GLEDSON PERES JACINTO

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), para obtenção do título de Magister Scientiae.

Orientador: Débora Carneiro Zuin

Coorientadora: Adriana Ventola Marra

VIÇOSA - MINAS GERAIS
2025

A todos os policiais que deixam todos os dias suas famílias, que arriscam suas vidas, e que se submetem diariamente a desgastes físicos e psicológicos, enfrentando situações que passam ao largo dos olhos da sociedade, e em especial àqueles que não puderam retornar aos braços de seus entes queridos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por iluminar meu caminho e guiar meus passos até aqui.

Aos meus pais, que mesmo não estando mais tão próximos para vivenciarem essa fase, me proporcionaram palavras de incentivo e conforto durante todo o processo.

Agradeço a minha esposa Caroline, que apesar dos percalços, sempre me incentivou e me acompanhou durante todo o percurso e proporcionou todo o suporte que estava ao seu alcance, e que na fase final do curso me concedeu um presente divino chamado Teresa.

À minha primogênita, Teresa, que acabou de chegar a este mundo, e que durante a fase final de elaboração dessa dissertação foi o empurrão que eu necessitava para que me empenhasse na finalização desse ciclo e início deste novo ciclo que está começando com seu nascimento.

Um agradecimento especial para minha orientadora, Professora Débora, que com sua serenidade e paciência conseguiu me guiar por caminhos ainda desconhecidos para mim, sanando dúvidas que, muitas vezes, para ela poderiam parecer primárias, mas que para mim se apresentavam como um pântano nebuloso.

Também faço um agradecimento especial à minha coorientadora Professora Adriana, que sempre deixou à disposição seus conhecimentos, e que foi essencial na construção dessa dissertação.

A todo o corpo docente e técnico do PROFIAP, que possibilitou todo esse trajeto acadêmico.

Aos colegas da Polícia Rodoviária Federal, tanto ao quadro de gestores, administrativo e técnico, que ao receberem a proposta de pesquisa viram nela o potencial de contribuir com a instituição, bem como aos colegas que ombreiam comigo o trabalho nas rodovias, que dispuseram de um pouco de seu precioso tempo para participar da pesquisa.

Aos meus três gatos, Feitiço, Aleatória e Julieto, que me fizeram companhia durante incontáveis horas de estudos, e me proveram suporte emocional durante todo o processo.

E, por fim, não poderia deixar de agradecer aos meus queridos colegas de curso, que lutaram comigo durante toda a caminhada, os quais sempre guardarei com carinho no coração.

RESUMO

JACINTO, Gledson Peres. M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, junho de 2025. **Prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais**. Orientadora: Débora Carneiro Zuin. Coorientadora: Adriana Ventola Marra.

Este estudo teve como objetivo analisar e descrever o contexto de trabalho, o custo humano e os danos e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal no Rio de Janeiro (SPRF/RJ), à luz da psicodinâmica do trabalho. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA). Esse instrumento foi aplicado, no período entre fevereiro e março de 2025, com os Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ, por meio de formulários eletrônicos. Foram recebidas, ao total, 84 respostas, sendo 17 formulários invalidados com 67 formulários validados ao final. Foram realizadas análises descritivas por meio das médias e desvios padrões dos fatores, e para verificar a significância estatística das variáveis coletadas, foi realizada a análise de variância, com aplicação do teste "F" e dos testes Tukey e Duncan quando necessários. Os resultados indicam um contexto de trabalho que, embora em um cenário de gravidade média, apresentou potenciais riscos aos policiais rodoviários federais em todos os fatores analisados, que são: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho. Quanto ao custo do trabalho observou-se a presença de custo afetivo e físico, e um alto custo cognitivo. Em relação aos danos provocados pelo trabalho, foram apontados baixos danos social e psicológico, e a presença de dano físico. Os resultados das vivências de prazer e sofrimento indicaram a presença de liberdade de expressão, e níveis médios de realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional. Diante dos resultados, entende-se que a presente pesquisa traz contribuições relevantes para o aprimoramento da gestão pública na Polícia Rodoviária Federal (PRF), a fim de apoiar a formulação de políticas públicas que possam contribuir para o bem-estar dos servidores da instituição, traduzindo em maior produtividade e melhores serviços prestados à sociedade.

Palavras Chave: ITRA, Polícia Rodoviária Federal, Saúde do Trabalhador, Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

JACINTO, Gledson Peres. M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, june 2025. **Pleasure and suffering in the work of federal highway police officers**. Adviser: Débora Carneiro Zuin. Co-adviser: Adriana Ventola Marra.

This study aimed to analyze and describe the work context, the human cost at work, work-related damages, and the experiences of pleasure and suffering of Federal Highway Police officers who work in the operational activity of the Regional Superintendence of the Federal Highway Police in Rio de Janeiro (SPRF/RJ) in light of the psychodynamics of work. The instrument applied for data collection was the Inventory on Work and Risks of Illness (ITRA). This instrument was applied between February and March 2025, with Federal Highway Police officers who work in the operational service of SPRF/RJ through electronic forms. A total of 84 responses were received, of which 17 forms were invalidated, with 67 forms validated at the end. Descriptive analyses were performed using the means and standard deviations of the factors, and to verify the statistical significance of the collected variables, analysis of variance was performed, with application of the “F” test and the Tukey and Duncan tests when necessary. The results indicate a work context that, although in a scenario of medium severity, presented potential risks to federal highway police officers in all factors analyzed, which are: work organization, socio-professional relationships and working conditions. Regarding the cost of work, the presence of affective and physical costs and a high cognitive cost were observed. Regarding the damage caused by work, low social and psychological damage and the presence of physical damage were indicated. The results of the experiences of pleasure and suffering indicated the presence of freedom of expression and average levels of professional fulfillment, lack of recognition and professional burnout. Given the results, it is understood that this research brings relevant contributions to the improvement of public management in the Federal Highway Police (PRF), in order to support the formulation of public policies that can contribute to the well-being of the institution's employees, translating into greater productivity and better services provided to society.

Keywords: Federal Highway Police, ITRA, Psychodynamics of Work, Workers' Health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Organograma Sede da Polícia Rodoviária Federal.....34
Figura 2 Organograma Superintendências Regionais da PRF.....35
Figura 3 Organograma Delegacias da PRF.....36
Figura 4 Mapa do sistema rodoviário federal.....37
Figura 5 Atividades Operacionais da PRF.....40
Figura 6 Representação gráfica do ITRA.....50
Figura 7 Faixas de avaliação EACT.....51
Figura 8 Faixas de avaliação ECHT.....51
Figura 9 Faixas de avaliação EADRT.....52
Figura 10 Faixas de avaliação EIPST - Prazer.....52
Figura 11 Faixas de avaliação EIPST - Sofrimento.....53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Estrutura da Carreira de Policial Rodoviário Federal....31
Tabela 2 Perfil Sociodemográfico....57
Tabela 3 Perfil Profissional....59
Tabela 4 Perfil de Saúde....60
Tabela 5 Resultados Perguntas EACT....63
Tabela 6 Resultados Fatores EACT....63
Tabela 7 Resultados Variáveis Sociodemográficas EACT....66
Tabela 8 Resultados Variáveis Profissionais EACT....68
Tabela 9 Resultados Variáveis de Saúde EACT....69
Tabela 10 Resultados Perguntas ECHT....70
Tabela 11 Resultados Fatores ECHT....71
Tabela 12 Resultados Variáveis Sociodemográficas ECHT....74
Tabela 13 Resultados Variáveis Profissionais ECHT....75
Tabela 14 Resultados Variáveis de Saúde ECHT....75
Tabela 15 Resultados Perguntas EADRT....76
Tabela 16 Resultados Fatores EADRT....78
Tabela 17 Resultados Variáveis Sociodemográficas EADRT....82
Tabela 18 Resultado Variável Idade EADRT....83
Tabela 19 Resultados Variáveis Profissionais EADRT....84
Tabela 20 Resultados Variáveis de Saúde EADRT....85
Tabela 21 Resultados Perguntas EIPST....86
Tabela 22 Resultados Fatores EIPST....88
Tabela 23 Resultados Variáveis Sociodemográficas EIPST....93
Tabela 24 Resultados Variáveis Profissionais EIPST....95
Tabela 25 Resultados Variáveis de Saúde EIPST....96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAS	Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde
CF88	Constituição Federal de 1988
CFP	Curso de Formação Profissional
DMS	Diferença Mínima Significante
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
EADRT	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho
ECHT	Escala de Custo Humano no Trabalho
EFI	Educação Física Institucional
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
IN 120/2023	Instrução Normativa PRF nº 120, de 12 de dezembro de 2023
ITRA	Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento
LILACS	Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde
OMS	Organização Mundial da Saúde
PC	Polícia Civil
PF	Polícia Federal
PM	Polícia Militar
PP	Polícia Penal
PRF	Polícia Rodoviária Federal
ProVida-PRF	Programa Vida PRF
PROFIAP	Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional
PS	Patrulha da Saúde
PTT	Produto Técnico-Tecnológico
SciELO	*Scientific Electronic Library Online*
SPELL®	*Scientific Periodicals Electronic Library*
SPRF/RJ	Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal no Rio de Janeiro
SPSS	*Statistical Package for the Social Sciences*
TAF	Teste de Aptidão Física
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNB	Universidade de Brasília
UOP	Unidade Operacional

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO..... 7
2. REFERENCIAL TEÓRICO..... 13
2.1. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho..... 13
2.2. Psicodinâmica do trabalho e saúde..... 17
2.3. Polícia Rodoviária Federal..... 27
2.4. Saúde na PRF..... 42
3. METODOLOGIA..... 48
3.1. Instrumento de coleta de dados..... 49
3.2. Coleta de dados..... 54
3.3 Forma de análise de dados..... 56
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... 57
4.1 Perfil sociodemográfico, profissional e de saúde..... 57
4.2 Análise dos dados relativos ao ITRA..... 62
5. PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO..... 97
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 97
REFERÊNCIAS..... 100
APÊNDICES..... 110
ANEXOS..... 137

1. INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (World Health Organization, 1946, p. 1, tradução nossa).

A centralidade do ofício na vida dos trabalhadores, leva o trabalho para uma dimensão muito além da mera garantia da subsistência, oportunizando a inserção social, o desenvolvimento pessoal, a emancipação e a sensação de utilidade social, com impacto direto na organização da vida pessoal (Dejours, 2006, 2012b, 2023; Dejours; Deranty, 2010; Dejours; Dessors; Desriaux, 1993). Nesse sentido, para Dejours (2007, p. 12), o trabalho tem um papel central na “construção da identidade, da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura” exercendo, de acordo com Mendes (2007, p. 28), “papel fundamental para realização do sujeito”. Dejours (1992, 2006, 2012a), Dejours e Deranty (2010) e Dejours, Dessors e Desriaux (1993) asseveram que o trabalho tem um papel central na saúde do indivíduo, nunca sendo neutro, agindo tanto de forma negativa, mas também de forma positiva, e pode apresentar-se como meio para o equilíbrio, desenvolvimento pessoal e autorrealização.

Tomando a centralidade do trabalho como ponto de partida, o campo de estudo da psicodinâmica do trabalho emerge, então, a partir dos anos 1980, incorporando conceitos de ergonomia e psicanálise, para investigar a relação entre a organização do trabalho e saúde, tentando compreender como o equilíbrio psíquico pode ser determinante para o prazer e sofrimento no trabalho, investigando quais estratégias os trabalhadores lançam mão para manutenção do equilíbrio psicológico, e para mediar as contradições da organização do trabalho (Athayde, 2005; Dejours, 2012a, 2012b; Mendes, 2007).

Dejours (1992, 2012a) afirma que o ato de trabalhar implica em custos e danos à saúde física e mental, e que algumas categorias profissionais estão especialmente expostas aos riscos relacionados à sua integridade física. Entre elas, pode-se destacar os policiais (Maia *et al.,* 2021; Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019; Souza; Macêdo, 2020).

Em seu cotidiano de trabalho, os policiais executam rotineiramente atividades que exigem grande esforço, e estão constantemente sujeitos a danos à sua integridade física e mental, bem como a riscos à sua vida (Santos *et al.*, 2018, Oliveira; Faiman; 2019), demandando que estejam sempre em plena aptidão de sua saúde nesses dois âmbitos (Pinto *et al*., 2018).

Entre os fatores que podem impactar na saúde física e mental dos policiais estão as condições de trabalho a que estão submetidos, seja pela falta de recursos humanos, pela formação e treinamentos inadequados e insuficientes oferecidos pela instituição (Cubas; Alves; Oliveira, 2020), pela falta ou ineficiência de equipamentos essenciais, pelas condições insalubres envolvendo temperatura, ruídos, iluminação e limpeza a que estão sujeitos no serviço de rua (Pelegrini *et al.*, 2018).

Assim como em outros ofícios, a organização do trabalho tem influência nos diversos âmbitos da vida dos policiais, nas esferas do físico, mental e também na sua vida social. Apesar de haver policiais empenhados em serviços administrativos, são os policiais responsáveis por atividades de rua que estão mais expostos aos perigos, revezes e repercussões dessa ocupação em suas vidas (Oliveira; Faiman, 2019; Pelegrini *et al.*, 2018).

Entre os principais impactos na vida do policial no âmbito físico estão: distúrbios no sono (Chaves; Shimizu, 2018; Pinto *et al.*, 2018), alterações no sistema musculoesquelético (Braga *et al.*, 2018; Cardoso *et al*., 2018; Serra *et al.*, 2020), lesões faciais decorrentes de confrontos armados (Maia *et al*., 2021; Maia; Assis; Minayo, 2022) e boa aptidão física (Batista *et al*., 2019; Santos *et al.*, 2018; Marins, Ferreira; Vecchio, 2018).

Também são encontradas mudanças na vida social com a alteração dos seus círculos sociais e modo de ser, percebe-se também um endurecimento emocional (Oliveira; Faiman, 2019; Silva *et al*., 2018). Entre as mudanças na vida social, verificam-se também o exercício ininterrupto da profissão (Sá; Lemos; Oliveira, 2022; Winter; Alf, 2019), o estado de alerta contínuo (Oliveira; Faiman, 2019), a restrição de tempo para lazer e convívio social devido à extensa carga horária (Oliveira; Faiman, 2019), a permanente preocupação dos familiares quanto a sua integridade física quando em serviço (Maia; Assis; Minayo, 2022; Souza; Macêdo, 2020), a constante preocupação com a sua segurança e de seus familiares (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019), evitando frequentar certos lugares e sendo reticentes quanto a novas aproximações (Oliveira; Faiman, 2019; Souza; Macêdo, 2020).

Já quanto aos principais distúrbios psíquicos relatados na literatura decorrente do exercício da atividade profissional em policiais são os transtornos de estresse ocupacional (Santos *et al*., 2021), ansiedade (Tavares *et al*., 2022), irritabilidade (Tavares *et al*., 2022), depressão (Maia *et al.*, 2021) e síndrome de *burnout* (Chaves; Shimizu, 2018). De acordo com Dias, Siqueira e Ferreira (2023), existe uma grande quantidade de afastamentos em instituições policiais por transtornos psicológicos, e a negligência quanto a esse quadro pode acarretar risco tanto ao próprio policial em sua atividade, quanto para a sociedade, uma vez

que a fragilidade psíquica pode levar a escolhas desajustadas para situações vividas no cotidiano da profissão.

O acúmulo de desgaste físico e mental durante a carreira e a negligência em observar os sinais de adoecimento e tratá-los de forma adequada pode levar o policial ao suicídio (Pereira; Madruga; Kawahala, 2020). Dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2023 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023) mostram que o suicídio é a segunda principal causa de mortes entre policias militares e civis. Os dados referentes à mortalidade de Policiais Rodoviários Federais levantados por Marins *et al*. (2022) também apontam em sentido similar, indicando o suicídio como a quarta maior causa de morte entre a categoria, atrás apenas de acidentes de trânsito, doenças cardiovasculares e violência interpessoal. Pereira, Madruga e Kawahala (2020) argumentam que o fácil acesso a meios mais letais, como arma de fogo e a habilidade de manuseá-la, são fatores preponderantes para a maior letalidade das tentativas de suicídio perpetradas por policias. Os autores ainda assinalam em seu levantamento socio-ocupacional de casos de suicídio feito na Polícia Militar de Santa Catarina, que todas as vítimas haviam se licenciado para tratamento de saúde mental nos últimos cinco anos anteriores ao episódio letal.

Entre o rol de órgãos de Segurança Pública disposto no art. 144 da Constituição Federal de 1988 (CF88), está a Polícia Rodoviária Federal, que tem como função constitucional o patrulhamento ostensivo das rodovias federais. Embora a instituição tenha uma história que remonta a 1928, prestes a se tornar centenária, além de recentes, poucos são os estudos sobre o órgão (Avanzi, 2024; Brasil, 2018b).

Considerando o relato das repercussões do trabalho nos diversos âmbitos da vida do policial, levantou-se o questionamento: Como são percebidos o contexto de trabalho, o custo humano e os danos e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho pelos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal no Rio de Janeiro (SPRF/RJ) em decorrência do exercício do cargo, à luz da psicodinâmica do trabalho?

Assim, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar e descrever o contexto de trabalho, o custo humano e os danos e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ, à luz da psicodinâmica do trabalho.

Para tanto, foram elencados os seguintes objetivos específicos

- Identificar como os Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ percebem seu contexto de trabalho quanto à organização, suas relações socioprofissionais e as condições de trabalho;
- Identificar os custos físicos, cognitivos e afetivos percebidos pelos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ em decorrência do exercício da função;
- Identificar os danos físicos, cognitivos e afetivos causados pelo trabalho na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ;
- Identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ.

Primeiramente, cabe destacar que o presente estudo tem como norte os objetivos do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), que visa formar profissionais cientes do seu papel de promover o exercício da cidadania e preocupados com as questões éticas, sociais e ambientais, para subsidiar políticas públicas mais assertivas pelo Estado Brasileiro. Para suplantar tais desafios, o PROFIAP, por meio do modelo de mestrado profissional, propõe uma ponte entre a academia e o mercado de trabalho, aqui representado pela administração pública, a fim de criar condições científicas e técnicas para promover melhorias na gestão pública.

Guiado pelos objetivos do PROFIAP e considerando o que foi discutido anteriormente, entende-se que devido às suas peculiaridades, o exercício da profissão impacta de forma distinta mais na saúde dos policiais do que nos demais servidores públicos, tornando-se necessário atenção especial e políticas de saúde diferenciadas para essa categoria. Dessa forma, decidiu-se também pela delimitação do estudo somente aos policiais que atuam na atividade operacional, uma vez que, devido às características do trabalho, estão expostos a riscos e condições de trabalho *sui generis* em comparação aos demais servidores que atuam nas atividades administrativas.

Assim, considerou-se que a temática está alinhada ao que o programa se propõe, uma vez que se espera gerar conhecimento e fornecer subsídios para contribuir com a melhoria da gestão pública, especificamente nas instituições policiais, promovendo a melhoria nas práticas administrativas voltadas para essa categoria de organização pública, a fim de aumentar a produtividade e a efetividade da prestação de serviços ao cidadão.

Apesar de haver estudos sobre a temática saúde do servidor voltadas aos policiais, ao se realizar a revisão da literatura, foi verificado que grande parte dos estudos tinham como objeto da pesquisa a polícia militar (PM), e, em menor escala, a polícia civil (PC), e pouco significativos os estudos voltados à realidade dos demais órgãos que compõem a segurança pública, como a PRF.

No mesmo sentido, Avanzi (2024) aponta haver carência de estudos sobre a PRF na academia, e assinala que a produção científica referente ao órgão aparenta ser recente, não tendo encontrado estudos anteriores a 2013. Quando foram observados os dados levantados pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2022 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2022), verificou-se que as PM's e PC's possuíam um efetivo de 406.384 e 91.926 policiais respectivamente, correspondendo a cerca de 53% e 12% dos agentes de segurança pública em atuação no país, correspondendo, aproximadamente, ao total de 65%, contra apenas 12.324 Policiais Rodoviários Federais, ou cerca de 1,60% do total do efetivo nacional de agentes de segurança pública, podendo esse ser um dos motivos pelo qual a maioria dos estudos tenham como objeto a PM e PC, e haver pouco material produzido sobre a PRF.

Em uma busca, utilizando o descritor "Polícia Rodoviária Federal", sem delimitação temporal, nos repositórios *Scientific Periodicals Electronic Library* - SPELL®, *Scientific Electronic Library Online* - SciELO, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde - LILACS e Periódicos CAPES, foram encontrados, respectivamente, 0, 16, 20 e 101 resultados, já demonstrando a escassez de publicações referentes a esta instituição. Em uma breve filtragem pela leitura dos títulos, resumos e palavras-chave das publicações, verificou-se que a maioria dos artigos abordavam as temáticas acidentologia e segurança viária, e apenas 15 artigos abordavam temas como organização do trabalho e saúde do trabalhador, evidenciando carência ainda maior de pesquisas sobre essas temáticas no contexto de trabalho da PRF.

Vale salientar que, apesar de haver estudos voltados ao tema saúde mental, não foram encontrados, sejam qualitativos sejam quantitativos, estudos que utilizam a abordagem da psicodinâmica do trabalho em que o objeto de pesquisa seja a PRF, havendo, assim, uma lacuna a ser explorada, embora tenha-se verificado estudos sobre a temática realizados em outras instituições policiais.

Ademais, apesar de atualmente a utilização do instrumento escolhido ser tratado com ressalvas por seus elaboradores, entende-se que, ainda assim, sua aplicação pode trazer importantes contribuições para o aperfeiçoamento das políticas públicas nas instituições

policiais, uma vez que comporá o *corpus* sobre a temática, trazendo mais subsídios e evidências para formulação de hipóteses mais assertivas para estudos futuros.

Uma vez que as diferentes instituições policiais não são um corpo homogêneo, havendo relevantes diferenças institucionais, essas que serão discutidas adiante, e havendo escassez de estudos focados em algumas instituições, como é o caso da PRF, entende-se que há uma lacuna a ser melhor explorada. Outra delimitação considerada necessária é quanto à coleta de dados, que será restrita à SPRF/RJ, uma vez que, embora seja uma instituição única, a PRF está sujeita a variações no contexto de trabalho em cada região e Unidade Federativa, considerando o tamanho continental e diversidade cultural do país, apresentando também heterogeneidade em relação aos tipos de crimes e nível de violência a que os policiais estão expostos (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Ademais, em consonância com os objetivos do PROFIAP, vislumbra-se o potencial trazer contribuições relevantes para o aprimoramento da gestão pública na PRF, a fim de apoiar a formulação de políticas públicas que possam contribuir para o bem-estar dos servidores da instituição, traduzindo em maior produtividade e melhores serviços prestados à sociedade.

Assim, dividiu-se o trabalho em referencial teórico, metodologia, análise de dados, e produto técnico- tecnológico, e, por fim as considerações finais.

O referencial teórico foi dividido em quatro subseções. A primeira contém a contextualização do surgimento da psicodinâmica do trabalho, e apresenta também seu escopo de estudo, além de um breve relato de sua trajetória no Brasil.

Na subseção seguinte, é feita uma conceituação sobre saúde, e qual a visão psicodinâmica do trabalho sobre esse conceito, perpassando por algumas considerações sobre os custos e danos físicos, cognitivos e afetivos do trabalho sob o escopo da psicodinâmica do trabalho, debate-se o conceito de trabalho prescrito e trabalho real, os processos de coordenação e cooperação, culminando na discussão de como a dinâmica do reconhecimento possibilita a transformação do sofrimento em prazer no trabalho.

Na terceira subseção, expõem-se as principais diferenças organizacionais entres as instituições policiais brasileiras, resgata-se por meio de seus marcos legais e históricos a história da PRF, expõe-se como a carreira de Policial Rodoviário Federal é estruturada, apresenta-se a estrutura organizacional da PRF, e, por fim é exposto como funciona a organização do trabalho operacional na PRF.

Na quarta e última subseção, a partir de uma revisão da literatura, apresentam-se alguns estudos relacionados às temáticas: “organização do trabalho” e “saúde” na PRF, além

de expor, por meio de normatizações internas, como funciona a política de atenção integral à saúde do servidor na instituição.

Na seção metodologia, expõe-se o desenho da pesquisa, o instrumento de coleta de dados que foi utilizado, como se deu a coleta de dados, o cálculo amostral e a forma de análise de dados. Na seção seguinte, são relacionados os perfis sociodemográficos, profissional e de saúde, e apresenta-se a análise dos dados coletados com base nos parâmetros indicados pelos autores do instrumento, relacionando os resultados com outros estudos que tiveram o mesmo escopo. Em seguida, apresenta-se o produto técnico-tecnológico derivado da pesquisa o qual traz recomendações à instituição pesquisada.

E, por fim, são tecidas algumas considerações sobre a pesquisa e apontam-se novas agendas a fim de avançar na produção de conhecimento sobre a temática.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho

No período entre as guerras mundiais, ocorreu uma forte transformação na psiquiatria, a partir do seu encontro com a psicanálise e a incorporação da teoria freudiana (Lima, 1998). Na França, nesse mesmo período, houve o surgimento da então chamada psiquiatria social, vindo a se firmar como campo de estudo a partir dos anos 50, no período pós-guerra (Lima, 1998). A psiquiatria social, e posteriormente a psicopatologia do trabalho, buscava compreender o papel do trabalho na origem das doenças mentais (Dejours, 2006; Lima, 1998).

Para Lima (1998), a modernização da indústria francesa, na busca pelo aumento da produtividade, as novas políticas preventivas no campo da saúde e a consolidação do trabalho como campo de estudo, com contribuições de várias áreas, como “a sociologia empírica, a sociologia das organizações, as ciências de gestão, a psicotécnica, a psicofisiologia do trabalho, a psicologia do trabalho, a medicina do trabalho, a ergonomia, etc” (Lima, 1998, p. 11), foram fatores essenciais para a emergência da psiquiatria social.

Os principais expoentes da psiquiatria social foram Paul Sivadon e Le Guillant. Os estudos de Sivadon são marcados pela tentativa de integrar o psíquico, o físico e o social, sendo o precursor na utilização do termo psicopatologia do trabalho (Lima, 1998). Sivadon fez esforços no sentido de reconhecer o valor terapêutico do trabalho, momento em que se depara com formas perversas de organização do trabalho, com pressões e conflitos que levam à predisposição da ocorrência de alterações do psíquico do indivíduo, passando também a

reconhecer o efeito nefasto de certas organizações de trabalho para equilíbrio psíquico do indivíduo (Lima, 1998).

Luis Le Guillant também integra a escola de psiquiatria social, além de ser reconhecido como um dos expoentes da psicopatologia do trabalho ao lado de Sivadon (Lima, 1998). Sua teoria é apoiada em correntes marxistas e tenta compreender as possíveis relações entre o trabalho e a alienação mental e social (Lima, 1998). Para Le Guillant, a análise clínica deve ter como ponto de partida o retrospecto sobre toda trajetória de vida do indivíduo, e a partir daí analisar a interação do seu histórico com a organização do trabalho, uma vez que o contexto sócio-histórico seria essencial para compreender a origem das manifestações de suas patologias (Bendassolli; Soboll, 2011; Lima, 1998). Para Bendassolli e Soboll (2011), Le Guillant teria sido o principal contribuinte para a fundação da abordagem da clínica do trabalho, por meio da sua visão indivisível entre o indivíduo e seu meio.

A clínica do trabalho fundada a partir da década de 70 (Dejours, 2012) não deve ser entendida como a clínica de divã, pois esta foca em problemas intrapsíquicos de cunho individual, mas sim como uma abordagem que integre o psíquico com o social, incorporando entre seus questionamentos a produção social do sofrimento no trabalho, além de aspectos criativos e construtivos do sujeito em sua experiência no trabalho (Bendassolli; Soboll, 2011). Dessa forma, a clínica do trabalho se concentra em entender por que o trabalho gerava, em certos casos, sofrimento e em outros, prazer, buscando assim intervenções que possam aprimorar as relações entre o trabalho e o funcionamento psíquico (Dejours, 2012). Entre as bases teóricas que compunham a clínica do trabalho, além da psiquiatria, pode-se destacar, entre as principais, a psicossociologia, a sociopsicanálise, a ergonomia e a psicanálise (Bendassolli; Soboll, 2011).

Vale destacar que as clínicas do trabalho não constituem um corpo homogêneo, há uma diversidade de clínicas do trabalho, mas ainda assim alguns pontos em comum são observados entre elas (Bendassolli; Soboll, 2011). O primeiro ponto em comum que se pode destacar é o interesse pela ação no trabalho, por meio do poder de agir dos sujeitos nos coletivos de trabalho (Bendassolli; Soboll, 2011). O entendimento sobre o trabalho também aparece como ponto em comum nas clínicas do trabalho, por meio desse entendimento o trabalho é visto como meio de transformação do real e de construção de significados pessoais e sociais, tornando o sujeito parte de uma rede na qual é reconhecido e para a qual contribui (Bendassolli; Soboll, 2011). Outro ponto de convergência é a defesa de uma teoria do sujeito, em que o indivíduo é visto a partir de várias matizes, em oposição às abordagens de psicologia cognitiva, que enxergam o trabalhador apenas como uma máquina receptora e

emissora de informações do ambiente (Bendassolli; Soboll, 2011). Por fim, as clínicas do trabalho confluem quanto aos seus propósitos, que têm como foco a vulnerabilização do sujeito e dos coletivos profissionais (Bendassolli; Soboll, 2011).

Entre as clínicas do trabalho, encontra-se a psicodinâmica do trabalho, que tem como enfoque a relação entre subjetividade, trabalho e ação (Dejours; Deranty, 2010). A psicodinâmica do trabalho foi fundada pelo médico francês, com formação em psicossomática e psicanálise, Christopher Dejours (Athayde, 2005). Sua construção conceitual iniciou-se nos anos 80, e seu desenvolvimento se deu a partir dos anos 90 (Athayde, 2005; Dejours, 2012a).

A psicodinâmica do trabalho é constituída sob as bases da psicopatologia do trabalho, e é alicerçada em três décadas de pesquisas e trabalho de campo de Dejours, quando passa a possuir uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e métodos próprios, trazendo um novo olhar sobre a relação entre saúde e trabalho, para além do binômio saúde-doença (Athayde, 2005; Dejours, 2012a; Mendes, 2007).

O estudo da relação entre a organização do trabalho e saúde na psicodinâmica do trabalho vai na direção de como o equilíbrio psíquico pode ser determinante para o prazer e sofrimento no trabalho, investigando quais estratégias os trabalhadores lançam mão para manutenção do equilíbrio psicológico e mediar as contradições da organização do trabalho (Athayde, 2005; Dejours, 2012a, 2012b; Mendes, 2007). Cabe destacar aqui que, para Dejours (1992), o termo organização do trabalho é entendido como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as atribuições de responsabilidade e etc.

Sua análise foca no coletivo ao invés de recorrer a terapias individuais, buscando o diagnóstico de como a organização do trabalho e as situações no contexto de trabalho podem transformá-lo em local de saúde ou de adoecimento, atuando de forma a promover as dinâmicas de prazer e sofrimento no trabalho (Athayde, 2005; Mendes, 2007; Merlo; Mendes, 2009).

Apesar da relação estreita, a forte influência, e a adoção de conceitos da psicanálise freudiana pela psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2004, 2012b; Lima, 1998), Dejours (1992) afirma que a psicanálise se mostra insuficiente para a compreensão dos males causados pelas relações de trabalho, uma vez que esse campo tem como objeto de análise, no máximo, dois ou três indivíduos.

Junto à psicanálise, o campo de estudo da ergonomia também teve forte aporte teórico na psicodinâmica do trabalho (Dejours; Deranty, 2010). O encontro entre ergonomia e psicanálise propiciou meios para a percepção das lacunas entre o trabalho prescrito e o

trabalho real, e como esse confronto entre o prescrito e o real contribui para a manutenção do equilíbrio psicológico e para saúde do trabalhador (Dejours, 2012b; Dejours; Deranty, 2010).

No Brasil, os primeiros estudos sobre a psicodinâmica do trabalho aparecem já nos anos 90, especialmente na Universidade de Brasília (UNB), no Programa de Psicologia (Mendes, 2007). Entre os pesquisadores mais reconhecidos no Brasil que se debruçam sobre a temática, podemos destacar Ana Magnólia Mendes, que iniciou suas primeiras leituras sobre a psicodinâmica do trabalho já em 1986 (Ferreira; Pilatti, 2012).

Em 1991, a pesquisadora ingressa na carreira de docente na Universidade Federal de Pernambuco, e desde então passa a estudar a temática saúde mental e trabalho, utilizando a abordagem da psicodinâmica do trabalho (Ferreira; Pilatti, 2012). A partir de 1995, passa a lecionar na UNB, onde, atualmente, é professora no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (Ferreira; Pilatti, 2012). Em 2006, a pesquisadora faz um pós-doutorado na Conservatoire National des Arts et Métiers, na França, com o próprio Christophe Dejours (Ferreira; Pilatti, 2012).

Entre os seus trabalhos, junto ao também professor da UNB, Mário César Ferreira, está o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que figura como um instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho (Mendes; Ferreira, 2007). Uma vez que a abordagem da psicodinâmica do trabalho foca no coletivo de trabalhadores, os pesquisadores viram, a partir da necessidade de atender um grande número de trabalhadores, a oportunidade para a confecção do instrumento (Mendes; Ferreira, 2007).

O ITRA é pensado a partir da abordagem da psicodinâmica do trabalho, como recurso auxiliar, servindo como um guia para as pesquisas de cunho qualitativo, não se sobrepondo à escuta clínica, este ainda é o principal recurso da clínica do trabalho de Dejours (Mendes; Ferreira, 2007), motivo pelo qual, hoje, seus elaboradores tratam com ressalvas o uso do instrumento. O ITRA então serviria para expor um panorama dos problemas mais latentes, que estão na superfície da relação sujeito-trabalho, demandado para um diagnóstico mais preciso à escuta clínica (Mendes; Ferreira, 2007).

Para Anchieta *et al.* (2011, p. 201), o ITRA teria como objetivo "investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocados em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos". Entre as vantagens da utilização do ITRA, além de permitir a aplicação em grandes populações, é o fato de não necessitar de um pesquisador com formação em psicologia e com experiência em escuta clínica, uma vez que se trata de um instrumento quantitativo, já validado por pesquisadores da temática psicodinâmica do trabalho. Anchieta *et al.* (2011) também salientam que o uso da

psicometria tem sido importante para mostrar, de modo sistemático, os processos de subjetivação originados na organização do trabalho.

A pesquisa inicial com o ITRA visa expor um panorama geral sobre os riscos de adoecimento, e deve ser visto como um fornecedor de bases sólidas para a construção de hipóteses, de forma a auxiliar na formulação de investigações e intervenções qualitativas mais assertivas (Mendes; Ferreira, 2007). Dessa forma, apesar de sua aplicação ser tratada com ressalvas, entende-se que, ainda assim, sua aplicação pode trazer importantes contribuições para o aperfeiçoamento das políticas públicas nas instituições policiais, uma vez que comporá o *corpus* sobre a temática.

2.2. Psicodinâmica do trabalho e saúde

Em sua constituição, assinada em 22 de julho de 1946 (World Health Organization, 1946, p. 1, tradução nossa), a OMS definiu saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas na ausência de doença ou de enfermidade". Para Batistella (2007), por envolver diferentes dimensões da vida, a saúde é uma palavra de difícil definição, que em algumas conceituações no passado foi apresentada como a ausência de patologia, expondo um reducionismo fisiológico. Para o autor, a definição da OMS foi uma clara tentativa de superar tal visão reducionista, que tendia a culpabilizar o indivíduo por um eventual estilo de vida não saudável e falta de zelo pela saúde, limitando o processo saúde-doença a um único aspecto, deixando à margem todos os fatores "sociais, ambientais, econômicos e sobre as condições de trabalho que influem fortemente no processo saúde-doença" (Batistella, 2007, p. 61).

Já Segre e Ferraz (1997) tecem críticas, até mesmo, à definição de saúde dada pela OMS, no sentido de que a conceituação traria uma fragmentação entre o físico, o mental e o social. Para os autores, "se o psíquico responde ao corporal e vice-versa, fala-se, então, de um sistema onde não se delineia uma nítida divisão entre ambos" (Segre; Ferraz, 1997, p. 540), expondo a complexidade e organicidade que envolvem a saúde. Outrossim, Segre e Ferraz (1997) asseveram que o estilo e o ritmo de vida modernos, a organização do trabalho, entre outros fatores também fazem parte do processo saúde-doença, e que pode levar a se pensar em uma sociopsicossomática.

Da mesma forma, Dalmolin *et al*. (2011, p. 390) assinalam que viver com saúde não se reduz apenas ao aspecto fisiológico, e nem mesmo a um estado de equilíbrio, e está "intimamente relacionada às características de cada contexto sociocultural e aos significados que cada indivíduo atribui ao seu processo de viver".

Dejours, Dessors e Desriaux (1993, p. 100) também fazem reflexões acerca da definição de saúde dada pela OMS no que concerne ao “completo estado de bem-estar”. Para os autores, trata-se de uma ficção, uma utopia, figurando apenas como um ideal, um objetivo a ser alcançado, da mesma forma que a saúde também não se traduz em um “estado calmo, estável, plano, uniforme”, por ser assim, é impossível estar em sua plenitude mitológica.

Embora haja críticas ao “completo estado de bem-estar”, o trabalho nunca seria neutro em relação à saúde do trabalhador, de modo que deveria constar na própria da definição do conceito de saúde da OMS, não havendo de se falar em "bem-estar social" sem a garantia de que o trabalho também vá na direção da promoção dessa função social (Dejours, 1992, 2012b; Dejours; Dessors; Desriaux, 1993). Para Dejours (1992, 2006, 2012b, 2023); Dejours e Deranty (2010) e Dejours, Dessors e Desriaux (1993), o trabalho influencia de forma direta na saúde, dada a centralidade que o trabalho tem na vida das pessoas, revelando-se ambivalente, ora de forma negativa, causando infelicidade, alienação, sofrimento psíquico e contribuindo para o processo de adoecimento, ora de forma positiva, na autorrealização, no equilíbrio, desenvolvimento individual, na sublimação e na promoção da saúde.

Dejours (1992) contextualiza que, para o trabalhador do século XIX, não cabia falar em saúde conforme entende-se na contemporaneidade, saúde traduzia-se meramente na luta pela subsistência, simplesmente a luta para não morrer, tendo como sua principal bandeira a redução da jornada de trabalho. A luta pela saúde só daria lugar ao conceito moderno, a partir do século XX, com as conquistas dos trabalhadores por melhoria das condições e segurança no trabalho e também pelo higienismo e prevenção de doenças. O pesquisador salienta que a partir dos anos 1980 a luta da classe trabalhadora se voltou para o âmbito da saúde mental, que teria grande influência da organização do trabalho, seja de forma positiva ou negativa. A organização do trabalho aqui é definida pela divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, pelo sistema hierárquico, pelas modalidades de comando, pelas relações de poder, por questões de responsabilidade e etc.

Dessa forma, o próprio ato de trabalhar envolve enfrentar os custos e danos do trabalho à saúde física e mental (Dejours, 2012a). Para Dejours (1992), o trabalho tem como principal alvo a exploração do corpo, o sofrimento físico aparece como causa da exploração desse corpo. O sofrimento físico advém das condições de trabalho, e pode ser causado por diversos fatores como, decorrentes do ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração etc.), ambiente químico (produtos manipulados, gases tóxicos, poeiras, fumaças e etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos e etc.), as condições de higiene, segurança e as características antropométricas dos postos de trabalho (Dejours, 1992).

Nesse sentido, Pelegrini *et al.* (2018) apontam que a categoria policial, quando em policiamento de rua, nem sempre atua em condições salubres quanto à temperatura, ruídos, iluminação e limpeza. No mesmo sentido, apontam Gaspary, Selau e Amaral (2008), quanto à insatisfação de Policiais Rodoviários Federais em relação ao ambiente físico geral do trabalho, como conforto, iluminação, condições térmicas, ruído, fumaça e poeira, uma vez que sentem falta de medidas que evitem os efeitos prejudiciais da natureza do serviço. Já Oliveira *et al*. (2017) indicam que os Policiais Rodoviários Federais também estão mais expostos a materiais biológicos, pois estão constantemente envolvidos em atividades de resgate e atendimento de acidentes de trânsito em que há hemorragias.

Alguns estudos também consideram que certas características antropométricas inerentes ao trabalho policial podem ter especial efeito danoso sobre o sistema musculoesquelético, como o uso de equipamentos pesados (colete balístico, armas, entre outros) e posturas contínuas inadequadas (em pé, sentado, dirigindo) por grandes períodos de tempo, levando a uma alta prevalência de afastamentos na PRF por danos a esse sistema (Marins *et al.*, 2020, 2023; Vasconcelos Junior; Marins; Caputo, 2023).

