20%, n=27) ou qualquer um que valorizasse mais seus servidores (9%, n=12).

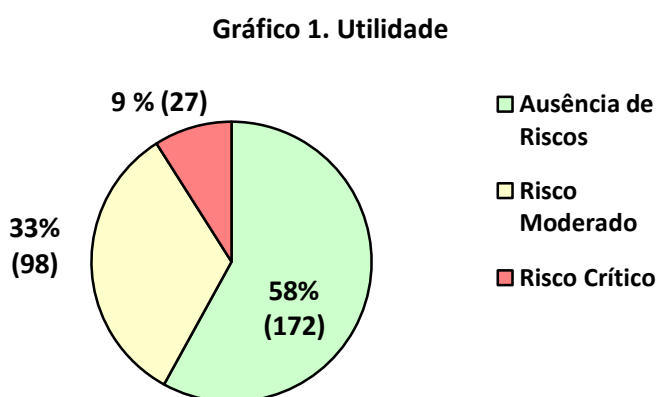
Utilidade

Para este fator, entendido por "sentir-se valorizado, fazer um trabalho que tenha sentido para si mesmo, seja importante e significativo para a organização,

clientes e/ou para a sociedade" e formado por itens positivos, os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5, são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5.

Utilidade obteve escore médio de 3,61 (desvio-padrão de 0,79), tendo 297 respondentes. Deste modo, pode-se dizer que os riscos para este fator estão **ausentes**. Ainda assim, é importante salientar que, ainda que a média nos mostre ausência de risco, dimensões particulares ou grupo de pessoas podem ter uma avaliação diferenciada. Para tal, serão apresentados a seguir os intervalos de frequência, os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

O gráfico 1, a seguir, mostra que 58% da amostra avaliou como riscos ausentes no que se refere ao fator utilidade. Ainda que este percentual seja significativamente maior, o percentual de avaliações moderadas ou críticas (42%) não pode ser desprezado, principalmente levando em consideração o tamanho da amostra. Em termos de frequência absoluta, 125 respondentes avaliaram como presentes os riscos em *Utilidade*.



Na tabela a seguir, serão apresentados os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 1. Itens mais e menos críticos de *Utilidade*

	Item	Média	Desvio-Padrão
Itens Mais Positivos	Meu trabalho é importante para a organização	4,40	0,89
	Meu trabalho tem finalidade	4,34	0,92

	Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	4,04	1,10
Itens Mais Negativos	A repetitividade das minhas tarefas me incomoda ¹	3,15	1,14
	Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	2,93	0,94
	Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	3,23	1,23

¹ Por este item ser negativo (ver explicação no método), quanto maior a sua média, maior o risco de sofrimento patológico.

As análises de variância mostram que sujeitos de pesquisa que responderam "sim" para a pergunta "Gostaria de sair do Departamento de Polícia Federal para outro órgão?" avaliam com sendo moderados os riscos para o fator *Utilidade*, enquanto aqueles que responderam "não" avaliam os riscos como ausentes. Além disso, as análises nos trazem que respondentes que avaliam que existem programas destinados a melhorar o bem-estar e a satisfação dos servidores vivenciam maior *Utilidade* do que aqueles que julgam não haver esse tipo de programa.

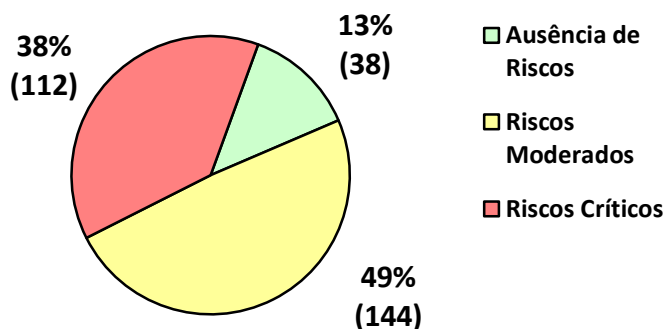
Indignidade

Para este fator, entendido por "sentir-se injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com seu trabalho" e formado por itens negativos, os riscos são críticos quando a média estiver acima de 3,5, moderado entre 2,5 e 3,5 e ausente abaixo de 2,5.

Indignidade obteve escore médio de 3,28 (desvio-padrão de 0,70), tendo 294 respondentes. Pode-se dizer que os riscos para este fator são **moderados** e, deste modo, é preciso conhecer quais as dimensões que oferecem maiores riscos de sofrimento patológico. A seguir, serão apresentados os intervalos de frequência, os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

O gráfico 2, ao lado, mostra que 49% da amostra avaliou como moderado o risco do fator. Reforça-se também o fato de que apenas 38 pessoas, de um universo de 294 respondentes

Gráfico 2. Inutilidade



para este fator, terem julgado como ausentes o risco de sofrimento patológico ligado à *indignidade*.

Apresentam-se, na tabela a seguir, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 2. Itens mais e menos críticos de *Indignidade*

	Item	Média	Desvio-Padrão
Itens Mais Positivos	Estou deprimido	2,42	1,27
	Meu trabalho me causa sofrimento	2,52	1,07
	Minhas tarefas são desagradáveis	2,82	0,94
Itens Mais Negativos	Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	3,96	1,19
	O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	3,94	1,16
	Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	3,80	1,33

As análises de variância mostram que sujeitos de pesquisa que responderam "*sim*" para a pergunta "Gostaria de sair do Departamento de Polícia Federal para outro órgão?" avaliam com maiores os riscos para o fator *Indignidade* do que aqueles que responderam "*não*". Além disso, as análises nos trazem que respondentes que avaliam que existem programas destinados a melhorar o bem-

estar e a satisfação dos servidores vivenciam menor *Indignidade* do que aqueles que julgam não haver esse tipo de programa.