Embora Dejours (1992) denuncie a Organização Científica do Trabalho, baseada na doutrina Taylorista, com suas exigências de tempo e ritmos de trabalho, como elemento contribuinte para os danos causados ao corpo do trabalhador, atualmente as críticas recaem sobre os modelos de organização do trabalho neoliberais.

Apesar do aumento extraordinário de produtividade e riqueza a partir da emergência das formas de organização do trabalho derivadas do neoliberalismo, Dejours (2000, 2004, 2012a) também indica esse modelo como determinante para o recente agravamento das patologias mentais e o aparecimento de novas patologias, entre elas transtornos musculoesqueléticos, distúrbios cognitivos, patologias associadas à solidão devido à elevada competitividade entre colegas de trabalho, e em casos extremos, episódios de suicídios em local de trabalho.

As formas de organização de trabalho derivadas do neoliberalismo se verificam, até mesmo, em instituições policiais, conforme relatam Dias, Siqueira e Ferreira (2023), que observam em seu estudo que a ideologia gerencialista implantada na Polícia Militar do Distrito Federal tem impactos tanto físicos, como psicológicos, pairando como uma ameaça no imaginário dos policiais.

Para Dejours (1992, 2012a), a inadaptação ergonômica, além dos efeitos da exploração do corpo pela organização do trabalho, pode ser causa de danos físicos ao trabalhador, mas também pode se desdobrar em danos à saúde mental. Por outro lado, os distúrbios de cunho

mental também podem desdobrar-se em sintomas físicos, dando origem a doenças somáticas (Dejours, 1992). Tais visões expressam a complexidade envolvida no processo de saúde, partindo para uma concepção psicossomática.

Dejours (1992) também destaca que algumas categorias profissionais também estão expostas a riscos relacionados a sua integridade física. Entre elas podemos destacar os policiais (Maia *et al.* 2021; Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019; Souza; Macêdo, 2020).

Uma constatação importante é que, usualmente, o sofrimento físico é reconhecido e tolerado pela organização do trabalho, e essa mesma afirmação não se pode ser feita sobre o sofrimento mental, que relegada a segundo plano, e recorrentemente só se manifesta quando o quadro de doença mental já está caracterizado (Dejours, 1992). Nesse mesmo sentido, o estudo de Oliveira e Faiman (2019) relata negligência quanto ao acompanhamento da saúde mental de policiais de forma preventiva, só recebendo alguma atenção quando o policial já se encontra doente e necessitando de afastamento das funções.

São fatores que contribuem para a debilitação mental do trabalhador a vigilância e a tensão da concentração, que aparecem como agravantes para o sofrimento no trabalho (Dejours, 1992). A literatura já relaciona tais fatores à atividade policial, Dias, Siqueira e Ferreira (2023) fazem uma relação direta entre as condições do trabalho e o grau de concentração e o estado de alerta que a atividade exige. Na mesma direção, Oliveira e Faiman (2019) relatam o estado alerta contínuo pelos policiais, mesmo em suas folgas.

Em relação aos custos e danos afetivos enfrentados pelos trabalhadores, Dejours (1992) e Dejours e Deranty (2010) asseveram que o não existe uma fronteira nítida entre o trabalho e a esfera social mais ampla. O trabalhador tende a refletir seus valores sociais e comportamentos para o âmbito social, fora do seu horário laboral, bem como as mazelas lá adquiridas (Dejours, 1992; Dejours; Deranty, 2010). Nessa direção, Dias, Siqueira e Ferreira (2023) apontam para uma exigência pela sociedade de uma postura idealizada, demandando certos padrões de postura e comportamento do policial mesmo fora do trabalho, culminando em estado de autovigilância e o exercício ininterrupto da profissão.

Para Oliveira e Faiman (2019), tanto em seu horário de trabalho, como fora, a vida do policial parece sempre estar pautada pela preocupação com a segurança de si e seus familiares frente à incessante sensação de ameaça, exigindo avaliação constante dos riscos que o cercam. A percepção de risco e a preocupação com a segurança mobilizam mudanças de rotinas e comportamentos do policial e sua família, podendo passar a evitar a frequência de certos

ambientes pautando, até mesmo, a escolha do local de moradia (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019).

A alta sensação de risco experimentada pelos policiais também contribui para a restrição das relações sociais, em decorrência da desconfiança que esses profissionais desenvolvem no decorrer da carreira, apresentando-se reticentes a novas aproximações e adotando posturas defensivas, o que acaba por priorizar a criação de vínculos apenas com profissionais na mesma área de atuação (Oliveira; Faiman, 2019).

A rigidez inerente à atividade policial e a exposição constante à violência apresentam-se como fatores que modificam o modo de ser do policial. Oliveira e Faiman (2019) e Silva *et al*. (2018) trazem relatos de policiais que, conforme o decorrer dos anos de exercício da profissão, se veem mais frios, endurecidos emocionalmente e fechados quanto aos seus próprios sentimentos, comportamentos que tendem a influenciar no modo como a pessoa se relaciona com o próximo.

Poucos são os trabalhadores que, fora do horário de trabalho, conseguem organizar seus momentos de lazer de forma que contrabalancem os efeitos nocivos da organização do trabalho, seja por questões financeiras, seja por falta de tempo (Dejours, 1992). Nesse sentido, Oliveira e Faiman, (2019) constataram em seu estudo que a extensa carga de trabalho na instituição, ou em atividades extras para complementar a renda, também tem desdobramentos no tempo em que o policial dispõe para desfrutar de convívio social, principalmente com sua família, e mesmo nesses momentos há uma transferência de estresse do trabalho e de cansaço devido à alta carga horária despendida, que interfere diretamente na qualidade das suas relações.

Apesar da multiplicidade de fatores causadores de adoecimento originados no trabalho, Dejours (1992) destaca que entre os principais fatores que influenciam o equilíbrio mental do trabalhador estão os danos derivados da organização de trabalho rígida e imutável. Para o autor, tal organização do trabalho impede a utilização da inteligência pelo trabalhador, bloqueando sua capacidade de adaptação, ocasionando sérios danos ao seu aparelho psíquico.

Dejours (1992, 2006, 2012a, 2020) assevera que a Organização Científica do Trabalho, e, posteriormente, as formas de organização do trabalho derivadas dos ditames neoliberais, utilizando-se de prescrições rigorosas, da precarização do trabalho, de programas de qualidade total, avaliação de desempenho objetivas e individualizadas, entre outros artifícios, tolhem a capacidade de organização e adaptação do trabalho, e por conseguinte distanciam o trabalhador da sua capacidade de exercer sua inteligência no trabalho.

Aqui a inteligência no trabalho é exercida pelo saber fazer (Dejours, 1992). O saber fazer não deriva simplesmente do conhecimento teórico, ele é fruto das experiências e da observação, consistindo o corpo em mediador para a formação dessa inteligência, é por meio dele que se tem o contato com a matéria, que se adquire a sensibilidade chamada de sentido técnico ou de sexto sentido (Dejours, 1992, 2000, 2012a, 2020; Dejours; Deranty, 2010). A inteligência e o saber fazer são exercidos quando há a defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Dejours, 2006, 2012b, 2020, 2023; Dejours; Deranty, 2010).

O trabalho prescrito é aquele que existe de maneira formal por meio de normas, procedimentos e códigos (Dejours, 2006, 2012a, 2023). O encontro da ergonomia com psicanálise propiciou meios para a percepção de lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Dejours, 2012b; Dejours; Deranty, 2010). Dito isso, o trabalho real é aquele no qual a inteligência e o saber fazer encontra o trabalho prescrito e preenche essas lacunas, uma vez que trabalho real é um trabalho vivo, que independente do grau de refinamento da prescrição, é impossível de se prever antecipadamente na sua totalidade, pois está sujeito a falhas e desordens diversas no decorrer de sua execução (Dejours, 2000, 2004, 2006, 2012a, 2012b, 2020, 2023; Dejours; Deranty, 2010).

Quando os trabalhadores executam somente o que está prescrito de forma sistemática, tem-se o que se chama de operação padrão (Dejours, 2006, 2012b). Caso os trabalhadores executem somente o que é prescrito, nenhuma organização funcionaria, pois o correto funcionamento depende do preenchimento das lacunas do trabalho prescrito pelo exercício da inteligência e do saber fazer dos trabalhadores (Dejours, 2004, 2006, 2012a, 2012b, 2023; Dejours; Deranty, 2010).

Exercer a inteligência no trabalho significa infringir regulamentos e normas do trabalho prescrito (Dejours, 2004, 2012a, 2012b, 2023; Dejours; Deranty, 2010). Dessa forma, o exercício da inteligência no trabalho está condenado à discrição ou, até mesmo, à clandestinidade, principalmente em tarefas que acarretam riscos e envolvem a segurança (Dejours, 2004, 2012a).

Oliveira e Faiman (2019) e Winter e Alf (2019) verificaram em seus respectivos estudos descontentamento entre os policiais que atuam no policiamento ostensivo de rua quanto à elaboração de normas nas instituições policiais. As queixas recaem sobre a ausência de espaços de discussão que considerem a inteligência e o saber fazer de quem atua na ponta do policiamento. Apesar das dificuldades impostas pelas regras institucionais, Oliveira e Faiman (2019) e Winter e Alf (2019) relatam que os policiais que trabalham no serviço de rua dizem encontrar mais liberdade para a atuação, dessa forma fazendo uso da inteligência e do

saber fazer. Winter e Alf (2019) indicam que a sensação de maior liberdade está relacionada à imprevisibilidade e à necessidade de tomadas de decisões tempestivas quando estão no serviço de rua, em situações que, muitas vezes, extrapolam o que está prescrito.

Mas Dejours (2004, 2012a) lembra que, antes de tudo, trabalhar é uma atividade social, pois o homem está inserido em um meio, de modo que se todos os que estão envolvidos em certa organização do trabalho exercessem a inteligência de maneira individual, e executassem as tarefas com seu próprio estilo de trabalho, a coesão do coletivo do trabalho restaria desestabilizada, instalando-se o caos.

Para a manutenção da coesão no trabalho são utilizados os institutos de coordenação e cooperação. A coordenação está ligada ao trabalho prescrito, por meio do exercício da hierarquia pelos gestores, ela se efetiva nos ambientes formais, como reuniões de equipe, de diretoria, canteiro de obra e etc. (Dejours, 2004, 2012a).

Em seu estudo em que o objeto de pesquisa foi a PM, Oliveira e Faiman (2019) relatam que nos ambientes formais de discussão não há espaço para debate entre superiores e subordinados, o regimento e as ordens devem ser seguidos sem questionamentos. Já Winter e Alf (2019), apesar de terem encontrado espaços formais de discussão, relatam que nesses espaços os policiais se sentem retraídos, evitando o debate.

Do outro lado está a cooperação que está ligada ao trabalho real, é a contraposição dos trabalhadores à coordenação, atuando de maneira similar ao que acontece entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Dejours, 2004, 2012a; Dejours; Deranty, 2010). Aqui os espaços de deliberação são os informais, a copa, a lanchonete, os vestiários e etc, onde acontecem os ajustes das ordens oriundas dos espaços de cooperação, para que a execução dessas ordens se molde ao trabalho real (Dejours, 2012a).

Winter e Alf (2019) relatam que as conversas entre as trocas de turnos funcionam como um espaço de discussão informal. Já Oliveira e Faiman (2019) apontam que os policiais que estão em serviço de rua encontram mais liberdade para deliberar com os demais colegas a respeito das ações serem realizadas, uma vez que se encontram fora do batalhão, longe do olhar dos superiores e dos espaços formais de deliberação.

A partir do uso de aplicativos de mensagem instantânea, Lima e Cunha (2022) também expõem um novo espaço informal de discussão. As autoras afirmam que a formação de redes entre os próprios policiais, vem oportunizando troca de informações, o esclarecimento de dúvidas em tempo real, a discussão acerca de mudanças na legislação, a discussão de ações em que houve falhas na atuação policial, o que contribui para a aprendizagem e valoriza o saber policial.

Oliveira e Faiman (2019) e Winter e Alf (2019) também verificam a importância da cooperação nas instituições policiais. Para os autores, a cooperação entre os policiais é pautada principalmente na confiança entre os colegas de trabalho, e é importante não só para adequação do regimento e ordens formais ao trabalho real, vivido no policiamento de rua, que é pautado pela imprevisibilidade, mas também como forma de minimizar as falhas e mitigar os riscos que passam cotidianamente.

Da interação entre a coordenação e a cooperação há o surgimento das regras de trabalho ou regras do ofício, que são os acordos aceitos e respeitados entre os membros do coletivo de trabalho sobre as maneiras de se trabalhar (Dejours, 2004, 2012a, 2023). Para isso, os trabalhadores, de forma individual, se comprometem com o debate coletivo sobre seus saberes fazer, para escolha das maneiras mais aceitáveis de trabalhar pelo coletivo, de forma a deixar suas contribuições para o grupo (Dejours, 2004, 2012a, 2020, 2023). Nesse espaço de deliberação, o trabalhador deve ser capaz de exprimir seus pontos de vista e de justificar e defender sua opinião, mas, ao mesmo tempo, deve ser capaz de escutar os outros (Dejours, 2020, 2023).

Dejours (2004, 2012a) destaca que a concepção e defesa pelos trabalhadores sobre suas opiniões e modos de trabalhar não se apoiam, exclusivamente, em dados técnicos e científicos, interferem também aí as razões de ordem moral, política, relativas à idade, gênero, saúde, experiências e etc. Assim, as regras de trabalho não se mostram somente como regra técnica, de como produzir, mas também são regras de saber viver junto (Dejours, 2000, 2004, 2012a, 2012b, 2023; Dejours; Deranty, 2010).

Para Poncioni (2005), a própria formação policial não se baseia somente em regras técnicas. Para a autora, a formação se divide em duas etapas: a primeira, o curso de formação profissional, que além de introduzir conhecimentos e habilidades técnicas, os alunos policiais são submetidos a uma socialização sob cultura organizacional, onde são transmitidos os valores e crenças acerca da profissão. A segunda etapa consiste na aprendizagem no local onde exercerão suas funções, privilegiando o conhecimento prático. Dessa forma, mesmo havendo processos formais de ensino, verifica-se que as regras de trabalho da atividade policial estão fortemente ligadas aos valores e crenças e ao saber fazer.

Essa construção de acordos a partir das relações de cooperação e do debate público na organização do trabalho é chamada, por Dejours (2000, 2004, 2012a, 2012b, 2020, 2023) e Dejours e Deranty (2010), de atividade deôntica. A participação do trabalhador na atividade deôntica também cobra seu preço, ela exige a autolimitação da inteligência individual, uma

vez que estabelecidas as regras de trabalho, todo o coletivo se compromete a segui-lo (Dejours, 2004, 2012a).

Então, por que, mesmo diante dos altos custos e danos relacionados à organização do trabalho, da autolimitação da sua inteligência e subjetividade, alguns trabalhadores experimentam prazer no trabalho a partir da cooperação? (Dejours, 2000, 2012a, 2023). Pois utilizam-se do reconhecimento. O reconhecimento é decisivo para essa dinâmica, desempenhando papel fundamental como determinante para transformar o sofrimento no trabalho em prazer (Dejours, 2006, 2012a, 2023).

Embora a retribuição material também se mostre importante, o que realmente mobiliza o trabalhador é a retribuição simbólica, que se manifesta por meio do reconhecimento (Dejours, 2000, 2006, 2012a, 2023).

Quando a contribuição do trabalhador é recebida com indiferença, isso acarreta sofrimento, mostrando-se muito perigoso para a sua saúde mental (Dejours, 2006). Já quando há o reconhecimento da qualidade do trabalho, os esforços, angústias, dúvidas, decepções, desânimos desse trabalhador adquirem sentido, transformando o sofrimento em prazer (Dejours, 2000, 2006, 2023).

A dinâmica do reconhecimento perpassa por julgamentos, que se desdobram em julgamento de utilidade e julgamento de beleza (Dejours, 2006, 2012a, 2020, 2023; Dejours; Deranty, 2010). O julgamento de utilidade está ligado à organização prescrita, e recai sobre a utilidade econômica, social ou técnica do trabalho realizado (Dejours, 2012a, 2020, 2023). Esse tipo de julgamento é proferido pela hierarquia superior, embora também possa emanar do beneficiário do trabalho, como clientes, alunos e pacientes (Dejours, 2012a, 2012b).

Já o julgamento de beleza recai não só sobre a utilidade do trabalho, mas também como o próprio nome revela, sobre a beleza do trabalho, que deve estar em conformidade com as regras da arte e do ofício (Dejours, 2012b, 2020, 2023). Esse julgamento não poderia ser proferido senão por aqueles que conhecem o ofício a fundo, os pares, como colegas de trabalho ou membros de uma comunidade profissional, e confere *status* de pertencimento ao grupo, ofício ou coletivo para aquele que passa pelo julgamento, mediando a construção da identidade do trabalhador (Dejours, 2000, 2012a, 2012b, 2020, 2023; Dejours; Deranty, 2010).

Entre a categoria policial, a percepção de reconhecimento apresenta opiniões, por vezes, conflitantes. Existe, ao mesmo tempo, insatisfação quanto há falta de reconhecimento da importância da atividade policial pela sociedade (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira;

Faiman, 2019), e um orgulho de pertencimento à instituição policial e de sua função social (Nunes; Dametto; Moretto, 2019; Oliveira; Faiman, 2019; Sá; Lemos; Oliveira, 2022).

Quanto ao reconhecimento institucional, existem queixas quanto à falta de reconhecimento dos policiais pelas instituições (Silva *et al*., 2018), pela chefia (Gaspary; Selau; Amaral, 2008; Lima *et al.*, 2017), e pelos colegas (Lima *et al.*, 2017). Em algumas instituições em que há cisão entre as carreiras, em que são estabelecidas portas de entrada distintas para os diferentes postos de trabalho, também se verifica um maior descontentamento quanto ao reconhecimento associado às carreiras subalternas (Cubas; Alves; Oliveira, 2020; Maia; Assis; Minayo, 2022)

Dejours (2000, 2004, 2012a) e Dejours e Deranty (2010) destacam que a retribuição simbólica do reconhecimento não é direcionada à pessoa, mas sim à qualidade do trabalho, ao saber fazer. Por meio das contribuições para a construção da identidade do trabalhador, o reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer no trabalho, possibilitando a mobilização subjetiva do trabalhador (Dejours, 2000, 2012a, 2012b, 2023; Dejours; Deranty, 2010). Mas Dejours (2012b) alerta que, quando o trabalhador possui uma identidade frágil, a dinâmica do reconhecimento pode tornar-se uma armadilha, pois o trabalhador pode tornar-se refém do reconhecimento do outro.

Conforme exposto, anteriormente, os policiais são submetidos já no curso de formação profissional à uma socialização sob cultura organizacional, no qual são transmitidos os valores e crenças acerca da profissão (Poncioni, 2005), e essa socialização é mantida durante toda a sua carreira (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020). Tais valores e crenças fazem parte de uma série de elementos simbólicos que contribuem para uma forte construção identitária do policial ao longo de toda a sua trajetória funcional (Nunes; Dametto; Moretto, 2019). Essa construção identitária está estritamente ligada com o prazer experimentado pelos policiais referente à percepção da importância da sua atuação e de seu papel social (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020; Nunes; Dametto; Moretto, 2019).

Nesse sentido, o estudo de Nunes, Dametto e Moretto (2019) sobre o retorno ao serviço de policiais gaúchos aposentados, aponta que a despeito da percepção de falta de reconhecimento financeiro, os policiais escolheriam e permaneceriam na mesma profissão caso tivessem que escolher. Os autores verificaram ainda que as principais motivações para o retorno da aposentadoria não estavam relacionadas a benefícios financeiros, mas sim com a identidade profissional e ao reconhecimento social da profissão. Tais achados reforçam que embora o reconhecimento material seja importante, o que traz prazer no trabalho e motiva os trabalhadores, incluindo os policiais, são as retribuições simbólicas.

Para Dejours (2000, 2004, 2020), as novas formas de organização do trabalho derivadas do neoliberalismo têm agido diretamente na dinâmica do reconhecimento. O autor afirma que tais formas de organização do trabalho privilegiam avaliações objetivas e quantitativas, chamada por ele de governança por números, exercendo constante pressão para cumprimento de prazos e aumento de produtividade.

A necessidade de aumento de produtividade leva o trabalhador a abrir mão das regras de boa execução, assim, o trabalho avaliado não corresponderia ao trabalho real, o trabalho vivo, uma vez que sua qualidade restou prejudicada pela limitação do uso da inteligência e do saber fazer, que se apresentam como fatores qualitativos, de cunho subjetivo (Dejours, 2004, 2020). A renúncia do uso da inteligência e do saber fazer revela a antítese do julgamento de beleza, que é o sofrimento estético. Esse tipo de sofrimento é resultado da limitação da inteligência e do saber fazer, e da execução em longo prazo de trabalho de má qualidade, tendo efeitos direto na mobilização subjetiva do trabalhador (Dejours, 2020).

As formas de organização de trabalho derivadas do neoliberalismo também já são encontradas nas instituições policiais. Dias, Siqueira e Ferreira (2023) verificaram, em seu estudo, que a ideologia gerencialista implantada na Polícia Militar do Distrito Federal tem impactos tanto físicos, como psicológicos, pairando como uma ameaça no imaginário dos policiais.

No estudo de Ferreira e Borges (2020), foi observado que a Polícia Militar de Minas Gerais adotou na corporação conceitos de governança, com a chamada "gestão orientada para o resultado", institucionalizando instrumentos e termos importados da iniciativa privada como Balanced Scorecard, Matriz SWOT, marketing e vantagem competitiva. Foi exposto pelos autores, que em uma das métricas de avaliação, os policiais eram cobrados pelo número de ocorrências registradas, de forma meramente quantitativa, sem a realização de uma valoração qualitativa.

2.3. Polícia Rodoviária Federal

Apesar de haver similaridades entre as instituições policiais, não se trata de um corpo homogêneo, apresentando diferenças em seus contextos de trabalho, marcado por diferenças organizacionais quanto à estrutura de cargos, comando, atribuições legais e organização do trabalho, bem como na variação do grau de exposição dos diversos riscos inerentes à profissão policial (Cubas; Alves; Oliveira, 2020; Minayo; Souza; Constantino, 2007).

Quanto à distinção entre as diversas instituições policiais brasileiras, uma característica que é preponderante para marcar as diferenças organizacionais é a adoção do

ciclo policial bipartido (Ferreira; Puhl, 2023). Majoritariamente no mundo as instituições policiais são organizadas em ciclo único, o que significa que uma mesma instituição trabalha, desde o início da ocorrência, no policiamento ostensivo, realizando o atendimento inicial ao cidadão, perpassando pela fase investigativa, até a entrega do relatório investigativo e provas de materialidade do crime ao poder judiciário (Ferreira; Puhl, 2023). Já no Brasil, o modelo bipartido de ciclo policial separa essas duas atribuições, policiamento ostensivo e investigação, delegando-as a instituições diferentes (Brasil, 1988; Ferreira; Puhl, 2023).

Dessa forma, a própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 144, traz a distinção das instituições policiais em dois grupos de acordo com suas atribuições (Brasil, 1988). Um grupo é formado pelas instituições encarregadas prioritariamente do policiamento ostensivo e manutenção da ordem pública, atuando no policiamento de rua, figurando entre elas a Polícia Militar (PM) e a Polícia Rodoviária Federal (PRF). O outro grupo é formado pelas instituições encarregadas prioritariamente dos procedimentos investigativos e elucidação de crimes, quais sejam a Polícia Civil (PC) e a Polícia Federal (PF) (Brasil, 1988; Ferreira; Puhl, 2023).

As instituições policiais também se diferenciam quanto à esfera governamental a que estão vinculadas. A PM e a PC são mantidas e estão sob comando dos Governos Estaduais, atuando prioritariamente e respectivamente como polícias ostensiva e investigativa das Unidades Federativas (Brasil, 1988; Ferreira; Puhl, 2023). Já a PRF e PF são mantidas e comandas pelo Governo Federal, atuando prioritariamente e respectivamente como polícias ostensivas e investigativas da União (Brasil, 1988; Ferreira; Puhl, 2023).

Em 2019, houve a inclusão no rol de órgãos encarregados pela segurança pública, elencados no art. 144 da CF88, de uma nova categoria policial distinta das demais, a dos Policiais Penais (PP) (Brasil, 1988). Subordinadas aos Governos Estaduais, essas instituições são encarregadas de fazer a segurança dos estabelecimentos penais da Unidade Federativa a que pertencem, ou no caso da União, encarregados de realizar a segurança dos estabelecimentos penais federais (Brasil, 1988; Nascimento, 2022).

Outra distinção importante entre as instituições policiais está na organização das carreiras (Avanzi, 2024; Cubas; Alves; Oliveira, 2020). As instituições com atribuições investigativas, PC e PF, são dirigidas por delegados de polícia, tendo sob seu comando cargos como agente, investigador, escrivão, papiloscopista; as nomenclaturas podem variar a depender de como Unidade Federativa estruturou e nomeou as carreiras subalternas (Cubas; Alves; Oliveira, 2020; Santos; Machado; Gomes, 2019).

Já a PM segue uma estrutura hierárquica herdada das forças armadas, dividindo os cargos entre oficiais e praças; os oficiais são encarregados de exercer posições de comando e

gestão tendo como subordinados os praças, que exercem atividades mais ligadas ao policiamento ostensivo de rua (Cubas; Alves; Oliveira, 2020).

Em tais instituições, PC, PF e PM, observa-se uma cisão entre as carreiras, estabelecendo-se portas de entrada distintas para os diferentes postos de trabalho, havendo a definição de um limite legal entre quem pensa/comanda e quem obedece/executa, impossibilitando ou dificultando, assim, as carreiras subalternas de exercerem os postos mais altos da cadeia hierárquica dessas instituições (Cubas; Alves; Oliveira, 2020; Santos; Machado; Gomes, 2019). Diferentemente da PC, PF e PM, na PRF, a carreira policial é estruturada em cargo único, a de Policial Rodoviário Federal (Avanzi, 2024).

Devido ao recente reconhecimento da carreira de policial penal, não foram encontrados estudos que exponham de forma sistemática a estrutura organizacional das PP's. Apesar disso, verificou-se que em algumas legislações estaduais que regulamentam esses órgãos vão no sentido de criar carreiras de policiais penais estruturadas em cargo único, assim como ocorre na PRF, conforme as recentes legislações dos Estados do Espírito Santo (Espírito Santo, 2023), Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, 2022) e Sergipe (Sergipe, 2022).

Observadas as diferenças organizacionais mais relevantes entre as instituições policiais, olha-se, agora, com mais profundidade as peculiaridades da PRF.

A PRF é um órgão integrante da Administração Pública Federal, subordinada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, compondo o rol de instituições da segurança pública elencadas na CF88. A CF88 em seu artigo 144, II, parágrafo 2º assim dispõe acerca da PRF, "Polícia Rodoviária Federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais" (Brasil, 1988).

Mas o início da história da instituição remonta tempos bem mais antigos, no ano de 1928. Sua criação se deu a partir do Decreto 18.323, de 24 de junho de 1928, pelo presidente Washington Luís, denominada, na época, de "Polícia das Estradas". Mas foi somente em 1935, que Antônio Félix Filho, o 'Turquinho', considerado o primeiro patrulheiro rodoviário federal, foi chamado para organizar a vigilância das rodovias Rio-Petrópolis, Rio-São Paulo e União Indústria. "Turquinho" foi nomeado Inspetor de Tráfego, e sua missão era percorrer e fiscalizar as três rodovias utilizando duas motocicletas Harley Davidson, contando com a ajuda de cerca de 450 vigias da, então, Comissão de Estradas de Rodagem (Brasil, 2018b). Vale registrar que o termo inspetor, apesar de não fazer mais parte da nomenclatura oficial do cargo, desde 2012, deixando de ser a denominação da última classe, destinada aos que

chegavam ao topo da carreira, dando lugar ao nome classe especial, ainda é usado informalmente no dia a dia entre os policiais, de forma a reverenciar o passado da instituição.

A denominação Polícia Rodoviária Federal nasceu a partir do Decreto nº 8.463, de 27 de dezembro de 1945, que criava o Departamento Nacional de Estradas de Rodagem, ao qual passou a ser vinculado. Desde então, a instituição oscilou entre momentos de maior e menor destaque, embora fosse inevitável um maior protagonismo, tendo em vista a escolha do modal rodoviário, a partir do governo de Juscelino Kubitschek (1956–1960), como o prioritário para desenvolvimento do país reforçado, posteriormente, pelos governos militares (Pereira; Lessa, 2011; Brasil, 2018b). Em 1978, 50 anos após sua fundação, é que ingressaram as primeiras mulheres no cargo de Policial Rodoviário Federal. Naquele ano, cinco mulheres foram aprovadas por meio de concurso público (Brasil, 2018b).

Em 1988, com a promulgação da carta magna, a PRF passou a integrar o rol de órgãos de Segurança Pública disposto no seu art. 144, passando a ter além das atribuições ligadas à fiscalização e segurança viária, as inerentes à segurança pública, voltadas à repressão criminal, que antes eram exercidas de forma residual. Reforçando tais mudanças, por meio da Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, e do Decreto nº 11 de 18 de janeiro de 1991, a PRF passa a integrar a estrutura do Ministério da Justiça, alçando a condição de departamento, tendo suas atribuições definidas, posteriormente, pelo Decreto nº 1.655, de 03 de outubro de 1995 (Brasil, 2018b).

Avanzi (2024), em seu estudo sobre as mudanças institucionais mais recentes na PRF, discorre sobre esse papel dual do órgão, com atribuições tanto de fiscalização de trânsito, como controle do trânsito, auxílio aos usuários da via, atendimento de acidentes e a fiscalização administrativa, quanto de combate à criminalidade, como o tráfico de entorpecentes, o tráfico de armas e munições, o contrabando e descaminho, e o enfrentamento à exploração sexual infanto-juvenil nas margens das rodovias. Em decorrência dessa dualidade, a autora identifica reflexos na organização interna, havendo dois grandes grupos que defendem a priorização da atuação pela instituição em uma ou em outra atribuição.

Avanzi (2024, p. 147) ainda salienta que, ao analisar os últimos relatórios de gestão da PRF enviados ao Tribunal de Contas da União, verifica-se nos mais recentes um aumento da preocupação em destacar as ações de combate à criminalidade, podendo “indicar um deslocamento das prioridades de atuação da instituição, em possível busca por maior prestígio conferido pela atuação na esfera penal”, o que pode ser constatado no destaque que a mídia tradicional vem dando para os recordes de apreensões de drogas, cigarros e outros ilícitos.

A Lei 9.654, de 02 de junho de 1998 (Brasil, 1998) dispõe sobre a estrutura de carreira de Policial Rodoviário Federal, e a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006 (Brasil, 2006), fixa sua remuneração, que se dá por meio de subsídio. Os Policiais Rodoviários Federais são agentes públicos responsáveis pela atividade de preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio, exercendo os poderes de polícia do Estado, compondo o quadro de pessoal do poder executivo federal (Brasil, 2021b). A instituição é caracterizada por uma ampla cadeia hierárquica, mas diferentemente de outras instituições policiais como PM, PC e PF, a PRF possui carreira única, não havendo carreiras hierarquizadas, com diferentes funções e portas de entrada, como acontece entre oficiais e praças na PM, e agentes, investigadores, escrivães, peritos e delegados na PC e PF (Avanzi, 2024; Cubas; Alves; Oliveira, 2020). Desde o diretor geral até o policial que exerce a atividade operacional na rodovia possuem o cargo de Policial Rodoviário Federal.

A carreira é estruturada em 18 padrões, dividida em quatro classes, e há atribuições específicas na lei para cada uma das classes. A classe inicial é a Terceira Classe, constituída por três padrões, coincidindo com o período de estágio probatório. Em seguida, a Segunda e Primeira Classes possuem seis padrões cada, respectivamente. A última classe, a Classe Especial, chegando-se ao topo da carreira após percorrer mais três padrões. Anualmente, o servidor é avaliado, e pode progredir um padrão de acordo com o resultado, ao todo têm-se um tempo mínimo de 18 anos para chegar ao topo da carreira (Evangelista, 2019). Para melhor compreensão da estrutura de carreira segue a tabela 1:

Tabela 1 - Estrutura da Carreira de Policial Rodoviário Federal.

CLASSE	PADRÃO
ESPECIAL	III
	II
	I
PRIMEIRA	VI
	V
	IV
	III
	II
	I
SEGUNDA	VI
	V
	IV
	III
	II
	I
TERCEIRA	III
	II
	I

Fonte: Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006 (Brasil, 2006).

Nos últimos 20 anos, a carreira teve uma substancial valorização nos seus subsídios ante as demais carreiras do serviço público federal, mas mesmo assim apresenta remuneração ligeiramente inferior a outros cargos, o que acaba gerando uma evasão de servidores que optam por estudar para outros concursos públicos, com intuito de migrarem para carreiras com remunerações mais atrativas (Avanzi, 2024; Lima *et al.*, 2017).

A ocupação dos cargos de chefia também é outra dificuldade enfrentada pela instituição, Avanzi (2024) destaca que, a horizontalidade da carreira, aliada às baixas recompensas pecuniárias das funções gratificadas, acaba por desencorajar os policiais a assumirem postos de chefia, levando os servidores a ocupar tais postos, muitas vezes, motivados por questões de ordem pessoal e subjetiva. Outro desdobramento do cargo único salientado pela autora é que embora haja controle formal sobre os horários de trabalho e escalas de plantão, há dificuldade em controlar os critérios e formas de abordagem dos policiais que estão em contato direto com o cidadão, tendo eles discricionariedade quanto aos critérios de quem e de como será fiscalizado. A autora aponta ainda que a despeito de outras instituições policiais que possuem uma variada estrutura de carreiras que, muitas vezes, acabam se chocando em suas pautas sindicais motivadas por conflitos internos, o cargo único favorece uma uniformidade de pautas, facilitando as negociações, traduzindo-se em maiores benefícios para a corporação.

Freire Ribeiro e Arnaud Almeida (2022, p. 169) apontam que o cargo único influencia, inclusive, no processo ensino durante o Curso de Formação Profissional (CFP), "permitindo a adoção de um planejamento de ensino não-verticalizado, simétrico e participativo, possibilitando relações horizontais entre docentes e discentes".

Os Policiais Rodoviários Federais são selecionados por meio de concurso público, exigindo-se, atualmente, curso superior em qualquer área como escolaridade mínima. A seleção é um pouco diferente dos demais cargos da administração pública federal, possuindo algumas etapas extras além do tradicional exame intelectual. Além das provas objetiva, discursiva e avaliação de títulos, os postulantes ao cargo passam por mais seis etapas.

A primeira delas é o exame de aptidão física, que segundo o Edital Nº 1, de 18 de janeiro de 2021 (Brasil, 2021a), do último concurso público realizado, em 2021, tem a finalidade de:

> avaliar a capacidade do candidato para suportar, física e organicamente, as exigências da prática de atividades físicas a que será submetido durante o curso de formação policial e para desempenhar as tarefas típicas da categoria funcional (Brasil, 2021a, p. 21).

Posteriormente, passam pela etapa de avaliação psicológica, consistindo em:

> aplicação e na avaliação de instrumentos e técnicas psicológicas validados cientificamente, que permitam identificar a compatibilidade de características psicológicas do candidato com as atividades e atribuições típicas do cargo pleiteado, visando verificar:
> a) personalidade…
> …b) raciocínio… (Brasil, 2021a, p. 22).

A etapa seguinte é a apresentação de documentos, com intuito de:

> fornecer subsídios para a investigação social e a verificação do cumprimento dos requisitos exigidos para cada fase do concurso, inclusive para a matrícula no CFP, estendendo-se pela primeira e segunda etapas, encerrando-se apenas com a nomeação do candidato (Brasil, 2021a, p. 23).

Subsequentemente, os candidatos passam pela etapa de avaliação de saúde com o objetivo de:

> aferir se o candidato, com deficiência ou não, goza de boa saúde física e psíquica para suportar os exercícios a que será submetido durante o Curso de Formação Profissional (CFP) e para desempenhar as tarefas típicas da categoria funcional, sendo motivo de exclusão do certame o candidato que não conseguir executar plenamente as atividades exigidas na rotina do CFP (Brasil, 2021a, p. 24).

Em seguida, os candidatos passam pela investigação social, com o propósito "avaliar se a conduta social e a idoneidade moral dos candidatos são compatíveis com o cargo" (Brasil, 2021a, p. 28).

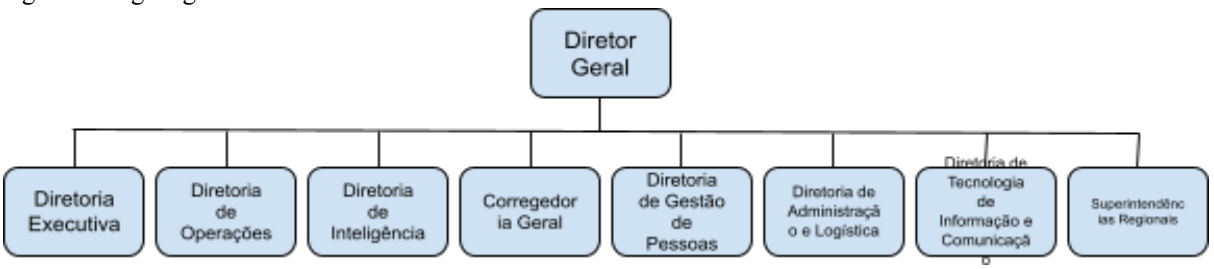
E, finalmente, culminando na etapa final que é a participação no CFP, que atualmente é realizado Universidade Corporativa da PRF, em Florianópolis-SC, com duração, aproximadamente, de 3 meses (Freire Ribeiro; Arnaud Almeida, 2022). Para Poncioni (2005) o CFP é o primeiro contato do postulante a policial com os conhecimentos e habilidades técnicas para o exercício da função, servindo como etapa primordial para a aquisição dos valores e crenças que são determinantes para a construção da identidade profissional. Ao passar por todas as etapas do concurso, bem como o atingimento da média mínima para aprovação no CPF, o candidato está apto a ser nomeado, tomar posse e iniciar o exercício do cargo.

Após o início do exercício do cargo, o policial fica encarregado de patrulhar uma parcela dos mais de 75 mil km de rodovias federais. Para o patrulhamento de toda essa extensão de rodovia a PRF conta, em 2025, com cerca de 12.500 policiais espalhados pelo Brasil (Brasil, 2023c; Brasil, 2025). Desse efetivo ainda se subtraem os policiais que realizam trabalho administrativo (Avanzi, 2024; Evangelista, 2019). Avanzi (2024) aponta que, ao longo dos últimos 15 anos, o efetivo da PRF pouco mudou em termos numéricos, oscilando sempre entre 9 e 12 mil policiais, mas que por conta dos sucessivos concursos houve uma

renovação do efetivo, e cerca de metade do efetivo ingressou na instituição após 2002. A autora aponta como principais motivos para essa certa estabilização do efetivo as aposentadorias e a migração de carreira.

A estrutura organizacional da PRF é definida pelo Decreto nº 11.348, de 01 de janeiro de 2023 (Brasil, 2023a). A sede da PRF fica localizada em Brasília/DF, e, atualmente, é composta por uma Direção Geral e mais sete diretorias, quais sejam, Diretoria Executiva, Diretoria de Operações, Diretoria de Inteligência, Corregedoria-Geral, Diretoria de Gestão de Pessoas, Diretoria de Administração e Logística e Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasil, 2023a). Abaixo das diretorias estão subordinados hierarquicamente e respectivamente coordenações gerais, coordenações, divisões, serviços, seções, setores e núcleos (Brasil, 2021b; Brasil, 2023a). As diretorias possuem o papel de dirigir, planejar, coordenar, controlar e avaliar as atividades e processos referentes a sua área temática de atuação, orientando e implementando as diretrizes nacionais a serem seguidas pelos órgãos setoriais localizados nos estados (Brasil, 2023a). Elaborou-se um organograma para melhor compreensão (Figura 1):

Figura 1: Organograma Sede da Polícia Rodoviária Federal.