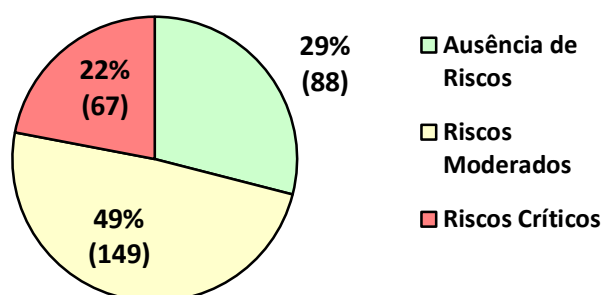
Reconhecimento

Para este fator, entendido por " sentir-se qualificado, aceito e admirado pelos colegas e chefias e livre para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho" e formado por itens positivos, os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5, são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5.

Reconhecimento obteve escore médio de 3,04 (desvio-padrão de 0,72), tendo 305 respondentes. Pode-se dizer que os riscos para este fator são **moderados** e, deste modo, é preciso conhecer quais as dimensões que oferecem maiores riscos de sofrimento patológico. A seguir, serão apresentados os intervalos de frequência, os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

O gráfico 3, ao lado, mostra que 49% da amostra avaliou como **moderado** o risco do fator. Reforça-se também o fato de que apenas 88 pessoas, de um universo de 305 respondentes para este fator, terem julgado como ausentes o

Gráfico 3. Reconhecimento



risco de sofrimento patológico ligado ao *reconhecimento*. Para um entendimento mais descritivo, apresentam-se, na tabela a seguir, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 3. Itens mais e menos críticos de *Reconhecimento*

Item	Média	Desvio-Padrão

Itens Mais Positivos	Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	3,93	0,93
	Sinto meus colegas solidários comigo	3,43	0,97
	No meu trabalho posso ser eu mesmo	3,38	1,11
Itens Mais Negativos	Estou satisfeito com a gestão dos meus superiores	2,25	1,12
	No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	2,58	1,14
	Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	2,80	1,04

As análises de variância mostram que avaliam como maiores os riscos de sofrimento patológico para o fator *Reconhecimento* os respondentes com as seguintes características: a) servidores com maior número de afastamentos por problemas de saúde relacionados ao trabalho; b) respondentes que não participaram do último exame médico; c) servidores que gostariam de sair do Departamento de Polícia Federal para outros órgãos.

(2) Avaliação Quantitativa da Percepção de Riscos de Sofrimento Patológico no Trabalho para os Policiais Federais aposentados

Quando questionados se tinham conhecimento de algum tipo de programa voltado para o bem-estar do servidor em sua época de serviço 84% (n=22) afirmaram que não. A respeito da existência de algum programa de preparação para aposentadoria promovido pelo DPF, 96% (n=25) relataram que não. Em relação a satisfação com a aposentadoria, 76% (n=20) afirmaram estar satisfeitos. Dos respondentes, 19% (n=5) disseram estar realizando algum trabalho remunerado, e 26% (n=7) estão realizando algum trabalho voluntário

Utilidade

Para este fator, no caso dos aposentados, foi entendido por "ter se sentido valorizado, ter feito um trabalho que tinha sentido para si mesmo, foi importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade" e formado por itens positivos, os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5, são

moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5.

Utilidade obteve escore médio de 4,52 (desvio-padrão de 0,33), tendo 20 respondentes. Deste modo, pode-se dizer que os riscos para este fator estavam **ausentes** quando do período de trabalho dos sujeitos. Em análise de frequência, o escore médio foi confirmado uma vez que todos os respondentes julgaram que os riscos estavam ausentes.

Ainda assim, é importante salientar que, ainda que a média nos mostre ausência de risco, dimensões particulares podem ter uma avaliação diferenciada. Para tal, serão apresentados a seguir os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

Na tabela a seguir, serão apresentados os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentavam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentavam maior risco.

Tabela 1. Itens mais e menos críticos de *Utilidade*

	Item	Média	Desvio-Padrão
Itens Mais Positivos	Permanecia naquele emprego por falta de oportunidade no mercado ¹	1,16	0,55
	Meu trabalho tinha finalidade	4,81	0,49
	Meu trabalho foi importante para a organização	4,77	0,43
Itens Mais Negativos	A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	2,04	0,91
	O tipo de trabalho que fazia era admirado pelos outros	3,77	0,81
	Conseguia adaptar meu trabalho as minhas expectativas	3,82	1,12

¹ Por este item ser negativo (ver explicação no método), quanto menor a sua média, menor o risco de sofrimento patológico.

As análises de variância não mostraram diferenças significativas, ou seja, a análise do fator *Utilidade* não varia significativamente entre os diferentes grupos demográficos.

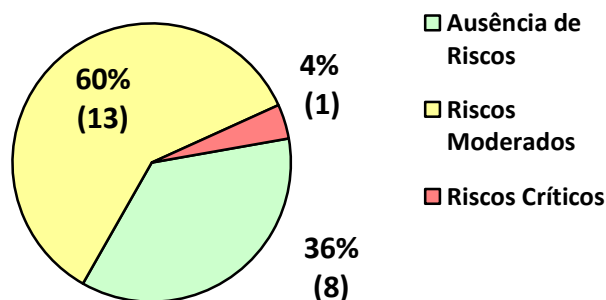
Indignidade

Para este fator, entendido por "ter se sentido injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com seu trabalho" e formado por itens negativos, os riscos são críticos quando a média estiver acima de 3,5, moderado entre 2,5 e 3,5 e ausente abaixo de 2,5.

Indignidade obteve escore médio de 2,63 (desvio-padrão de 0,51), tendo 22 respondentes. Pode-se dizer que os riscos para este fator são **moderados** e, deste modo, é preciso conhecer quais as dimensões que oferecem maiores riscos de sofrimento patológico. A seguir, serão apresentados os intervalos de frequência, os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

O gráfico 1, ao lado, mostra que 60% da amostra avaliou como moderado o risco do fator. Apresentam-se, na tabela a seguir, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos

Gráfico 1. Inutilidade



do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 2. Itens mais e menos críticos de *Indignidade*

	Item	Média	Desvio-Padrão
Itens Mais Positivos	Meu trabalho me causava sofrimento	1,73	1,00
	Sentia desânimo no meu trabalho	2,24	1,20
	Revoltava-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	2,28	1,43

Itens Mais Negativos	O número de pessoas era insuficiente para execução das atividades da minha unidade	3,69	0,88
	Ficava revoltado quando tinha que submeter o meu trabalho às decisões políticas	3,08	1,74
	Meu trabalho era desgastante	3,08	1,01

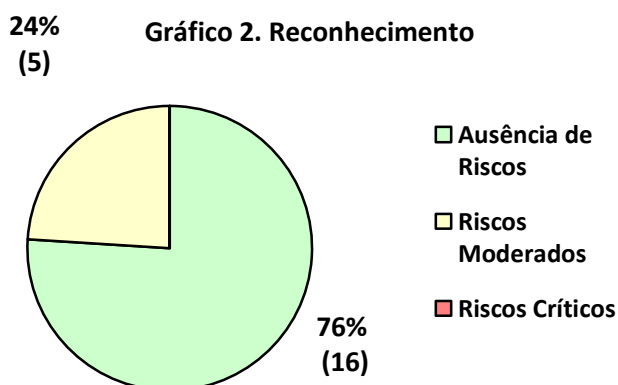
As análises de variância não mostraram diferenças significativas, ou seja, a análise do fator *Indignidade* não varia significativamente entre os diferentes grupos demográficos.

Reconhecimento

Para este fator, entendido por "ter se sentido qualificado, aceito e admirado pelos colegas e chefias e livre para expressar o que pensava e sentia em relação ao seu trabalho" e formado por itens positivos, os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5, são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5.

Reconhecimento obteve escore médio de 3,82 (desvio-padrão de 0,65), tendo 21 respondentes. Pode-se dizer que os riscos para este fator eram **ausentes**. Ainda assim, é importante salientar que, ainda que a média nos mostre ausência de risco, dimensões particulares podem ter uma avaliação diferenciada. Para tal, serão apresentados a seguir os intervalos de frequência, os itens mais críticos e os mais favoráveis, bem como a análise dos diferentes grupos demográficos sempre que houver diferenças significativas entre eles.

O gráfico 2, ao lado, mostra que 24% da amostra avaliou como **moderado** o risco do fator. Ainda que 76% tenham julgado que os riscos eram ausentes, não se pode desconsiderar o percentual moderado.



Para um entendimento mais descritivo, apresentam-se, na tabela a seguir, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se

como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 3. Itens mais e menos críticos de *Reconhecimento*

	Item	Média	Desvio-Padrão
Itens Mais Positivos	Gostava de conviver com meus colegas de trabalho	4,60	0,55
	Havia possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	4,12	0,92
	Sentia meus colegas solidários comigo	4,11	0,86
Itens Mais Negativos	As punições quando aplicadas visam perseguir os servidores	2,76	1,26
	Estava satisfeito com a gestão dos meus superiores	3,24	1,20
	Tinha liberdade para organizar o meu trabalho da forma que queria	3,42	1,30

As análises de variância não mostraram diferenças significativas, ou seja, a análise do fator *Reconhecimento* não varia significativamente entre os diferentes grupos demográficos.

(3) Resultados das Entrevistas

Em um segundo momento do estudo, após as primeiras aplicações dos questionários, pôde-se constatar nas entrevistas diversos pontos de convergência e também de ampliação dos resultados encontrados na primeira parte do estudo.

Dentro do eixo da Organização do Trabalho, os entrevistados relataram que o trabalho muitas vezes envolve ambientes e relações marcadas pela violência urbana e pelo crime, tendo de lidar frequentemente com temas como a morte de maneira violenta. Diante desses temas mórbidos que podem envolver algumas de suas atividades cotidianas, os servidores afirmam que carecem de apoio institucional desde sua formação como profissionais até a vivência do dia-a-dia no

trabalho, dizendo que “o trabalho mesmo do PF você aprende fazendo, não dá pra aprender o trabalho em quatro meses de academia”.

As falas apontam para um trabalho marcado por normas rígidas em que as tarefas devem sempre estar em consonância com essas normas – no caso, as leis. As tarefas dentro do departamento são as mais variadas, dependendo do cargo, porém todos afirmaram que o trabalho é constituído por um trabalho policial interno – dentro da instituição, organização de papeladas, planejamentos – e externo – operações policiais, idas “a campo”. Foi dito ainda que dentro da polícia, supostamente, prima-se por disciplina e hierarquia, o que indica um forte resquício das estruturas militares do tempo da ditadura, o que pode ser explicado pelo histórico da instituição. Essa militarização da Polícia Federal parece permanecer mesmo após a Constituição de 1988 e outras mudanças na legislação que colocavam os policiais federais como servidores públicos e que são regidos pela Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Esses resquícios são apontados pelos entrevistados como geradora de contradições dentro do trabalho, uma vez que sentem que as relações entre chefia e subordinados ainda é marcada por essa militarização mesmo que em um contexto de serviço público em que está prescrita a democratização dos modos de gestão. Com isso, é relatado que a comunicação horizontal – entre colegas – flui, mas não a vertical – entre subordinados e chefia.

Em nível macro, fala-se ainda da relação entre instituições, especialmente da relação entre a Polícia Federal e o Poder Judiciário, sendo sempre este último citado como “aquele que desmancha o trabalho do policial, que solta o que se prendeu”, o que traz frustração aos entrevistados. Essa interferência do judiciário pode explicar a grande frequência de policiais interessados em seguir carreiras nessa área, uma vez que sentem que é um órgão de certa forma superior à PF, que delibera e tem o poder de “desfazer” o trabalho feito.

Há também a questão relacionada ao planejamento das tarefas. Fala-se da perda de autonomia por parte dos policiais em função da atribuição de quase todas as posições de chefias a delegados, que ficam responsáveis pelo planejamento das tarefas. Segundo os entrevistados, esses chefes não possuem conhecimentos específicos ou experiência para realizar a concepção das tarefas, o que os colocaria

em risco no trabalho. Junto a esse relato surge a comparação entre a antiga estrutura de chefias dentro da polícia e a atual conjuntura da instituição com certa nostalgia, indicando que quando os policiais podiam assumir essas chefias intermediárias o trabalho fluía melhor por possuírem conhecimento específico para lidar com a logística do trabalho policial e se sentirem mais livres para se comunicar com as chefias sem medo dos Processos Administrativos Disciplinares (PAD), que são mencionados como ferramentas da chefia para, muitas vezes, perseguir os servidores e exercer o controle pelo medo de ser punido.