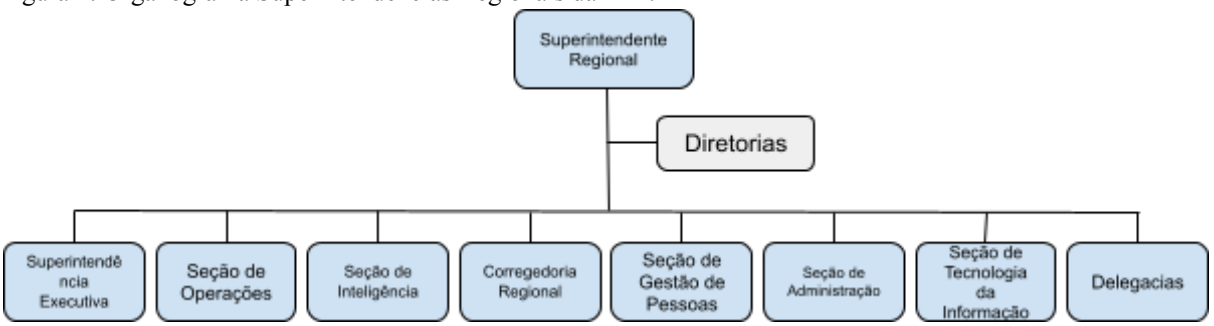
Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

As Superintendências Regionais estão presentes nas 26 unidades federativas do Brasil e no Distrito Federal (Brasil, 2024). Estão sob circunscrição das Superintendências Regionais todas as rodovias federais da Unidade Federativa a que pertencem (Brasil, 2021b). As sedes das superintendências estão localizadas nas capitais das unidades federativas ou em sua região metropolitana, e nela estão situados os setores administrativos (Brasil, 2024).

A estrutura organizacional das sedes das superintendências é composta por sete seções, que são, Superintendência Executiva, Seção de Operações, Seção de Inteligência, Corregedoria Regional, Seção de Gestão de Pessoas, Seção de Administração e Seção de Tecnologia da Informação, e subordinados às seções estão os núcleos, que variam de quantidade de acordo com a seção a que estão vinculados e o porte da superintendência (Brasil, 2021b; Brasil, 2023a). As seções estão subordinadas tematicamente às sete diretorias

localizadas em Brasília, implementando localmente as diretrizes traçadas pelos órgãos centrais, e hierarquicamente subordinadas ao superintendente regional (Brasil, 2021b; Brasil, 2023a). Um organograma foi elaborado para melhor compreensão (Figura 2):

Figura 2: Organograma Superintendências Regionais da PRF.

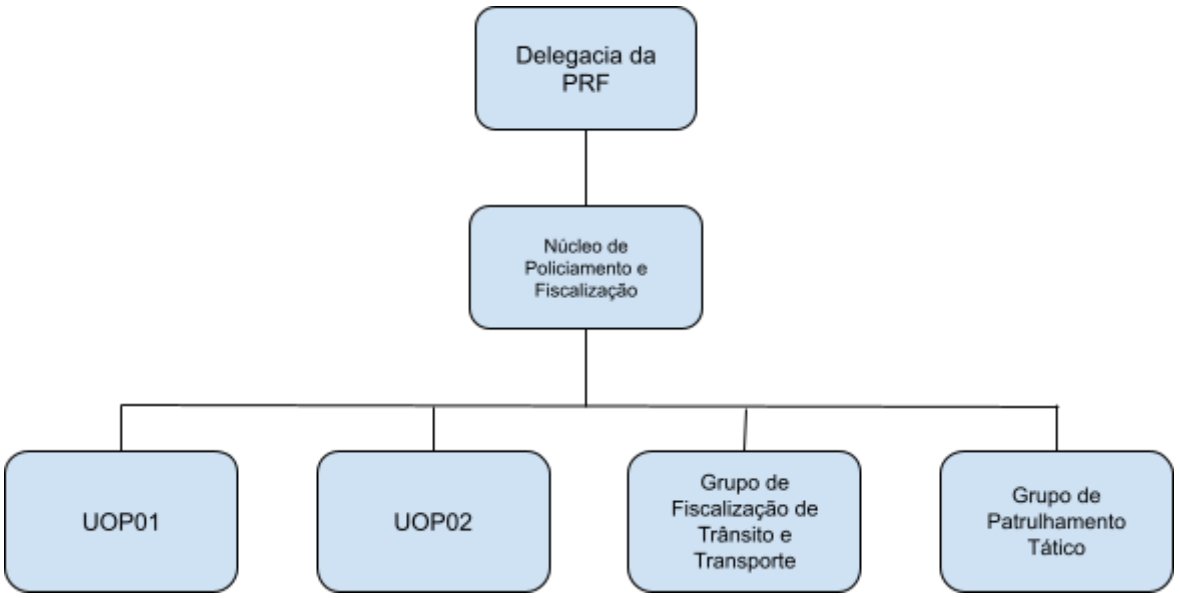


Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

As Delegacias subdividem a circunscrição das Superintendências Regionais (Brasil, 2021b). As Delegacias estão subordinadas às Superintendências Regionais, e estão no mesmo nível hierárquico das seções, elas são o braço operacional das superintendências e consequentemente da PRF (Brasil, 2023a). Ao contrário do que acontece com as seções, as delegacias estão espalhadas geograficamente por toda a Unidade Federativa a que pertencem, e, consequentemente, pelo Brasil, podendo em alguns casos estarem localizadas nas capitais ou na própria estrutura física da sede da superintendência (Brasil, 2024).

A Delegacia é comandada por um Chefe de Delegacia, que é responsável pelo planejamento operacional e gestão das atividades finalísticas na sua circunscrição (Brasil, 2021b). O Chefe do Núcleo de Policiamento e Fiscalização é o nível hierárquico intermediário, sua finalidade é auxiliar o Chefe de Delegacia no planejamento e execução das atividades da Delegacia. Subordinadas às delegacias estão as Unidades Operacionais (UOP) e grupos especializados (Brasil, 2021b). Na sequência, há um organograma para melhor compreensão (Figura 3):

Figura 3: Organograma Delegacias da PRF.

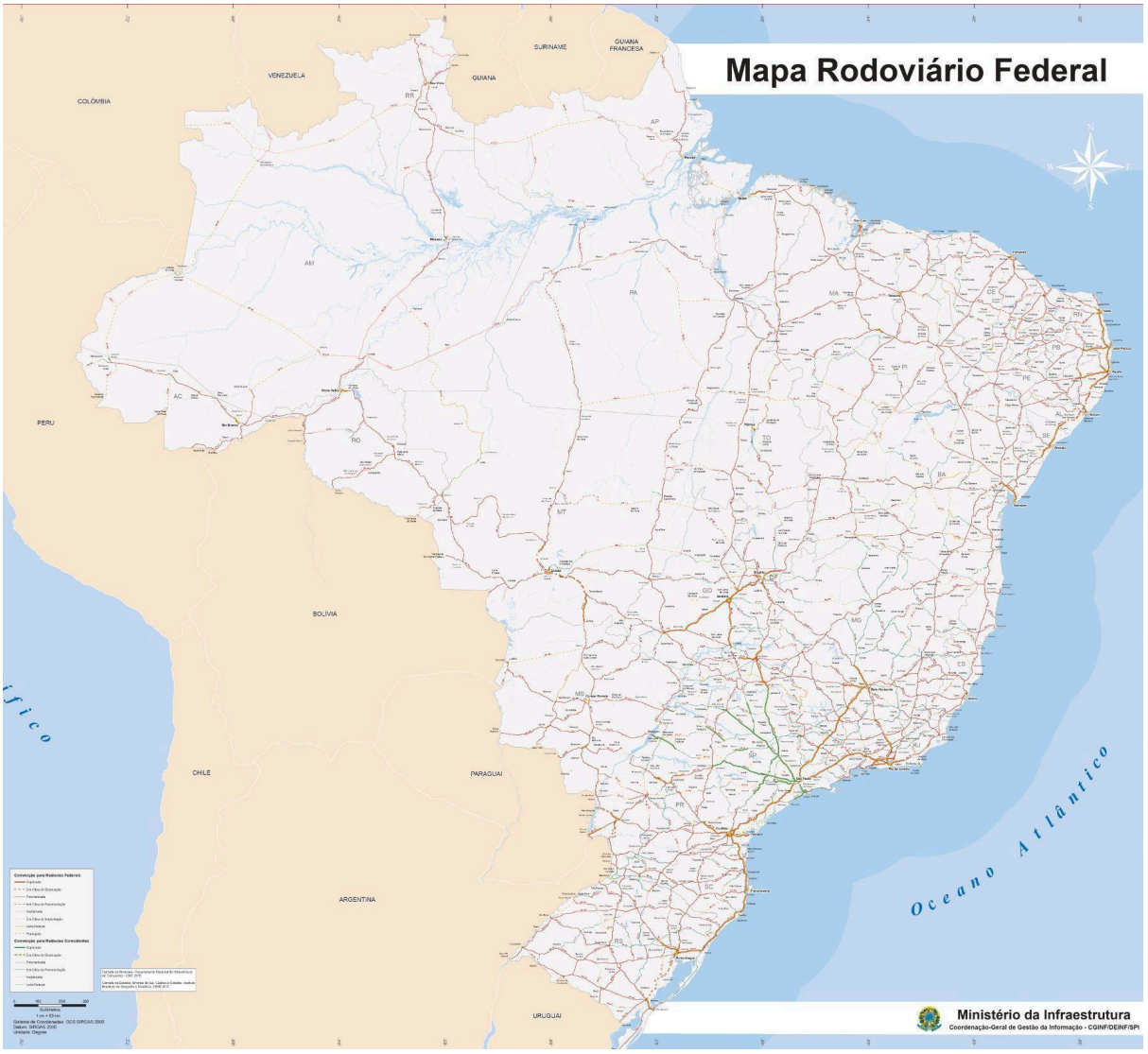


Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

As UOP's, popularmente conhecidas como "posto da PRF", são estruturas físicas, situadas em locais estrategicamente escolhidos às margens das rodovias federais (Brasil, 2021b; Brasil, 2024). É nas UOP's onde ocorrem os atendimentos e se desenvolvem de forma mais extensiva as atividades de fiscalização e policiamento pelas equipes operacionais, cumprindo o planejamento operacional e metas da Delegacia a que estão vinculados, é o elo mais próximo entre a instituição e o cidadão (Brasil, 2021b). Cada UOP possui uma delimitação de trecho sob sua circunscrição, que pode variar de algumas dezenas, até algumas centenas de quilômetros (Brasil, 2021b). Atualmente, a PRF possui 152 delegacias e 391 UOP's espalhadas pelo Brasil (Brasil, 2024).

De acordo com dados do Ministério da Infraestrutura, o Brasil possui uma malha rodoviária de 75,8 mil km de extensão. Desse total, 12,8% são concedidas à iniciativa privada (Brasil, 2023c). Verificando a extensão da malha rodoviária fica clara a capilaridade do órgão, chegando, inclusive, a locais de difícil acesso. Muitas vezes, é um dos únicos braços do Estado em algumas localidades (Avanzi, 2024). Para ilustrar, segue o mapa do sistema rodoviário federal:

Figura 4: Mapa do sistema rodoviário federal.



Fonte: Coordenação-Geral de Gestão da Informação – CGINF/DPI/SFPP/MINFRA (Brasil, 2023c).

Quanto à organização do trabalho operacional, na PRF, esta estrutura é definida por normativa interna. Primeiramente, define-se o que são os serviços operacionais. Estes são relacionados às competências legais da PRF, e ligados à segurança pública da qual a segurança viária também faz parte (Brasil, 2021b). Entre os principais serviços operacionais encontram-se os relacionados à segurança, orientação e fluidez do trânsito, enfrentamento à criminalidade, monitoramento da malha rodoviária, levantamento, registro e perícia em locais de acidentes, escolta e batedor, atendimento pré-hospitalar móvel e resgate de vítimas, serviço de suporte básico de vida e auxílio a vitimados, recolhimento de veículos e animais, educação para o trânsito e cidadania, credenciamento e controle de escolta de cargas indivisíveis e superdimensionadas e o apoio a outros órgãos (Brasil, 2021b).

A execução dos serviços operacionais é realizada por meio das atividades operacionais, que se classificam em policiamento, fiscalização e atendimentos (Brasil, 2021b).

O policiamento caracteriza-se como medidas amplas de segurança para preservar a vida, o meio ambiente, a ordem pública, o patrimônio e a cidadania (Brasil, 2021b). A PRF subdivide conceitualmente o policiamento em quatro tipos:

- Policiamento Ordinário:

> É o policiamento ostensivo realizado pelas equipes ordinárias, executado por policiais uniformizados em viaturas caracterizadas. A ostensividade prima pela visibilidade e a disponibilização do aparato de segurança pública, proporcionando a intervenção imediata e/ou o atendimento de ocorrências (Brasil, 2021b, p. 14).

- Policiamento Especializado:

> É o policiamento realizado por equipes com capacitação e treinamento específicos para exercício de ações policiais que extrapolam a capacidade de atendimento do policiamento ordinário. Pode ser executado com a utilização de equipamentos específicos, tais como aeronaves, motocicletas, cães de faro, tecnologias para controle de distúrbios, escâneres, dentre outros (Brasil, 2021b, p. 14).

- Policiamento Orientado pela Atividade de Inteligência:

> É o policiamento norteado pela produção de conhecimento da Atividade de Inteligência, resultando maior assertividade no direcionamento das abordagens que visam a prevenção e repressão qualificada ao crime e às organizações criminosas, bem como segurança viária (Brasil, 2021b, p. 15).

- Policiamento de Contingência:

> É o policiamento desenvolvido em eventos que provoquem estado de calamidade pública ou que de tal se aproximem, bem como em interdições rodoviárias decorrentes de motivos físicos, naturais, ou de evento que cause comoção social ou grave perturbação da ordem pública, ou ainda em ações assistencialistas que promovam apoio e recursos para grupos sociais ou em eventos que exijam a utilização dos recursos policiais para atender demandas não relacionadas à segurança pública (Brasil, 2021b, p. 15).

A fiscalização se caracteriza como as atividades que visam controlar, por meio do poder de polícia administrativa, o cumprimento de normas de competência da PRF. Conceitualmente, é distinto do policiamento, mas, na prática, fiscalização e policiamento são ações interdependentes e indissociáveis. Dessa forma, também abarca ações de enfrentamento à criminalidade (Brasil, 2021b). A PRF subdivide conceitualmente a fiscalização em cinco tipos:

- Fiscalização de Trânsito:

> Consiste na verificação das normas de trânsito, conforme competências legais estabelecidas à PRF. Pode ser realizada por meio da verificação de documentos dos

> veículos, de seus ocupantes, das cargas ou itens específicos, verificação de equipamentos obrigatórios, normas gerais de circulação e conduta, verificação do cumprimento das velocidades legais estabelecidas, verificação de uso de álcool e drogas ilícitas ao volante, verificação dos limites de peso e dimensões, verificação da jornada de trabalho dos motoristas profissionais, dentre outros (Brasil, 2021b, p. 15).

- Fiscalização de Transporte:

> Consiste na verificação das normas de transporte, conforme competências legais estabelecidas à PRF. Pode ser realizada por meio da verificação da regularidade dos serviços de escolta e de carga indivisível e superdimensionada por empresas credenciadas pela PRF, da verificação da regularidade nos serviços de transporte rodoviário de produtos perigosos, da verificação de produtos controlados conforme legislação específica, dentre outros (Brasil, 2021b, p. 16).

- Fiscalização de Uso ou Ocupação das Faixas de Domínio da União:

> É a fiscalização destinada a verificar as condições de uso ou ocupação das áreas de domínio da União, a construção em faixa não-edificável nas rodovias e estradas federais, a fiscalização de eventos e a venda ou o oferecimento para consumo de bebidas alcoólicas (Brasil, 2021b, p. 16).

- Fiscalização de Prevenção e Repressão ao Crime:

> Consiste em fiscalização para prevenir, flagrar e reprimir crimes, podendo ser realizada com foco na proteção de grupos vulneráveis, nos crimes contra a vida, a dignidade sexual, os direitos humanos, o patrimônio, o meio ambiente, o fisco ou saúde pública, no enfrentamento ao narcotráfico, ao tráfico e ao porte ilegal de armas de fogo e munição, dentre outros (Brasil, 2021b, p16).

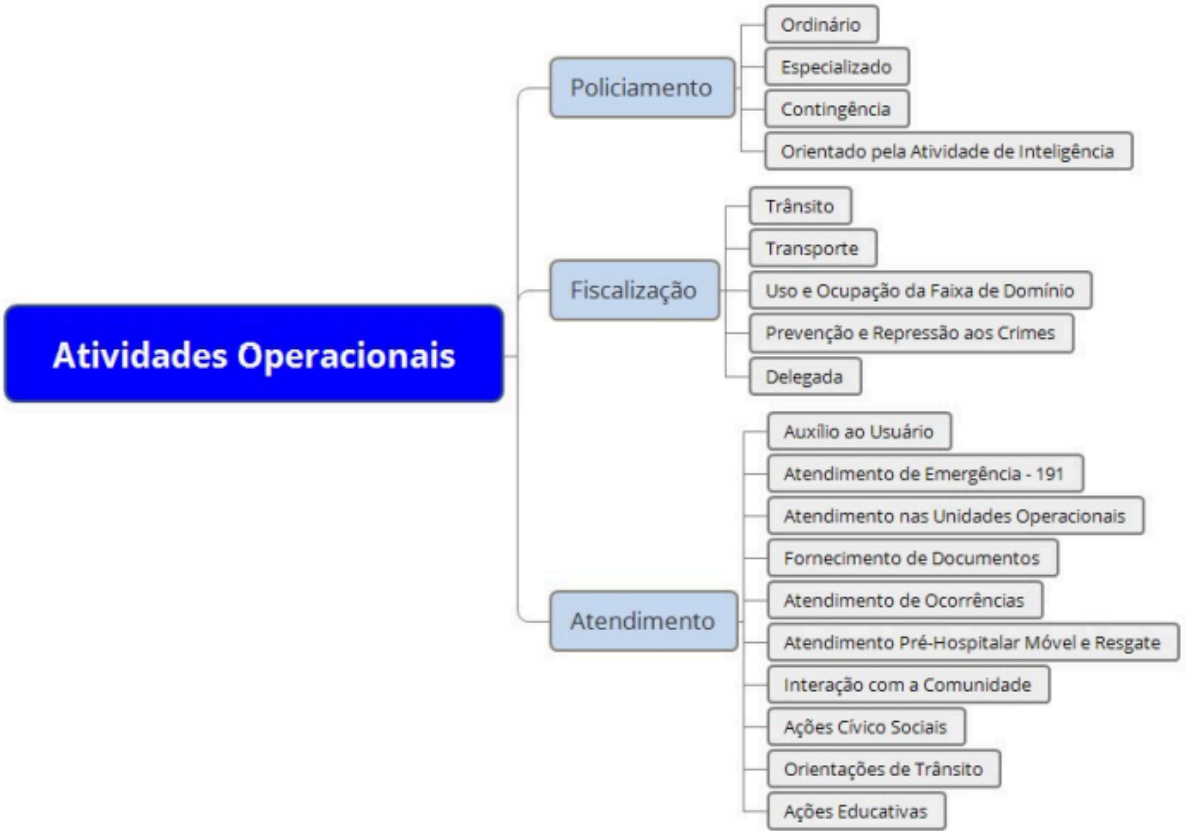
- Fiscalização Delegada:

> É a fiscalização destinada ao cumprimento de competências delegadas em convênio, termos de cooperação, ou instrumento congênere, estabelecidos entre a PRF e órgãos e entidades da União, Estados ou Municípios (Brasil, 2021b, p. 16).

Os atendimentos são as atividades de prestação de serviços de forma direta aos usuários das rodovias e estradas federais. Têm-se como exemplos auxílio aos usuários da via, atendimento telefônico de emergência pelo 191, atendimento nas UOP's, fornecimento de documentos ao público, atendimento de ocorrência, atendimento pré-hospitalar móvel e resgate, interação com a comunidade, ações educativas, ações cívico-sociais e orientação de trânsito (Brasil, 2021b).

A figura 5 sintetiza as atividades operacionais da PRF:

Figura 5: Atividades Operacionais da PRF.



Fonte: Manual de Procedimentos Operacionais (Brasil, 2021b, p. 18).

Os chefes de delegacia, auxiliados pelos chefes do núcleo de policiamento e fiscalização, são responsáveis pelo planejamento operacional para realização dos atendimentos e execução das atividades de policiamento e fiscalização nas UOP's e pelos grupos especializados (Brasil, 2021b).

Subordinado ao chefe do núcleo de policiamento e fiscalização, e em cada turno de serviço, há a figura do Supervisor Operacional, que possui a função de supervisionar, controlar e monitorar todas as equipes ordinárias das UOP's e as equipes extraordinárias específicas que atuam no âmbito da Delegacia, exercendo comando situacional, especialmente nos casos em que ocorram eventos e crises, objetivando a alocação do recurso para a manutenção da ordem pública (Brasil, 2021b).

A execução do planejamento operacional da Delegacia fica a cargo das equipes operacionais. As equipes operacionais são divididas por funções com responsabilidades específicas, há o Chefe de Equipe, que possui um conjunto de nove atribuições, o Motorista, com um conjunto de cinco atribuições, e o Auxiliar, com um conjunto de cinco atribuições (Brasil, 2021b).

As equipes operacionais se dividem em ordinárias e extraordinárias. As equipes ordinárias são aquelas alocadas nas UOP's, em regime de revezamento, encarregadas de realizar as atividades operacionais na sua respectiva circunscrição (Brasil, 2021b).

Já as equipes extraordinárias sob comando da delegacia se subdividem em dois grupos. O primeiro é a equipe específica, que é convocada com escala e missão determinadas. A segunda são as equipes ou grupos especializadas, com atuação e treinamento específicos para um determinado campo de atuação, podendo utilizar equipamentos que exijam capacitação e treinamento específicos. Os grupos especializados usualmente encontrados nas delegacias são o Grupo de Patrulhamento Tático, que executa ações de prevenção e enfrentamento aos crimes, o Grupo de Fiscalização de Trânsito e Transporte, que executa ações de policiamento e fiscalização de trânsito e transporte, e o Grupo de Motociclistas da Delegacia, que executa atividades operacionais com uso de motocicletas (Brasil, 2021b).

Uma característica inerente ao serviço operacional é a escala de serviço em regime de revezamento. Devido à essencialidade do serviço e necessidade de mantê-lo ininterruptamente, os policiais que trabalham nas UOP's são submetidos a uma jornada de trabalho em regime de plantão de 24 horas por 72 horas de descanso, em sistema de rodízio de equipes (Brasil, 2021b; Brasil, 2022). A jornada de trabalho semanal fixada pelo artigo 9º da Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998 (Brasil, 1998) é de 40 horas semanais, havendo compensação de horas caso exceda esse limite, em momento oportuno ao servidor, respeitando interesse público (Brasil, 2017).

Há também a obrigatoriedade de intervalo mínimo de descanso intrajornada de 12 horas, por conta das permutas de serviço com os demais servidores, e também devido às convocações para serviços extraordinários, considerando que é um cargo de dedicação exclusiva, visando atender demandas específicas que exijam a necessidade de emprego de recursos humanos e materiais superiores ao do serviço ordinário (Brasil, 1998; Brasil, 2017). Já o regime de serviço dos grupos especializados pode variar, podendo ser em regime de escala ou não, a depender do planejamento operacional da delegacia a que estão vinculados (Evangelista, 2019).

No estudo de Lima *et al.* (2017), os Policiais Rodoviários Federais apontaram a escala de serviço como um dos fatores motivadores para o trabalho, possibilitando uma melhor qualidade de vida e proporcionando mais tempo fora do trabalho para dedicar-se à família, lazer, estudos, entre outros afazeres. No mesmo sentido, apontam Silva e Gomes (2016), em estudo com mulheres que ingressaram na carreira de Policial Rodoviário Federal, o regime de escala é visto por essas mulheres positivamente, na medida em que permite conciliar a vida

pessoal e familiar com a profissional, ajudando a suportar a sobrecarga de atividades historicamente atribuídas às mulheres, como os cuidados com a casa e com os filhos. Gaspary, Selau e Amaral (2008) verificaram, em seu estudo, que a escala de serviço é apontada como uma vantagem pela maioria dos policiais que participaram da pesquisa.

2.4. Saúde na PRF

Com o intuito de verificar os estudos acerca das temáticas: organização do trabalho e saúde do trabalhador, foi realizada busca utilizando o descritor "Polícia Rodoviária Federal", sem delimitação temporal, nos repositórios *Scientific Periodicals Electronic Library* - SPELL®, *Scientific Electronic Library Online* - SciELO, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde - LILACS e Periódicos CAPES. Foram encontrados respectivamente, 0, 16, 20 e 101 resultados, já demonstrando a escassez de publicações referentes a esta instituição. Em uma breve filtragem pela leitura dos títulos, resumos e palavras-chave das publicações, verificou-se que a maioria dos artigos abordavam as temáticas de acidentologia e segurança viária, apenas 15 artigos abordavam temas como organização do trabalho e saúde do trabalhador, e nenhum deles utiliza a abordagem da psicodinâmica do trabalho.

Dentre os artigos encontrados, alguns trazem evidências no sentido da necessidade de maiores investigações em relação ao contexto de trabalho, custos e danos físico, cognitivo e afetivo do exercício da atividade de Policial Rodoviário Federal, e seu desdobramento em vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Em seu estudo, Gaspary, Selau e Amaral (2008) aplicaram um instrumento para medir o Índice de Capacidade para o Trabalho em policiais da região metropolitana de Porto Alegre/RS, apresentando como resultado a percepção de insatisfação dos servidores em relação à falta de recursos materiais e humanos, as condições de área física e infraestrutura das unidades, a pouca possibilidade de promoção, bem como a segurança quanto ao futuro da instituição.

Marins e Del Vecchio (2017) analisaram dados antropométricos, nutricionais, pressão arterial e capacidades físicas e funcionais, levantados pela própria instituição, de uma amostra de Policiais Rodoviários Federais de Pelotas, Rio Grande do Sul. Ao analisar a amostra, verificou-se que os policiais apresentam frequentemente condições morfológicas e físicas inadequadas, assim como níveis de força e flexibilidade inferiores aos recomendados para essa população, constatando alto risco de lesões musculoesqueléticas, que acarretavam afastamentos do trabalho principalmente por queixas osteomusculares nas regiões lombar e dos joelhos. Identificou-se ainda que a parte da amostra com idade mais avançada está

associada a alto risco para doenças cardiovasculares. Em contraste, em um estudo publicado em 2018, Marins, Ferreira e Del Vecchio (2018) avaliaram o nível de aptidão cardiorrespiratória e neuromuscular de uma amostra nacional de Policiais Rodoviários Federais, por meio de dados levantados pela própria instituição, encontrando níveis entre razoáveis e bons de aptidão cardiorrespiratória e excelentes níveis de aptidão neuromuscular, avaliando de forma geral como boa a aptidão física da amostra de Policiais Rodoviários Federais utilizada.

Oliveira, Oliveira e Carvalho (2023) realizaram um estudo no sentido de identificar os fatores de risco e proteção para o desenvolvimento de estresse em Policiais Rodoviários Federais no estado de São Paulo. O estudo encontrou uma prevalência de estresse de 43,1%, e os fatores relacionados ao estresse foram lazer, formação acadêmica, grau de satisfação com o trabalho, salários incompatíveis, ideação suicida, insônia, falta de treinamento e conflito trabalho-família.

Já o estudo de Guimarães, Laudelino Neto e Massuda Júnior (2020), ao analisarem 161 atendimentos psicológicos realizados em 41 Policiais Rodoviários Federais, promovido no âmbito da Superintendência da Polícia Rodoviária Federal no Mato Grosso do Sul, relataram que 58,5% dos atendimentos foram identificados como urgentes, 29,3% como eletivos; e 12,2% como emergentes, e as principais motivações para a classificação foram alto nível de estresse, uso prolongado de álcool, ansiedade, ideações e tentativas suicidas, transtornos depressivos e transtorno por estresse pós-traumático.

O estudo de Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), fruto do convênio entre a Universidade Federal do Espírito Santo e a Superintendência da Polícia Rodoviária Federal daquele mesmo estado, teve como finalidade realizar um relatório diagnóstico institucional que embasou o delineamento de outras intervenções. A motivação foi um quadro de absenteísmo decorrente de transtornos mentais e comportamentais que chegaram a 40% do total de afastamentos. Para tanto foram aplicados os instrumentos de Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21) e Questionário Psicossocial de Copenhagen (COPSOQ-II) em servidores lotados naquela regional, tendo sido identificados indícios de adoecimento, moderado a extremamente grave, em 40,2% dos policiais.

De acordo com Oliveira *et al*. (2017), os Policiais Rodoviários Federais estão mais sujeitos, até mesmo, à contração de doenças infectocontagiosas, uma vez que estão expostos a situações envolvendo materiais biológicos, agravado pela carência de medidas preventivas. No mesmo sentido, relataram Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), apontando que a natureza do trabalho levou a uma maior exposição desses servidores ao vírus COVID-19, durante a

pandemia, indicando que tal exposição também pode ter impactado no equilíbrio mental desses policiais.

O estudo de Vasconcelos Júnior, Marins e Caputo (2023), por meio de dados secundários de registros oficiais de absenteísmo do trabalho de agentes da Polícia Rodoviária Federal do Rio Grande do Sul, verificou predominância de afastamentos por doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, identificando também que os afastamentos por transtornos mentais e de comportamento apresentavam, em média, uma maior duração que as demais.

Um estudo de Marins *et al*. (2022) analisou a principal causa de mortes de Policiais Rodoviários Federais, no período entre 2001 e 2022, utilizando dados da própria instituição. Entre as 11 causas encontradas, algumas aparentam ter relação direta com o contexto do trabalho e o desgaste e risco que ele impõe, como doenças cardiovasculares, violência interpessoal, suicídio, doenças digestivas, doenças infecciosas e parasitárias, infecção respiratória, doenças endócrinas.

Diante das evidências dos efeitos nocivos do contexto de trabalho na vida do Policial Rodoviário Federal, a instituição não ficou inerte. No sentido de minimizar os danos deletérios do exercício do cargo e promover a saúde de seus servidores, a PRF instituiu alguns programas.

Alguns desses programas com foco em atenção à saúde do servidor já existiam, principalmente relacionados à saúde física, além de iniciativas pontuais nas superintendências regionais, mas foi, apenas, em 2023 que a PRF instituiu de forma sistematizada a "Política de Atenção à Saúde Integral do servidor" por meio da Instrução Normativa PRF nº 120, de 12 de dezembro de 2023 (IN 120/2023) (Brasil, 2023b).

A nova política ampliou o escopo de atuação dos programas de saúde na PRF, estruturando programas com foco na saúde mental dos servidores, área até então carente de iniciativas de forma centralizada na instituição. Nesse sentido, Guimarães, Laudelino Neto e Massuda Junior (2020) salientam para a necessidade de implementação de programas de atenção à saúde mental em decorrência dos efeitos causados pelo contexto de trabalho, principalmente àqueles em que o trabalhador está sujeito a grande sobrecarga física e emocional, como é o caso da atividade policial.

A política foi instituída com o intuito de:

> estabelecer princípios, diretrizes e objetivos para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do servidor a partir da implementação de programas, projetos e

> ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental dos servidores e colaboradores da Polícia Rodoviária Federal (Brasil, 2023b, p. 1).

Entre as definições trazidas pela IN 120/2023, encontram-se alguns conceitos convergentes com os das clínicas do trabalho e da psicodinâmica do trabalho, como o de saúde integral, que se assemelha ao conceito de saúde exposto, anteriormente, no referencial teórico, definido como:

> saúde determinada por amplas dimensões, de cunho biopsicossocial e espiritual, a qual leva em conta a interdependência dos fatores físicos, mentais, sociais, espirituais e ambientais, caracterizando um estado de completo bem-estar, e não apenas a ausência de doenças (Brasil, 2023b, p. 2).

A IN 120/2023 define condições de trabalho como "características do ambiente e da organização do trabalho e a mediação físico-estrutural entre o ser humano e o trabalho que podem afetar a saúde" (Brasil, 2023b, p. 2). Tal definição guarda profundas semelhanças com a base teórica das clínicas do trabalho e da psicodinâmica do trabalho, abrangendo os conceitos de condições do trabalho e da organização do trabalho.

Para consecução dos objetivos, a IN 120/2023 elenca os seguintes programas que integram a política de atenção à saúde integral:

> … I - Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde (CAAS);
> II - Patrulha da Saúde (PS);
> III - Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF);
> IV - Teste de Aptidão Física (TAF);
> V - Educação Física Institucional (EFI);
> VI - Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)
> VII - Exames Médicos Periódicos (EMP); e
> VIII - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)...(Brasil, 2023b, p. 1).

Entre os anexos da IN 120/2023, estão a regulamentação dos programas CAAS, PS, ProVida-PRF e TAF. A Central de Acolhimento e Acompanhamento em Saúde do Servidor (CAAS) é um serviço nacional de gestão em saúde e suporte psicossocial que atende servidores em situação de vulnerabilidade física, mental ou de outras condições de ordem pessoal que possam refletir em seu bem-estar no ambiente de trabalho (Brasil, 2023b).

A assistência fornecida pelo CAAS é prestada por equipe multidisciplinar de servidores do órgão, com formação ou especialização na área de saúde respectiva, e pode se dar tanto de forma presencial como remota (Brasil, 2023b). Em algumas situações, o CAAS

necessita agir de forma tempestiva, como no caso de incidente crítico, e deve também, nos demais casos de identificação de vulnerabilidade física ou psicológica, entrar em contato com o servidor em até 24 horas da ciência da ocorrência (Brasil, 2023b). A confidencialidade é uma das premissas do CAAS, devendo o servidor designado para a função firmar compromisso mediante declaração por escrito comprometendo-se a manter sigilo em relação aos atendimentos (Brasil, 2023b).

Entre os motivos que ensejam o acolhimento e acompanhamento estão a ocorrência de incidente crítico envolvendo servidores e/ou terceirizados, indicadores de risco identificados pela própria PRF, afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, afastamentos superiores a 30 dias, solicitação do servidor, colegas de trabalho, chefia imediata, unidade nacional de saúde integral e unidades de saúde integral regionais ou locais, bem como outras situações relacionadas à promoção da saúde integral do servidor (Brasil, 2023b).

Outro programa regulamentado pela IN 120/2023 é a Patrulha da Saúde (PS) (Brasil, 2023b). A PS é um programa institucional de boas práticas de saúde, voltado à promoção da saúde integral, que contemplam atividades de prevenção do adoecimento, educação em saúde, sensibilização e orientações para adoção de um estilo de vida saudável e qualidade de vida no trabalho, viabilizando, ainda, a coleta e registro de marcadores de saúde e a realização de estudos epidemiológicos relacionados à saúde individual e coletiva dos servidores da PRF (Brasil, 2023b; Marins; Del Vecchio, 2017). Entre os temas tratados estão práticas alimentares inadequadas, inatividade física, prevenção de lesões musculoesqueléticas, doenças cardiovasculares, distúrbios do sono e incapacidade prematura (Brasil, 2023b; Marins; Del Vecchio, 2017).

Para o atingimento de seus objetivos, a PS realiza anualmente um evento padronizado nacionalmente, com realizações obrigatórias na modalidade presencial, em todas as unidades da PRF (Brasil, 2023b). Também podem ocorrer atividades complementares, como vacinação, exames, palestras, atividades físicas, passeios, visitas, atividades culturais, consultas com profissionais de saúde, podendo ser realizadas de forma presencial ou remota, mediante parcerias com outras instituições (Brasil, 2023b).

Durante o evento anual, são promovidas atividades educativas, aplicação de testes, coleta de dados e aferição de parâmetros de saúde, além de estabelecimento de espaço coletivo para a discussão e reflexão sobre diversos temas relacionados à saúde (Brasil, 2023b). Nos encontros realizados nos últimos anos, a temática saúde mental tem se sobressaído, tornando-se o tema central debatido durante os eventos.

No decorrer do evento anual, são aplicados testes, coletados dados e aferidos parâmetros de saúde, que são lançados em uma plataforma digital onde ficam registrados o histórico individual do servidor referente a sua participação durante os anos (Brasil, 2023b). Tal plataforma também subsidia a instituição com dados para desenvolvimento de ações de promoção à saúde e prevenção de doenças, baseados no perfil epidemiológico dos servidores (Brasil, 2023b).

Embora existissem algumas iniciativas regionais com intuito de disponibilizar acompanhamento psicológico aos servidores da PRF, como os programas implantados pelas Superintendências Regionais do Mato Grosso do Sul (Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Junior, 2020) e do Espírito Santo (Valentim; Ribeiro; Moraes, 2023), foi somente no final de 2021, a partir de uma iniciativa da Superintendência Regional da PRF em Santa Catarina, que visava ao atendimento somente dos servidores daquela regional, que a PRF ampliou e passou a disponibilizar assistências psicológicas e psiquiátricas de forma abrangente para todo o efetivo. Apesar de funcionar desde o final de 2021, foi somente em 2023 que a iniciativa foi oficialmente institucionalizada, houve a regulamentação com o nome de Programa Vida no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (ProVIDA-PRF) (Brasil, 2023b).

O ProVIDA-PRF tem como objetivo a disponibilização de assistência à saúde mental e o bem-estar do efetivo da PRF, melhorando a qualidade de vida e diminuindo os impactos psíquicos gerados pela rotina de trabalho, por meio da contratação de equipe especializada de psicólogos e psiquiatras (Brasil, 2023b).

A participação no ProVIDA-PRF poderá ser recomendada pelas chefias imediatas, pelos colegas de serviço, pelos integrantes das Unidades de Saúde Integral, pelo CAAS, principalmente após um incidente crítico, mas o início da participação só se dará de forma voluntária pelo servidor, após a escolha de um dos profissionais credenciados para realizar o primeiro atendimento (Brasil, 2023b).

Outro evento que ocorre, anualmente, é o Teste de Aptidão Física (TAF) (Brasil, 2023b; Marins; Ferreira; Del Vecchio, 2018). O TAF consiste em um conjunto de testes aplicados aos servidores da PRF com o intuito de fomentar a aptidão física voltada à saúde integral dos participantes (Brasil, 2023b). O TAF é acessível a todos os servidores, e é realizado por uma comissão regional em cada superintendência regional, que fica subordinada à comissão nacional (Brasil, 2023b; Marins; Ferreira; Del Vecchio, 2018).

O TAF avalia a força, resistência, flexibilidade, agilidade e capacidade aeróbia dos Policiais Rodoviários Federais (Brasil, 2023b). Para tanto, são realizados exercícios abdominais, flexão de braços, teste de barra isométrica/de repetição e teste de cooper (Brasil,

2023b). Os resultados são compilados por meio de índices, que são enviados à comissão nacional, e também ficam disponíveis em uma plataforma digital na qual ficam registrados o histórico individual do servidor referente a sua participação durante os anos (Brasil, 2023b). Embora a participação no TAF seja facultativa, ela se torna obrigatória em algumas situações, entre elas a participação no programa Educação Física Institucional (EFI) (Brasil, 2013, 2023b).

O programa EFI é de participação facultativa, e é um instrumento indutor da prática de atividade física para o efetivo da PRF, com foco na disponibilização de parte da jornada efetiva de trabalho para a prática de exercícios físicos (Brasil, 2013; Marins; Ferreira; Del Vecchio, 2018). Entre os objetivos do programa está a promoção e manutenção da saúde física e mental, melhoria da qualidade de vida, prevenção de doenças, incentivo à prática de atividade física, incentivo à realização de exames periódicos e manutenção da aptidão física para o exercício do cargo (Brasil, 2013).

Além de efetivamente comprovar a prática de atividade física, para participação e manutenção no programa, o servidor também deverá participar, anualmente, do TAF, devendo alcançar um índice mínimo, participar da Patrulha da Saúde, e também entregar, anualmente, exames médicos periódicos de perfil lipídico e glicemia (Brasil, 2013).

3. METODOLOGIA

O estudo é de caráter descritivo, com abordagem quantitativa, e de corte transversal. De acordo com Gil (2008), as pesquisas de caráter descritivo são habitualmente utilizadas por pesquisadores sociais, e têm como objetivo descrever as características de determinada população, estando alinhado com a visão de Mendes e Ferreira (2007, p. 85) a respeito do ITRA, que serviria para "capturar a representação do real na dimensão mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo".

Em relação aos métodos quantitativos, Creswell (2010) afirma que envolve os processos de coleta, análise, interpretação e redação dos resultados de um estudo, sendo necessário para tanto, na etapa de planejamento da pesquisa, a escolha de um instrumento, a identificação de uma população e a especificação da estratégia da investigação; o instrumento aqui escolhido foi o Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA), elaborado por Mendes e Ferreira (2007).

O estudo se deu por meio de um levantamento, que para Creswell (2010, p. 178) consiste em "uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população". Para tanto foram aplicados questionários, que de acordo com Gil (2008, p.