Outra afirmação comum entre os entrevistados foi a existência de remoções como característica do trabalho, que para a maioria não tem uma rotina fixa. Afirma-se ainda que a falta de um programa de remoção e movimentação de profissionais – especialmente de e para as áreas de fronteira – deixa os trabalhadores que estão em áreas mais remotas isolados e desamparados. De acordo com algumas falas: “os colegas estão abandonados nas fronteiras, não tem data de saída”. Para os entrevistados esse fato indica negligência por parte do DPF para com a saúde de seus servidores, especialmente a mental.

Outro ponto explorado foi a falta de clareza nas prescrições do trabalho, especialmente pela falta de uma “Lei orgânica” ou “estatuto interno” do órgão. Segundo os entrevistados, atualmente o departamento é gerido por portarias que podem mudar de acordo com a mudança de chefia. Esse contraste com a rigidez de normas maiores – as leis e decretos federais – parece causar certo incômodo nos trabalhadores.

O fato de as prescrições mais técnicas e específicas do trabalho dentro do departamento serem feitas por portarias – que podem mudar a qualquer momento – aparece como grande influência no modo como são executadas as tarefas, uma vez que essas portarias podem restringir a execução de funções – um exemplo citado é a necessidade de autorização de um delegado para que um agente possa utilizar uma viatura, que cercearia a autonomia destes em seu trabalho. Ainda sobre a autonomia dentro do trabalho, é dito que atualmente os EPA’s raramente se envolvem com a concepção do trabalho, ficando mais responsáveis pela sua execução, enquanto os delegados se responsabilizam pela coordenação. Segundo um dos entrevistados “seria interessante que os EPA’s estivessem mais envolvidos na coordenação das operações, decidindo a partir de suas experiências” e que

“parece que o governo quer transformar a PF na Renner (loja de departamentos)”, indicando que o trabalho policial atualmente está fragmentado como em uma linha de produção. Tal fato aponta para a “taylorização” do trabalho policial, indicando uma cisão entre planejar e fazer o trabalho.

Essa taylorização do trabalho parece interferir na relação entre chefia e subordinados, especialmente porque estes últimos não se sentem confortáveis ao serem coordenados por pessoas que consideram despreparadas e sem experiências da rotina policial. Nessas relações os atritos são freqüentes e a questão salarial parece intensificar outras questões que permanecem veladas no cotidiano, levando algumas vezes a situações de assédio moral. Cabe ressaltar que os sujeitos afirmam que quando a chefia é flexível, permite a participação dos subordinados e cria espaços em que possam deliberar coletivamente sobre seu trabalho sentem que o trabalho flui melhor e que se sentem bem em outras esferas da vida. Entre colegas de trabalho, as relações parecem fluir melhor, sendo muitas vezes mencionada como um dos estímulos para ir ao trabalho e como forte influência na boa qualidade do trabalho.

No eixo 2, da Mobilização Subjetiva, destacam-se os investimentos subjetivos que os trabalhadores parecem fazer para realizar seu trabalho mesmo diante da falta de recursos adequados. De acordo com um dos entrevistados “a gente se desdobra pra fazer o serviço (...) a gente é a melhor polícia do mundo, porque não temos recursos e fazemos as coisas acontecerem”.

Várias falas também revelaram que para esses trabalhadores a melhor parte de seus trabalhos era o reconhecimento social da importância de suas tarefas, sendo unanimidade entre todos que os “desdobramentos” feitos para dar conta do trabalho mesmo diante da escassez de recursos se fazia valer quando recebiam o retorno da sociedade, sentindo que seu trabalho como policial tem importância para a sociedade. Para eles, a Polícia Federal representa uma instituição muito forte para a população, que é confiável, e como sujeitos que “vestem a camisa” da instituição sentem que também são, conseqüentemente, confiáveis e contribuem para o bem-estar da pessoas. Outra fonte de prazer para os policiais seria a relação com colegas policiais, com quem se sentem mais à vontade para se engajar em espaços de discussão sem receio de retaliações, havendo o sentimento de que há cooperação entre os colegas mais próximos.

Em contraste com esse reconhecimento da população e de alguns colegas, mencionam sentimentos de desvalorização vindos das chefias – quando não aceitam suas sugestões para o planejamento de operações ou quando “levam os louros (...) aparecendo na televisão como se tivessem feito tudo sozinhos”, do DPF – que não oferece treinamentos, plano de carreira ou aproveita devidamente o potencial de seus servidores em funções que tem competências para exercer, e do governo – que, segundo os entrevistados, não dá atenção a questão salarial da categoria.

Cabe ainda apontar que pela característica da organização do trabalho de militarização da PF em seus valores – hierarquia e disciplina – os servidores relatam a carência de um espaço de fala onde possam articular-se como coletivo de trabalho em seus cotidianos, sentindo que existem barreiras na comunicação entre eles e as chefias, que tem como dispositivo de controle a opressão – realizada, por exemplo, por Processos Administrativos Disciplinares.

No eixo 3, do Sofrimento, Defesas e Patologias pode-se mencionar especialmente as estratégias de defesa utilizadas para lidar nas relações com as chefias. Um dos entrevistados afirma que “os policiais mais antigos se sentem mais à vontade para bater de frente, já sabem como apresentar seu ponto de oposição, tem suas estratégias para se colocar, fazem tudo dentro da lei que é pra não ‘dar brecha’ pra PAD”. Essa estratégia aparece no discurso dos sujeitos mais saudáveis e satisfeitos com seus trabalhos e equipes, enquanto entre os que estão insatisfeitos menciona-se que “quem não se acomoda, sofre”. Outra estratégia individual citada é se negar a realizar uma tarefa, o que aparece como uma forma de mostrar a importância do subordinado na sua relação com a chefia, além de ser uma maneira de clamar pelo respeito dentro da relação. De acordo com um dos sujeitos “o delegado tem que contar com a minha boa vontade, se eu não fizer quem vai fazer?”.