121) é composto “por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.”

A população escolhida foram os Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ, uma vez que devido às características do trabalho, estão expostos a riscos e condições de trabalho *sui generis* em comparação aos demais servidores que atuam em atividades administrativas na instituição. A coleta de dados foi restrita ao efetivo da SPRF/RJ, considerando que a PRF está sujeita a variações no contexto de trabalho em cada região e Unidade Federativa, apresentando também heterogeneidade em relação aos tipos de crimes e nível de violência a que os policiais estão expostos (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

3.1. Instrumento de coleta de dados

Tendo como base teórica a psicodinâmica do trabalho, e com a finalidade de auxiliar na investigação da representação do contexto de trabalho, suas exigências (físicas, cognitivas e afetivas), e suas vivências de prazer e sofrimento, Mendes e Ferreira (2007) elaboram um instrumento denominado “Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) ”. Mendes e Ferreira (2007, p. 74) afirmam que o instrumento tem como objetivo “traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento”.

Os autores ressaltam que o instrumento exerce papel auxiliar para avaliação de um panorama geral, capturando a representação do real na dimensão mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo, traçando um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho. Assim o instrumento deve ser visto como um fornecedor de bases sólidas para a construção de hipóteses, de forma a auxiliar na formulação de investigações e intervenções qualitativas mais assertivas.

Mendes e Ferreira (2007) salientam ainda que o instrumento é útil para pesquisa em grandes populações e organizações, e pesquisas que objetivem o desenvolvimento de diagnóstica em saúde, visando à implantação de programas de prevenção, de saúde ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho, ambos os propósitos presentes nesse estudo. Além disso, a utilização do inventário possibilita maior abrangência da população estudada, o que vai ao encontra da teoria da psicodinâmica do trabalho, que tem como foco o estudo do coletivo de trabalhadores (Athayde, 2005; Mendes, 2007; Merlo; Mendes, 2009). Anchieta *et al.* (2011) afirmam que o uso da psicometria tem sido importante para mostrar, de modo sistemático, os processos de subjetivação originados na organização do trabalho.

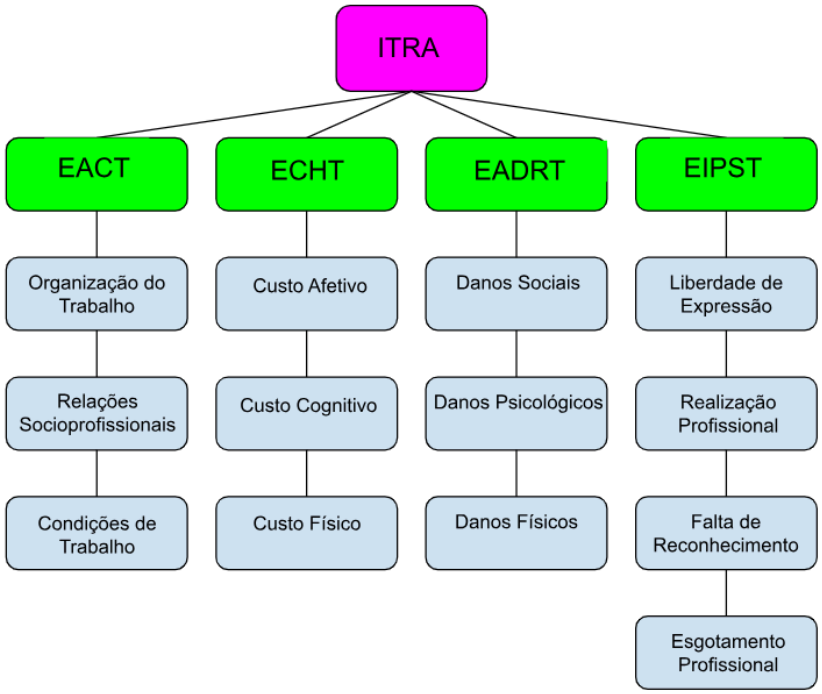
O instrumento foi construído e validado por Ferreira e Mendes (2003), em pesquisa nacional, em parceria com a Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira, com 1.916 auditores, representando 50% da categoria. Em 2004, sofreu novos ajustes e revalidação, e, posteriormente, em 2006, sofreu novamente pequenos ajustes e foi revalidado em uma pesquisa junto a 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal (Mendes; Ferreira, 2007). O instrumento já foi validado para vários grupos ocupacionais, que, em 2011, foi novamente revalidado em trabalhadores de segurança pública, com uma amostra de 160 policiais civis do Distrito Federal, apontando que todas as subescalas apresentaram índices que confirmam a estrutura fatorial indicada pela validação original (Anchieta *et al.*, 2011).

O inventário é composto por quatro escalas, estas interdependentes entre si, para avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento, que são:

- Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT);
- Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT);
- Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT); e
- Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).

A figura 6 traz a representação gráfica do instrumento, contendo suas 4 escalas e 13 fatores:

Figura 6: Representação gráfica do ITRA.

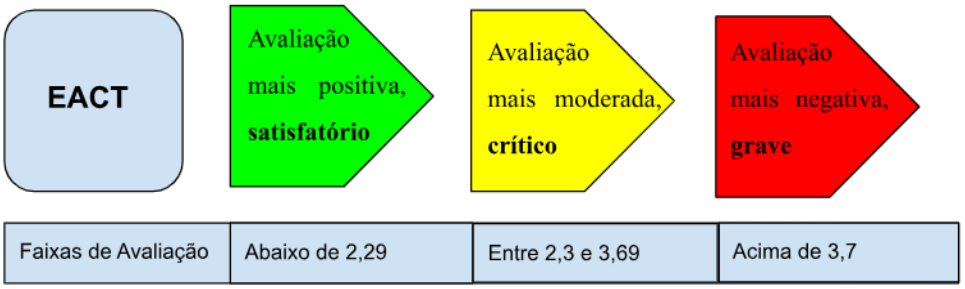


Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) descreve o contexto de trabalho, subdividindo-se em três fatores de análise: a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais compostos, respectivamente, por 11, 10 e 10 itens.

A EACT é composta por 5 pontos, 1= nunca, 2=raramente, 3=às vezes, 4=frequentemente, 5=sempre, e sua análise é feita por fator e com base em três faixas de avaliação, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio, conforme representado pela figura 7:

Figura 7: Faixas de avaliação EACT.

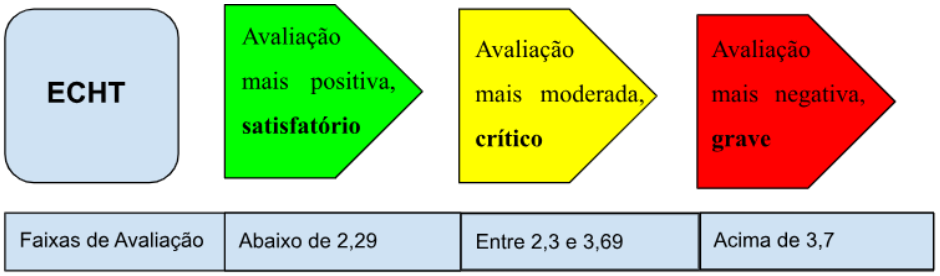


Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) tem a finalidade de avaliar os efeitos em termos de exigências do trabalho que impactam no adoecimento, é considerado o custo humano do trabalho nos níveis físico, afetivo e cognitivo. A escala subdivide-se em três fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo compostos, respectivamente, por 10, 10 e 12 itens.

A ECHT é de 5 pontos, 1= nunca, 2=pouco exigido, e 3=mais ou menos exigido, 4=bastante exigido, 5=totalmente exigido, e sua análise também é feita por fator e com base em três faixas de avaliação, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio, conforme representado na figura 8:

Figura 8: Faixas de avaliação ECHT.



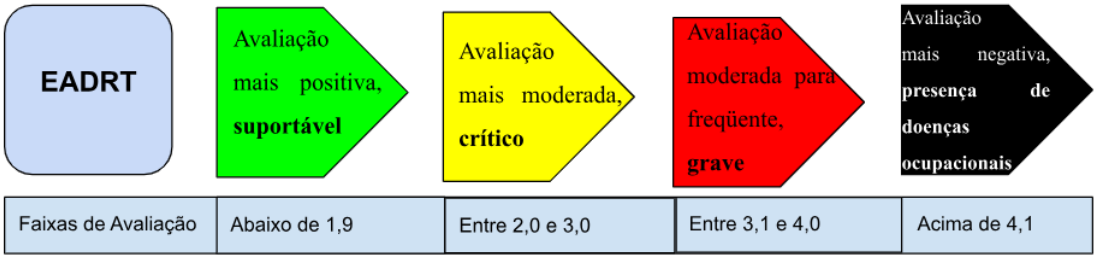
Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) avalia os sintomas causados pelo custo negativo do trabalho e pelo sofrimento, traduzidos em danos

físicos e psicossociais. A escala subdivide-se em três fatores: danos físicos, danos cognitivos e danos sociais compostos, respectivamente, por 12, 10 e 7 itens.

A EADRT é de 7 pontos, e avalia os danos provocados pelo trabalho nos últimos três meses, sendo 0= nenhuma vez, 1=uma vez, 2=duas vezes, 3=três vezes, 4=quatro vezes, 5=cinco vezes, 6=seis ou mais vezes. Sua avaliação é desdobrada em quatro faixas de avaliação, conforme representado na figura 9:

Figura 9: Faixas de avaliação EADRT.

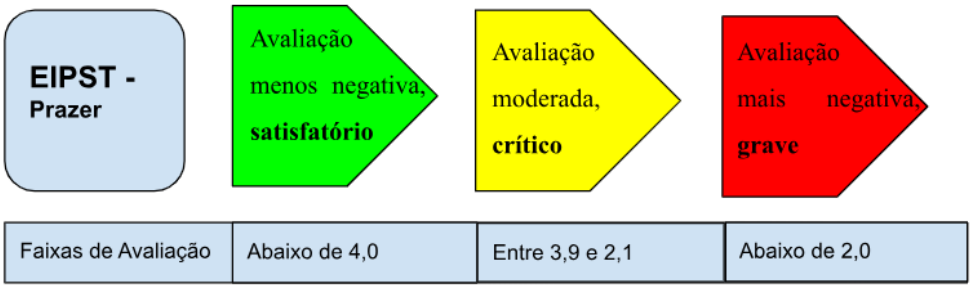


Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

E por fim, a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) objetiva descrever o sentido do trabalho, e as vivências de prazer e sofrimento; e ela subdivide-se em duas unidades de análise, com dois fatores cada. Uma unidade de análise avalia o prazer no trabalho, com fatores para medir a realização profissional e liberdade de expressão, compostos por 9 e 8 itens, e outra unidade de análise avalia o sofrimento no trabalho, medindo os fatores falta de reconhecimento e liberdade de expressão, compostos por 7 e 8 itens.

A EIPST é uma escala de 7 pontos, e avalia a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer-sofrimento nos últimos seis meses, sendo 0= nenhuma vez, 1=uma vez, 2= duas vezes, 3=três vezes, 4=quatro vezes, 5=cinco vezes, 6=seis ou mais vezes. Ela é classificada em três faixas de avaliação diferentes, com um desvio padrão para cada um. As faixas de avaliação para os fatores que representam prazer no trabalho estão representadas na figura 10:

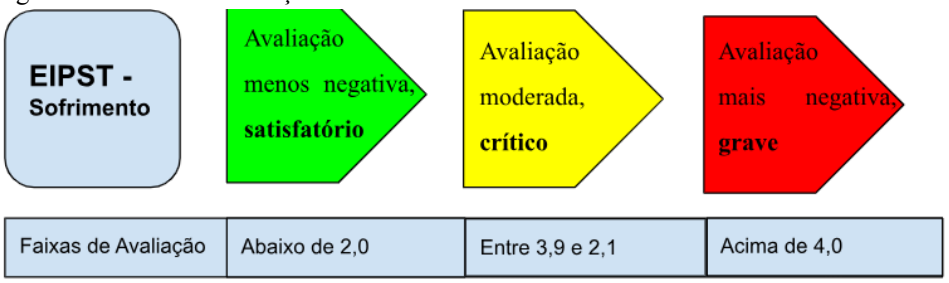
Figura 10: Faixas de avaliação EIPST - Prazer.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

As faixas de avaliação para os fatores que representam sofrimento seguem retratadas na figura 11:

Figura 11: Faixas de avaliação EIPST - Sofrimento.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Mendes e Ferreira (2007) orientam que devem ser realizadas as análises de cada fator e em seguida do conjunto, que ao final irá se enquadrar em uma das faixas de avaliação. Os autores salientam ainda a importância de analisar os dois fatores com médias mais altas e mais baixas, para verificar quais situações estão influenciando nos resultados gerais.

Em três das escalas são relacionadas três faixas de avaliação: satisfatório, crítico e grave. A faixa satisfatório é um resultado positivo, e significa que está havendo produção de prazer no trabalho, devendo ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. A faixa crítico aparece como um resultado intermediário, indicando uma situação-limite, com potencial de aumentar o custo negativo e o sofrimento no trabalho. Já a faixa grave é um resultado negativo, indicando produção de custo humano e sofrimento no trabalho, demandando providências imediatas para eliminar ou mitigar as causas.

A EADRT possui quatro faixas em vez de três, e sua interpretação também deve ser realizada de forma um pouco diferente das demais. Os itens dessa escala já retratam situações graves em relação à saúde, então, o enquadramento em faixa moderado já deve ser interpretado como adoecimento.

Os autores orientam que a avaliação de nível “grave” não deve ater-se somente quando tal resultado enquadra-se na faixa “grave”, mas também quando o somatório dos resultados “críticos” suplantam os resultados “satisfatórios”. Embora seja uma ferramenta quantitativa, Mendes e Ferreira (2007) salientam que o conjunto dos resultados deve ser interpretado de forma qualitativa, pois o objeto a ser analisado são vidas humanas, e que demandam, mesmo que seja apenas uma pessoa, atenção. Desse modo, os resultados devem ser interpretados de forma qualitativa, mediante discussão e confronto entre os resultados obtidos nas escalas, verificando os fatores positivos e negativos, em um cenário dialético de compensação e neutralização de forças.

Também foram coletados no questionário dados sociodemográficos, profissionais e de saúde. O levantamento do perfil sociodemográfico, profissional e de saúde permite uma melhor análise das escalas aplicadas conforme o recorte social do participante. Entre as perguntas referentes ao perfil de saúde encontram-se algumas relacionadas à participação dos servidores em alguns programas que fazem parte da política de atenção à saúde integral do servidor disponibilizados pela PRF, que permitirá a análise quanto à influência desses programas nos resultados coletados.

O ITRA, subdivido por escalas, fatores, e itens, e o questionário com dados sociodemográficos e profissionais encontram-se nos anexos e apêndice.

3.2. Coleta de dados

A realização da coleta de dados se deu por meio de questionários onlines, para tanto foi utilizada a plataforma Google Formulários. Além de ser uma plataforma gratuita, a plataforma Google Formulários apresenta várias vantagens para o pesquisador, como a facilidade de utilização da ferramenta para modelagem dos formulários, o armazenamento em nuvem computacional, permitindo o acesso em qualquer horário e lugar, utilizando tanto computadores como *smartphones*, a agilidade na coleta de dados e análise dos resultados, uma vez que as respostas são gravadas e compiladas em forma de gráficos e planilhas instantaneamente na medida em que são respondidas (Mota, 2019).

O fato de o formulário poder ser acessado de qualquer lugar e horário também se mostrou essencial para essa pesquisa, uma vez que os Policiais Rodoviários Federais lotados na SPRF/RJ estão espalhados por todo o Estado do Rio de Janeiro, o que dificulta sobremaneira a coleta de dados de forma presencial. Assim, a utilização de formulário online proporcionou maior praticidade também para os participantes, que puderam, por meio de seus computadores e *smartphones*, responder ao questionário no local e horário que se mostraram mais adequados em sua agenda diária.

Ademais, o uso da plataforma Google Formulários permitiu que os participantes interrompessem as respostas e reiniciassem de onde pararam em outro momento, uma vez que na medida que o participante ia respondendo cada escala e passando para a próxima, as respostas ficaram armazenadas na nuvem computacional, permitindo que voltassem a responder em local e momento oportuno.

Por meio do Núcleo de Educação Corporativa da SRPF/RJ, foram enviados e-mails para as caixas postais institucionais de todos os Policiais Rodoviários Federais lotados na SPRF/RJ, contendo o endereço eletrônico que levava o participante para a plataforma Google

Formulários, na qual continha o questionário elaborado pelo autor, com as perguntas conforme o anexo e apêndice deste projeto de pesquisa.

Ao acessar o endereço eletrônico foi disponibilizado, na primeira página do questionário de pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como o *link* para realizar o *download* do TCLE assinado, que continha os objetivos, benefícios, motivação da pesquisa, bem como as questões éticas envolvidas no estudo, pelo qual os policiais aceitariam participar voluntariamente da pesquisa ou não, estando de acordo com a Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016), e de acordo com o parecer consubstanciado nº 7.340.234, do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, que consta no Anexo E.

A coleta de dados compreendeu o tempo entre 10 de fevereiro de 2025 e 22 de março de 2025, os e-mails foram encaminhados 4 vezes, nos dias 10 e 25 de fevereiro, e 11 e 18 de março. Adicionalmente, nos dias 17 de fevereiro e 18 de março, foi solicitado aos chefes de núcleo de policiamento e fiscalização de cada delegacia da SRPRF/RJ o envio de uma mensagem de texto, contendo o endereço eletrônico do formulário no respectivo grupo de Whatsapp.

Para Gil (2008), o fato de as pesquisas sociais usualmente abrangerem uma grande população a ser estudada, torna quase impossível acesso a ela na sua totalidade, fazendo-se necessário a utilização de uma parcela dessa população para representar o todo, que é chamada de amostra. O autor salienta que hoje há uma teoria da amostragem consideravelmente desenvolvida à qual os pesquisadores podem recorrer.

A SRPRF/RJ conta, hoje, com 989 PRF’s ativos em seus quadros, e destes, cerca de 675 trabalham na atividade operacional (Brasil, 2025), sendo essa a população utilizada para o cálculo amostral. No total, foram obtidas 84 respostas, e foram validados 67 formulários, foram descartados 15 formulários em que os participantes responderam não trabalhar no serviço operacional, e 2 formulários foram descartados por não terem respondido a todas as perguntas, uma vez que, conforme parecer consubstanciado nº 7.283.420, do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, recomendou-se que a resposta de todas as perguntas não fosse obrigatória para prosseguir com a resposta do questionário. Aproveitou-se um formulário em que o participante não informou a situação civil, mas tendo respondido todo o ITRA.

A categoria policial usualmente é uma categoria que se mostra resistente à participação de pesquisas, com receio de se exporem pessoalmente ou se exporem perante a

instituição, conforme relatado nos estudos de Winter e Alf (2019) e Souza e Macêdo (2020), motivo este que também pôde ter influenciado o tamanho da amostra coletada neste estudo.

Considerando a população selecionada e a amostra obtida, o cálculo amostral foi estimado com um nível de confiabilidade de 90% e uma margem de erro de 9,51%, e uma distribuição de população heterogênea. Segue a fórmula amostral conforme Gil (2008):

$$n = \frac{\sigma^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + \sigma^2 * p * q}$$

Sendo "n" o tamanho da amostra, "N" o tamanho da população, "σ" é o nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão, "p" é a percentagem com a qual o fenômeno se verifica, "q" é a percentagem complementar, e "e" é a margem de erro máximo permitido (Gil, 2008). Assim, tem-se a seguinte equação:

$$67,80 = \frac{1,65^2 * 0,5 * 0,5 * 675}{0,0951^2 (675-1) + 1,65^2 * 0,5 * 0,5}$$

Como 67,80 não é um número inteiro, não podendo haver 0,80 respondentes, adotou-se a amostra de 67 participantes para a confiabilidade e margem de erro escolhidos.

3.3. Forma de análise de dados

Para tratamento e análise dos dados procedentes dos formulários, foram utilizadas as aplicações Planilhas *Google e Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) V21.0.

Inicialmente, foram feitas análises descritivas, com a realização das médias e desvios-padrão da totalidade dos dados coletados para a realização da análise dos fatores que compõem cada escala, conforme as faixas estabelecidas por Mendes e Ferreira (2007).

Após esse procedimento, realizou-se a análise de variância, esse procedimento compara as médias de dois ou mais grupos e determina se as diferenças observadas são significativas ou se podem ser atribuídas ao acaso (Pocinho; Figueiredo, 2004). Dessa forma, foram utilizadas as variáveis coletadas a fim de verificar a existência de diferenças estatisticamente significantes.

Foi utilizado o teste F para comparação entre as médias, com o intuito de verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, e estabelecido o nível de significância (α) de 5% (Pocinho; Figueiredo, 2004).

O resultado da comparação entre as médias é chamado de p-valor, e determina o grau de significância. Caso o p-valor encontrado seja maior que α (0,05), considera-se a hipótese nula (H_0), atribuindo o resultado ao acaso, caso contrário, rejeita-se a hipótese nula e considera-se a hipótese alternativa (H_1), observando diferença estatisticamente significativa (Pocinho; Figueiredo, 2004).

Embora o teste F indique a existência de diferenças dentro do grupo, quando há mais de dois itens, o teste não consegue localizar em quais itens que compõem o grupo se encontram as diferenças (Pocinho; Figueiredo, 2004). Para determinar a diferença nos grupos que possuem 3 ou mais itens, foram utilizados os testes Tukey e Duncan. Esses testes de comparação de médias funcionam de forma complementar ao teste F, a partir da comparação das médias dos itens são capazes de determinar quais itens apresentam diferenças significativas entre si (Gomes, 1990).

Inicialmente, aplicou-se o teste Tukey para verificar quais os itens que apresentavam diferença estatística entre si. O teste Tukey estabelece uma diferença mínima significante (DMS), e são consideradas, estatisticamente, diferentes as médias dos itens que apresentem diferença maior ou igual ao DMS (Pocinho; Figueiredo, 2004).

Nos casos em que não foi possível identificar as diferenças significativas estatisticamente pelo teste Tukey, foi utilizado o teste Duncan, que é um teste menos conservador se comparado ao primeiro (Gomes, 1990). O teste Duncan chega a resultados mais detalhados, indicando resultados significativos em que o teste Tukey não permitiu detectar a significância estatística (Gomes, 1990).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Perfil sociodemográfico, profissional e de saúde

A princípio, faz-se necessário expor os perfis sociodemográfico, profissional e de saúde coletados dos participantes. Entre os dados sociodemográficos coletados estão gênero, idade, cor/raça, estado civil, e escolaridade.

Na tabela 2 são expostas as características sociodemográficas, com destaque para as características predominantes em cada categoria:

Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico (continua)

Dados	Categoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
Gênero	**Masculino**	**64**	**95,52**
	Feminino	3	4,48
Idade	De 20 a 29 anos	2	2,99
	De 30 a 39 anos	22	32,84
	De 40 a 49 anos	**29**	**43,28**
	De 50 a 59 anos	13	19,4
	Mais de 60 anos	1	1,49

Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico (conclusão)

Dados	Categoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
Cor/Raça	Branca	31	46,27
	Parda	**32**	**47,76**
	Preta	4	5,97
Estado civil	Solteiro	6	8,96
	Casado/União estável	**52**	**77,61**
	Desquitado/Divorciado/Separado	8	11,94
	Não respondeu	1	1,49
Escolaridade	**Superior Completo**	**40**	**59,7**
	Especialização/MBA	23	34,33
	Mestrado	4	5,97

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao perfil sociodemográfico dos participantes, verifica-se predominância do sexo masculino (n=64), representando 95,52% dos participantes, contra 4,48% de participantes do sexo feminino (n=3). O que está em linha com outros estudos que também encontraram maior prevalência de servidores do sexo masculino na PRF, como os estudos de Oliveira, Gaspary, Selau e Amaral (2008), Marins *et al*. (2023) e Oliveira e Carvalho (2023). Essa predominância do sexo masculino na atividade policial se dá pela forte esteriotipação de gênero da profissão, mas que, apesar disso, vem sendo crescente o interesse das mulheres em atuar nessa área nas últimas décadas (Sá; Lemos; Oliveira, 2022; Silva; Gomes, 2016), uma vez que, na PRF, as primeiras mulheres ingressaram na instituição em 1982, com inserção na atividade operacional somente em 1986 (Silva; Gomes, 2016). Apesar do maior interesse na profissão, ainda se verifica maior direcionamento das mulheres para os trabalhos internos, de natureza administrativa (Sá; Lemos; Oliveira, 2022; Silva; Gomes, 2016).

A faixa etária mais comum foi entre 40 e 49 anos (n=29), constituindo 43,28% da amostra, seguido pela faixa etária entre 30 a 39 anos (n=22), representando 32,80% da amostra. A cor/raça predominante foi a dos indivíduos que se consideram pardos (n=32), representando 47,76% da amostra, logo seguido pelos que se consideram brancos (n=31), constituindo 46,27% da amostra, e, por último, de forma minoritária, o dos participantes que se consideram negros (n=4), representando 5,97% dos respondentes.

Em relação ao estado civil, houve predominância de participantes que se declararam casados ou em união estável (n=52), constituindo 77,61% da amostra, seguido pelos que se declararam desquitados, divorciados ou separados (n=8), representando 11,94% da amostra, e, em seguida, pelos que se declararam solteiros (n=60), perfazendo 8,96% da amostra, tendo

ainda um participante que não respondeu à pergunta (n=1), que representa 1,49% da amostra total.

Quanto ao grau de instrução, a maioria dos participantes responderam possuir superior completo (n=40), o que representa 59,70% da amostra, seguido pelos que informaram possuir Especialização/MBA (n=23), perfazendo 34,33% dos respondentes, e completando com os que declararam possuir mestrado (n=4), o que representa 5,97% da amostra colhida.

Em seguida, são expostos os dados profissionais, composto por dados coletados em relação ao tempo de PRF, tempo em que atua na atividade operacional e lotação. Na tabela 3, são expostas as características profissionais, com destaque para as características predominantes em cada categoria:

Tabela 3 - Perfil Profissional

Dados	Categoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
Tempo de PRF	**Até 5 anos**	**22**	**32,84**
	De 5 a 10 anos	12	17,91
	De 10 a 15 anos	10	14,92
	De 15 a 20 anos	10	14,92
	De 20 a 25 anos	7	10,45
	Mais de 25 anos	6	8,96
Tempo na atividade operacional	**Até 5 anos**	**25**	**37,31**
	De 5 a 10 anos	13	19,40
	De 10 a 15 anos	11	16,42
	De 15 a 20 anos	7	10,45
	De 20 a 15 anos	8	11,94
	Mais de 25 anos	3	4,48
Lotação	1ª Delegacia	3	4,48
	2ª Delegacia	7	10,45
	3ª Delegacia	6	8,95
	4ª Delegacia	3	4,48
	5ª Delegacia	5	7,46
	6ª Delegacia	2	2,98
	7ª Delegacia	4	5,97
	8ª Delegacia	**34**	**50,75**
	Superintendência	3	4,48

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados mostram existir predominância de servidores que estão a menos de 5 anos (n=22) na PRF , esse grupo representa 32,84% da amostra; seguido pelos que declararam estar entre 5 a 10 anos (n=12) na instituição, representando 17,9%; em seguida, aparecem empatados os que afirmaram ter entre 10 a 15 anos e 15 a 20 anos (n=10) de PRF, representando cada uma dessas categorias 14,93% da amostra; os que indicaram atuar na PRF entre 20 a 25 anos (n=7) perfazendo 10,45% dos respondentes; e, por fim, os que atuam na PRF a mais de 25 anos (n=6) representando 8,96% do total da amostra. A maior prevalência do primeiro grupo pode estar associada à realização de dois concursos recentes, em 2019, 2021, que possibilitaram um incremento no quadro de servidores.

Quanto ao tempo de atuação na atividade operacional aponta em sentido similar ao tempo de PRF, apresentando pequenas variações. Os servidores que atuam até 5 anos (n=25) representam 37,31% da amostra; em seguida, os que declararam atuar entre 5 a 10 anos (n=13) na atividade operacional representam 19,40%; seguido pelos que afirmaram estarem na atividade operacional entre 10 a 15 anos (n=11), perfazendo 16,42% da amostra. Os que responderam atuar na atividade operacional entre 15 a 20 anos (n=7) representam 10,45% da amostra; os que indicaram atuar entre 20 a 25 anos (n=8) constituem 11,94% dos respondentes; e, por fim, os que atuam na atividade operacional da PRF a mais de 25 anos (n=3) representando 4,48% do total da amostra.

Em relação ao local de lotação verificou-se a predominância de respondentes da 8ª Delegacia (n=34), representando 50,75% da amostra, local em que também é a unidade de lotação do pesquisar, o que pode ter colaborado para maior segurança e engajamento dos colegas de trabalho para responderem ao questionário. Os demais locais de lotação aparecem de forma mais homogênea.

Também foram coletados dados relacionados ao perfil de saúde do servidor, entre elas estão algumas perguntas relacionadas à participação em alguns programas que compõem a política de atenção integral ao servidor. A tabela 4 contém os dados, destacando as características predominantes em cada categoria:

Tabela 4 - Perfil de Saúde (continua)

Dados	Categoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
No último ano teve que ir ao médico por estar doente	**Sim**	**41**	**61,19**
	Não	26	38,81
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico no último ano	Sim	29	43,28
	Não	**38**	**56,72**

Tabela 4 - Perfil de Saúde (conclusão)

Dados	Categoria	Frequência absoluta	Frequência relativa
Pratica atividades físicas regularmente	**Sim**	**66**	**98,51**
	Não	1	1,49
Participa do programa Educação Física Institucional (EFI)	**Sim**	**65**	**97,01**
	Não	2	2,99
Participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)	**Sim**	**55**	**82,09**
	Não	12	17,91
Participou da última edição da Patrulha da Saúde	Sim	60	89,55
	Não	7	10,45
Entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano	**Sim**	**65**	**97,01**
	Não	2	2,99
Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano	Sim	10	14,93
	Não	**57**	**85,07**
Fuma	Sim	3	4,48
	Não	**64**	**95,52**
Consome bebidas alcoólicas	**Sim**	**39**	**58,21**
	Não	28	41,79

Fonte: Dados da pesquisa.

A primeira pergunta se refere se o servidor precisou ir ao médico no último ano por estar doente, 61,19% responderam que sim (n=41), e 38,81% responderam que não (n=26). Em seguida, foi questionado se o servidor necessitou apresentar algum atestado ou licença médica no último ano, tendo 43,28% respondido que sim (n=29), e 56,72% respondendo que não (n=38). A divergência entre quem procurou atendimento médico e quem apresentou atestado ou licença médica pode demonstrar que alguns servidores podem estar realizando acompanhamento médico preventivo ou para doenças crônicas, que demandam acompanhamento periódico.

Os participantes foram questionados se realizam atividades físicas regulares, com quase a totalidade de respostas sim (n=66), totalizando 98,51% dos participantes, havendo apenas uma resposta negativa. Em sentido similar foram as respostas referentes à participação no programa Educação Física Institucional (EFI), com 97,01% dos participantes respondendo sim (n=65), com apenas duas respostas não, apenas um dos servidores que pratica atividades físicas regularmente não participa do programa EFI. Na mesma esteira referente à realização de atividades físicas, foi questionado quanto à participação no último Teste de Aptidão Física (TAF), 82,09% responderam que sim (n=55) e 17,91% responderam

que não (n=12), isso demonstra que nem todos os servidores que praticam atividades físicas regularmente e participam do programa EFI participaram do último TAF.

Outro programa institucional é a Patrulha da Saúde (PS), ao serem questionados, 89,55% (n=60) dos servidores responderam terem participado da última edição, e 10,45% (n=7) responderam negativamente. Em relação à entrega dos exames médicos periódicos, 97,01% dos participantes responderam que sim (n=65), e apenas 2,99% responderam que não (n=2). Quando questionados sobre a realização de consultas pelo Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF), no último ano, 14,93% da amostra respondeu que sim (n=10) e 85,07% respondeu negativamente (n=57).

Diante dos dados expostos, fica evidente a grande adesão do efetivo operacional aos programas que promovem a saúde do servidor. A única exceção é o ProVIDA-PRF, que demanda maiores investigações sobre o motivo da aparente baixa adesão, podendo ser um dos motivos o fato de tratar-se de um programa voltado à saúde mental, tema que ainda é visto com preconceito pela população em geral, assim como pela categoria policial (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023). Aliado a isso está a cultura de que o policial deve sempre demonstrar uma postura invulnerável, não sendo visto com bons olhos atos que expressam descontentamento, desconforto e até adoecimento (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023; Winter; Alf, 2019).

Por último, foram coletados dados referente a hábitos nocivos à saúde. Quando perguntados quanto ao hábito de fumar, a grande maioria, 95,52% (n=64) respondeu não possuir esse hábito, enquanto 4,48% (n=3) responderam que sim. Em relação à ingestão de bebidas alcoólicas 58,21% (n=39) responderam que sim, que as consomem, enquanto 41,79% (n=28) responderam que não ingeriam qualquer tipo de bebidas alcoólicas. Embora o hábito de fumar apresenta pouca adesão entre os respondentes, o hábito de ingerir bebidas alcoólicas ainda parece ser um hábito mais difundido entre essa categoria. Quanto à prevalência do hábito de fumar, de forma similar os estudos de Marins e Del Vecchio (2017) e Marins *et al*. (2023) indicam, respectivamente, que 92,7% e 95,7% das amostras não possuíam esse hábito. Em relação à ingestão de bebidas alcoólicas, Marins e Del Vecchio (2017) apontam de forma similar, que em sua amostra 58,5% afirmam ingerir bebida alcoólica.

4.2. Análise dos dados relativos ao ITRA

Nesta seção, analisa-se e discute-se os dados coletados relativos ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento. Para a análise, foram elaboradas cinco tabelas auxiliares

para cada escala, que balizarão esta análise. A primeira tabela contém todas as perguntas que compõem a escala, trazendo a média e o desvio-padrão de cada uma. A segunda tabela traz a média geral de cada fator que compõe a escala, seu desvio-padrão e a classificação do fator de acordo com Mendes e Ferreira (2007). As três tabelas seguintes trazem uma análise variância utilizando as variáveis sociodemográficas, profissionais e de saúde.

Os resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) indicam a classificação como crítica nos três fatores que a compõem: "Organização do Trabalho", "Relações Socioprofissionais", e "Condições de Trabalho", este é um cenário limítrofe. A Tabela 5 mostra de forma sintética média os valores encontrados para cada pergunta:

Tabela 5 Resultados Perguntas EACT (continua)

Perguntas	**Média**	**Desvio Padrão**
Organização do Trabalho		
O ritmo de trabalho é excessivo	3,12	0,88
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	2,99	0,99
Existe forte cobrança por resultados	3,25	0,98
As normas para execução das tarefas são rígidas	3,42	1,00
Existe fiscalização do desempenho	3,55	0,89
O número de pessoas insuficiente para realizar tarefas	3,97	1,04
Os resultados esperados estão fora da realidade	3,06	1,04
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,84	1,16
As tarefas são repetitivas	3,79	0,85
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	2,64	0,95
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	2,94	0,92
Relações Socioprofissionais		
As tarefas não estão claramente definidas	2,36	0,98
A autonomia é inexistente	2,52	0,99
A distribuição das tarefas é injusta	2,9	1,12
Os funcionários são excluídos das decisões	3,24	1,12
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	2,70	1,19
Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,78	1,09
Falta integração no ambiente de trabalho	2,79	1,05
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,42	0,91
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	2,58	1,26
As infor. que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2,24	0,89

Tabela 5 Resultados Perguntas EACT (conclusão)

Perguntas	Média	Desvio Padrão
Condições de Trabalho		
As condições de trabalho são precárias	3,10	1,06
O ambiente físico é desconfortável	3,33	1,20
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	3,63	1,19
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	3,45	1,22
Instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	2,82	1,01
Posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	3,24	1,13
Equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	2,88	1,15
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	3,12	1,14
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	3,73	1,19
O material de consumo é insuficiente	3,15	1,13

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram feitas as médias dos fatores que compõem a EACT, com o respectivo desvio-padrão, tendo cada fator recebido a classificação de acordo com Mendes e Ferreira (2007), conforme tabela 6. Todos os três fatores que compõem a escala receberam a classificação crítica. Os resultados encontrados neste estudo são similares aos encontrados por Figueiró *et al.* (2022), que também encontraram a classificação crítica dos fatores que compõem a EACT em uma amostra de policiais militares da companhia de policiamento feminino no Rio Grande do Norte.

De forma diversa, aparecem os resultados de Ferreira *et al.* (2017), em estudo com policiais militares de um batalhão de Brasília, onde o fator "Condições de Trabalho" recebeu a classificação grave, e os outros dois fatores foram classificados de forma similar a este estudo.

Tabela 6 - Resultados Fatores EACT

Fatores	Média	Desvio Padrão	Classificação
Organização do Trabalho	3,32	0,64	Crítico
Relações Socioprofissionais	2,65	0,77	Crítico
Condições de Trabalho	3,24	0,93	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa.

O fator organização do trabalho apresentou uma média 3,32, com um desvio-padrão de 0,64, classificado como crítico. Os resultados estão em linha com o que apontam Gaspary, Selau e Amaral (2008), em estudo realizado em uma delegacia da PRF, que apontou que os policiais se sentiam insatisfeitos com tempo para realização de pausas durante o trabalho,

divergindo quanto à definição de metas, que naquele estudo é apontado como bem definidas enquanto, no presente estudo, os policiais apontam em sentido contrário, ao se verificar o resultado obtido pela pergunta "Os resultados esperados estão fora da realidade". Tal divergência pode estar ligada às diferenças relacionadas à gestão de cada local.

No mesmo sentido, Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo em uma superintendência da PRF, verificaram baixa prevalência de satisfação com o ritmo de trabalho, podendo causar potenciais riscos à saúde mental desses servidores. Tavares *et al*. (2022), em estudo com policiais civis, em sentido similar aos achados no presente estudo, indicou ritmo de trabalho frenético, cobrança por resultados, condições precárias de trabalho e pessoal insuficiente.

O questionamento "O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas" foi a que obteve maior escore dentro da escala. Nesse sentido, o levantamento realizado por Avanzi (2024), que analisou o efetivo entre 2003 e 2021, demonstra que, apesar dos diversos concursos públicos realizados no período, o efetivo pouco variou, oscilando entre 9 mil e 12 mil policiais. A autora ainda aponta que, segundo relatório de gestão do órgão de 2017, para suprir a demanda de fiscalização de toda a malha viária sob a sua responsabilidade, a PRF deveria ser dotada de um efetivo de, aproximadamente, 18 mil policiais. Esse cenário aponta para uma defasagem do efetivo, podendo ser uma causa explicativa para os achados desta pesquisa.

Já o fator Relações Socioprofissionais apresenta uma média de 2,65, com um desvio-padrão de 0,77, recebendo também a classificação crítico. Destaca-se a pergunta "Os funcionários são excluídos das decisões", que recebeu maior prevalência de respostas negativas no fator.

Chama a atenção que apesar da PRF possuir carreira única (Avanzi, 2024), esse tipo de queixa se assemelha às instituições que possuem conflitos de hierarquia mais latentes, com cisão entre quem pensa/comanda e quem obedece/executa, como é o caso da PC e PM (Cubas; Alves; Oliveira, 2020; Dias; Siqueira; Ferreira, 2023; Tavares et al., 2022). Os achados de Winter e Alf (2019), em estudo envolvendo policiais militares, estão em linha com os resultados desta pesquisa, afirmando haver insatisfação quanto à centralização de decisões e quanto à interferência das hierarquias superiores nas relações socioprofissionais.

Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, relatam indicativo moderado de conflito laboral, o que também reflete em alguns itens deste fator, como no fator em geral.

O último fator, Condições de Trabalho, possui uma média de 3,24, com um desvio-padrão de 0,93, classificado como crítico. Na literatura, são encontrados relatos quanto a queixas em instituições policiais em relação às condições de trabalho, estando os policiais submetidos constantemente a riscos a sua segurança, tanto em seu horário de trabalho, como em sua folga, levando risco também ao seu círculo familiar (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019). Além disso, quando em serviço de rua, os policiais nem sempre estarão submetidos a condições de trabalho ideais em relação à temperatura, ruídos, iluminação e limpeza (Pelegrini *et al.*, 2018).

Os Policiais Rodoviários Federais também estão mais sujeitos, até mesmo, a maior propensão à contração de doenças infectocontagiosas, uma vez que estão expostos a situações envolvendo materiais biológicos, agravado pela carência de medidas preventivas (Oliveira *et al*., 2017), além de terem ficado mais exposto ao vírus COVID-19, durante a pandemia, devido à natureza essencial e ininterrupto do serviço por eles prestados (Valentim; Ribeiro; Moraes, 2023).

Em estudo com Policiais Rodoviários Federais, Gaspary, Selau e Amaral (2008) relatam insatisfação dos servidores quanto ao ambiente físico do trabalho, como conforto, iluminação, condições térmicas, ruído, fumaça e poeira, além de descontentamento quanto infraestrutura, segurança, quantidade e conservação dos equipamentos e material básico de almoxarifado.

Freitas *et al.* (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, encontraram relação entre o contexto de trabalho e estresse nessa população, estando entre os preditores dobrar a jornada de trabalho, equipamentos precários, mudança de chefia, pouca cooperação da equipe e imprevisibilidade no trabalho.

Foi realizada a análise de variância dos resultados considerando as variáveis sociodemográficas coletadas. Após a realização da análise nenhum dos itens que compõem os grupos apresentaram diferenças estatisticamente significativas, conforme pode ser observado na tabela 7:

Tabela 7 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EACT (continua)

			Organização do Trabalho		Relações Socioprofissionais		Condições de Trabalho	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Gênero	Masculino	64	3,35 (0,65)	0,22	2,67 (0,78)	0,47	3,25 (0,94)	0,88
	Feminino	3	2,88 (0,14)		2,33 (0,23)		3,17 (0,96)	

Tabela 7 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EACT (conclusão)

			Organização do Trabalho		Relações Socioprofissionais		Condições de Trabalho	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Idade	De 20 a 29 anos	2	4,18 (0,64)	0,18	3,65 (0,21)	0,22	3,60 (1,70)	0,13
	De 30 a 39 anos	22	3,23 (0,59)		2,53 (0,73)		3,02 (0,79)	
	De 40 a 49 anos	29	3,26 (0,64)		2,57 (0,82)		3,17 (1,00)	
	De 50 a 59 anos	13	3,53 (0,68)		2,90 (0,68)		3,80 (0,78)	
	Mais de 60 anos	1	2,82 (*)		2,40 (*)		2,50 (*)	
Raça/Cor	Branca	31	3,39 (0,71)	0,22	2,62 (0,79)	0,47	3,28 (1,00)	0,75
	Preta	4	2,80 (0,90)		2,25 (0,85)		2,90 (0,81)	
	Parda	32	3,33 (0,51)		2,74 (0,74)		3,26 (0,90)	
Estado Civil	Casado/União Estável	52	3,38 (0,66)	0,39	2,62 (0,75)	0,61	3,27 (0,96)	0,73
	Desquitado/Divorciado/Separado	8	3,06 (0,40)		2,91 (0,92)		3,21 (0,74)	
	Solteiro	6	3,21 (0,74)		2,68 (0,86)		2,95 (1,01)	
Escolaridade	Superior Completo	40	3,39 (0,66)	0,13	2,63 (0,79)	0,11	3,10 (0,97)	0,07
	Especialização / MBA	23	3,14 (0,58)		2,56 (0,69)		3,33 (0,84)	
	Mestrado	4	3,75 (0,65)		3,43 (0,65)		4,18 (0,43)	

Fonte: Dados da pesquisa.

O mesmo processo foi realizado considerando as variáveis profissionais, com três grupos apresentando diferenças estatisticamente significativas, que aparecem de forma destacada na tabela 8. O primeiro grupo é oriundo da relação entre o fator “Organização do Trabalho” e a variável Tempo de PRF, em que foi observado p-valor de 0,03. Após a aplicação do teste Tukey, observou-se uma diferença média de 0,91 entre os itens “De 20 a 25 anos” e “De 5 a 10 anos”.

O segundo grupo está relacionado ao fator “Organização do Trabalho” e a variável Tempo de Atividade Operacional, obtendo p-valor de 0,01. Utilizando o teste Tukey foi observada diferença média de 0,94 também entre os itens “De 20 a 25 anos” e “De 5 a 10 anos”. A convergência de resultados entre os dois primeiros grupos pode indicar que quanto maior o tempo de PRF e de atividade operacional, pior a percepção quanto ao fator “Organização do Trabalho”.

O terceiro grupo a apresentar diferença estatisticamente significativa foi o fator Relações Socioprofissionais associado à variável Lotação, com p-valor de 0,03. A 5ª delegacia apresentou uma diferença média de 1,54 e 1,23 em relação às 3ª e 8ª delegacias, indicando uma pior avaliação das relações socioprofissionais dos policiais lotados da 5ª

delegacia em relação aos policiais lotados na 3ª e 8ª delegacias. Na tabela 8, aparecem destacados os resultados que apresentaram significância estatística:

Tabela 8 - Resultados Variáveis Profissionais EACT

			Organização do Trabalho		Relações Socioprofissionais		Condições de Trabalho	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Tempo de PRF	Até 5 anos	22	3,47 (0,57)	**0,03**	2,73 (0,69)	0,20	3,11 (0,82)	0,21
	De 5 a 10 anos	12	**2,93 (0,66)**		2,45 (0,86)		3,09 (0,69)	
	De 10 a 15 anos	10	3,06 (0,37)		2,23 (0,44)		2,91 (1,02)	
	De 15 a 20 anos	10	3,33 (0,56)		2,69 (0,99)		3,43 (1,32)	
	De 20 a 25 anos	7	**3,84 (0,69)**		3,14 (0,87)		3,99 (0,86)	
	Mais de 25 anos	6	3,41 (0,87)		2,85 (0,56)		3,43 (0,66)	
Tempo na atividade operacional	Há menos de 5 anos	25	3,40 (0,58)	**0,01**	2,70 (0,70)	0,08	3,20 (0,83)	0,21
	De 5 a 10 anos	13	**2,92 (0,62)**		2,48 (0,76)		3,09 (0,68)	
	De 10 a 15 anos	11	3,14 (0,32)		2,24 (0,53)		2,90 (1,23)	
	De 15 a 20 anos	7	3,26 (0,41)		2,63 (0,74)		3,40 (1,01)	
	De 20 a 25 anos	8	**3,86 (0,75)**		3,30 (0,99)		3,99 (0,94)	
	Mais de 25 anos	3	3,82 (1,18)		2,83 (0,87)		3,20 (0,79)	
Lotação	1ª Delegacia	3	3,55 (0,45)	0,54	2,57 (1,19)	**0,03**	2,93 (1,10)	0,11
	2ª Delegacia	7	3,64 (0,95)		2,99 (0,87)		3,79 (1,02)	
	3ª Delegacia	6	3,17 (0,95)		**2,20 (0,44)**		3,02 (0,78)	
	4ª Delegacia	3	3,15 (0,34)		2,43 (0,21)		3,63 (1,00)	
	5ª Delegacia	5	3,80 (0,71)		**3,74 (0,83)**		4,34 (0,49)	
	6ª Delegacia	2	2,86 (1,35)		2,35 (1,20)		2,95 (1,06)	
	7ª Delegacia	4	3,27 (0,35)		3,05 (0,91)		2,98 (0,35)	
	8ª Delegacia	34	3,27 (0,51)		**2,51 (0,62)**		3,10 (0,95)	
	Superintendência	3	3,06 (0,58)		2,60 (0,90)		2,77 (0,40)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se analisar as variáveis de saúde, dois grupos apresentaram diferenças estaticamente significativas, que aparecem na tabela 9 de forma destacada. O primeiro grupo relaciona o fator “Organização do Trabalho” à variável “Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano”, apresentando p-valor de 0,04. Houve uma diferença média de 0,44 entre quem participa do programa e quem não participa. A pior avaliação da organização do trabalho pelos participantes do ProVIDA-PRF deve ser observada com cautela, uma vez que tais servidores podem ter procurado ajuda desse programa institucional devido a traumas ocorridos no trabalho, portanto, é natural que avaliem de pior forma esse fator.

O segundo grupo está relacionado ao fator “Condições de Trabalho” e à variável “No último ano teve que ir ao médico por estar doente”, com p-valor de 0,01. Os servidores que foram ao médico apresentaram uma diferença média de 0,58, em relação aos que responderam que não foram, indicando que as condições de trabalho podem ter relação com adoecimento desses policiais. Para melhor compreensão, foi elaborada a tabela 9:

Tabela 9 - Resultados Variáveis de Saúde EACT

			Organização do Trabalho		Relações Socioprofissionais		Condições de Trabalho	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
No último ano teve que ir ao médico por estar doente	**Não**	26	3,17 (0,59)	0,12	2,52 (0,71)	0,25	**2,89 (0,75)**	**0,01**
	Sim	41	3,42 (0,66)		2,74 (0,80)		**3,47 (0,97)**	
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico no último ano	Não	38	3,23 (0,63)	0,16	2,51 (0,73)	0,07	3,09 (0,87)	0,11
	Sim	29	3,45 (0,65)		2,84 (0,79)		3,45 (0,98)	
Pratica atividades físicas regularmente	Não	1	3,36 (*)	0,95	2,40 (*)	0,74	3,70 (*)	0,63
	Sim	66	3,32 (0,65)		2,66 (0,77)		3,24 (0,94)	
Participa do programa Educação Física Institucional (EFI)	Não	2	3,45 (0,64)	0,77	2,70 (0,14)	0,93	3,10 (0,00)	0,83
	Sim	65	3,32 (0,65)		2,65 (0,78)		3,25 (0,95)	
Participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)	Não	55	3,40 (0,52)	0,65	2,54 (0,76)	0,59	3,28 (0,90)	0,90
	Sim	12	3,31 (0,67)		2,68 (0,77)		3,24 (0,94)	
Participou da última edição da Patrulha da Saúde	Não	7	3,62 (0,62)	0,20	2,50 (0,58)	0,58	2,99 (0,70)	0,44
	Sim	60	3,29 (0,64)		2,67 (0,79)		3,28 (0,95)	
Entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano	Não	2	3,00 (0,00)	0,47	2,45 (0,49)	0,71	2,95 (0,21)	0,65
	Sim	65	3,33 (0,65)		2,66 (0,78)		3,25 (0,94)	
Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano	**Não**	57	**3,26 (0,64)**	**0,04**	2,59 (0,77)	0,09	3,21 (0,94)	0,50
	Sim	10	**3,70 (0,56)**		3,03 (0,68)		3,43 (0,93)	
Fuma	Não	64	3,31 (0,65)	0,39	2,63 (0,78)	0,34	3,22 (0,94)	0,32
	Sim	3	3,64 (0,16)		3,07 (0,42)		3,77 (0,80)	
Consome bebidas alcoólicas	Não	28	3,38 (0,70)	0,53	2,63 (0,79)	0,86	3,37 (1,04)	0,36
	Sim	39	3,28 (0,60)		2,67 (0,76)		3,16 (0,85)	

Fonte: Dados da pesquisa.

A Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), composta pelos fatores “Custo Afetivo”, “Custo Cognitivo” e “Custo Físico”. As perguntas que compõem a escala com suas respectivas médias, bem como o desvio-padrão podem ser observadas na tabela 10:

Tabela 10 - Resultados Perguntas ECHT

Perguntas	Média	Desvio Padrão
Custo Afetivo		
Ter controle das emoções	4,55	0,82
Ter que lidar com ordens contraditórias	3,25	1,09
Ter custo emocional	4,18	0,97
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	4,12	0,96
Disfarçar os sentimentos	3,82	1,03
Ser obrigado a elogiar as pessoas	2,24	1,09
Ser obrigado a ter bom humor	2,72	1,10
Ser obrigado a cuidar da aparência física	3,22	1,15
Ser bonzinho com os outros	2,45	1,10
Transgredir valores éticos	1,75	1,08
Ser submetido a constrangimento	2,07	1,17
Ser obrigado a sorrir	2,00	1,13
Custo Cognitivo		
Desenvolver macetes	3,00	1,40
Ter que resolver problemas	4,36	0,93
Ser obrigado a lidar com imprevistos	4,31	0,91
Fazer previsão de acontecimentos	3,94	1,03
Usar a visão de forma contínua	4,31	1,00
Usar a memória	4,28	0,92
Ter desafios intelectuais	3,82	1,01
Fazer esforço mental	4,07	0,96
Ter concentração mental	4,47	0,86
Usar a criatividade	3,88	1,04
Custo Físico		
Usar a força física	3,40	1,09
Usar os braços de forma contínua	3,64	1,07
Ficar em posição curvada	2,97	1,07
Caminhar	3,72	1,12
Ser obrigado a ficar de pé	4,03	1,03
Ter que manusear objetos pesados	3,46	1,15
Fazer esforço físico	3,79	1,15
Usar as pernas de forma contínua	3,98	1,07
Usar as mãos de forma repetida	3,75	1,17
Subir e descer escadas	2,37	1,23

Fonte: Dados da pesquisa.

As médias dos fatores que compõem a ECHT, com o respectivo desvio padrão, bem como a classificação podem ser observados na tabela 11. Os fatores “Custo Afetivo” e “Custo Físico” receberam a classificação crítico, que nessa escala também se mostra como uma situação limítrofe, e o fator “Custo Cognitivo” recebeu a classificação grave, que denota uma situação mais severa. Os resultados corroboram os achados de Viegas *et al.* (2024), que também encontrou as mesmas classificações nos respectivos fatores, em estudo realizado com policiais militares lotados na região metropolitana do Rio de Janeiro.

Resultado um pouco diverso foi o exposto por Ferreira *et al.* (2017), que encontrou classificação grave para o fator “Custo Físico” e classificação crítico para os demais fatores. Também parcialmente divergente é o estudo de Figueiró *et al.* (2022), em que foram classificados como críticos todos os três fatores.

Tabela 11 - Resultados Fatores ECHT

Fatores	**Média**	**Desvio Padrão**	**Classificação**
Custo Afetivo	3,03	0,75	Crítico
Custo Cognitivo	4,02	0,81	Grave
Custo Físico	3,51	0,88	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados encontrados por Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais apontou uma percepção pelos policiais de alta exigência laboral do cargo, o que corrobora com os achados para essa escala.

O fator “Custo Afetivo” apresentou uma média 3,03, com um desvio padrão de 0,75, classificado como crítico. Em um extremo tem-se as seguintes perguntas com escores acima de 4, “Ter controle das emoções”, “Ter custo emocional” e “Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros”. A última pergunta, pode ser explicada pelas condições de trabalho a que os policiais são submetidos, estando constantemente expostos a eventos violentos, inclusive, com o envolvimento de armas de fogo (Maia; Assis; Minayo, 2022).

Quanto às afirmações “Ter controle das emoções”, “Ter custo emocional”, Oliveira e Faiman (2019) afirmam que o esforço para reprimir as emoções é uma estratégia de defesa criada para lidar com os riscos a que estão expostos, e que com o passar dos anos acabam se tornando pessoas mais frias e fechadas ao próprio sentimento. Nesse sentido, Dias, Siqueira e Ferreira (2023, p. 4) relatam que a “necessidade do controle dos afetos e emoções pelos policiais gera consequências danosas tanto físicas como mentais”. Winter e Alf (2019) salientam que os policiais estão submetidos a um padrão de comportamento até mesmo fora do seu horário de trabalho.

Corroborando com os achados desta pesquisa, Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, também encontraram nessa população a necessidade de esconder as emoções, e que essa necessidade incrementava as chances de apresentação de estresse por esses servidores.

Na outra ponta, com o menor escore encontrado, tem-se o questionamento "Transgredir valores éticos", com um escore abaixo de 2. Essa evidência indica que os policiais exercem sua atividade em consonância com seus valores profissionais, essa harmonia é explicada pela forte identidade profissional (Guedes; Godim; Hirschle, 2020), que é formada desde o curso de formação (Poncioni, 2005) até a aposentadoria (Nunes; Dametto; Moretto, 2019). A forte identidade profissional também está ligada ao maior engajamento para o trabalho, representando ainda fator promotor de equilíbrio psicológico (Guedes; Godim; Hirschle, 2020).

Já o fator "Custo Cognitivo" apresenta uma média de 4,02, com um desvio padrão de 0,81, recebendo a classificação grave, significando um alto nível de desgaste nesse âmbito. Os escores encontrados neste estudo para as perguntas que compõem esse fator são similares aos verificados por Viegas *et al.* (2024), em estudo com policiais militares da região metropolitana do Rio de Janeiro.

Winter e Alf (2019) destacam que a categoria policial é especialmente vulnerável ao sofrimento psíquico. Na PRF, existem indicativos que corroboram essa afirmação, pois existe uma alta prevalência de afastamentos ocasionados por transtornos mentais e comportamentais (Valentim; Ribeiro; Moraes, 2023; Vasconcelos Júnior; Marins; Caputo, 2023).

Os questionamentos que compõem esse fator podem ser observados cotidianamente e requerem alto grau de exigência dos policiais que trabalham no serviço de rua, como "Ser obrigado a lidar com imprevistos", "Ter que resolver problemas" e "Usar a criatividade". Nesse sentido Pelegrini *et al.* (2018) afirmam que "o ambiente de trabalho de policiais que atuam em atividades operacionais é caracterizado por ser extremamente dinâmico, pois o policial ora está dentro da viatura, ora está atuando nas comunidades ou em sua unidade de trabalho". Figueiró *et al.* (2022) em estudo com policiais femininas utilizando o ITRA também encontraram alto escore para a pergunta "Ser obrigado a lidar com imprevistos".

A dinamicidade envolvendo o trabalho operacional leva os policiais a enfrentarem diariamente situações inesperadas e não previstas pela organização, uma vez que cada dia de trabalho é diferente, e as ocorrências diárias também apresentam elementos distintos entre si, demandando que os policiais busquem soluções a partir de procedimentos não prescritos

(Winter; Alf, 2019). Isso demanda certa autonomia desses trabalhadores na tomada de decisões que, muitas vezes devem ser tomadas de forma tempestiva (Winter; Alf, 2019).

Nesse sentido, Oliveira e Faiman (2019), em estudo com policiais militares, relatam que eles dizem encontrar mais liberdade no serviço de rua, uma vez que o controle da instituição não se dá de forma tão direta. Avanzi (2024) aponta para um cenário similar envolvendo a PRF. A autora relata que, embora haja controle dos horários de trabalho e das escalas de serviço, existem dificuldades em relação aos critérios e a forma de abordagem dos policiais que estão em contato direto com a população, dispondo de elevado nível de autonomia na atuação. Gaspary, Selau e Amaral (2008), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, indicam satisfação pelos policiais quando avaliada a autonomia no trabalho, o que corrobora a visão de Avanzi (2024).

Ainda quanto ao "Custo Cognitivo", o estado de alerta contínuo, tanto quando em serviço, como fora dele (Oliveira; Faiman, 2019), é fator que pode contribuir para os altos escores encontrados nos itens "Ter concentração mental", "Usar a visão de forma contínua", "Usar a memória" e "Fazer esforço mental", o que pode contribuir para o desgaste mental do policial durante sua carreira. Em mesmo sentido, Figueiró *et al.* (2022) também encontraram em seu estudo alto escore para a pergunta "Usar a memória".

O último fator, Custo Físico, possui uma média de 3,51, com um desvio-padrão de 0,88, classificado como crítico. Esse fator apresentou mais homogêneo entre os questionamentos, com exceção à pergunta "Subir e descer escadas" que por tratar-se a PRF de uma polícia que atua quase exclusivamente em rodovias, não é costumeiro encontrar esse tipo de desafio no seu cotidiano.

Outros itens que compõem este fator, como "Usar a força física", "Fazer esforço físico", "Usar as pernas de forma contínua", "Ser obrigado a ficar de pé", "Caminhar", "Usar os braços de forma contínua", "Ter que manusear objetos pesados", e que apresentaram um escore alto, também constituem ações que estão presentes no cotidiano desses trabalhadores, podendo ter contribuído para tal resultado o fato de os policiais terem que manter posturas contínuas, tanto sentado como em pé, por elevados períodos de tempo (Marins *et al.*, 2020; Vasconcelos Junior; Marins; Caputo, 2023), a manutenção de equipamentos fixados ao corpo ou de manuseá-los, como colete e armas (Marins *et al.*, 2023, Vasconcelos Junior; Marins; Caputo, 2023), caminhar com esses equipamentos (Marins *et al.*, 2023), e levantar, empurrar ou puxar objetos pesados (Marins *et al.*, 2020).

Ao serem analisados os resultados considerando as variáveis sociodemográficas coletadas, apenas um grupo apresenta diferença significativa, estatisticamente, o grupo é

formado entre a relação do fator “Custo Físico” e a variável escolaridade, obtendo p-valor de 0,05. Foi encontrada diferença média de 1,17 entre os policiais que possuem mestrado para os que possuem Especialização/MBA, indicando pior percepção de custo físico pelos servidores que possuem o título de mestre, o que pode indicar uma percepção de incompatibilidade entre o nível de escolaridade e as funções exercidas. Os resultados encontram-se destacados na tabela 12:

Tabela 12 - Resultados Variáveis Sociodemográficas ECHT

			Custo Afetivo		**Custo Cognitivo**		**Custo Físico**	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Gênero	Masculino	64	3,04 (0,76)	0,55	4,04 (0,81)	0,57	3,53 (0,88)	0,49
	Feminino	3	2,78 (0,50)		3,77 (0,76)		3,17 (1,12)	
Idade	De 20 a 29 anos	2	3,92 (0,00)	0,29	4,75 (0,35)	0,27	4,00 (0,28)	0,72
	De 30 a 39 anos	22	3,06 (0,74)		4,14 (0,80)		3,61 (0,76)	
	De 40 a 49 anos	29	2,88 (0,74)		3,81 (0,86)		3,39 (0,97)	
	De 50 a 59 anos	13	3,21(0,78)		4,23(0,67)		3,59(0,98)	
	Mais de 60 anos	1	2,67 (*)		3,70 (*)		2,80 (*)	
Raça/Cor	Branca	31	3,03 (0,80)	0,27	4,03 (0,85)	0,51	3,54 (0,96)	0,31
	Preta	4	2,46 (0,48)		3,58 (0,77)		2,85 (0,69)	
	Parda	32	3,10 (0,71)		4,08 (0,78)		3,57 (0,82)	
Estado Civil	Casado/União Estável	52	3,03 (0,75)	0,81	4,05 (0,77)	0,48	3,56 (0,86)	0,55
	Desquitado/Divorciado/ Separado	8	3,15 (0,77)		4,08 (0,88)		3,33 (0,97)	
	Solteiro	6	2,88 (0,91)		3,63 (0,99)		3,20 (1,04)	
Escolaridade	Superior Completo	40	3,01 (0,78)	0,29	3,96 (0,82)	0,63	3,53 (0,86)	**0,05**
	Especialização/MBA	23	2,97 (0,67)		4,03 (0,84)		**3,31 (0,89)**	
	Mestrado	4	3,60 (0,89)		4,40 (0,37)		**4,48 (0,55)**	

Fonte: Dados da pesquisa.

Também se observou um grupo com diferença estatisticamente significativa em relação às variáveis profissionais, da relação entre o “Custo Afetivo” e tempo na atividade operacional, com p-valor de 0,01. Assim como na EACT, aqui verificou-se diferença estatística entre os itens “De 20 a 25 anos” e “De 5 a 10 anos”, que apresentaram diferença média de 1,19, indicando relação entre maior tempo de atividade operacional e maior custo afetivo, o que pode ser sinal de maior percepção dos custos acumulados em longo prazo pelos policiais que trabalham há mais tempo na atividade operacional. Os resultados aparecem destacados na tabela 13:

Tabela 13 - Resultados Variáveis Profissionais ECHT

			Custo Afetivo		Custo Cognitivo		Custo Físico	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Tempo de PRF	Até 5 anos	22	3,13 (0,68)	0,41	4,20 (0,67)	0,11	3,52 (0,67)	0,51
	De 5 a 10 anos	12	2,72 (0,74)		3,64 (1,11)		3,33 (1,12)	
	De 10 a 15 anos	10	2,94 (0,58)		4,02 (0,47)		3,59 (0,98)	
	De 15 a 20 anos	10	2,97 (0,82)		3,65 (1,01)		3,25 (0,79)	
	De 20 a 25 anos	7	3,48 (1,04)		4,51 (0,49)		4,09 (0,71)	
	Mais de 25 anos	6	3,03 (0,75)		4,22 (0,57)		3,48 (1,23)	
Tempo na atividade operacional	Há menos de 5 anos	25	3,10 (0,71)	**0,01**	4,22 (0,64)	0,09	3,63 (0,70)	0,08
	De 5 a 10 anos	13	**2,62 (0,65)**		3,58 (1,06)		3,20 (1,03)	
	De 10 a 15 anos	11	3,06 (0,45)		3,95 (0,59)		3,34 (1,05)	
	De 15 a 20 anos	7	2,76 (0,68)		3,41 (0,94)		3,04 (0,71)	
	De 20 a 25 anos	8	**3,80 (0,83)**		4,59 (0,42)		4,23 (0,52)	
	Mais de 25 anos	3	2,72 (1,04)		4,53 (0,46)		3,67 (1,37)	
Lotação	1ª Delegacia	3	2,86 (0,25)	0,36	4,20 (0,46)	0,95	3,90 (0,20)	0,78
	2ª Delegacia	7	3,08 (1,11)		4,01 (0,81)		3,39 (1,03)	
	3ª Delegacia	6	2,42 (0,69)		3,65 (1,41)		3,47 (1,31)	
	4ª Delegacia	3	3,11 (0,35)		4,40 (0,62)		3,43 (0,64)	
	5ª Delegacia	5	3,65 (0,83)		4,18 (1,24)		4,14 (1,06)	
	6ª Delegacia	2	3,04 (0,77)		4,00 (0,71)		4,10 (0,71)	
	7ª Delegacia	4	3,35 (0,77)		4,30 (0,66)		3,33 (0,44)	
	8ª Delegacia	34	3,03 (0,67)		3,98 (0,74)		3,40 (0,88)	
	Superintendência	3	2,75 (1,01)		4,13 (0,35)		3,67 (0,55)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 14, estão relacionados os fatores que compõem a ECHT e as variáveis de saúde, não obtendo nenhuma diferença estaticamente significativa entre as variáveis.

Tabela 14 - Resultados Variáveis de Saúde ECHT (continua)

			Custo Afetivo		Custo Cognitivo		Custo Físico	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
No último ano teve que ir ao médico por estar doente	Não	26	2,90 (0,63)	0,25	3,83 (0,67)	0,11	3,20 (0,79)	0,02
	Sim	41	3,12 (0,81)		4,15 (0,87)		3,71 (0,89)	
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico no último ano	Não	38	3,00 (0,71)	0,74	4,02 (0,68)	0,96	3,43 (0,79)	0,42
	Sim	29	3,07 (0,81)		4,03 (0,96)		3,61 (1,00)	

Tabela 14 - Resultados Variáveis de Saúde ECHT (conclusão)

			Custo Afetivo		Custo Cognitivo		Custo Físico	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Pratica atividades físicas regularmente	Não	1	2,92 (*)	0,88	4,60 (*)	0,48	4,50 (*)	0,26
	Sim	66	3,03 (0,76)		4,07 (0,82)		3,50 (0,88)	
Participa do programa Educação Física Institucional (EFI)	Não	2	3,29 (0,41)	0,62	4,45 (0,07)	0,46	4,10 (0,99)	0,34
	Sim	65	3,02 (0,76)		4,01 (0,82)		3,49 (0,88)	
Participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)	Não	55	3,00 (0,77)	0,88	3,91 (0,87)	0,58	3,63 (0,80)	0,63
	Sim	12	3,04 (0,75)		4,05 (0,80)		3,49 (0,91)	
Participou da última edição da Patrulha da Saúde	Não	7	3,13 (0,90)	0,71	4,29 (0,66)	0,37	3,79 (1,04)	0,39
	Sim	60	3,02 (0,74)		4,00 (0,82)		3,48 (0,87)	
Entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano	Não	2	3,04 (0,77)	0,98	3,80 (0,85)	0,69	3,45 (0,07)	0,92
	Sim	65	3,03 (0,76)		4,03 (0,81)		3,51 (0,90)	
Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano	Não	57	3,01 (0,77)	0,67	4,02 (0,82)	0,92	3,52 (0,89)	0,78
	Sim	10	3,13 (0,66)		4,05 (0,83)		3,44 (0,91)	
Fuma	Não	64	3,02 (0,76)	0,75	4,00 (0,82)	0,24	3,48 (0,89)	0,17
	Sim	3	3,17 (0,38)		4,57 (0,06)		4,20 (0,36)	
Consome bebidas alcoólicas	Não	28	3,14 (0,82)	0,33	4,02 (0,78)	0,97	3,58 (0,99)	0,63
	Sim	39	2,96 (0,70)		4,03 (0,84)		3,47 (0,81)	

Fonte: Dados da pesquisa.

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), que é composta também por três fatores, “Danos Físicos”, “Danos Sociais” e “Danos Psicológicos”, apresentou um cenário um pouco diferente do que as escalas anteriores, apresentando a classificação, respectivamente, crítico, suportável e suportável.

Os resultados divergem dos encontrados por Ferreira *et al.* (2017) e Figueiró *et al.* (2022) que encontraram a classificação crítica para todos os três fatores que compõem a EADRT. Na tabela 15, estão relacionadas as perguntas que compõem a escala, e suas médias e desvio-padrão:

Tabela 15 - Resultados Perguntas EADRT (continua)

Perguntas	**Média**	**Desvio Padrão**
Danos Físicos		
Dores no corpo	3,73	2,41
Dores nos braços	2,90	2,49
Dor de cabeça	3,07	2,43
Distúrbios respiratórios	1,24	1,80
Distúrbios digestivos	1,95	2,28

Tabela 15 - Resultados Perguntas EADRT (conclusão)

Perguntas	Média	Desvio Padrão
Danos Físicos		
Dores nas costas	4,01	2,19
Distúrbios auditivos	1,34	2,14
Alterações do apetite	1,54	2,02
Distúrbios na visão	1,52	2,07
Alterações do sono	4,42	2,19
Dores nas pernas	3,21	2,42
Distúrbios circulatórios	1,37	2,17
Danos Sociais		
Insensibilidade em relação aos colegas	1,64	2,15
Dificuldade nas relações fora do trabalho	1,64	2,12
Vontade de ficar sozinho	2,66	2,25
Conflitos nas relações familiares	1,78	1,98
Agressividade com os outros	1,87	2,17
Dificuldade com os amigos	1,27	1,83
Impaciência com as pessoas em geral	2,40	2,22
Danos Psicológicos		
Amargura	1,57	2,07
Sensação de vazio	1,70	2,25
Sentimento de desamparo	1,72	2,22
Mau humor	2,84	2,35
Vontade de desistir de tudo	1,19	1,87
Tristeza	2,15	2,33
Irritação com tudo	2,13	2,35
Sensação de abandono	1,58	2,13
Dúvida sobre a capacidade de fazer tarefas	1,55	1,98
Solidão	1,45	2,12

Fonte: Dados da pesquisa.

Todos os fatores apresentaram um alto desvio padrão, o que indica um cenário de heterogeneidade quanto aos danos percebidos, podendo haver variações significativas entre os grupos. Os resultados de Ferreira *et al.* (2017) e Figueiró *et al.* (2022) também apresentam desvios padrões altos para os fatores que compõem essa escala. As médias dos fatores que compõem a EADRT, com o respectivo desvio padrão, e a classificação podem ser observados na tabela 16:

Tabela 16 - Resultados Fatores EADRT

Fatores	Média	Desvio Padrão	Classificação
Danos Físicos	2,53	1,66	Crítico
Danos Sociais	1,89	1,75	Suportável
Danos Psicológicos	1,79	1,84	Suportável

Fonte: Dados da pesquisa.

Embora tenha-se verificado que os custos físicos, afetivos e principalmente os cognitivos do exercício do cargo de Policial Rodoviário Federal tenham se mostrado altos, esses não parecem se traduzirem em danos expressivos, pelo menos no que tange aos danos sociais e psicológicos.

Embora não seja o foco da pesquisa, tal cenário pode ser um indicativo de que os Policiais Rodoviários Federais pesquisados podem estar utilizando estratégias de defesa para que os custos do trabalho não se traduzam em danos, transformando sofrimento em prazer. Esses indicativos são similares aos que Oliveira e Faiman (2019) encontraram em estudo com policiais militares, no qual, apesar do relato dos altos custos envolvendo a profissão, os policiais ao serem questionados, responderam encontrar prazer no que fazem.

Entre as estratégias de defesa utilizadas por policiais, Winter e Alf (2019) relatam em seu estudo o silêncio, não verbalizando os riscos, desconfortos e demonstrando virilidade, a sublimação e a resiliência. No estudo de Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), com Policias Rodoviários Federais, os autores também verificaram o uso de estratégias de defesa por esses policiais, que trataram com desdém a sugestão de medidas relacionadas à saúde mental, ao oferecerem lugar de fala e vazão de sentimentos relacionados ao trabalho. Esse tipo de atitude além de representar uma estratégia de minimização e banalização dos riscos e danos causados pela profissão, também pode indicar a utilização da estratégia do silêncio.

No estudo de Marçal *et al.* (2020) com policiais militares, também foram encontradas tanto estratégias de defesa, como negação do sofrimento, a banalização do risco, a racionalização e a não verbalização do sofrimento no trabalho. Em sentido similar, Silva e Marra (2019) encontraram, entre as estratégias de defesa utilizadas por policiais, a aceitação dos sofrimentos e o desprezo por ele, válvulas de escape para descarregar os pesos negativos e o enfrentamento ao sofrimento buscando sua eliminação.

O fator “Danos Físicos” apresentou média de 2,53, com um desvio-padrão de 1,66, que, nessa escala, somente esse fator foi classificado como crítico. Os maiores escores foram encontrados para as perguntas “Dores nas costas” e “Alterações do sono”, as perguntas

“Dores no corpo”, “Dores nos braços”, “Dor de cabeça” e “Dores nas pernas” também apresentaram escores altos.

Esta pesquisa está em linha com os achados de Marins *et al.* (2023), que encontraram alta prevalência de dores lombares em uma amostra de Policiais Rodoviários Federais, podendo ter contribuído para esse cenário o fato de que os policiais, cotidianamente, realizam tarefas que demandam manter posturas contínuas, tanto sentados como em pé, por elevados períodos de tempo (Marins *et al.*, 2020; Vasconcelos Junior; Marins; Caputo, 2023), a manutenção de equipamentos fixados ao corpo ou de manuseá-los, como colete e armas (Marins *et al.*, 2023; Vasconcelos Junior; Marins; Caputo, 2023), caminhar com esses equipamentos (Marins *et al.*, 2023), e levantar, empurrar ou puxar objetos pesados (Marins *et al.*, 2020).

Em mesmo sentido, Marins e Del Vecchio (2017) relatam a prevalência de afastamentos de Policiais Rodoviários Federais motivadas pelo sistema osteomuscular, destacando como principais regiões anatômicas de origem dos afastamentos as regiões lombares e joelhos, mas também figurando origem dos afastamentos as regiões dos ombros, tornozelos e pé, cotovelos, quadris e coxas. Em sentido similar, Vasconcelos Junior, Marins e Caputo (2023), em estudo também com Policiais Rodoviários Federais, relatam que, na população estudada, a maior causa de afastamentos se dá por doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, principalmente por fraturas e dores lombares.

Na literatura, também são encontradas evidências da relação entre o trabalho em turnos e a baixa qualidade de sono. Freitas *et al.* (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, relatam alta prevalência de qualidade de sono ruim na amostra estudada, 65,6% dos policiais avaliados apresentaram qualidade de sono ruim, e apenas 16% apresentaram qualidade de sono classificada como boa. Os autores encontraram ainda relação entre fadiga e qualidade do sono, constatando que quanto maior a fadiga menor era a qualidade do sono encontrada. Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em relato de atendimentos psicológicos realizados em Policiais Rodoviários Federais, verificaram alta prevalência de sintomas que indicam insônia.

Em sentido similar, Chaves e Shimizu (2018) encontraram relação entre dois fatores de caracterização da síndrome de *burnout*, exaustão emocional e despersonalização, e pior qualidade de sono. Pinto *et al.* (2018), em estudo com policiais militares, também relatam relação entre o trabalho policial e distúrbios e má qualidade do sono. Os autores afirmam que o trabalho sob estresse e em turnos estendidos predispõe os policiais a terem má qualidade de sono, tendo efeito sobre a qualidade de vida e na origem de “problemas de

saúde como hipertensão, doenças cardiovasculares, depressão, dentre outras, além de aumentar o risco de acidentes de trabalho e de trânsito devido a maior sonolência e desatenção provocadas pelo sono insuficiente ou de má qualidade" (Pinto *et al*., 2018, p. 154).

Já o fator "Danos Sociais" apresentou uma média 1,89, com um desvio-padrão de 1,75, e foi classificado como suportável. Os resultados apontam que o trabalho não se traduz em danos sociais para os Policiais Rodoviários Federais, indicando não afetar a relação com a família e amigos. Os maiores escores foram encontrados para os questionamentos "Vontade de ficar sozinho", o que parece apontar para uma questão mais intrapsíquica do que intersubjetiva, e "Impaciência com as pessoas em geral". Maiores escores para esses itens podem ter origem no estresse gerado pelas interações sociais, por vezes, conflituosas, geradas pelos cidadãos fiscalizados, uma vez que devido aos resultados obtidos nos demais itens, parecem não ter origem nas relações familiares, nos amigos extra ofício e colegas de trabalho.

Os resultados são dissonantes com os de Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, que apontaram uma moderada prevalência de conflito trabalho-família. Embora escassa, existe uma literatura que relata o impacto da profissão na vida social, mas ela se debruça, principalmente, sobre a figura do Policial Militar.

Souza e Macêdo (2020) trazem relatos de imprevisibilidade e sensação de medo, tanto quando em serviço como nas folgas por parte das mulheres de policiais militares. Em sentido similar, Maia, Assis e Minayo (2022) relatam sensação de medo pelos familiares e mudanças no jeito de viver e no convívio social devido à percepção de risco inerente ao cargo que ocupa. Por conta disso, os policiais podem evitar a frequência de certos ambientes (Oliveira; Faiman, 2019).

Oliveira e Faiman (2019) apontam que da extensa carga de trabalho na instituição, ou em atividades extras para complementar a renda, também surgem desdobramentos no tempo em que o policial dispõe para desfrutar de convívio social, principalmente com sua família, e, mesmo nesses momentos, há uma transferência de estresse do trabalho e de cansaço devido à alta carga horária despendida, que interfere diretamente na qualidade das suas relações.

O último fator, Danos Psicológicos, apresenta uma média de 1,79, com um desvio padrão de 1,84, recebendo também a classificação suportável. Aqui é encontrada uma forte contradição entre o custo cognitivo e os danos psicológicos, que figuram em extremos

opostos. Seria natural de se pensar que tais correspondências nas escalas tivessem resultados similares, o que não foi observado neste estudo. Levantou-se três possíveis hipóteses para essa relativa contradição: a forte identidade profissional, o uso de estratégias de defesa e os programas de atenção à saúde do servidor.

A primeira está relacionada à forte identidade profissional da categoria policial, que começa a ser trabalhada desde o curso de formação profissional (Poncioni, 2005), e que é mantida durante toda a carreira do policial (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020). Para Guedes, Godim e Hirschle (2020), os trabalhadores com forte identidade profissional tendem a executar suas atividades em maior harmonia com seus valores, tendo forte efeito sobre o engajamento no trabalho. Essa construção identitária está estritamente ligada com o prazer experimentado pelos policiais referente à percepção da importância da sua atuação e de seu papel na social (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020; Nunes; Dametto; Moretto, 2019). A partir dessa perspectiva, os policiais, então, transformariam sofrimento em prazer.

Nesse sentido, aponta o estudo de Santos *et al*. (2021), no qual encontraram alto nível de estresse ocupacional em policiais militares, mas que, apesar disso, apresentaram alto nível de engajamento, relatando entusiasmo, inspiração e orgulho pelo que fazem. Em mesmo sentido, indica os relatos coletados por Oliveira e Faiman (2019) que revelam que, apesar do estresse devido à extensa carga horária e preocupações quanto à segurança, os policiais afirmam que a satisfação no trabalho supera as dificuldades encontradas, diariamente, sentindo prazer no que fazem.

A segunda hipótese está ligada às estratégias de defesa utilizadas pelos policiais. Os policiais, por serem representantes da lei, devem sempre demonstrar uma postura inabalável, é visto com maus olhos, expressões de medo, desconforto e, até mesmo, o adoecimento (Winter; Alf, 2019). Assim, o silêncio é utilizado como estratégia de defesa para preservação dessa imagem projetada (Marçal *et al*., 2020; Winter; Alf, 2019) para manutenção da estabilidade psicológica perante os riscos da profissão e para manutenção da coesão identitária do grupo (Marçal *et al*., 2020).