Pode-se falar também da insatisfação com o salário da categoria, que é muito apontada nos questionários. Essa inquietação a respeito do salário pode estar mascarando a insatisfação com as relações entre gestores e subordinados dentro do local de trabalho e a falta de pessoal para que o trabalho possa fluir de maneira melhor. Nas entrevistas pôde-se ter acesso a insatisfações mais relacionadas a demanda de uma reestruturação da carreira do que do

salário em si, buscando por condições de trabalho mais adequadas e relações mais democráticas entre gestão e os outros trabalhadores. Para lidar com essas dificuldades alguns afirmaram lançar mão de racionalizações como “posso sair daqui a qualquer momento fazendo outro concurso”, “já estou estudando para outros concursos” e o “modo automático”, em que os trabalhadores relatam uma espécie de desengajamento do trabalho, realizando suas tarefas “sem pensar”. Enquanto estratégia coletiva apareceu a criação de fóruns virtuais de trabalhadores de todo o Brasil pra discutir diversos temas.

Nessas entrevistas apareceram diversas impressões dos trabalhadores sobre a questão da saúde dos servidores, com menções aos prejuízos ao bem-estar dos policiais. Alguns dos problemas citados foram a alta frequência de suicídios na categoria, de casos de somatizações, depressão, ansiedade e *stress*, e também de alcoolismo, que os sujeitos muitas vezes relacionam à organização do trabalho dos EPA's, que fica evidente na fala “nunca ouvi falar de delegado se matando”. Com relação a essas questões, os servidores afirmam que falta o apoio institucional, sentindo que o Departamento de Gestão de Pessoal não promove o acolhimento para o policial quando este lida com as primeiras frustrações do trabalho – perceber que faltam recursos na PF, lidar com chefias muito rígidas, lidar com a violência no cotidiano – e que isso os leva a buscarem na bebida uma válvula de escape ou a adoecer ou mesmo a tentar o suicídio.

Os temas do suicídio e da depressão, tabus para a sociedade, parecem tão freqüentes entre a categoria que a maioria dos entrevistados lida com ele utilizando chistes e falando entre risadas irônicas, fazendo comentários que denunciam algo de incômodo no trabalho policial. Entre os comentários estão “os suicidas poderiam até se matar, mas que antes matassem o chefe que deve ter sido quem causou isso pra poupar os próximos”, “daqui a pouco você vai ver policial aí surtando, saindo atirando nos colegas e se matando”, “você devia perguntar quantos já tiveram depressão aqui na PF ou quantos já pensaram em tirar a própria vida ou a vida do chefe” e “você podia perguntar se a pessoa teve algum colega que se suicidou”.

O fato de esses temas virem à tona com tanta clareza pode ser, em parte, atribuído aos casos recentes de perda de colegas na instituição e também à greve,

que segundo alguns sujeitos, também serviu como oportunidade para repensar a organização do trabalho e seu impacto nas vivências de prazer e sofrimento.

Considerações Finais

Esta pesquisa, conforme já mencionado anteriormente, foi demandada pelo SINDIPOL-DF, com quem a equipe de pesquisadores estabeleceu diálogo nos momentos que precederam a coleta de dados para compreender a demanda e estruturar o método de maneira mais adequada à categoria. Em um primeiro momento, o sindicato buscou negociar com o DPF para que a coleta de dados fosse realizada nos locais de trabalho dos sujeitos, solicitando uma permissão para transitar nas dependências do órgão com o fim de pesquisa.

A partir do primeiro contato da instituição com a situação de aplicação de questionários sobre saúde, bem-estar, sofrimento e adoecimento as permissões para entrada foram revogadas e condicionadas à reestruturação do questionário de acordo com o departamento de Gestão de Pessoal. Tal fato – de suspensão de permissão para pesquisa e sujeitamento do instrumento de pesquisa à supervisão do DPF – pode estar relacionado ao baixo número de produções científicas acerca da instituição, de seu trabalho e de seus trabalhadores, uma vez que esse acesso a instituição parece cercear a autonomia dos pesquisadores para compreender seu objeto de estudo. Outro fato que pode corroborar essa visão é a de que grande parte dos poucos estudos realizados nos últimos 10 anos não mencionam apoio institucional ou foram realizados por Sindicatos e/ou pelos próprios policiais.

Depois desse entrave, as alternativas buscadas foram aplicações em assembléias e outras mobilizações da categoria, o que pode ter influenciado nos resultados em função desse momento de movimentações, negociações e greves ser potencialmente mobilizador de reflexões críticas acerca dos incômodos do trabalho em que buscam reestruturação salarial e de carreira. A greve, deliberada durante o processo de pesquisa, também afetou o recrutamento de sujeitos para as entrevistas, especialmente o acesso a sujeitos aposentados, uma vez que o sindicato fechou para apoiar a mobilização. Com essa limitação a amostra de aposentados não se mostra estatisticamente representativa.

Um fato observado durante a estruturação do método foi a recusa dos policiais a participarem de entrevistas coletivas, o que pode indicar receios de

punições em função da criação desse espaço de fala coletivo, dado que vai de encontro aos resultados obtidos tanto nos questionários quanto nas entrevistas, que traz sujeitos que se sentem ameaçados pelas chefias e os PAD's, mesmo falando de uma boa convivência com seus colegas policiais.

O trabalho policial aparece marcado por três importantes relações socioprofissionais: com os colegas, com a sociedade e com a chefia. As duas primeiras são citadas como fonte de prazer e reconhecimento, além de darem sentido de utilidade ao trabalho realizado. Entretanto, contrastando com esses resultados positivos, aparece a relação com a gestão como geradora de insatisfação e desmotivação no trabalho pela falta de reconhecimento do potencial dos sujeitos como possíveis arquitetos das operações e processos que executam. Esse dado corrobora com os achados de Bedran Junior e Oliveira (2009), que também encontraram em seu estudo uma Polícia fragmentada pela falta de comunicação aberta entre chefia e subordinados, e marcada pela contradição do lema quase militar “hierarquia e disciplina” em uma organização democratizada há menos de 25 anos pela Constituição de 1988. Alguns dos policiais mencionam que, se o lema for permanecer, deveria instituir-se critérios meritocráticos para promoções, movimentações e viagens; e também clama-se pela reestruturação de carreiras de maneira que haja uma gestão mais democrática dentro do órgão.

Esses fatores mencionados acima se apresentam como potenciais riscos à saúde do policial federal, especialmente a falta de reconhecimento e a precariedade relatada nas relações com chefias – que geraria prejuízos para todas as partes: chefias, subordinados e sociedade, uma vez que o trabalho se torna uma experiência de sofrimento difícil de ser superada.

Outro fator de risco é a negligência do órgão em relação a saúde dos seus servidores. Mesmo que haja ações voltadas para o cuidado desses, eles não percebem ou não chegam a eles ou não estão sendo feitas de maneira a atender a demanda desse público, o que fica evidente tanto nos questionários, quando grande maioria relata não saber da existência de algum programa do tipo quanto nas entrevistas em que dizem que muitos servidores estão “abandonados em seus postos”. Esse abandono também fica evidente quando relatam o sentimento de subutilização de seu potencial, uma vez que parece não haver conhecimento sobre

os servidores e suas formações, o que faz com que eles se sintam como apenas um número dentro do DPF.

Com os dados obtidos a partir dos questionários dos aposentados, parece que se não havia nenhum programa de atenção ao servidor, nenhuma ação mais consistente foi realizada no sentido de estruturar algo do tipo. O fato de não haver programas de preparação para aposentadoria também impactam nos sentimentos de desvalorização dos policiais, que sentem que não serão mais lembrados quando saírem do DPF. Muitos sentem que o trabalho que implicava em uma identidade de policial 24 horas por dia a serviço da sociedade é deixado repentinamente, sem receber nenhum reconhecimento da instituição pelos serviços prestados, concordando com os dados de Soares, Luna e Lima (2010).

Entretanto, apesar dos riscos, o sentido de utilidade do trabalho, a convivência com os colegas e o reconhecimento da sociedade são fontes de prazer que impulsionam o policial a lutar por sua saúde em um ambiente de relações marcadas por interesses políticos e entraves burocráticos – especialmente com o poder Judiciário, descrito pelos policiais como “aquele que desfaz tudo o que a gente faz, se a gente prende, eles soltam (...) pelos interesses políticos”.

Os resultados desta pesquisa podem indicar que o maior risco para o trabalhador policial federal não é o conteúdo de seu trabalho ou sua natureza, mas a negligência em relação à saúde do trabalhador por parte do DPF, o modo como a carreira está estruturada – que implica na relação conflituosa entre gestão e subordinados, falta de autonomia e participação na concepção do trabalho, e os modos de gestão atuais, fortemente vinculados a estruturação da carreira policial no DPF.

Nesta perspectiva, pode se inferir que a dor costuma ser motivo de muitas interrogações por todos aqueles preocupados com o sofrimento humano, porque está exposta. Mas é a dor, tanto em sua expressão física como psíquica (sofrimento), que pode levar uma pessoa a procurar ajuda.

No ambiente de trabalho o sofrimento, quando manifestado, é estigmatizado. É percebido como sinal de fraqueza e de responsabilidade do sujeito que o manifesta. Nomear os sintomas invisíveis é uma forma de reduzir a ansiedade e o mal-estar vivenciado pelos trabalhadores. Assim, como nas patologias físicas, ter acesso ao tratamento adequado é um direito, sem o

medo e a insegurança de receber dos colegas e gestores a marca *vergonhosa* de um fraco, perturbado.

Dirigir a atenção aos trabalhadores é o que torna possível o aperfeiçoamento de técnicas de gestão, pois o espaço aberto para fala apresenta-se como um momento de reclamações subjetivas e intensamente emocionais, com pouca relação com as condições objetivas de trabalho.

Na prática do cotidiano de trabalho algumas ações devem ser revisadas, uma delas a qualidade total dos produtos e serviços. As exigências não se restringem apenas a entrega do produto; a demanda exige também a perfeição deste, tanto em estética quanto em tempo de produção. E, esta reedição da ordem econômica mundial é que traz novas formas de subjetivação e o sofrimento que dela decorre.

As transações entre o indivíduo e a organização estão centradas no individualismo competitivo. A cooperação é vista como um sinal de fraqueza, uma associação que deve ser evitada por colocá-lo como um igual ao outro.

Nesse sentido o trabalho real é constantemente evitado por este sujeito, uma vez que coloca a singularidade em ação, não o torna idêntico como os manuais e exige a invenção de novas formas de fazer.

Assim, no lugar da emancipação e fala do trabalhador, o adoecimento é o que demonstra à experiência sentida, vivida, que anuncia algo que não vai bem nesta relação socioprofissional.

Sendo assim, os dados que este relatório nos remetem a refletir sobre a forma de comunicação dentro das organizações, o envolvimento dos trabalhadores no processo de trabalho, os espaços de diálogo e participação para implementação de ações que possam aumentar a mobilização subjetiva e o prazer e buscar estratégias para diminuir os riscos de sofrimento patogênico da categoria e o adoecimento.