Nesse sentido, Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, também verificaram o uso de estratégias de defesa por esses policiais, tratando de maneira jocosa a sugestão de medidas relacionadas à saúde mental, ao oferecerem lugar de fala e vazão de sentimentos relacionados ao trabalho. Esse tipo de atitude além de representar uma estratégia de minimização e banalização dos riscos e danos causados pela profissão, também pode indicar a utilização da estratégia do silêncio.

A terceira hipótese está relacionada à recente implantação de programas de atenção à saúde do servidor. A aparente baixa conversão de custos em danos no trabalho pode ser reflexo do êxito dos programas que fazem parte da "Política de Atenção à Saúde Integral do Servidor" implantada por meio da Instrução Normativa PRF nº 120, de 12 de dezembro de 2023 (IN 120/2023) (Brasil, 2023b). Mas para real mensuração dessa hipótese, demanda-se a avaliação das métricas dessa política pública que, além de recentes, não são acessíveis ao público em geral.

Por fim, salienta-se que tais hipóteses não são excludentes entre si, e podem ter influência em maior ou menor grau nos resultados aqui encontrados, demandando novas investigações quanto ao grau de influência que cada uma delas possui na manutenção da estabilidade psicológica dos Policiais Rodoviários Federais.

Ao analisar a EADRT pelas variáveis sociodemográficas, conforme tabela 17, foram verificados três resultados com diferenças estatisticamente significativas, porém, ao gerar o teste Tukey pelo SPSS, a fim de verificar quais itens que compõem a variável apresentam diferenças médias significativas estatisticamente, o sistema acusou erro, uma vez que o item "Mais de 60 anos" apresenta apenas um respondente, impossibilitando a realização do teste. Diante disso, optou-se metodologicamente pelo agrupamento junto ao item "De 50 a 59 anos", gerando o item "Mais de 50 anos", para realização do teste especificamente em relação aos fatores que apresentaram, inicialmente, diferença estatisticamente significativa.

Tabela 17 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EADRT (continua)

			Danos Físicos		**Danos Sociais**		**Danos Psicológicos**	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Gênero	Masculino	64	2,57 (1,65)	0,36	1,92 (1,78)	0,64	1,77 (1,87)	0,77
	Feminino	3	1,67 (1,88)		1,43 (0,86)		2,10 (1,42)	
Idade	De 20 a 29 anos	2	3,38 (1,47)	**0,02**	2,79 (0,30)	0,25	4,10 (1,98)	**0,04**
	De 30 a 39 anos	22	1,96 (1,43)		1,62 (2,01)		1,24 (1,61)	
	De 40 a 49 anos	29	2,47 (1,66)		1,67 (1,61)		1,67 (1,88)	
	De 50 a 59 anos	13	3,65 (1,53)		2,80 (1,54)		2,75 (1,67)	
	Mais de 60 anos	1	0,08 (*)		0,86 (*)		0,20 (*)	
Raça/Cor	**Branca**	31	**2,73 (1,67)**	**0,05**	1,67 (1,58)	0,15	1,49 (1,62)	0,17
	Preta	4	**0,58 (0,67)**		0,68 (0,79)		0,83 (1,20)	
	Parda	32	2,57 (1,60)		2,26 (1,92)		2,20 (2,03)	
Estado Civil	Casado/União Estável	52	2,68 (1,67)	0,35	2,04 (1,76)	0,41	1,89 (1,84)	0,80
	Desquitado/Divorciado/Separado	8	2,04 (1,82)		1,80 (2,08)		1,64 (2,36)	
	Solteiro	6	1,83 (1,34)		1,02 (1,18)		1,40 (1,26)	

Tabela 17 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EADRT (conclusão)

			Danos Físicos		Danos Sociais		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Escolaridade	Superior Completo	40	2,38 (1,62)	0,44	1,64 (1,55)	0,28	1,47 (1,57)	0,14
	Especialização / MBA	23	2,62 (1,67)		2,17 (1,98)		2,12 (2,06)	
	Mestrado	4	3,46 (2,07)		2,82 (2,17)		3,08 (2,69)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Após esse procedimento, apenas o fator “Danos Psicológicos” obteve resultado estatisticamente significativo, obtendo p-valor de 0,05. Ao realizar o teste Ducan, foram encontradas diferenças estatísticas médias 2,86 e 2,43 entre o item “De 20 a 29 anos” e os itens “De 30 a 39 anos” e “De 40 a 49 anos”. Nesse sentido, Oliveira e Faiman (2019) observaram em estudo com policiais militares, que o maior tempo de exercício no cargo esteve ligado a um maior bem-estar no exercício profissional.

Corroborando os achados desta pesquisa, Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, indicam que o menor tempo de carreira esteve associado a maiores níveis de estresse. Em sentido similar, Oliveira, Oliveira e Carvalho (2023) ao realizarem um estudo no sentido de identificar os fatores de risco e proteção para o desenvolvimento de estresse em Policiais Rodoviários Federais, verificaram que os policiais mais jovens apresentaram maior nível de estresse.

Os Resultados podem ser observados na tabela 18:

Tabela 18 - Resultado Variável Idade EADRT

			Danos Físicos		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Idade	De 20 a 29 anos	2	3,38 (1,47)	0,07	**4,10 (1,98)**	**0,05**
	De 30 a 39 anos	22	1,96 (1,43)		**1,24 (1,61)**	
	De 40 a 49 anos	29	2,47 (1,66)		**1,67 (1,88)**	
	Mais de 50 anos	14	3,40 (1,66)		2,57 (1,75)	

Fonte: Dados da pesquisa.

O outro grupo que apresentou diferença estatisticamente significante, conforme visto na tabela 17, foi o da relação entre o fator “Danos Físicos” e a variável Raça/Cor, com p-valor de 0,05. Observa-se uma diferença média de 2,15 entre os itens “Branca” e “Preta”, indicando menor percepção de danos físicos pelos participantes com identificação étnico-racial preta.

Ao serem analisadas as variáveis profissionais, verificou-se apenas um grupo com diferenças estatisticamente significativas, composto pelo fator “Danos Sociais” e a variável lotação, apresentando p-valor de 0,05. Após a aplicação do teste Duncan, foi verificada

diferença média de 3,10, 3,04 e 3,05 entre o item 1ª Delegacia, e os itens 3ª Delegacia, 8ª Delegacia e Superintendência respectivamente, revelando maiores danos sociais nos servidores da 1ª Delegacia em relação às outras três unidades de lotação. O resultado pode estar ligado ao fato de a 1ª Delegacia estar localizada na cidade de Duque de Caxias/RJ, região metropolitana do Rio de Janeiro, estando boa parte do arco metropolitano sob sua responsabilidade, local de alto índice de criminalidade, como roubo de cargas, e onde, rotineiramente, ocorrem confrontos armados, fatores que podem ter influenciado no resultado. Situação menos grave quanto ao nível de violência é encontrada nas demais lotações, como na 3ª Delegacia, localizada em Itaguaí, que apesar de ter sua sede e uma de suas unidades operacionais localizadas na região metropolitana do Rio de Janeiro, em Itaguaí, as três demais unidades vinculadas a essa delegacia ficam localizadas no interior do estado, Mangaratiba, Angra do Reis e Paraty, estando menos expostas ao cenário de violência da região metropolitana. A 8ª Delegacia fica integralmente localizada no interior do estado, na região de Campos dos Goytacazes, estando os seus servidores menos expostos à violência urbana se comparados aos da 1ª Delegacia. Os policiais lotados na Superintendência, apesar de estarem no Rio de Janeiro, em grande parte são policiais lotados em unidades especializadas, com treinamento específico e atuação em ocorrências pontuais, e podem, em decorrência disso, sofrerem menos danos sociais.

Os dados podem ser observados na tabela 19:

Tabela 19 - Resultados Variáveis Profissionais EADRT (continua)

			Danos Físicos		Danos Sociais		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Tempo de PRF	Até 5 anos	22	2,15 (1,47)	0,12	1,76 (1,86)	0,62	1,39 (1,73)	0,54
	De 5 a 10 anos	12	1,83 (1,58)		1,29 (1,54)		1,26 (1,52)	
	De 10 a 15 anos	10	2,49 (1,33)		1,91 (1,77)		2,11 (2,18)	
	De 15 a 20 anos	10	2,97 (1,96)		2,07 (1,72)		2,31 (2,07)	
	De 20 a 25 anos	7	3,73 (1,73)		2,73 (2,15)		2,40 (2,05)	
	Mais de 25 anos	6	3,21 (1,77)		2,29 (1,46)		2,18 (1,69)	
Tempo na atividade operacional	Há menos de 5 anos	25	2,17 (1,44)	0,06	1,68 (1,78)	0,74	1,52 (1,82)	0,46
	De 5 a 10 anos	13	2,03 (1,67)		1,58 (1,61)		1,20 (1,23)	
	De 10 a 15 anos	11	2,42 (1,37)		1,99 (1,76)		2,27 (2,17)	
	De 15 a 20 anos	7	2,85 (1,80)		2,10 (1,88)		1,99 (1,91)	
	De 20 a 25 anos	8	4,16 (1,60)		2,75 (2,01)		2,73 (2,09)	
	Mais de 25 anos	3	2,92 (2,50)		1,90 (1,84)		1,83 (2,22)	

Tabela 19 - Resultados Variáveis Profissionais EADRT (conclusão)

			Danos Físicos		Danos Sociais		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Lotação	1ª Delegacia	3	3,69 (1,91)	0,25	**4,43 (2,72)**	**0,05**	3,13 (2,76)	0,06
	2ª Delegacia	7	2,62 (1,88)		2,12 (1,88)		2,27 (2,10)	
	3ª Delegacia	6	2,81 (1,76)		**1,33 (1,20)**		1,13 (1,66)	
	4ª Delegacia	3	3,25 (2,02)		1,91 (2,11)		1,17 (1,85)	
	5ª Delegacia	5	3,98 (1,46)		3,06 (1,27)		3,80 (1,17)	
	6ª Delegacia	2	1,83 (1,41)		3,00 (3,64)		1,50 (2,12)	
	7ª Delegacia	4	3,21 (2,03)		3,11 (2,09)		3,33 (2,19)	
	8ª Delegacia	34	2,12 (1,52)		**1,39 (1,44)**		1,34 (1,60)	
	Superintendência	3	1,58 (0,85)		**1,38 (1,30)**		1,10 (1,42)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando foram analisadas as variáveis de saúde, encontrou-se dois resultados com diferenças estatisticamente significativas, que são formados pelo fator “Danos Físicos” e pelas variáveis “teve que ir ao médico por estar doente” e “tirou alguma licença ou apresentou algum atestado médico”. O primeiro grupo apresentou p-valor de 0,00, demonstrando alto grau de significância, com uma diferença média entre quem foi e não foi ao médico de 1,22.

O segundo grupo teve p-valor de 0,02, com uma diferença média de 0,96, entre quem “tirou alguma licença ou apresentou algum atestado médico” e aqueles que não usaram desse expediente. Os dois resultados complementam-se, indicando que policiais que tiveram que ir ao médico por estarem doentes e tiraram alguma licença ou apresentaram algum atestado médico apresentam maiores percepções de danos físicos, estando em consonância com os resultados, uma vez que tais afirmações são compatíveis com um cenário de adoecimento.

Os resultados estão em linha com o que apontam Vasconcelos Junior, Marins e Caputo (2023), que indicaram que as doenças no sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, principalmente por fraturas e dores lombares, como a principal causa de afastamentos na PRF.

Os resultados podem ser observados na tabela 20:

Tabela 20- Resultados Variáveis de Saúde EADRT (continua)

			Danos Físicos		Danos Sociais		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
No último ano teve que ir ao médico por estar doente	**Não**	26	**1,78 (1,53)**	**0,00**	1,53 (1,73)	0,18	1,42 (1,77)	0,19
	Sim	41	**3,00 (1,57)**		2,13 (1,74)		2,02 (1,87)	

Tabela 20- Resultados Variáveis de Saúde EADRT (conclusão)

			Danos Físicos		Danos Sociais		Danos Psicológicos	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico no último ano	**Não**	38	**2,11 (1,63)**	**0,02**	1,57 (1,74)	0,08	1,42 (1,82)	0,06
	Sim	29	**3,07 (1,56)**		2,32 (1,70)		2,27 (1,78)	
Pratica atividades físicas regularmente	Não	1	4,75 (*)	0,18	3,00 (*)	0,53	0,90 (*)	0,63
	Sim	66	2,49 (1,65)		1,88 (1,76)		1,80 (1,85)	
Participa do programa Educação Física Institucional (EFI)	Não	2	4,46 (0,53)	0,09	3,14 (1,21)	0,31	2,25 (2,19)	0,72
	Sim	65	2,47 (1,64)		1,85 (1,76)		1,77 (1,85)	
Participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)	Não	55	2,74 (1,77)	0,63	1,69 (1,43)	0,66	1,70 (1,53)	0,86
	Sim	12	2,48 (1,64)		1,94 (1,82)		1,81 (1,91)	
Participou da última edição da Patrulha da Saúde	Não	7	2,61 (1,69)	0,89	1,65 (1,28)	0,71	1,77 (1,58)	0,98
	Sim	60	2,52 (1,67)		1,92 (1,81)		1,79 (1,88)	
Entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano	Não	2	3,79 (0,41)	0,28	2,21 (2,53)	0,80	1,90 (2,69)	0,93
	Sim	65	2,49 (1,67)		1,88 (1,75)		1,78 (1,84)	
Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano	Não	57	2,42 (1,68)	0,22	1,75 (1,78)	0,11	1,62 (1,86)	0,08
	Sim	10	3,12 (1,45)		2,71 (1,42)		2,74 (1,45)	
Fuma	Não	64	2,49 (1,67)	0,38	1,80 (1,64)	0,04	1,78 (1,86)	0,82
	Sim	3	3,36 (1,06)		3,95 (3,18)		2,03 (1,59)	
Consome bebidas alcoólicas	Não	28	2,66 (1,86)	0,58	1,90 (1,91)	0,97	1,74 (1,78)	0,87
	Sim	39	2,43 (1,51)		1,89 (1,65)		1,82 (1,91)	

Fonte: Dados da pesquisa.

A última escala, Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST), indica a classificação como crítico para três fatores, e classificação satisfatório para um dos fatores que a compõem: Liberdade de Expressão, Realização Profissional, Falta de Reconhecimento, e Esgotamento Profissional. Na tabela 21, pode-se observar as médias das perguntas que compõem a escala, com suas respectivas médias e desvio-padrão:

Tabela 21 - Resultados Perguntas EIPST (continua)

Perguntas	**Média**	**Desvio Padrão**
Liberdade de Expressão		
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	3,40	2,19
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,63	1,83
Solidariedade entre os colegas	4,48	1,79
Confiança entre os colegas	4,30	1,77

Tabela 21 - Resultados Perguntas EIPST (conclusão)

Perguntas	Média	Desvio Padrão
Liberdade de Expressão		
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,06	1,96
Liberdade para usar a minha criatividade	3,91	2,00
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	3,24	2,37
Cooperação entre os colegas	4,52	1,54
Realização Profissional		
Satisfação	3,97	1,89
Motivação	3,63	1,98
Orgulho pelo que faço	4,54	1,88
Bem-estar	4,04	1,80
Realização profissional	4,01	2,08
Valorização	2,21	1,90
Reconhecimento	2,52	1,84
Identificação com as minhas tarefas	4,09	1,81
Gratificação pessoal com as minhas atividades	4,10	1,94
Falta de Reconhecimento		
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,75	2,22
Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,76	2,28
Desvalorização	3,12	2,28
Indignação	2,60	2,42
Inutilidade	1,67	2,06
Desqualificação	1,54	2,11
Injustiça	2,36	2,38
Discriminação	1,36	2,13
Esgotamento Profissional		
Esgotamento emocional	3,03	2,32
Estresse	3,27	2,21
Insatisfação	2,84	2,22
Sobrecarga	2,72	2,21
Frustração	2,45	2,24
Insegurança	2,46	2,36
Medo	1,90	2,07

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados desta pesquisa divergem parcialmente dos resultados encontrados por Ferreira *et al.* (2017), no qual todos os fatores dessa escala receberam a classificação crítico.

Também divergindo parcialmente de Figueiró *et al.* (2022), tendo encontrado de forma similar a classificação satisfatória para o fator "Liberdade de Expressão" e classificação crítico para os fatores "Realização Profissional" e "Falta de Reconhecimento", mas divergindo na classificação do fator "Esgotamento Profissional", que foi classificado como grave.

Todos os fatores que compõem a escala apresentaram desvio-padrão alto, causado pela dispersão das respostas em relação à média, o que indica certo grau de heterogeneidade em relação à avaliação dos fatores a depender do grupo a que o policial pertence, o que pode ser visto na comparação entre as médias dos itens das variáveis coletadas. Os resultados de Ferreira *et al.* (2017) e Figueiró *et al.* (2022) também apresentam um alto desvio-padrão para essa escala. Na tabela 22, são expostas as médias dos fatores que compõem a EIPST, com o respectivo desvio-padrão e classificação:

Tabela 22 - Resultados Fatores EIPST

Fatores	**Média**	**Desvio Padrão**	**Classificação**
Liberdade de Expressão	4,07	1,45	Satisfatória
Realização Profissional	3,68	1,56	Crítico
Falta de Reconhecimento	2,27	1,93	Crítico
Esgotamento Profissional	2,66	1,84	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa.

O fator "Liberdade de Expressão", que é um fator relacionado à geração de prazer no trabalho, foi o único a ser classificado como satisfatório, apresentando média de 4,07, e desvio-padrão de 1,45. Nesse fator, todas as perguntas apresentaram escores altos, com destaque para as seguintes perguntas: "Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas", "Solidariedade entre os colegas", "Confiança entre os colegas" e "Cooperação entre os colegas".

Os resultados de Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), em estudo com Policiais Rodoviários Federais, corroboram os deste estudo, tendo os autores reportado boa percepção de "comunidade social no trabalho" pelos policiais.

Oliveira e Faiman (2019), em estudo com policiais militares, relatam a importância da parceria e confiança entre os policiais. As autoras relatam que, quando em serviço de rua, a confiança no colega de trabalho se mostra essencial ao desenvolvimento das atividades, consistindo em um espaço aberto para deliberação das diversas e variadas demandas que surgem no dia a dia do policiamento, incluindo situações de alto risco tendo, por vezes, que confiar a própria vida ao colega de trabalho. No mesmo sentido, relatam Winter e Alf

(2019), indicando a necessidade de manutenção de laços de confiança entre os policiais para que, por meio da cooperação, superem as demandas diárias.

Silva e Marra (2019), em estudo com policiais militares, também apontam a cooperação como estratégia de defesa, que é utilizada com objetivo de ajudar os companheiros de serviço a enfrentar o sofrimento vivido. Cubas, Alves e Oliveira (2020), em estudo sobre as diferenças institucionais entre a PC e PM, relatam que independentemente da instituição, a relação com os pares é bem avaliada, pautada pela confiança e pelo respeito.

Uma das razões para a maior liberdade de comunicação e expressão entre os pares pode ser o cargo estruturado em carreira única, o que pode ser verificado desde o curso de formação, no qual se adota um modelo horizontal de ensino, em contraste com os modelos verticalizados encontrados em outras instituições policiais (Freire Ribeiro; Arnaud Almeida, 2022). A carreira em cargo único também aponta para uma diminuição de conflitos entre os Policiais Rodoviários Federais, podendo qualquer policial assumir um cargo de chefia na PRF, diferente do que acontece em instituições nas quais as carreiras são hierarquizadas (Avanzi, 2024), o que também pode ter efeito na maior liberdade de expressão para os ocupantes desse cargo.

O segundo fator relacionado ao prazer no trabalho é o de realização profissional, que apresentou uma média 3,68, com um desvio-padrão de 1,56, classificado como crítico. Esse fator ficou marcado por uma divisão em dois blocos opostos, um em que foram encontrados escores baixos para as perguntas: “Valorização” e “Reconhecimento”, e um segundo bloco em que foram encontrados escores altos para“ os questionamentos “Orgulho pelo que faço”, “Bem-estar”, “Realização profissional” “Identificação com as minhas tarefas”, “Satisfação” e “Gratificação pessoal com as minhas atividades”.

Apesar da remuneração se mostrar um fator inicialmente motivacional, um dos entrevistados de Lima *et al.* (2017) afirma que “a gente se acostuma rápido e deixa de ser tão motivacional”. Nesse sentido, é recorrente observar entre os policiais falas em relação ao descontentamento quanto à remuneração, principalmente à desproporcionalidade percebida entre a remuneração e o risco inerente à função (Pelegrini *et al*., 2018; Silva; Marra, 2019).

Corroborando essa afirmação, o estudo de Lima *et al.* (2017), com Policiais Rodoviários Federais, encontrou insatisfação quanto a promessas de valorização não cumpridas e cortes de benefícios. Nessa esteira, também são os descontentamentos em relação ao reconhecimento pelas instituições, em que os policiais dizem não terem o devido

reconhecimento dos órgãos a que pertencem (Marçal *et al*., 2020; Silva *et al.*, 2018) e não terem reconhecimento pela chefia (Gaspary; Selau; Amaral, 2008).

Também foram verificadas queixas quanto ao reconhecimento (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019; Silva; Marra, 2019; Winter; Alf, 2019), preconceito (Winter; Alf, 2019) e desrespeito (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019) ao trabalho policial pela sociedade, o que também pode contribuir para a percepção de falta de reconhecimento pelos policiais. Nesse sentido, Oliveira e Faiman (2019) destacam que os policiais ingressaram na carreira com uma expectativa idealizada de reconhecimento social, colocando o policial como uma figura respeitada e temida, e que acabam se frustrando quando percebem a dissonância entre a expectativa e a realidade.

Apesar da visão pelos policiais de falta de reconhecimento e valorização, encontrou-se afirmações de satisfação (Oliveira; Faiman, 2019; Silva; Marra, 2019), prazer (Oliveira; Faiman, 2019), realização profissional (Silva; Marra, 2019) e orgulho (Cubas; Alves; Oliveira, 2020) quanto ao que fazem. Paradoxalmente, muitos desses sentimentos têm origem na percepção de que o trabalho policial possui um prestígio social (Sá; Lemos; Oliveira, 2022), sendo um trabalho socialmente relevante (Sá; Lemos; Oliveira, 2022), em contradição à falta de reconhecimento relatada anteriormente. Pode-se supor que a grande expectativa quanto ao reconhecimento social pode também ser a fonte das frustrações desses trabalhadores, tendo em vista a constatação de opiniões paradoxais vindas do julgamento social sobre sua atuação.

Contribui para a sensação de gratificação pessoal, satisfação e orgulho dos policiais a visão de que fazem parte de uma instituição dotada de sentido e importância, na qual identificam utilidade pública e reconhecem sua função social (Oliveira; Faiman, 2019; Sá; Lemos; Oliveira, 2022). Nesse sentido, aparece na literatura a vontade de ajudar o próximo e a sociedade como motivador para a escolha da profissão (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019).

A identificação com o trabalho parece estar intimamente ligada com a satisfação, orgulho, gratificação pessoal, motivação e realização profissional no trabalho policial. Oliveira e Faiman, (2019) e Sá, Lemos e Oliveira (2022) colhem relatos de policias que acreditam que a função demanda vocação.

Desde o curso de formação profissional, os policiais já são submetidos a uma socialização sob cultura organizacional, em que são transmitidos os valores e crenças acerca da profissão (Poncioni, 2005). Essa socialização é mantida durante toda a carreira do policial (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020). Tais valores e crenças fazem parte de uma série de

elementos simbólicos que contribuem para uma forte construção identitária do policial ao longo de toda a sua trajetória funcional (Nunes; Dametto; Moretto, 2019).

Essa construção identitária está estritamente ligada com o prazer experimentado pelos policiais referente à percepção da importância da sua atuação e de seu papel social (Guedes; Gondim; Hirschle, 2020; Nunes; Dametto; Moretto, 2019). Corroborando essa visão, Oliveira e Faiman (2019), em estudo com policiais militares, afirmam que o maior tempo de carreira está relacionado com maior bem-estar no exercício da profissão.

Nesse sentido, o estudo de Nunes, Dametto e Moretto (2019) sobre o retorno ao serviço de policiais gaúchos aposentados, aponta que a despeito da percepção de falta de reconhecimento financeiro, os policiais escolheriam e permaneceriam na mesma profissão caso tivessem que escolher novamente. Os autores verificaram ainda que as principais motivações para retorno da aposentadoria não estavam relacionadas a benefícios financeiros, mas, sim, com a identidade profissional e ao reconhecimento social da profissão. Tais achados reforçam que, embora o reconhecimento material seja importante, o que traz prazer no trabalho e motiva os trabalhadores, incluindo os polícias, são as retribuições simbólicas.

Para Guedes, Godim e Hirschle (2020), a identidade também possui efeito positivo sobre o engajamento no trabalho, na medida em que trabalhadores com forte identidade profissional executariam suas atividades em maior harmonia com seus valores, tendo maior consciência do seu papel social, sendo, assim, fonte de satisfação.

O fator Falta de Reconhecimento está relacionado à geração de sofrimento no trabalho, com uma média de 2,27 e desvio-padrão de 1,93, recebendo a classificação crítico. Nesse fator, tiveram maior escore os questionamentos “Desvalorização”, “Falta de reconhecimento do meu desempenho” e “Falta de reconhecimento do meu esforço”. Essas afirmações parecem estar no polo passivo dos questionamentos “Valorização” e “Reconhecimento” debatidos no fator anterior, e são factíveis as hipóteses levantadas anteriormente. Nessa esteira, conforme debatido, a valorização salarial e o reconhecimento pela chefia e pela sociedade aparentam ser preditores desses sentimentos.

Cubas, Alves e Oliveira (2020), em estudo com a PC e a PM, levantam a hipótese de que a percepção de valorização da carreira naquelas instituições está relacionada à dupla porta de entrada das carreiras, levantando o questionamento quanto à disparidade salarial encontrada nessas instituições. Situação diferente da encontrada no contexto da PRF, pois essa é uma instituição estruturada em carreira única (Avanzi, 2024).

Assim, reforça-se a visão de que há uma percepção entre os Policiais Rodoviários Federais, como encontrado entre os praças na PM, e os investigadores e escrivães na PC, de

que existe uma desproporcionalidade entre a remuneração e o risco inerente à função. Visão esta que, talvez, não encontre eco nas carreiras do alto escalão das demais polícias, como é o caso dos oficiais na PM e dos delegados na PC, uma vez que suas remunerações, mesmo as iniciais, são em patamares mais compatíveis com as responsabilidades assumidas.

O último fator, que também está relacionado ao sofrimento no trabalho, é o Esgotamento Profissional, que possui uma média de 2,66, com um desvio padrão de 1,84, classificado também como crítico. Tiveram maiores escores nesse fator os itens “Estresse” e “Esgotamento emocional".

Corroborando os achados desta pesquisa, Freitas *et al.* (2023) encontraram em estudo com Policiais Rodoviários Federais, índices significativos de estresse que têm como origem o contexto de trabalho. Em mesmo sentido apontam Valentim, Ribeiro e Moraes (2023), que encontraram uma prevalência de 40% de transtornos mentais e comportamentais em uma amostra de Policiais Rodoviários Federais, e que entre os sintomas encontrados estão: depressão, ansiedade e estresse. Os autores também indicaram que o menor tempo de carreira esteve associado a maiores níveis de estresse. Outro fator preditor de estresse apontado foi a necessidade de controle das emoções.

Oliveira, Oliveira e Carvalho (2023) ao realizarem um estudo no sentido de identificar os fatores de risco e proteção para o desenvolvimento de estresse em Policiais Rodoviários Federais, encontraram uma prevalência de estresse de 43,1%, verificando-se que quanto mais jovem, maior percepção de remuneração incompatível com a função e maiores níveis de insônia, maiores eram os níveis de estresse. Já Guimarães, Laudelino Neto e Massuda Júnior (2020) ao analisarem uma intervenção integrada de saúde, em saúde mental, em uma amostra de Policiais Rodoviários Federais, também encontraram, entre outros sintomas, alta prevalência de estresse.

O estudo de Vasconcelos Júnior, Marins e Caputo (2023) também corrobora os achados desta pesquisa. Os autores ao realizarem levantamento dos principais motivos de afastamento de servidores de uma superintendência da PRF, verificaram que a segunda causa mais frequente de afastamentos são transtornos mentais e comportamentais, esses transtornos são originados, principalmente, por estresse ocupacional. Os autores salientam ainda que, apesar de não figurar como maior causa de afastamento, tais transtornos são fonte de afastamentos por maior período de tempo.

Na outra ponta desse fator, foi encontrado baixo escore para o item “Medo”. Esse achado, que pode parecer controverso diante de uma profissão marcada constantemente pelo risco, pode estar ligado às estratégias de defesa já mencionadas anteriormente, como o uso

do silêncio, que tem por finalidade a manutenção da imagem de uma postura inabalável e invulnerável do agente da lei (Winter; Alf, 2019).

Ao realizar análise pelas variáveis sociodemográficas, conforme tabela 23, verificaram-se dois grupos com diferenças estatisticamente significativas. O primeiro é composto pelo fator “Realização Profissional” e a variável idade, com um p-valor de 0,04. Devido à necessidade metodológica, conforme explicado anteriormente, foi necessário agrupar os itens "De 50 a 59 anos” e “Mais de 60 anos”, formando o grupo, “Mais de 50 anos”. Ao realizar a análise de variância pelo novo agrupamento, obteve-se para o grupo um p-valor de 0,75, tornando a hipótese nula, fazendo com que esse grupo também fosse descartado, restando apenas um grupo validado.

O grupo remanescente é composto pelo fator “Liberdade de Expressão” e a variável escolaridade, que apresentou um p-valor de 0,03. Foi verificada diferença média de -1,93, entre os policiais que possuíam o título de mestre e os que declararam possuir curso superior ou especialização/MBA. Isso indica que os participantes com escolaridade em nível de mestrado possuem uma pior percepção quanto à liberdade de expressão na PRF se comparado aqueles com as demais titulações. Tal fato pode estar ocorrendo devido à percepção de desproporcionalidade entre o conhecimento detido por esses servidores e o seu aproveitamento na instituição.

Tabela 23 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EIPST (continua)

			Liberdade de Expressão		**Realização Profissional**		**Esgotamento Profissional**		**Falta de Reconhecimento**	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Gênero	Masculino	64	4,09 (1,41)	0,60	3,63 (1,58)	0,25	2,68 (1,86)	0,82	2,29 (1,95)	0,64
	Feminino	3	3,58 (2,57)		4,70 (0,42)		2,43 (1,78)		1,75 (1,52)	
Idade	De 20 a 29 anos	2	3,75 (0,35)	0,28	2,33 (2,04)	**0,04***	4,29 (1,62)	0,23	4,06 (0,80)	0,14
	De 30 a 39 anos	22	4,23 (1,27)		4,34 (1,01)		2,45 (1,84)		1,97 (1,71)	
	De 40 a 49 anos	29	3,70 (1,57)		3,36 (1,69)		2,49 (1,83)		2,05 (1,95)	
	De 50 a 59 anos	13	4,50 (1,45)		3,31 (1,63)		3,35 (1,76)		3,17 (2,05)	
	Mais de 60 anos	1	6,00 (*)		6,00 (*)		0,29 (*)		0 (*)	
Raça/Cor	Branca	31	4,34 (1,15)	0,23	3,82 (1,54)	0,41	2,50 (1,72)	0,38	2,09 (1,97)	0,40
	Preta	4	3,19 (2,30)		4,42 (1,63)		1,75 (1,56)		1,34 (1,48)	
	Parda	32	3,91 (1,58)		3,45 (1,58)		2,94 (1,97)		2,55 (1,93)	

Tabela 23 - Resultados Variáveis Sociodemográficas EIPST (conclusão)

			Liberdade de Expressão		Realização Profissional		Esgotamento Profissional		Falta de Reconhecimento	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Estado Civil	Casado/União Estável	52	4,21 (1,31)		3,50 (1,58)		2,79 (1,79)		2,36 (1,97)	
	Desquitado/Divorciado/Separado	8	3,47 (1,84)	0,30	4,31 (1,65)	0,29	2,57 (2,49)	0,74	1,94 (2,11)	0,85
	Solteiro	6	3,63 (2,10)		4,17 (1,18)		2,19 (1,18)		2,27 (1,55)	
Escolaridade	**Superior Completo**	40	**4,18 (1,30)**		3,69 (1,65)		2,39 (1,84)		1,98 (1,86)	
	Especialização / MBA	23	**4,18 (1,58)**	**0,03**	3,93 (1,31)	0,11	2,94 (1,85)	0,24	2,47 (1,97)	0,12
	Mestrado	4	**2,25 (1,23)**		2,17 (1,44)		3,79 (1,52)		3,97 (1,70)	

* Invalidado após novo agrupamento.
Fonte: Dados da pesquisa.

Quando foram analisadas as variáveis profissionais, obteve-se três resultados estatisticamente significativos. O primeiro vem da relação entre o fator “Falta de Reconhecimento” e a variável tempo de atividade operacional, apresentando p-valor de 0,04. Foi verificado diferença média de 2,30 e 2,72 entre o item “De 20 a 25 anos” e os itens “Há menos de 5 anos” e “De 5 a 10 anos”, indicando que um maior tempo de serviço operacional está associado a uma maior percepção de falta de reconhecimento. Isso pode indicar que com o passar do tempo no exercício da atividade operacional os policiais desenvolvem a percepção de que seus esforços não são reconhecidos, especialmente, como se viu anteriormente, pela sociedade.

O segundo grupo é composto pelo fator “Esgotamento Profissional” e a variável lotação, com um p-valor de 0,04. Encontrou-se uma diferença média de 2,86 entre os policiais lotados na 5ª delegacia em relação aos lotados na 8ª delegacia. Os resultados demonstram uma maior percepção de esgotamento profissional dos policiais lotados na 5ª delegacia em relação àqueles lotados na 8ª delegacia.

O último grupo é composto pelo fator “Falta de Reconhecimento” e a variável lotação, em que foi obtido um p-valor de 0,02. Foi observada uma diferença média de 3,92 e 3,32, entre a 5ª delegacia e a 3ª e 8ª delegacias. Tais resultados assinalam para uma maior percepção de falta de reconhecimento entre os policiais lotados na 5ª delegacia em relação àqueles lotados na 3ª e 8ª delegacias.

A pior avaliação dos fatores relações socioprofissionais da EACT, falta de reconhecimento e esgotamento profissional da EIPST, pelos policiais lotados na 5ª delegacia

podem estar indicando a possível ocorrência de conflitos funcionais no ambiente de trabalho, o que demanda atenção da instituição.

Os resultados podem ser observados na tabela 24:

Tabela 24 - Resultados Variáveis Profissionais EIPST

			Liberdade de Expressão		Realização Profissional		Esgotamento Profissional		Falta de Reconhecimento	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Tempo de PRF	Até 5 anos	22	4,03 (1,34)	0,34	3,92 (1,30)	0,65	2,60 (1,70)	0,72	2,09 (1,58)	0,24
	De 5 a 10 anos	12	3,38 (1,77)		3,81 (1,87)		2,06 (1,75)		1,68 (1,77)	
	De 10 a 15 anos	10	4,83 (0,99)		3,86 (1,28)		2,47 (2,03)		1,86 (1,85)	
	De 15 a 20 anos	10	3,99 (1,13)		3,20 (2,07)		3,00 (2,30)		2,49 (2,35)	
	De 20 a 25 anos	7	4,18 (2,11)		2,94 (1,74)		3,27 (1,77)		3,86 (2,35)	
	Mais de 25 anos	6	4,31 (1,23)		3,91 (1,19)		3,17 (1,75)		2,58 (1,99)	
Tempo na atividade operacional	**Há menos de 5 anos**	25	3,96 (1,45)	0,69	3,89 (1,26)	0,71	2,62 (1,77)	0,29	**2,06 (1,65)**	**0,04**
	De 5 a 10 anos	13	3,57 (1,70)		3,84 (1,85)		1,80 (1,41)		**1,64 (1,56)**	
	De 10 a 15 anos	11	4,43 (1,05)		3,47 (1,23)		2,99 (2,01)		2,17 (1,78)	
	De 15 a 20 anos	7	4,29 (1,22)		3,70 (2,07)		2,55 (2,29)		2,09 (2,19)	
	De 20 a 25 anos	8	4,38 (1,69)		2,89 (2,00)		3,77 (1,60)		**4,36 (2,18)**	
	Mais de 25 anos	3	4,50 (1,89)		4,07 (1,68)		2,95 (2,65)		1,96 (2,77)	
Lotação	1ª Delegacia	3	4,21 (2,03)	0,16	2,63 (1,81)	0,30	4,10 (2,01)	**0,04**	3,00 (2,65)	**0,02**
	2ª Delegacia	7	4,05 (1,38)		3,35 (1,83)		3,00 (2,46)		2,89 (2,28)	
	3ª Delegacia	6	4,15 (1,11)		4,26 (1,24)		2,14 (2,29)		**1,23 (1,66)**	
	4ª Delegacia	3	6,00 (0,00)		4,85 (1,11)		2,57 (1,36)		2,38 (3,19)	
	5ª Delegacia	5	2,58 (0,54)		2,27 (2,13)		**5,03 (0,53)**		**5,15 (0,58)**	
	6ª Delegacia	2	4,06 (1,15)		3,28 (2,75)		3,50 (3,54)		3,06 (3,62)	
	7ª Delegacia	4	3,56 (1,33)		3,47 (1,96)		3,43 (1,68)		2,59 (1,70)	
	8ª Delegacia	34	4,19 (1,51)		3,93 (1,36)		**2,17 (1,48)**		**1,83 (1,47)**	
	Superintendência	3	3,67 (1,76)		3,26 (1,10)		1,67 (1,33)		1,25 (1,95)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Após a análise utilizando as variáveis de saúde, verificaram-se três grupos com diferenças estatisticamente significativas. O primeiro deles vem da relação entre o fator “Realização Profissional” e a variável “teve que ir ao médico por estar doente”, em que se encontrou um p-valor de 0,03, sendo a diferença média entre os que foram ao médico e dos que não foram de -0,82.

O segundo grupo também é composto pelo fator “Realização Profissional”, mas dessa vez associado aos policiais que tiraram licença ou apresentaram algum atestado médico, com

p-valor de 0,03, apresentando uma diferença média de -0,83 entre os que que tiveram que se afastar do trabalho por motivo ligado à saúde em face dos que não tiveram.

Os resultados dos dois grupos indicam que os policiais que tiveram que ir ao médico por estar doente ou tiraram licença ou apresentaram algum atestado médico possuem uma pior percepção quanto à realização profissional, apontando para uma possível relação entre a convalescença pior percepção quanto à realização profissional para a amostra pesquisada.

O último grupo é formado pelo fator "Esgotamento Profissional" e a variável "teve que ir ao médico por estar doente", com p-valor de 0,02, e uma diferença média de 1,07 entre os que tiveram que ir ao médico quando comparados àqueles que não foram. Esse resultado indica uma pior percepção quanto ao esgotamento profissional pelos policiais que tiveram que ir ao médico, e o próprio cenário de esgotamento profissional pode ser o fator ensejador da procura de ajuda profissional. Os resultados podem ser observados na tabela 25:

Tabela 25 - Resultados Variáveis de Saúde EIPST (continua)

			Liberdade de Expressão		**Realização Profissional**		**Esgotamento Profissional**		**Falta de Reconhecimento**	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
No último ano teve que ir ao médico por estar doente	Não	26	4,10 (1,54)	0,90	**4,18 (1,33)**	**0,03**	**2,01 (1,82)**	**0,02**	1,74 (1,60)	0,07
	Sim	41	4,05 (1,41)		**3,36 (1,62)**		**3,08 (1,75)**		2,60 (2,06)	
Tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico no último ano	Não	38	4,23 (1,47)	0,30	**4,04 (1,37)**	**0,03**	2,37 (1,94)	0,14	1,92 (1,87)	0,09
	Sim	29	3,85 (1,43)		**3,21 (1,69)**		3,05 (1,66)		2,73 (1,94)	
Pratica atividades físicas regularmente	Não	1	5,00 (*)	0,52	4,78 (*)	0,48	3,14(*)	0,80	1,00 (*)	0,51
	Sim	66	4,05 (1,46)		3,66 (1,57)		2,66 (1,85)		2,29 (1,94)	
Participa do programa Educação Física Institucional (EFI)	Não	2	3,94 (0,09)	0,90	4,33 (0,16)	0,55	3,14 (0,40)	0,71	3,31 (1,15)	0,44
	Sim	65	4,07 (1,47)		3,66 (1,58)		2,65 (1,87)		2,24 (1,94)	
Participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)	Não	55	3,82 (1,46)	0,52	3,38 (1,36)	0,47	2,56 (1,72)	0,83	2,38 (1,80)	0,84
	Sim	12	4,12 (1,46)		3,75 (1,61)		2,69 (1,88)		2,25 (1,97)	
Participou da última edição da Patrulha da Saúde	Não	7	4,02 (1,31)	0,93	3,90 (0,67)	0,69	3,16 (1,67)	0,45	2,43 (1,48)	0,82
	Sim	60	4,07 (1,48)		3,65 (1,63)		2,61 (1,86)		2,25 (1,98)	
Entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano	Não	2	3,50 (0,53)	0,58	4,56 (0,16)	0,43	1,43 (2,02)	0,34	2,06 (2,92)	0,88
	Sim	65	4,08 (1,47)		3,65 (1,58)		2,70 (1,84)		2,28 (1,92)	

Tabela 25 - Resultados Variáveis de Saúde EIPST (conclusão)

			Liberdade de Expressão		Realização Profissional		Esgotamento Profissional		Falta de Reconhecimento	
Variáveis		**n**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**	**Média (DP)**	**p-valor**
Realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano	Não	57	4,16 (1,47)	0,20	3,74 (1,61)	0,45	2,56 (1,90)	0,25	2,18 (2,00)	0,36
	Sim	10	3,53 (1,30)		3,33 (1,25)		3,29 (1,39)		2,79 (1,41)	
Fuma	Não	64	4,04 (1,46)	0,50	3,68 (1,56)	0,92	2,61 (1,81)	0,30	2,27 (1,90)	0,96
	Sim	3	4,63 (1,38)		3,59 (1,96)		3,76 (2,54)		2,21 (3,00)	
Consome bebidas alcoólicas	Não	28	4,08 (1,38)	0,95	3,65 (1,24)	0,89	2,75 (1,83)	0,75	2,30 (2,00)	0,90
	Sim	39	4,06 (1,52)		3,70 (1,77)		2,60 (1,87)		2,24 (1,90)	

Fonte: Dados da pesquisa.

5. PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

O PROFIAP, em seus objetivos, propõe uma ponte entre a academia e o mercado de trabalho, aqui representado pela administração pública, a fim de criar condições científicas e técnicas para promover melhorias na gestão pública. Para esse fim, a elaboração da dissertação do programa é orientada para que um de seus frutos seja um Produto Técnico-Tecnológico (PTT).

Entre o rol de tipos de PPT's admitidos pela área 27 (Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, escolheu-se o Relatório Técnico Conclusivo. Nele detalha-se como a pesquisa foi desenvolvida, seus principais achados e as recomendações à instituição pesquisada.

O PTT em formato de Relatório Técnico Conclusivo encontra-se no Apêndice C - Produto Técnico Tecnológico.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo geral analisar e descrever o contexto de trabalho, o custo humano, os danos relacionados e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional na SPRF/RJ, à luz da psicodinâmica do trabalho. Partiu-se da constatação de peculiaridades do serviço policial operacional perante aos demais servidores públicos e da observação da influência que o exercício da atividade profissional tem nos âmbitos físico, mental e social desses

trabalhadores. Dentro do rol de instituições policiais, observou-se ainda escassez de estudos voltados para a realidade da PRF.

Diante disso, foi delineada uma pesquisa de caráter descritivo, com abordagem quantitativa, com a aplicação junto aos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ, do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), elaborado por Mendes e Ferreira (2007), que tem como base teórica a psicodinâmica do trabalho. Foram aplicadas todas as quatro escalas que compõem o inventário, que são: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), estando as quatro escalas alinhadas aos objetivos específicos.

Por meio de questionários online, aplicados em uma população de 675 policiais, foram obtidas um total de 84 respostas, e validados, ao final, 67 formulários. Para o tratamento estatístico, foram utilizadas as aplicações Planilhas *Google* e SPSS. Inicialmente, foi realizada a análise descritiva, utilizando as médias e desvios-padrão, conforme Mendes e Ferreira (2007), posteriormente, utilizando as variáveis coletadas, foi realizada a análise de variância, auxiliados pelo teste F, Tukey e Duncan, para verificar correlações estatisticamente significantes. As variáveis coletadas foram divididas em três categorias: perfil sociodemográfico, perfil profissional e perfil de saúde.

Após o tratamento estatístico, foram realizadas a análise e discussão dos dados. A EACT esteve alinhada ao objetivo específico: Identificar como os Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ percebem seu contexto de trabalho quanto à organização, suas relações socioprofissionais e as condições de trabalho. A análise dos dados coletados da EACT indica um contexto de trabalho que, embora em um cenário de gravidade média, apresenta potenciais riscos ao trabalhador em todos os fatores analisados, que são: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho. Foram observadas correlações entre o maior tempo de PRF, maior tempo de atividade operacional e a participação no ProVIDA-PRF e pior percepção quanto à organização do trabalho. Observou-se também pior percepção das relações socioprofissionais dos policiais lotados na 5ª delegacia em relação aos lotados na 3ª e 8ª delegacias. Por último, foi observada pior avaliação das condições de trabalho pelos policiais que precisaram ir ao médico por estarem doentes.

A ECHT esteve alinhada ao objetivo específico: Identificar os custos físicos, cognitivos e afetivos percebidos pelos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade

operacional da SPRF/RJ. Quanto ao custo do trabalho na amostra analisada, observou-se a presença de custo afetivo e físico, e um alto custo cognitivo.

Foi encontrado pior percepção de custo físico pelos policiais que possuíam título de mestre em relação aos que possuíam Especialização/MBA. O maior tempo de trabalho no serviço operacional esteve relacionado com pior avaliação do custo afetivo.

A EADRT teve o intuito de responder o seguinte objetivo específico: Identificar os danos físicos, cognitivos e afetivos causados pelo trabalho na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ. Em relação aos danos provocados pelo trabalho, observou-se baixo dano social e psicológico e a presença de dano físico.

Entre as variáveis, foi observada menor percepção de danos físicos dos participantes que se declararam pretos em relação aos que se declararam brancos. Em contrapartida, os policiais que foram ao médico por estarem doentes ou apresentaram atestado ou recorreram à licença médica no último ano tiveram pior percepção dos danos físicos em relação aos que não realizaram tais ações. Também foi observado que os policiais mais jovens tiveram pior percepção dos danos psicológicos. E, por último, observou-se pior avaliação dos danos sociais pelos policiais lotados na 1ª Delegacia em relação aos que estão lotados na 8ª Delegacia e Superintendência.

E, por fim, a EIPST teve o intento de responder ao seguinte objetivo específico: Identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ. Após a análise dos dados, observou-se a presença de liberdade de expressão, e níveis médios de realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional.

Após a análise de variância, observou-se uma correlação entre os policiais que detinham o título de mestre e pior avaliação do fator liberdade de expressão. Já o fator realização profissional foi pior avaliado entre os policiais que foram ao médico por estarem doentes ou apresentaram atestado ou recorreram à licença médica no último ano. Os policiais que foram ao médico no último ano, por estarem doentes no último ano, também tiveram maior percepção de esgotamento profissional. Ainda quanto ao esgotamento profissional, foi observada maior percepção deste pelos policiais lotados na 5ª Delegacia em relação aos lotados na 8ª. Os policiais lotados na 5ª Delegacia também tiveram maior percepção de falta de reconhecimento em relação aos que estavam lotados na 3ª e 8ª Delegacias. Ainda quanto ao fator falta de reconhecimento, foi verificado que os policiais que atuavam mais tempo na atividade operacional avaliaram de pior forma do que os que trabalhavam a menos tempo.

Considerando os poucos estudos identificados com essa população, e diante dos resultados, entende-se que a presente pesquisa traz contribuições inéditas e relevantes para o aprimoramento da gestão pública na PRF. Os resultados apresentados em relação ao contexto de trabalho, custos, danos e vivências de prazer e sofrimento no trabalho trazem evidências e subsídios para apoiar a formulação de políticas públicas que possam contribuir para o bem-estar dos servidores da instituição, traduzindo em maior produtividade e melhores serviços prestados à sociedade. Nesse sentido, o produto técnico-tecnológico traz orientações para aprimoramento da instituição com base nos resultados. Este estudo também pode ser o ponto de partida para novas investigações, e ser ponto de apoio para estudos que foquem nos problemas mais latentes aqui apresentados.

Como limitações do estudo pode-se citar o tamanho da amostra obtida, uma vez que, conforme relatado, os policiais podem se mostrar reticentes em participar de situações que julgam que podem expô-los, apesar de todas as garantias de respeito aos preceitos éticos deste estudo. Também pode-se citar como limitação a utilização apenas da abordagem quantitativa, ficando como sugestão a realização de novos estudos com a abordagem qualitativa, uma vez que não existe na literatura estudos em psicodinâmica do trabalho com essa abordagem para a população aqui estudada, e também são escassos os estudos com essa modelagem para a categoria policial como um todo.

Embora não tenha sido o foco da pesquisa, verificou-se, na análise dos resultados, indícios de utilização de estratégias de defesa pelos Policiais Rodoviários Federais, novos estudos se fazem necessários para confirmar o uso dessas estratégias de defesa e quais estão sendo utilizadas. Apesar de o levantamento quanto à participação de policiais em programas de promoção de saúde disponibilizados pela PRF tenha feito parte das variáveis coletadas, não foi possível verificar a real influência desses programas nos resultados, bem como a efetividade dessa política pública, ficando como sugestão para pesquisas futuras a avaliação da "Política de Atenção à Saúde Integral do servidor" da PRF.

REFERÊNCIAS

ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante *et al.* Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia**: Teoria e Pesquisa, v. 27, n. 2, p. 199-208, jun. 2011. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-37722011000200007. Acesso em: 30 mar. 2024.

ATHAYDE, Milton. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, p. 989-990, jun. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-311x2005000300039. Acesso em: 25 mar. 2024.

AVANZI, Carla Campos. Polícia rodoviária federal: de polícia das estradas a um novo posicionamento institucional. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 18, n. 1, p. 132-151, 1 fev. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.31060/rbsp.2024.v18.n1.1751. Acesso em: 30 mar. 2024.

BATISTA, Francisco Valério De Medeiros *et al.* Military special operations and traffic police officers have similar lifestyles unrelated to physical fitness. **Journal of Health Sciences**, v. 21, n. 1, p. 2, 30 mar. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17921/2447-8938.2019v21n1p2-7. Acesso em: 30 mar. 2024.

BATISTELLA, Carlos Eduardo Colpo. **Abordagens contemporâneas do conceito de saúde**. In: FONSECA, Angélica Ferreira; CORBO, Ana Maria D'Andrea (Org.). O território e o processo saúde-doença. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, 2007. p. 51-86. (Coleção Educação Profissional e Docência em saúde: a formação e o trabalho do agente comunitário de saúde, 1).

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 59, 1 jun. 2011. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p59-72. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRAGA, Katianna Karolinna Fernandes Maia *et al.* Pain and musculoskeletal discomfort in military police officers of the Ostensive Motorcycle Patrol Group. **Brazilian Journal Of Pain**, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5935/2595-0118.20180007. Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL**.** Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 9.654, de 2 de junho de 1998.** Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências.. Brasília, DF, 02 jun. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9654compilado.htm. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 11.358, de 19 de outubro de 2006**. Dispõe sobre a remuneração dos cargos das Carreiras de Procurador da Fazenda Nacional, Advogado da União, Procurador Federal e Defensor Público da União de que tratam a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001 e a Lei nº 10.549, de 13 de novembro de 2002, da Carreira de Procurador do Banco Central do Brasil, de que trata a Lei nº 9.650 de 27 de maio de 1998, da Carreira Policial Federal, de que trata a Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996, e a reestruturação dos cargos da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 out. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11358.htm. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Instrução Normativa Nº 13, de 15 de Março de 2013**. Dispõe sobre o estabelecimento de critérios e regulamenta a Educação Física Institucional – EFI para os servidores integrantes da carreira de Policial Rodoviário Federal. Brasília, DF, 15 de mar. 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Instrução Normativa Nº 99, de 19 de Julho de 2017**. Dispõe sobre regime de escala de plantão, jornada de trabalho e compensação de horas no âmbito da Polícia Rodoviária Federal. Brasília, DF, 19 de jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **Polícia Rodoviária Federal 90 anos de estrada: 1928-2018**. 1º ed. Brasília, DF: PRF, 2018b. 176p.

BRASIL. Ministério da Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **Edital Nº 1, de 18 de janeiro de 2021**. Diário Oficial da União, Edição 12, Seção 3, p. 133, Brasília: DF, 19 jan. 2021a. Disponível em: http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2013&jornal=3&pagina=95&totalArquivos=268. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **MGO – Manual de Gestão Operacional**. Versão 2.0. Brasília: DF, PRF 2021b.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **Resolução Nº 22, de 13 de Setembro de 2022**: Dispõe sobre a escala de serviço para o cargo de Policial Rodoviário Federal, no âmbito da Polícia Rodoviária Federal. Brasília, DF, 16 set. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 11.348, de 01 de Janeiro de 2023**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Justiça e Segurança Pública e remaneja cargos em comissão e funções de confiança.. Brasília, DF, 01 jan. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11348.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.348%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20JANEIRO%20DE%202023&text=Aprova%20a%20Estrutura%20Regimental%20e,comiss%C3%A3o%20e%20fun%C3%A7%C3%B5es%20de%20confian%C3%A7a.. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **Instrução Normativa PRF Nº 120, de 12 de Dezembro de 2023**: Institui a Política de Atenção à Saúde Integral dos servidores da Polícia Rodoviária Federal e aprova os regulamentos dos programas institucionais que a integram. Brasília, DF, 12 dez. 2023b.

BRASIL. Ministério dos Transportes. **Rodovias Federais**. 2023c. Disponível em: https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/conteudo/rodovias-brasileiras. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. Disponível em: https://www.gov.br/prf/pt-br/canais-de-atendimento/unidades-prf. 2024. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal**. Parte Diária Informatizada.** 2025. Acesso em: 10 fev 2025.

CARDOSO, Edeildo Simplício *et al.* Low back pain and disability in military police: an epidemiological study. **Fisioterapia em Movimento**, v. 31, 10 maio 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1980-5918.031.ao01. Acesso em: 29 mar. 2024.

CHAVES, Maylla Salete Rocha Santos; SHIMIZU, Iara Sayuri. Síndrome de burnout e qualidade do sono de policiais militares do Piauí. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 4, p. 436-441, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5327/z1679443520180286. Acesso em: 29 mar. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. ISBN 978-85-363-2300-8.

CUBAS, Viviane De Oliveira; ALVES, Renato Antonio; OLIVEIRA, André Rodrigues. Tão diferentes e tão iguais: As percepções de policiais civis e militares de São Paulo sobre suas instituições. **Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 13, n. 3, p. 801-825, 10 set. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.17648/dilemas.v13n3.26235. Acesso em: 29 mar. 2024.

DALMOLIN, Bárbara Brezolin *et al.* Significados do conceito de saúde na perspectiva de docentes da área da saúde. **Escola Anna Nery**, v. 15, n. 2, p. 389-394, jun. 2011. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s1414-81452011000200023. Acesso em: 30 mar. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: um estudo de psicopatologia do trabalho. 5a ed. São Paulo, SP: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Un regard de psychanalyste sur la guerre économique. **Le Journal de L'Ecole de Paris**, v. 24, p. 7-15, 2000. Disponível em: https://ecole.org/fr/download-seance-cr/313. Acesso em: 2 maio 2024.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004. Acesso em: 2 maio 2024.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe. **Prefácio**. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. 1. ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 10-12, 2007.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: trabalho e emancipação**. Tomo II. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, p. 363-371, set. 2012b. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s1413-73722012000300002. Acesso em: 28 abr. 2024.

DEJOURS, Christophe. Travail, précarisation et subjectivité. **Travailler**, v. 44, n. 2, p. 195, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.3917/trav.044.0195. Acesso em: 25 mar. 2024.

DEJOURS, Christophe. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 26, 2 out. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340. Acesso em: 28 abr. 2024.

DEJOURS, Christophe; DERANTY, Jean-Philippe. The centrality of work. **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 21 maio 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167. Acesso em: 25 mar. 2024.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 98-104, jun. 1993. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0034-75901993000300009. Acesso em: 29 mar. 2024.

DIAS, Cledinaldo Aparecido; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Leonardo Borges. Análise socioclínica do contexto do trabalho e sua relação com o adoecimento mental de policiais militares do Distrito Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120220095. Acesso em: 29 mar. 2024.

ESPÍRITO SANTO (Estado). **Lei Complementar Nº 1.061, de 18 de Dezembro de 2023**: Cria, no âmbito do Poder Executivo, como órgão de segurança pública, a Polícia Penal do Espírito Santo - PPES. Vitória, ES, 18 dez. 2023. Disponível em: https://www3.al.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/LEC10612023.html#:~:text=LEC10612023&text=Art.,do%20Brasil%20e%20no%20art.. Acesso em: 24 abr. 2024.

EVANGELISTA, Daniel Washington. **Patrulheiros das Estradas:**: condições de trabalho e saúde na polícia rodoviária federal do estado do rio de janeiro. 208 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/59246/daniel_washington_evangelista_ensp_mest_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 04 abr. 2024.

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto. Entrevista realizada com ana magnólia bezerra mendes. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 4, n. 2, 29 dez. 2012. Disponível em: https://doi.org/10.3895/s2175-08582012000200005. Acesso em: 5 nov. 2024.

FERREIRA, Daniel Victor de Sousa; BORGES, Jacquelaine Florindo. O policiamento comunitário como uma prática social e o gerencialismo na segurança pública: análises de uma unidade operacional da polícia militar. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 26, n. 3, p. 642-672, dez. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-2311.298.105005. Acesso em: 05 jan. 2025;

FERREIRA, Leonardo Borges *et al.* Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília. **Gestão e Sociedade**, v. 11, n. 29, p. 1804-1829, 20 abr. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.21171/ges.v11i29.2150. Acesso em: 18 abr. 2025.

FERREIRA, Joziel Antunes; PUHL, Eduardo. Modelo policial bipartido. **Academia de Direito**, v. 5, p. 281-305, 18 maio 2023. Disponível em: https://doi.org/10.24302/acaddir.v5.3938. Acesso em: 23 abr. 2024.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento**:o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FIGUEIRÓ, Rafael de Albuquerque *et al.* Trabalho e risco de adoecimento: o caso da companhia feminina da polícia militar do rio grande do norte, brasil. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218**, v. 3, n. 8, p. e381783, 15 ago. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.47820/recima21.v3i8.1783. Acesso em: 18 abr. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 16º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2022. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5.pdf. Acesso em: 03 abr. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf. Acesso em: 03 abr. 2024.

FREIRE RIBEIRO, Marcio Jose; ARNAUD ALMEIDA, Emmanuelle. Processo de ensino formativo em uma instituição policial estruturada em cargo único. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 16, n. 1, p. 152-173, 27 jan. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n1.1444. Acesso em: 31 mar. 2024.

FREITAS, Ângela Maria de *et al.* Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do policial rodoviário federal no rio grande do sul. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 17, n. 1, p. 232-253, 14 fev. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n1.1479. Acesso em: 18 abr. 2025.

GASPARY, Leonardo Tomazi; SELAU, Lisiane Priscila Roldão; AMARAL, Fernando Gonçalves. Análise das condições de trabalho da polícia rodoviária federal e sua influência na capacidade para trabalhar. **Revista Gestão Industrial**, v. 4, n. 2, 1 nov. 2008. Disponível em: https://doi.org/10.3895/s1808-04482008000200004. Acesso em: 30 mar. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Metodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo (SP): Atlas, 2008. ISBN 978-85-224-5142-5.

GISI, Bruna; SILVESTRE, Giane. Expectativas desencaixadas: o problema da construção da autolegitimidade entre policiais militares. **Sociedade e Estado**, v. 35, n. 3, p. 885-908, dez. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035030010. Acesso em: 29 mar. 2024.

GOMES, Frederico Pimentel. **Curso de estatística experimental**. 13.ed. Piracicaba/SP: Nobel, 1990.

GUEDES, Hannah Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes e HIRSCHLE, Ana Lúcia Teixeira. Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da

identidade profissional. **Estudos de psicologia**, v. 25, n.1, pp.69-79, mar. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200007. Acessado em 05 jan. 2025.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; LAUDELINO NETO, Alessandra; MASSUDA JÚNIOR, João. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6369000018618. Acesso em: 30 mar. 2024.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A Psicopatologia do trabalho. **Psicologia**: Ciência e Profissão, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s1414-98931998000200003. Acesso em: 26 abr. 2024.

LIMA, Jéssica Inácio de *et al.* Motivação na administração pública: um estudo de caso em uma unidade da Polícia Rodoviária Federal. **Saber Humano**: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti, v. 7, n. 11, p. 296, 21 dez. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.18815/sh.2017v7n11.234. Acesso em: 1 abr. 2024.

LIMA, Mirian Assumpção e; CUNHA, Maria Alexandra. O emprego das mídias sociais no policiamento: um estudo sob a lente da prática. **Administração Pública e Gestão Social**, 8 jan. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.21118/apgs.v14i1.11535. Acesso em: jan. 2024.

MAIA, Adriane Batista Pires; ASSIS, Simone Gonçalves; RIBEIRO, Fernanda Mendes Lages; PINTO, Liana Wernersbach. The marks of gunshot wounds to the face. **Brazilian Journal Of Otorhinolaryngology**, [S.L.], v. 87, n. 2, p. 145-151, mar. 2021. Elsevier BV. http://dx.doi.org/10.1016/j.bjorl.2019.07.008. Acesso em: 03 abr. 2024.

MAIA, Adriane Batista Pires; ASSIS, Simone Gonçalves de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Repercussões para o trabalho, a saúde e as relações familiares dos policiais feridos por arma de fogo em face. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 27, n. 8, p. 3193-3202, ago. 2022. http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232022278.01122022. Acesso em: 03 abr. 2024.

MARÇAL, Hanna Izabel Ferreira *et al.* Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 2, p. 203-217, 23 dez. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i2p203-217. Acesso em: 18 abr. 2025.

MARINS, Eduardo Frio *et al.* Profile of self-reported physical tasks and physical training in brazilian special operations units: a web-based cross-sectional study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 19, p. 7135, 29 set. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.3390/ijerph17197135. Acesso em: 4 jun. 2024.

MARINS, Eduardo Frio *et al.* Chronic low back pain prevalence in Federal Highway Police Officers: a cross-sectional study. **Work**, n. 74, p. 539-547, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.3233/wor-211289. Acesso em: 4 jun. 2024.

MARINS, Eduardo Frio; DEL VECCHIO, Fabrício. Programa Patrulha da Saúde: indicadores de saúde em policiais rodoviários federais. **Scientia Medica**, v. 27, n. 2, p. 25855, 5 jun. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.15448/1980-6108.2017.2.25855. Acesso em: 30 mar. 2024.

MARINS, Eduardo Frio; FERREIRA, Rodrigo Wiltgen; DEL VECCHIO, Fabrício Boscolo. Cardiorespiratory and neuromuscular fitness of federal highway police officers. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, v. 24, n. 6, p. 426-431, dez. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1517-869220182406185222. Acesso em: 30 mar. 2024.

MARINS, Eduardo Frio *et al.* Mortalidade em agentes da polícia rodoviária federal: série temporal entre 2001 e 2020. **Revista de Saúde Pública**, v. 56, p. 82, 16 set. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056004210. Acesso em: 30 mar. 2024.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. 1. ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. **Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho**. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. 1. ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 111-126, 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141, 1 dez. 2009. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156. Acesso em: 30 mar. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos de; CONSTANTINO, Patrícia. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, nov. 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0102-311x2007001100024. Acesso em: 26 mar. 2024.

MOTA, Janine da Silva. Utilização do Google Forms na pesquisa acadêmica. **Revista Humanidades e Inovação** v.6, n.12, 2019. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view 1106>. Acesso em: 24 abr. 2024.

NASCIMENTO, Francisco Elionardo de Melo. De carcereiro a policial penal: entre nomenclaturas, imagem social e atribuições. **Dilemas**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 15, n. 3, p. 883-910, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.4322/dilemas.v15n3.46146. Acesso em: 24 abr. 2024.

NUNES, Régis Brum; DAMETTO, Jarbas; MORETTO, Cleide Fátima. O retorno ao serviço de policiais militares gaúchos aposentados: um estudo sobre os fatores motivadores. **Barbarói**, p. 215-233, 20 dez. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.11577. Acesso em: 5 jan. 2025.

OLIVEIRA, Candida Maria Abrahão de *et al.* Soroprevalência das infecções pelos vírus das hepatites B e C e situação vacinal para o vírus da hepatite B em servidores da Polícia Rodoviária Federal, estado do Pará, Brasil, 2013-2014. **Revista Pan-Amazônica de Saúde**, v. 8, n. 4, p. 27-34, nov. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.5123/s2176-62232017000400007. Acesso em: 30 mar. 2024.

OLIVEIRA, Léa Pintor de Arruda; OLIVEIRA, Lucio Garcia de; CARVALHO, Heráclito Barbosa de. Risk and protective factors for the development of stress in the Federal Highway

Police. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 40, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-0275202340e210194. Acesso em: 30 mar. 2024.

OLIVEIRA, Thamires Souza de; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Ser policial militar: reflexos na vida pessoal e nos relacionamentos. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, v. 19, n. 2, p. 607-615, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15467. Acesso em: 29 mar. 2024.

PELEGRINI, Andreia *et al.* Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 26, n. 2, p. 423-430, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1160. Acesso em: 29 mar. 2024.

PEREIRA, Gustavo Klauberg; MADRUGA, Amanda Batista; KAWAHALA, Edelu. Suicídios em uma organização policial-militar do sul do Brasil. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 500-509, dez. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1414-462x202028040562. Acesso em: 30 mar. 2024.

PEREIRA, Luiz Andrei Gonçalves; LESSA, Simone Narciso. O processo de planejamento e desenvolvimento do transporte rodoviário no brasil. **Caminhos de Geografia**, v. 12, n. 40, p. 26-45, 31 dez. 2011. Disponível em: https://doi.org/10.14393/rcg124016414. Acesso em: 30 mar. 2024.

PINTO, Joséli do Nascimento *et al.* Avaliação do sono em um grupo de policiais militares de elite. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 31, n. 2, p. 153-161, mar. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-0194201800023. Acesso em: 29 mar. 2024.

POCINHO, Margarida; FIGUEIREDO, João Paulo. **Estatística e Bioestatística**. Coimbra: Madeira, 2004.

PONCIONI, Paula. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 20, n. 3, p. 585-610, dez. 2005. http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922005000300005. Acessado em: 04 abr. 2024.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei Complementar Nº 206, de 21 de Julho de 2022.** Institui a lei orgânica da polícia penal do estado do rio de janeiro e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ, 21 jul. 2022. Disponível em: http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=52&url=L2NvbnRsZWkubnNmL2E5OWUzMTdhOWNmZWMzODMwMzI1Njg2MjAwNzFmNWQyL2EzMDZiNjBlYTc0YzVlZTYwMzI1ODkxYTAwNzQyOWQ1P09wZW5Eb2N1bWVudA==&. Acesso em: 24 abr. 2024.

SÁ, Julianna Gripp Spinelli de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 4, p. 500-513, ago. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120210109. Acesso em: 29 mar. 2024.

SANTOS, Adeilma Lima dos *et al.* Aptidão física relacionada à saúde de policiais militares da Paraíba. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 4, p. 429-435, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5327/z1679443520180304. Acesso em: 29 mar. 2024.

SANTOS, Andersson Pereira dos; MACHADO, Eduardo Schneider; GOMES, Adalmir De Oliveira. A construção da memória organizacional: uma narrativa histórica sobre os cargos da Polícia Federal. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, v. 9, n. 2, p. 111, 17 jun. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.31412/rbcp.v9i2.545. Acesso em: 24 abr. 2024.

SANTOS, Fernando Braga dos *et al.* Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, p. 5987-5996, dez. 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14782021. Acesso em: 3 maio 2024.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v. 31, n. 5, p. 538-542, out. 1997. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0034-89101997000600016. Acesso em: 30 mar. 2024.

SERGIPE (Estado). **Lei Complementar nº 366, de 31 de março de 2022**. Dispõe sobre a Polícia Penal, nos Termos da Emenda Constitucional Nº 54, de 11 de Março de 2021; Cria A Carreira de Agente de Polícia Penal; e Dá Providências Correlata. Aracaju, SE, 31 mar. 2022. Disponível em: https://aleselegis.al.se.leg.br/Arquivo/Documents/legislacao/HTML_IMPRESSAO/c3662022.html. Acesso em: 24 abr. 2022.

SERRA, Maysa Venturoso Gongora Buckeridge *et al.* Musculoskeletal disorders, stress perception and physical activity in police officers. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 27, n. 1, p. 22-27, jan. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1809-2950/18029227012020. Acesso em: 29 mar. 2024.

SILVA, Cleyton Cézar Souto *et al.* Burnout syndrome among civilian police officers. **Reme Revista Mineira de Enfermagem**, v. 22, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5935/1415-2762.20180025. Acesso em: 30 mar. 2024.

SILVA, Dara Heleno da; MARRA, Adriana Ventola. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho: o caso de policiais militares de uma cidade do interior. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.6, n. 3, p. 616-646, 31 dez. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.246. Acesso em: 18 abr. 2025.

SILVA, Joice de Souza Freitas; GOMES, Almiralva Ferraz. Inserção de mulheres no patrulhamento de rodovias: um estudo no interior baiano. **Revista Latino-americana de Geografia e Genero**, v. 7, n. 2, p. 19-33, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.5212/rlagg.v.7.i2.0002. Acesso em: 03 maio 2024.

SOUZA, Katarinne Soares Rosa de; MACÊDO, Shirley. Experiência de ser esposa de policial militar: um estudo fenomenológico. **PHENOMENOLOGICAL STUDIES - Revista da Abordagem Gestáltica**, v. 26, n. 3, p. 242-252, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.18065/2020v26n3.1. Acesso em: 30 mar. 2024.

TAVARES, Juliana Petri *et al.* Minor psychiatric disorders and the work context of Civil Police: a mixed method study. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 71, n. 4, p. 288-295, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0047-2085000000390. Acesso em: 30 mar. 2024.

VALENTIM, Cristina Kuster; RIBEIRO, Esdras Almeida de Paula; MORAES, Thiago Drumond. Relato de experiência sobre as condições de saúde mental e percepção do contexto de trabalho na polícia rodoviária federal no estado do espírito santo. **Trabalho (En)Cena**, v. 8, Contínuo, p. e023033, 19 nov. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.20873/2526-1487e023033. Acesso em: 30 mar. 2024.

VASCONCELOS JÚNIOR, José Rossy e.; MARINS, Eduardo Frio; CAPUTO, Eduardo Lucia. "In health and in sickness": sickness absenteeism in federal highway police agents of rio grande do sul. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1068. Acesso em: 30 mar. 2024.

VIEGAS, Rejane de Fátima Parada *et al.* A invisibilidade do custo cognitivo no trabalho de policiais militares. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 58, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2023-0329pt. Acesso em: 18 abr. 2025.

WINTER, Lilian Ester; ALF, Alexandra Machado. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, v. 19, n. 3, p. 671-678, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.13214. Acesso em: 29 mar. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of the World Health Organization**. 1946. Disponível em: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1. Acessado em: 03 abr. 2024.

APÊNDICES

Apêndice A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Olá, me chamo Gledson Peres Jacinto, ou PRF G. PERES, estou cursando mestrado em Administração Pública, e te convido a participar como voluntário(a) da pesquisa "**Prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais**". Nesta pesquisa pretendemos investigar a relação entre trabalho e adoecimento na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional. O motivo que nos leva a realizar este estudo é a necessidade de acompanhamento e elaboração de um quadro geral do contexto de trabalho, de como está a saúde, e quais as vivências de prazer e sofrimento dos Policiais Rodoviários Federais. Para esta pesquisa iremos realizar a coleta de dados por questionário online, com a aplicação do Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA, junto aos Policiais Rodoviários Federais.

Sua participação será através da resposta deste questionário, e é de vital importância para o êxito da pesquisa e também para futuras proposições junto a instituição de implantação e melhoria de programas de prevenção, de saúde ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho. O tempo estimado de resposta é de 12 minutos, e para que a participação seja

validada deverá responder até o final. Não existem respostas certas ou erradas, responda de acordo com sua percepção do que foi perguntado.
Para participar deste estudo o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização. O Sr.(a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr.(a) é atendido(a) pelo pesquisador. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O(A) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar.
Toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo de risco. No nosso estudo, os possíveis riscos ou desconfortos decorrentes da participação na pesquisa são possibilidade de constrangimento ao responder, medo de não saber responder, medo de ser identificado, vergonha de responder às perguntas, cansaço a o responder, vazamento de dados, quebra de sigilo, quebra de anonimato, alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias. Para minimização dos riscos serão tomadas as seguintes medidas: Ao final deste termo encontra-se o contato para saneamento de qualquer dúvida referente a pesquisa, antes, durante ou após responder o questionário. Realização da coleta de dados por meio de formulário digital, sendo a plataforma intuitiva. A utilização de formulário digital ainda permite a escolha do local e horário que se mostrarem mais adequados à sua agenda diária, e onde se sinta mais confortável em responder, além de permitir que você interrompa as respostas e reinicie de onde parou em outro momento, permitindo que volte a responder em local e momento oportuno e onde não se sinta constrangido ou intimidado. Será garantido o sigilo dos dados, que são tidos como confidenciais e somente serão utilizados para fins científicos. Você não será identificado nominalmente no formulário nem no banco de dados, a fim de garantir o seu anonimato. As respostas ficarão gravadas em nuvem computacional criptografada e protegida por senha, e o ambiente onde estarão armazenadas só será acessado pelos pesquisadores. Após a coleta, os dados serão baixados para um dispositivo eletrônico local, e serão apagados da nuvem computacional para minimizar o risco de vazamento de dados.
Este termo de consentimento, juntamente com as respostas, será arquivado de forma digital pelo pesquisador responsável, sendo que uma cópia será enviada via e-mail ao Sr.(a) após finalizada a resposta do questionário, que poderá ser baixada. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos após o término da pesquisa. Depois desse tempo, os mesmos serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Salientamos a importância de manter salva uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado, que pode ser baixado através do link: https://drive.google.com/drive/folders/11rIbsSBmcpczIZHro1ToEhK1yER_G7Jg?usp=drive_link.

Dúvidas poderão ser sanadas através dos seguintes contatos
Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Letras - Avenida Peter Henry Rolfs, s/n Campus Universitário - 36570900 - Viçosa, MG - Brasil
Telefone: (31) 36127183 - Ramal: 7183
E-mail gledson.jacinto@ufv.br.

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:
CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
Universidade Federal de Viçosa
Edifício Arthur Bernardes, piso inferior
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
Cep: 36570-900 Viçosa/MG
Telefone: (31)3612-2316
Email: cep@ufv.br
www.cep.ufv.br

( ) Concordo em participar do estudo intitulado: "Prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais".

Apêndice B: Dados sociodemográficos / profissionais

A - Dados sociodemográficos

1. Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro;

2. Idade: ( ) De 20 a 29 anos ( ) De 30 a 39 anos ( ) De 40 a 49 anos ( ) De 50 a 59 anos ( ) Mais de 60 anos;

3. Cor/Raça: ( ) Preta ( ) Parda ( ) Amarela ( ) Indígena ( ) Branca

4. Estado civil: ( ) Solteiro ( ) Casado/União estável ( ) Desquitado/Divorciado/Separado ( ) Viúvo;

5. Escolaridade: até Médio completo ( ) Superior incompleto ( ) Superior completo ( ) Especialização/MBA ( ) Mestrado ( ) Doutorado.

B – Dados profissionais

1. Há quanto tempo você trabalha na PRF? ( ) Até 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) De 10 a 15 anos ( ) De 15 a 20 anos ( ) De 20 a 25 anos ( ) Mais de 25 anos;

2. Você trabalha na atividade operacional? ( ) Sim ( ) Não

3. Há quanto tempo você trabalha na atividade operacional? ( ) Há menos de 5 anos ( ) De 5 a 10 anos ( ) De 10 a 15 anos ( ) De 15 a 20 anos ( ) De 20 a 25 anos ( ) Mais de 25 anos;

4. Em qual delegacia você trabalha? ( ) 1ª ( ) 2ª ( ) 3ª ( ) 4ª ( ) 5ª ( ) 6ª ( ) 7ª ( ) 8ª ( ) SPRF/RJ ( )

5. Nesse último ano, você teve que ir ao médico por estar doente? ( ) Sim ( ) Não;

6. Você tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesse último ano? ( ) Sim ( ) Não;

7. Você pratica atividades físicas regularmente? ( ) Sim ( ) Não;

8. Você participa do programa Educação Física Institucional (EFI)? ( ) Sim ( ) Não;

9. Você participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)? ( ) Sim ( ) Não;

10. Você participou da última edição da Patrulha da Saúde? ( ) Sim ( ) Não;

11. Você realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano (consultas com psicólogos ou psiquiatras custeados pela PRF)? (exceto triagem) ( ) Sim ( ) Não;

12. Você fuma? ( ) Sim ( ) Não;

13. Você consome bebidas alcoólicas? ( ) Sim ( ) Não.

Apêndice C: Produto Técnico Tecnológico / Relatório Técnico Conclusivo

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

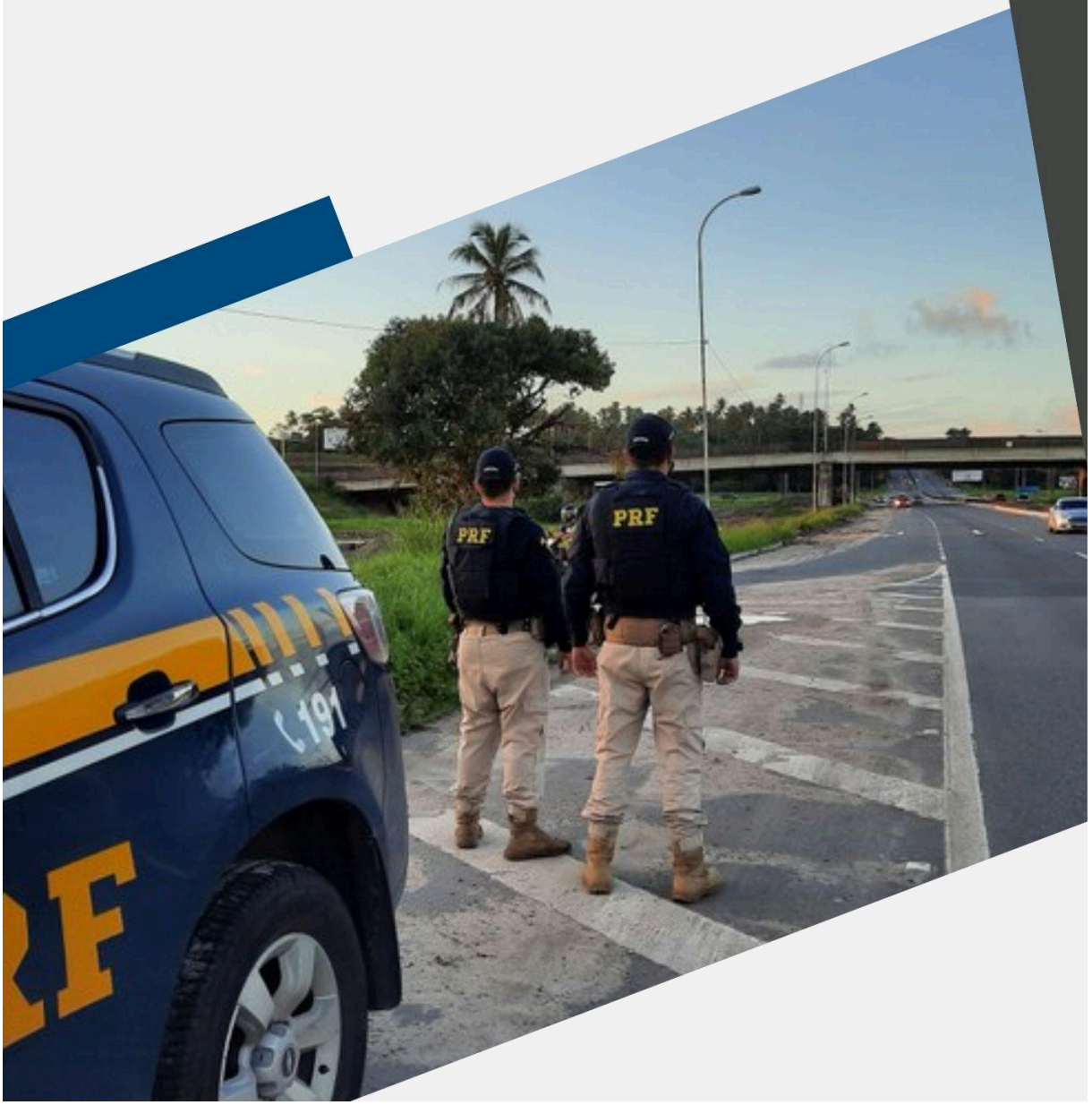
UFV
Universidade Federal de Viçosa



PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS

Relatório Técnico Conclusivo, derivado da dissertação de Mestrado, apresentado pelo mestrando Gledson Peres Jacinto ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Débora Carneiro Zuin, e coorientação da docente Adriana Ventola Marra, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Resumo 04

Contexto 05

Público-alvo da proposta 05

Descrição da situação-problema 06

Objetivos da proposta de intervenção 08

Diagnóstico e análise 09

Proposta de intervenção 16

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 20

Referências 21

Protocolo de recebimento 22

RESUMO

Este Relatório Técnico Conclusivo foi derivado de pesquisa para elaboração de dissertação no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede (PROFIAP), que buscou analisar e descrever o contexto de trabalho, o custo humano, os danos e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal no Rio de Janeiro (SPRF/RJ), à luz da psicodinâmica do trabalho.