Referências bibliográficas

- Beaklini, B. L. R. (2008). *A Polícia Federal após a Constituição de 1988: polícia de governo, segurança de Estado e polícia judiciária*. Liro.
- Bedran Junior, P. E. & Oliveira, J. L. C. (2009). *Motivação no trabalho: Avaliando o ambiente organizacional*. Anais do V Congresso de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Rio de Janeiro, Brasil.
- Departamento de Polícia Federal (2012). Acessado no site www.dpf.gov.br em 20 de setembro de 2012.
- Ely, F.R. (2007). *O super-herói (nem tanto) também adoce: Um estudo em saúde do trabalhador com servidores da Polícia Federal em Santa Catarina*. Dissertação de Mestrado do programa de Pós Graduação em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.
- Jacini, W. F. B. (2002). *Terrorismo: atuação da Polícia Federal*. Revista CEJ, Brasília, 18, 74-82.
- Lopes, C. S. (2011). *Como se vigia os vigilantes: O controle da Polícia Federal sobre a Segurança Privada*. Revista Sociologia Política, Curitiba, 19(40), 99-121.
- Mata, L. B. (2012). *O papel de uma Universidade Corporativa no Sistema de Ensino Policial do Brasil: um estudo de caso da Academia Nacional de Polícia*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro. Brasil.
- Mendes, A. M. & Araujo, L. K. (2012). *A Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Juruá.
- Misse, M. (2011). *O Papel do Inquérito Policial no Processo de Incriminação no Brasil: algumas reflexões a partir de uma pesquisa*. Revista Sociedade e Estado. 26(1).
- Moraes, F. T. (2012). *Atividade policial no âmbito federal: o problema da má gestão dos recursos*.
- Soares, D. H. P., Luna, I. N. & Lima, M. B. F. (2010). *A arte de aposentar-se: Programa de Preparação para a aposentadoria com policiais federais*. Estudos Interdisciplinares em Envelhecimento, Porto Alegre, 15(2), 293-313.
- Zago, A. & Di Fanti, M. G. (2008). *Palavras em operação: um dizer como trabalho, no trabalho e sobre o trabalho*. Revista da ABRALIN, 7(1), 191-214.

ANEXO 1

Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho - IRST

Esta pesquisa tem por objetivo diagnosticar os riscos para a saúde do trabalhador, por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho. É uma pesquisa sob a responsabilidade técnica e acadêmica do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – LPCT, da Universidade de Brasília.

As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

É um inventário composto por 45 questões fechadas e algumas questões abertas. Ao responder, fique atento para as instruções de respostas.

Obrigada pela sua participação!

Equipe do LPCT

Leia os itens abaixo

Escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Meu trabalho é importante para a organização	1	2	3	4	5
Meu trabalho tem finalidade	1	2	3	4	5
Sinto-me útil no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para mim	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Sinto-me produtivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Identifico-me com minhas tarefas	1	2	3	4	5
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Sinto orgulho do trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	1	2	3	4	5
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Tenho frustrações com o meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são desagradáveis	1	2	3	4	5

Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto desânimo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa sofrimento	1	2	3	4	5
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	1	2	3	4	5
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1	2	3	4	5
Sinto insatisfação no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	1	2	3	4	5
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1	2	3	4	5
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto meus colegas solidários comigo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	1	2	3	4	5
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
No meu trabalho posso ser eu mesmo	1	2	3	4	5
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	1	2	3	4	5
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	1	2	3	4	5
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5

Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	1	2	3	4	5
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5
As punições quando aplicadas visam perseguir os servidores	1	2	3	4	5
Estou deprimido	1	2	3	4	5
Estou tenso	1	2	3	4	5
Estou tranquilo	1	2	3	4	5
Tenho acesso aos meus gestores	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a gestão dos meus superiores	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: ____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() Até segundo Grau () Superior Incompleto () Superior () Pós-Graduação

Estado Civil: _____

Cargo atual: _____

Aposentado: Sim () Não ()

Sindicalizado: Sim () Não ()

Lotação: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Tem religião? Qual?

Pratica algum esporte? Qual?

Qual tipo de leitura prefere?

O que faz nos fins de semana?

Participou do último exame médico: SIM () Não ()

Afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no ano:

Nenhum ()

Entre 1 e 3 ()

Mais de 3 ()

Caso positivo, qual o motivo:

Existem programas destinados a melhorar o bem-estar e satisfação dos servidores?

SIM () Não ()

Gostaria de sair do Departamento de Polícia Federal para outro órgão?

SIM () Não ()

Caso positivo, qual?

_____Deseja acrescentar
alguma informação?

ANEXO 2

Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRST – para aposentados

Esta pesquisa tem por objetivo diagnosticar os riscos para a saúde do trabalhador, por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho. É uma pesquisa sob a responsabilidade técnica e acadêmica do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – LPCT, da Universidade de Brasília.

As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

É um inventário composto por 45 questões fechadas e algumas questões abertas. Ao responder, fique atento para as instruções de respostas.

Obrigada pela sua participação!

Equipe do LPCT

Leia os itens abaixo

Escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho passado.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Meu trabalho foi importante para a organização	1	2	3	4	5
Meu trabalho tinha finalidade	1	2	3	4	5
Sentia-me útil no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas eram significativas para mim	1	2	3	4	5
Minhas tarefas eram significativas para as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Sentia-me produtivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Identificava-me com minhas tarefas	1	2	3	4	5
Tinha disposição para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho contribuiu para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Sinto orgulho do trabalho que realizei	1	2	3	4	5
Minhas tarefas exigiam conhecimentos específicos	1	2	3	4	5
Minhas tarefas eram banais	1	2	3	4	5

Conseguia adaptar meu trabalho as minhas expectativas	1	2	3	4	5
Utilizava minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Quando executava minhas tarefas realizava-me profissionalmente	1	2	3	4	5
Meu trabalho era cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho era desgastante	1	2	3	4	5
Tinha frustrações com o meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas eram desagradáveis	1	2	3	4	5
Sentia-me sobrecarregado no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sentia desânimo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Ficava revoltado quando tinha que submeter o meu trabalho às decisões políticas	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causava sofrimento	1	2	3	4	5
A repetitividade das minhas tarefas me incomodava	1	2	3	4	5
Revoltava-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	1	2	3	4	5
Permanecia naquele emprego por falta de oportunidade no mercado	1	2	3	4	5
Sentia insatisfação no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sentia-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecidas eram insuficientes para os resultados esperados	1	2	3	4	5
Tinha receio de ser punido ao cometer erros	1	2	3	4	5
Era injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	1	2	3	4	5
O número de pessoas era insuficiente para execução das atividades da minha unidade	1	2	3	4	5
Sentia o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizava	1	2	3	4	5
Tinha liberdade para dizer o que pensava sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Sentia meus colegas solidários comigo	1	2	3	4	5
Tinha liberdade para organizar o meu trabalho da forma que queria	1	2	3	4	5

No meu trabalho participava desde o planejamento até a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Sentia o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizava	1	2	3	4	5
Gostava de conviver com meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
No meu trabalho podia ser eu mesmo	1	2	3	4	5
O tipo de trabalho que fazia era admirado pelos outros	1	2	3	4	5
No trabalho, usava o meu estilo pessoal	1	2	3	4	5
Tinha autonomia no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Havia possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	1	2	3	4	5
Existia confiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5
As punições quando aplicadas visavam perseguir os servidores	1	2	3	4	5
Estava deprimido no trabalho	1	2	3	4	5
Estava tenso no trabalho	1	2	3	4	5
Estava tranqüilo no trabalho	1	2	3	4	5
Tinha acesso aos meus gestores	1	2	3	4	5
Estava satisfeito com a gestão dos meus superiores	1	2	3	4	5
Estou deprimido	1	2	3	4	5
Estou tenso	1	2	3	4	5
Estou tranqüilo	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: ____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() Até segundo Grau () Superior Incompleto () Superior () Pós-Graduação

Estado Civil: _____

Tem filhos? Se sim, quantos? () Sim: _____ Não ()

Último cargo que teve no trabalho: _____

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Última Lotação: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Quantas vezes se mudou em função do trabalho: _____

Há quanto tempo, em anos e meses, está aposentado? _____

Sindicalizado: Sim () Não ()

Tem religião? Qual?

Pratica algum esporte? Qual?

Qual tipo de leitura prefere?

O que faz nos fins de semana?

Participou de exames médicos no trabalho: SIM () Não ()

Afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho nos últimos cinco anos de serviço:

Nenhum ()

Entre 1 e 3 ()

Mais de 3 ()

Caso positivo, qual o motivo:

Existiam programas destinados a melhorar o bem-estar e satisfação dos servidores no trabalho?

Sim () Não ()

Existiam programas destinados à preparação para a aposentadoria no seu trabalho?

Sim () Não ()

Está realizando algum trabalho remunerado agora?

Sim () Não ()

Caso positivo, qual?

E trabalho voluntário?

Sim () Não ()

Caso positivo, qual?

Está satisfeito com a aposentadoria?

Sim () Não ()

Deseja acrescentar alguma informação?

ANEXO 3

Roteiro das entrevistas

- ✓ O que faz no trabalho, como faz, em que condições, para quem faz
- ✓ Quais as dificuldades encontradas na realização do trabalho
- ✓ Como se sente no trabalho, como vivencia o seu dia a dia
- ✓ Como faz para lidar com estas dificuldades
- ✓ Qual o impacto do seu trabalho na sua saúde e qualidade de vida

Também realizar:

- Verificação da defasagem entre a tarefa prescrita e a real para encontrar possíveis conflitos com gerentes e colegas; com clientes; com os materiais ou equipamentos e como o trabalhador reage diante dessa situação;
- Identificação das dificuldades concretas para realizar as tarefas e quais as soluções encontradas;
- Identificação do modo como o trabalhador suportava e enfrentava essas dificuldades, tanto no plano material quanto no contexto da gestão;
- Identificação do que dificulta a realização das tarefas: a postura, os erros, as relações sociais de trabalho e/ou as vivências de pressão por parte do gerente ou dos clientes; as normas os códigos, os controles, os contrastes, etc.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa sobre o Trabalho e a Saúde do Policial Federal, proposta pelo Sindipol em parceria com a equipe do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília, e coordenado pela Professora Dra. Ana Magnólia Mendes, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

Caso aceite o convite, sua participação consistirá em fornecer respostas sobre questões que giram em torno do tema da pesquisa, em uma entrevista de duração de uma hora aproximadamente. Essas entrevistas serão realizadas em horário conveniente ao participante e ao entrevistador.

Os benefícios esperados são relacionados à possibilidade de gerar um maior conhecimento sobre o trabalho dos policiais, especialmente no que diz respeito à sua saúde mental. Os riscos previstos são: possíveis constrangimentos em relação às perguntas; a possibilidade de terceiros ouvirem suas falas no momento em que estarão sendo proferidas; a interceptação de dados enviados por meio eletrônico (no caso de entrevistas pela *internet*) e àqueles que advenham do tempo que você irá dedicar à participação no estudo.

Os dados das entrevistas somente serão divulgados em termos dos resultados globais encontrados, que incluirão todos os demais participantes da pesquisa. Da mesma forma, seus dados pessoais (incluindo os demográficos) não serão divulgados. A privacidade sobre os dados confidenciais envolvidos na pesquisa será respeitada e seu tratamento ocorrerá em conjunto com o dos demais participantes. A responsável pela guarda dos dados é o próprio pesquisador.

Mesmo que aceite participar, você tem o direito de recusar-se a responder as perguntas que lhe ocasionem constrangimentos de qualquer natureza, não sendo necessário esclarecer as razões para tal. Além disso, você pode se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalização ou prejuízo a você.

Qualquer dúvida que você tenha em relação a sua participação pode e deve ser esclarecida junto ao pesquisador antes da assinatura deste Termo de

Consentimento ou a qualquer momento que surjam ao longo da realização da pesquisa.

Uma via deste documento deverá ser entregue a você, devidamente assinada pelo pesquisador responsável. A outra deverá ser entregue ao pesquisador contendo sua assinatura, caso concorde em participar. Caso este documento lhe tenha sido enviado por *e-mail*, o fato de você digitar seu nome completo no campo específico caracteriza que você consentiu em participar do estudo. Da mesma maneira, o envio deste documento pelo *e-mail* da pesquisadora (abaixo identificado) equivale à sua prévia assinatura e compromisso com o que está descrito neste TCLE.

Antecipadamente agradeço sua atenção.


Participante (nome completo): _____

Assinatura: _____

Local e data: _____

E-mail (opcional): _____

Pesquisadoras responsáveis:

Assinatura: 
Prof. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Telefone de contato: (61)31076918

E-mail: anamag.mendes@gmail.com

Assinatura:

Telefone de contato: (61)32740093/ 92220559

E-mail: nanda.sduarte@gmail.com