Por meio da aplicação do Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA), verificamos um contexto de trabalho, que embora em um cenário de gravidade média, apresenta potenciais riscos ao trabalhador em todos os fatores analisados, que são: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho.

Quanto ao custo do trabalho, observamos a presença de custo afetivo e físico, e um alto custo cognitivo.

Em relação aos danos provocados pelo trabalho, observamos baixo dano social e psicológico e a presença de dano físico. Os resultados das vivências de prazer e sofrimento indicam a presença de liberdade de expressão, e níveis médios de realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional.

Diante dos resultados tecemos recomendações à SRPF/RJ e à Polícia Rodoviária Federal (PRF), a fim de contribuir para para o debate, formulação e implementação de políticas públicas para melhoria da qualidade de vida dos Policias Rodoviários Federais, traduzindo em maior produtividade e melhores serviços prestados à sociedade.



CONTEXTO

O trabalho tem um papel central na saúde do indivíduo, nunca sendo neutro, agindo tanto de forma negativa, mas também de forma positiva, e pode apresentar-se como meio para o equilíbrio, desenvolvimento pessoal e autorrealização. O pesquisador Christophe Dejours afirma que o ato de trabalhar implica em custos e danos à saúde física e mental, e que algumas categorias profissionais estão especialmente expostas aos riscos relacionados à sua integridade física. Entre elas, podemos destacar os policiais.

PÚBLICO-ALVO DA PROPOSTA

Entre as diversas instituições policias existentes em nosso país, escolhemos a PRF para realização da nossa pesquisa. Embora seja uma instituição única, a PRF está sujeita a variações no contexto de trabalho em cada região e Unidade Federativa, considerando o tamanho continental e diversidade cultural do país, apresentando também heterogeneidade em relação aos tipos de crimes e nível de violência a que os policiais estão expostos, por ser assim, delimitamos a pesquisa à SPRF/RJ.

> **Algumas categorias profissionais são expostas a riscos relacionados à integridade física (Christophe Dejours)**



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Em seu cotidiano de trabalho, os policiais executam rotineiramente atividades que exigem grande esforço, e estão constantemente sujeitos a danos à sua integridade física e mental, bem como a riscos à sua vida. Assim a organização do trabalho influência nos diversos âmbitos de suas vidas, nas esferas do físico, mental e também na sua vida social, principalmente naqueles que exercem o policiamento ostensivo.

Quando em serviço de rua, os policiais nem sempre estarão submetidos a condições de trabalho ideais em relação à temperatura, ruídos, iluminação e limpeza. Além disso, o serviço de policiamento ostensivo é pautado pela imprevisilidade, em situações que, muitas vezes, extrapolam o que está prescrito.

Dessa forma, verificamos que o exercício da profissão impacta de forma mais distinta na saúde dos policiais do que nos demais servidores públicos, tornando-se necessário atenção especial e políticas de saúde diferenciadas para essa categoria.

A partir da aplicação do ITRA, junto a Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SRPF/RJ, entre os meses Fevereiro e Março de 2025, realizamos um diagnóstico situacional considerando as quatro escalas que compõem o ITRA, com 13 fatores no total.

Com o intermédio do Núcleo de Educação Corporativa (NEC), da SPRF/RJ, foram encaminhadas quatro rodadas de e-mails contendo o convite para participação na pesquisa para o e-mail funcional de todos os servidores da SPRF/RJ, bem como o *link* para acessar o formulário eletrônico contendo as 124 perguntas que compõem o ITRA.

Adicionalmente, foi solicitado aos chefes de núcleo de policiamento e fiscalização de cada delegacia da SRPRF/RJ o envio de uma mensagem de texto, contendo convite para participação da pesquisa e o endereço eletrônico do formulário, nos grupos de Whatsapp de suas delegacias.

Junto ao ITRA foram coletados dados sociodemográficos, perfil prosissional e de saúde dos servidores.

DADOS

Participantes

Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional da SPRF/RJ.

Total de respostas - 84

Formulários invalidados - 17

Formulários validados - 67

Motivos para invalidação: Trabalhar na atividade administrativa ou preenchimento incompleto.

Perfil Sociodemográfico

Gênero	**Masculino**	**64**
	Feminino	3
Idade	De 20 a 29 anos	2
	De 30 a 39 anos	22
	De 40 a 49 anos	**29**
	De 50 a 59 anos	13
	Mais de 60 anos	1
Cor/Raça	Branca	31
	Parda	**32**
	Preta	4
Estado civil	Solteiro	6
	Casado/União estável	**52**
	Desquitado/Divorciado/Separado	8
	Não respondeu	1
Escolaridade	**Superior Completo**	**40**
	Especialização/MBA	23
	Mestrado	4

Perfil Profissional

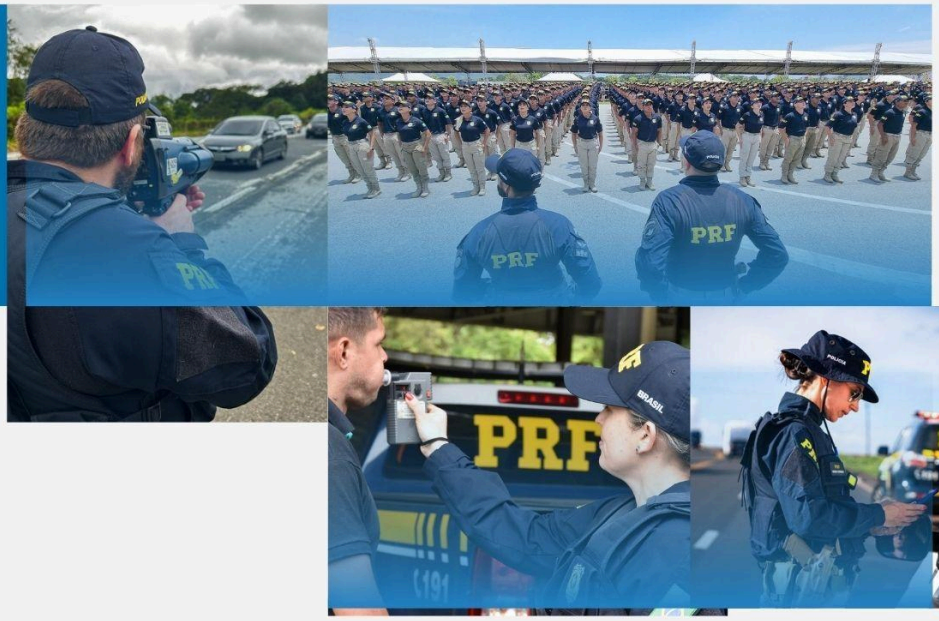
Tempo de PRF	**Até 5 anos**	**22**
	De 5 a 10 anos	12
	De 10 a 15 anos	10
	De 15 a 20 anos	10
	De 20 a 15 anos	7
	Mais de 25 anos	6
Tempo na atividade operacional	**Até 5 anos**	**25**
	De 5 a 10 anos	13
	De 10 a 15 anos	11
	De 15 a 20 anos	7
	De 20 a 15 anos	8
	Mais de 25 anos	3
Lotação	1ª Delegacia	3
	2ª Delegacia	7
	3ª Delegacia	6
	4ª Delegacia	3
	5ª Delegacia	5
	6ª Delegacia	2
	7ª Delegacia	4
	8ª Delegacia	**34**
	Superintendência	3



PRF SAÚDE

Perfil de Saúde

Nesse último ano, você teve que ir ao médico por estar doente?	**Sim**	**41**
	Não	26
Você tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesse último ano?	Sim	29
	Não	**38**
Você pratica atividades físicas regularmente?	**Sim**	**66**
	Não	1
Você participa do programa Educação Física Institucional (EFI)?	**Sim**	**65**
	Não	2
Você participou da última edição do Teste de Aptidão Física (TAF)?	**Sim**	**55**
	Não	12
Você participou da última edição da Patrulha da Saúde?	Sim	60
	Não	7
Você entregou os exames médicos periódicos na PRF no último ano?	**Sim**	**65**
	Não	2
Você realizou consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano?	Sim	10
	Não	**57**
Você fuma?	Sim	3
	Não	**64**
Você consome bebidas alcoólicas?	**Sim**	**39**
	Não	28



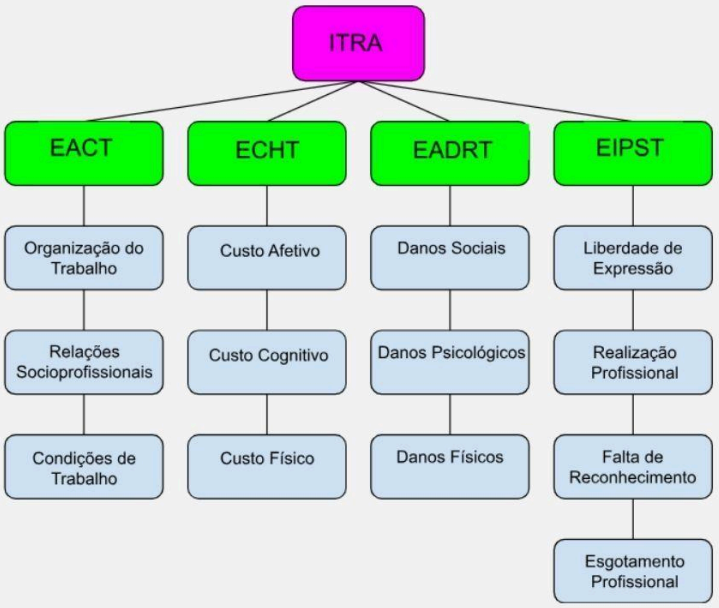
OBJETIVOS DA PROPOSTA

Sugerir melhorias nos processos de gestão de pessoas visando à mitigação de custos e danos decorrentes do trabalho, melhoria do contexto de trabalho, promoção da saúde e qualidade de vida dos Policias Rodoviários Federais

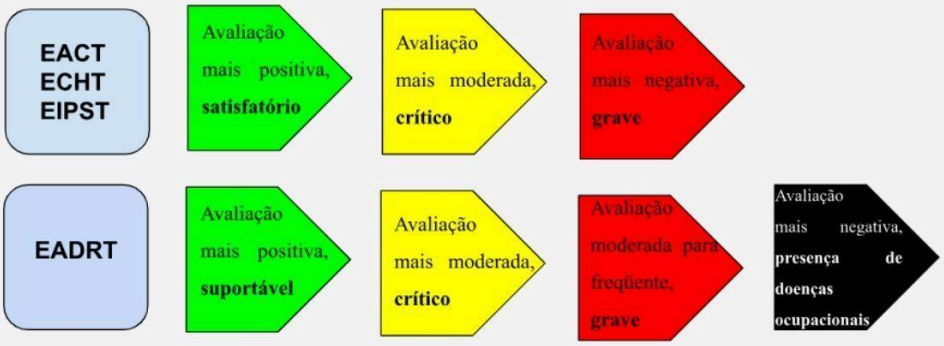
DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

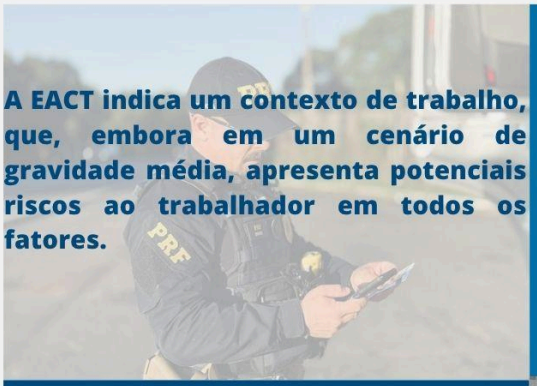
A partir da aplicação do ITRA foi possível fazer um diagnóstico situacional da SPRF/RJ considerando as quatro escalas e 13 fatores que compõem o instrumento. A seguir, expomos a estrutura gráfica do ITRA para melhor compreensão:

Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho - EACT
Escala de Custo Humano do Trabalho - ECHT
Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho - EADRT
Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho - EIPST



Cada fator integrante das escalas é classificado considerando as médias e desvios padrão das perguntas que a compõem. Antes de trazer os resultados faz-se necessário expor como cada escala é classificado:





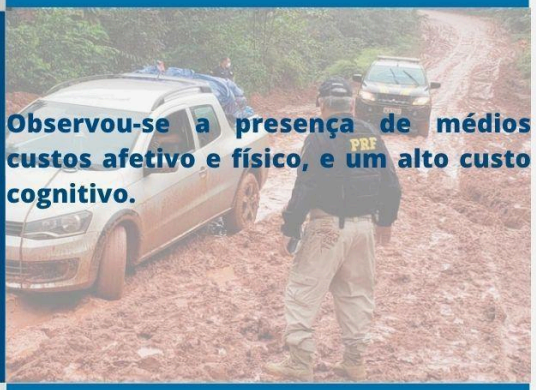
A EACT indica um contexto de trabalho, que, embora em um cenário de gravidade média, apresenta potenciais riscos ao trabalhador em todos os fatores.

Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho - EACT

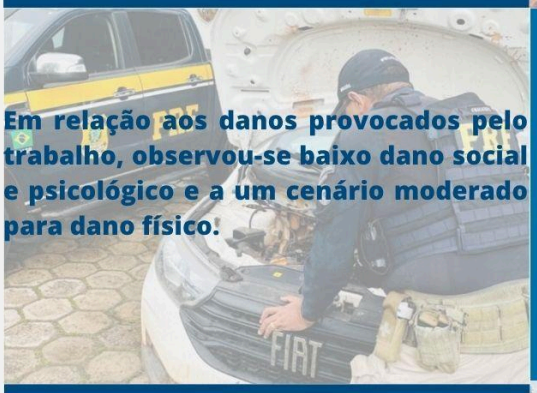
Organização do Trabalho	Crítico
Relações Socioprofissionais	Crítico
Condições de Trabalho	Crítico

Escala de Custo Humano do Trabalho - ECHT

Custo Afetivo	Crítico
Custo Cognitivo	Grave
Custo Físico	Crítico



Observou-se a presença de médios custos afetivo e físico, e um alto custo cognitivo.



Em relação aos danos provocados pelo trabalho, observou-se baixo dano social e psicológico e a um cenário moderado para dano físico.

Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho - EADRT

Danos Físicos	Crítico
Danos Sociais	Suportável
Danos Psicológicos	Suportável

Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho - EIPST

Liberdade de Expressão	Satisfatória
Falta de Reconhecimento	Crítico
Realização Profissional	Crítico
Esgotamento Profissional	Crítico



Observou-se a presença de liberdade de expressão, e níveis médios de realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional.

Correlações

Ao tratarmos as variáveis coletadas, por meio dos perfis sociodemográfico, profissional e de saúde, pela metodologia estatística de análise de variância, verificamos algumas correlações com significância estatística.
O teste **"F"** foi aplicado para determinar a diferença estatística, e, quando necessário, foram aplicados complementarmente os testes **Tukey e Duncan**.

Teste "F"

O teste **"F"** faz uma comparação entre as médias, com o intuito de verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos. Embora o teste F indique a existência de diferenças dentro do grupo, quando há mais de dois itens o teste não consegue localizar em quais itens que compõem o grupo, se encontram as diferenças.

Teste Tukey

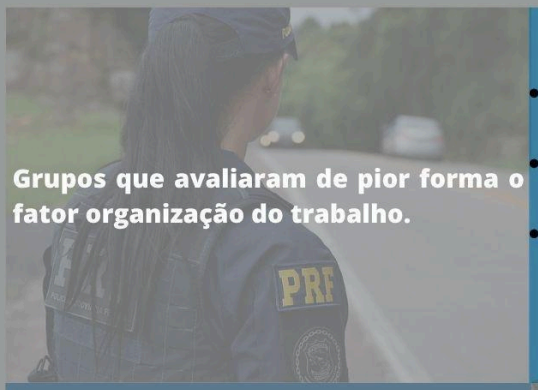
Para determinar a diferença nos grupos que possuem 3 ou mais itens foram utilizados os testes Tukey e Duncan. O teste **Tukey** estabelece uma diferença mínima significante (DMS), e são consideradas estatisticamente diferentes as médias dos itens que apresentem diferença maior ou igual ao DMS.

Teste Duncan

Nos casos em que não foi possível identificar as diferenças significativas estatisticamente pelo teste Tukey foi utilizado o teste **Duncan,** que é um teste menos conservador se comparado ao Tukey, chegando a resultados mais detalhados.



Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho - EACT



Grupos que avaliaram de pior forma o fator organização do trabalho.

- Policiais que possuem de 20 a 25 anos de PRF;
- Policiais que trabalham de 20 a 25 anos na atividade operacional;
- Policiais que realizaram consultas no Programa Vida PRF (ProVIDA-PRF) no último ano.

- Policiais lotados na 5ª delegacia.



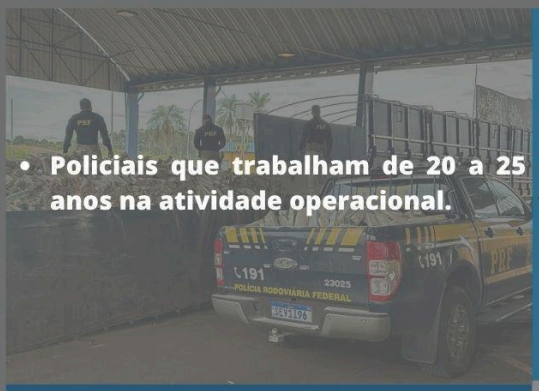
Grupos que avaliaram de pior forma o fator relações socioprifissionais.



Grupos que avaliaram de pior forma o fator condições de trabalho.

- Policiais que, no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes.

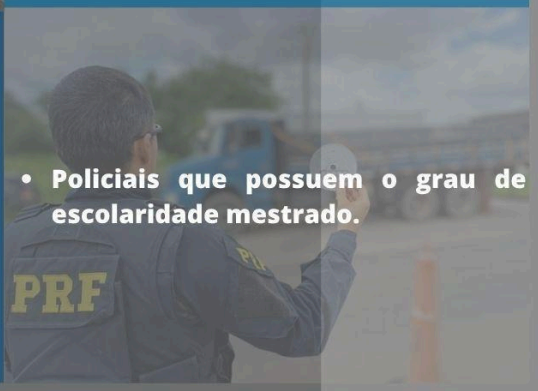
Escala de Custo Humano do Trabalho – ECHT



- **Policiais que trabalham de 20 a 25 anos na atividade operacional.**

Grupos que avaliaram de pior forma o fator custo afetivo.

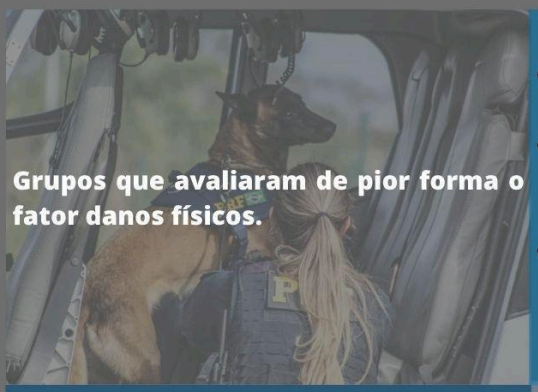
Grupos que avaliaram de pior forma o fator custo físico.



- **Policiais que possuem o grau de escolaridade mestrado.**



Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho - EADRT



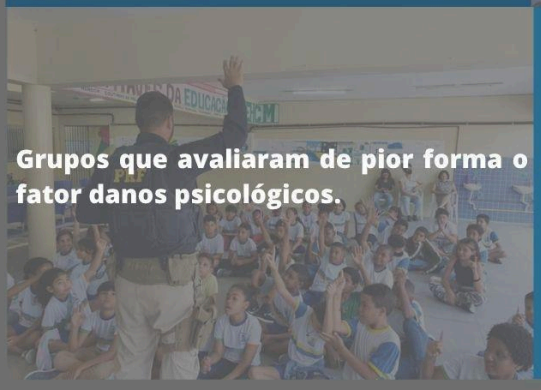
Grupos que avaliaram de pior forma o fator danos físicos.

- **Policiais que se identificam como brancos;**
- **Policiais que, no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes;**
- **Policiais que tiraram alguma licença médica ou apresentaram atestado médico no último ano.**

- **Policiais lotados na 1ª delegacia.**



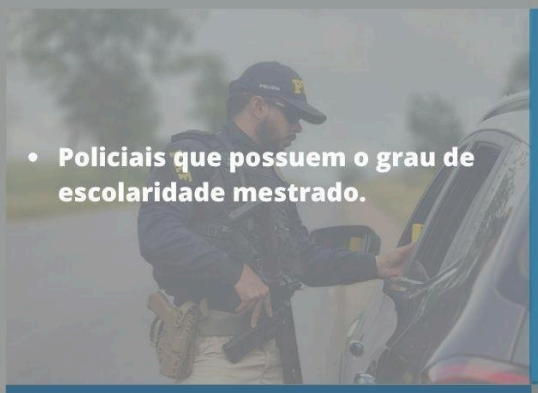
Grupos que avaliaram de pior forma o fator danos sociais.



Grupos que avaliaram de pior forma o fator danos psicológicos.

- **Policiais com idades entre 20 a 29 anos.**

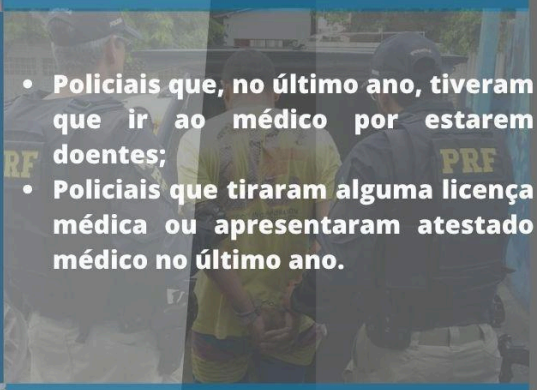
Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho - EIPST



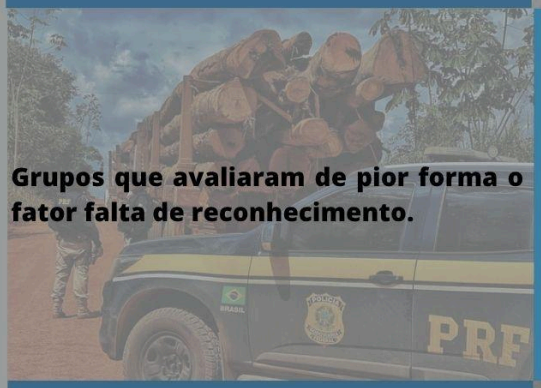
- Policiais que possuem o grau de escolaridade mestrado.

Grupos que avaliaram de pior forma o fator liberdade de expressão.

Grupos que avaliaram de pior forma o fator realização profissional.



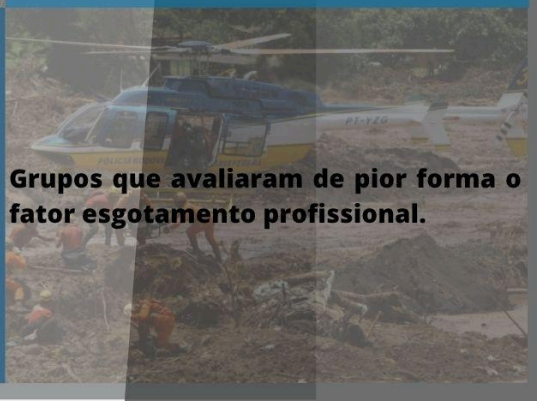
- Policiais que, no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes;
- Policiais que tiraram alguma licença médica ou apresentaram atestado médico no último ano.



Grupos que avaliaram de pior forma o fator falta de reconhecimento.

- Policiais lotados na 5ª delegacia;
- Policiais que trabalham de 20 a 25 anos na atividade operacional.

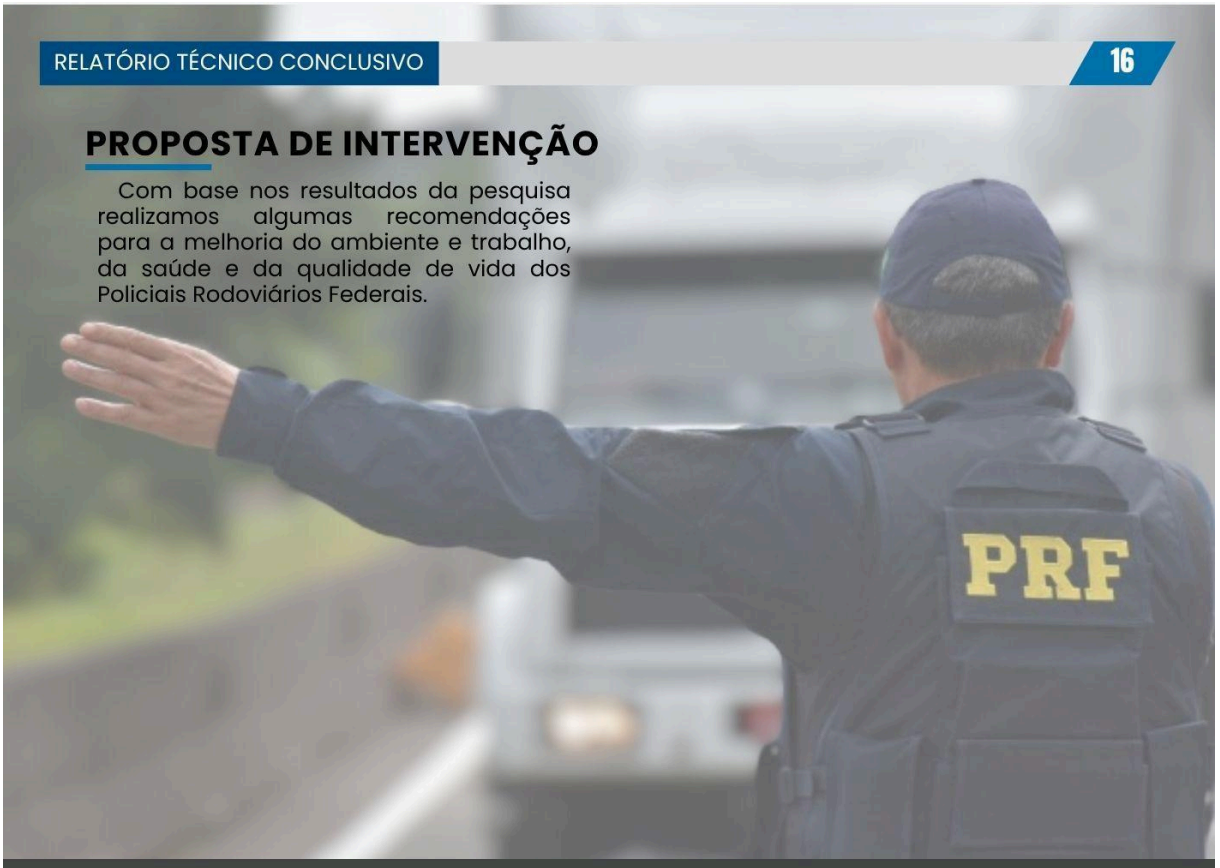
- Policiais lotados na 5ª delegacia;
- Policiais que, no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes.



Grupos que avaliaram de pior forma o fator esgotamento profissional.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Com base nos resultados da pesquisa realizamos algumas recomendações para a melhoria do ambiente e trabalho, da saúde e da qualidade de vida dos Policiais Rodoviários Federais.



O contexto de trabalho apresenta um cenário limítrofe, de gravidade média. Entre os itens que compõem o fator organização do trabalho, os que tiveram maior peso para o resultado, e que suscitam atenção são: "O número de pessoas insuficiente para realizar tarefas", "Existe divisão entre quem planeja e quem executa" e "As tarefas são repetitivas".

O maior tempo de PRF e de trabalho na atividade operacional também se mostraram preditores para pior avaliação da organização do trabalho. Também avaliaram de pior forma o fator os policiais que realizaram consultas no Programa Vida PRF, o que pode ser visto com naturalidade, uma vez que são policiais que encontram-se com a saúde mental fragilizada, e que pode ter o próprio trabalho como causa dos danos ao seu psíquico.

O itens de maior peso para o resultado do fator relações socioprofissionais apresentam similaridades com os do fator anterior, sendo eles: "Os funcionários são excluídos das decisões"; "A distribuição das tarefas é injusta"; e "Falta integração no ambiente de trabalho".

Esse fator foi pior avaliado pelos policiais lotados na 5ª delegacia, o que demanda maiores investigações da SRPF/RJ, uma vez que podem estar ocorrendo conflitos profissionais que não estão recebendo a devida atenção.

Os dois fatores apresentados indicam um contexto de trabalho pouco participativo e rígido, o que pode levar ao desequilíbrio e ao sofrimento psíquico dos policiais.

O efeito dos problemas levantados, e que podem contribuir para o adoecimento dos policias, podem ser mitigados com o correto dimensionamento da força de trabalho, uma gestão participativa e a delimitação de uma margem de planejamento e decisão quanto as tarefas a serem executadas durante o turno de serviço.

Ainda em relação ao contexto de trabalho, o fator condições de trabalho apresentou maior peso para itens que parecem não estar sob controle da instituição, e que são intrínsecas da atuação policial, como "Condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas" e "Existe muito barulho no ambiente de trabalho".

Verificaram-se custos físicos e afetivos em níveis médios. Os itens que tiveram maior peso para o fator custo físico estão majoritariamente ligados à utilização dos membros inferiores, como "Ser obrigado a ficar de pé" e "Usar as pernas de forma contínua", o que demanda da instituição políticas específicas orientadas a esse grupo de membros. Essas orientações podem ser incorporadas a programas existentes como a Educação Física Institucional e a Patrulha da Saúde.

Também tiveram peso os itens "Fazer esforço físico" e "Usar as mãos de forma repetida", que demonstram a necessidade de uso da força em geral e dos membros superiores. Tiveram pior percepção do custo físico os policiais com nível de escolaridade mestrado, o que pode indicar uma percepção de incompatibilidade entre o nível de escolaridade e as funções exercidas.

Quanto aos itens que mais contribuíram para o resultado do custo afetivo, parecem permear a atividade policial, como "Ter controle das emoções", "Ter custo emocional" e "Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros".

Os policiais que trabalham na atividade operacional entre 20 e 25 anos avaliaram o custo afetivo de pior forma que os demais.

Observou-se um alto custo cognitivo, tendo maior contribuição para o resultado os itens "Ter concentração mental", "Ter que resolver problemas", "Ser obrigado a lidar com imprevistos", "Usar a visão de forma contínua" e "Usar a memória".

Tanto os resultados do custo cognitivo, como do custo afetivo, podem ser preditores para o desequilíbrio mental e o sofrimento psíquico caso não sejam alvo de políticas que visem mitigar seus efeitos.

A PRF, atualmente. parece dispor de políticas nesse sentido, como a Patrulha da Saúde, o CAAS e o Programa Vida PRF, que promovem orientação, prevenção e tratamento no âmbito da saúde mental.

Essas iniciativas parecem ter efeito positivo sobre os policiais, e devem ser mantidos e aprimorados, pois embora os custos afetivo e cognitivo se mostrem médio e grave, esses não se traduzem em danos, uma vez que respectivamente, os danos sociais e psicológicos encontram-se classificados como leves.

Apesar disso, alguns grupos apresentaram pior avaliação nesses fatores. Os policiais lotados na 1ª delegacia avaliaram de pior forma os danos sociais.

Já os policiais que possuem entre 20 e 29 anos avaliaram de forma mais severa os danos psicológicos. Isso indica que os policiais mais jovens, e que possivelmente estão há menos tempo na instituição, ainda não conseguem lidar adequadamente com os custos cognitivos e sociais da profissão, demandando atenção específica para esse grupo.

Sugere-se que, após o Curso de Formação Profissional, seja realizado acompanhamento psicológico durante o estágio probatório, a fim de mitigar os danos psicológicos nesse período.

Embora os programas de incentivo ao exercício físico tenham grande adesão dos policiais, uma vez que quase a totalidade dos participantes da pesquisa afirmaram praticar exercícios físicos, perecem não terem tanta influência em mitigar as consequências dos custos físicos, que aparentam não ser tão bem suportados como os demais, uma vez que um custo físico médio se traduz em em cenário respectivo quanto aos danos físicos.

Os principais itens que contribuíram para o resultado foram: "Alterações do sono", "Dores nas costas", "Dores no corpo" e "Dores nas pernas".

Os policias que ,no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes e os que tiraram alguma licença médica ou apresentaram atestado médico no último ano avaliaram de pior forma os danos físicos, o que pode estar associado ao próprio estado patológico que esses policiais se encontravam. Também avaliaram de pior forma os policiais que se identificam como brancos em relação aos que se declararam negros, o que demanda maiores investigações, devido ao reduzido número de policiais participantes que se declararam negros.

Além da manutenção dos atuais programas de incentivo ao exercício físico, sugerimos como medida para redução dos danos físicos a busca e fornecimento de equipamentos mais leves e adequados ergonomicamente aos policias.

"O trabalho, às vezes, implica em enfrentar constrangimentos deletérios para a saúde física e mental (Christophe Dejours)

Entre os fatores associados às vivências de prazer e sofrimento, o único com indicativo satisfatório foi o de liberdade de expressão, tendo os três demais, realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional, apresentando uma avaliação moderada.

Dentro do fator liberdade de expressão, o itens melhores avaliados foram: "Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas", "Cooperação entre os colegas", "Solidariedade entre os colegas", "Confiança entre os colegas" e "Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho", o que demonstra um ambiente de forte vínculo de confiança e cooperação entre os pares, e que deve ser fomentado e mantido.

Entre os grupos que avaliaram de pior forma o fator, estão os policiais que possuem o nível de escolaridade mestrado. Tal fato pode estar ocorrendo devido à percepção entre o conhecimento detido por esses servidores e o seu subaproveitamento na instituição, o que deve ser melhor investigado.

Embora a maioria dos itens que formem o fator realização profissional, como "Orgulho pelo que faço", "Gratificação pessoal com as minhas atividades", "Identificação com as minhas tarefas", "Bem-estar" e "Realização profissional", tenham recebido boas avaliações, dois itens tiveram avaliações muito baixas, "Valorização" e "Reconhecimento", puxando a média do fator para baixo, deixando-o em um enquadramento de nível médio.

Isso indica que, embora os policiais tenham identificação, gratificação e realização pessoal com o que fazem, não encontram isso quando esperam por reconhecimento e valorização da instituição ou externo a ela. A instituição deve verificar qual o tipo de valorização demanda pelos servidores e se há meios de alcançá-la.

Os policiais que, no último ano, tiveram que ir ao médico por estarem doentes e os que tiraram alguma licença médica ou apresentaram atestado médico, no último ano, avaliaram de forma mais negativa o fator realização profissional, o que pode estar ligado ao fato já encontrarem-se em um quadro de adoecimento.

O fator falta de reconhecimento foi enquadrado em médio. Os principais itens que compuseram essa avaliação foram: "Desvalorização", "Falta de reconhecimento do meu desempenho", "Falta de reconhecimento do meu esforço" e "Indignação". Aqui, reiteram-se as recomendações do fator anterior, salientando a necessidade de adoção de medidas internas para reconhecimento dos servidores.

Os grupos que tiveram pior avaliação quanto à falta de reconhecimento foram os policiais lotados na 5ª delegacia, e os que trabalham de 20 a 25 anos na atividade operacional. Assim, o maior tempo de atividade operacional esteve ligado a uma avaliação mais negativa em relação ao reconhecimento, assim como os policiais lotados na 5ª delegacia.

O fator esgotamento profissional também recebe uma classificação de gravidade média. Os principais itens que contribuíram para a classificação foram: "Estresse", "Esgotamento emocional", "Insatisfação" e "Sobrecarga".

Para mitigação, recomenda-se a manutenção dos programas de promoção de qualidade de vida e saúde, a fim de contra balancear o sofrimento causado aos policiais em virtude do trabalho.

Entre os grupos que pior avaliaram o fator, estão policiais lotados na 5ª delegacia, e os que no último ano tiveram que ir ao médico por estarem doentes. Novamente, a 5ª delegacia aparece em um cenário negativo o que demanda especial atenção, além dos policias que tiveram que ir ao médico, que já encontram-se em um quadro patológico.



SUMARIZAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES

- Manutenção e aprimoramento dos programas de promoção de qualidade de vida e saúde, uma vez que parecem ter efeito positivo sobre o equilíbrio psicológico e nas relações socio-afetivas dos policiais.
- Busca e fornecimento de equipamentos mais leves e adequados ergonomicamente aos policiais para mitigação dos custos e danos físicos.
- Acompanhamento psicológico durante o estágio probatório para os novos policiais, uma vez que parecem ser mais sensíveis à ocorrência de danos psicológicos.
- Monitoramento e direcionamento das políticas de saúde para os policiais com maior tempo de PRF e de atividade operacional, que se mostraram mais suscetíveis aos danos decorrente da profissão em longo prazo.
- Melhor dimensionamento da força de trabalho, evitando sobrecarga de serviço em poucos servidores.
- Implantação de gestão participativa e maior margem de planejamento e decisão quanto às tarefas a serem executadas durante o turno de serviço.
- Adoção de medidas internas para valorização e reconhecimento dos servidores.
- Levantamento e melhor alocação dos policiais com escolaridade mestrado, uma vez que parecem ter a percepção de desproporção entre a qualificação e as atividades desenvolvidas, gerando a subutilização de profissionais qualificados.
- Levantar de forma qualitativa os possíveis conflitos funcionais que podem estar ocorrendo na 5ª delegacia, e que levaram a pior avaliação nos fatores relações socioprofissionais, falta de reconhecimento e esgotamento profissionais.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Mestrando
Gledson Peres Jacinto
(gledson.jacinto@ufv.br)

Instituição
Universidade Federal de Viçosa - UFV

Orientadora
Prof.ª Dr.ª Débora Carneiro Zuin

Coorientadora
Prof.ª Dr.ª Adriana Ventola Marra

Data da Elaboração
Junho de 2025



REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Polícia Rodoviária Federal. **Instrução Normativa PRF Nº 120, de 12 de Dezembro de 2023**: Institui a Política de Atenção à Saúde Integral dos servidores da Polícia Rodoviária Federal e aprova os regulamentos dos programas institucionais que a integram. Brasília, DF, 12 dez. 2023.

CUBAS, Viviane De Oliveira; ALVES, Renato Antonio; OLIVEIRA, André Rodrigues. Tão diferentes e tão iguais: As percepções de policiais civis e militares de São Paulo sobre suas instituições. **Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 13, n. 3, p. 801-825, 10 set. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.17648/dilemas.v13n3.26235. Acesso em: 06 jun. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: um estudo de psicopatologia do trabalho. 5a ed. São Paulo, SP: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 98-104, jun. 1993. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0034-75901993000300009. Acesso em: 06 jun. 2025.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: trabalho e emancipação**. Tomo II. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, 2023. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf. Acesso em: 06 jun. 2025.

GOMES, Frederico Pimentel. **Curso de estatística experimental**. 13.ed. Piracicaba/SP: Nobel, 1990.

JACINTO, Gledson Peres; ZUIN, Débora Carneiro. Repercussões do trabalho na vida de policiais: uma revisão integrativa. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 5, p. e3609, 17 maio 2024. Disponível em: https://doi.org/10.7769/gesec.v15i5.3609. Acesso em: 06 jun. 2025.

MARINS, Eduardo Frio; DEL VECCHIO, Fabrício. Programa Patrulha da Saúde: indicadores de saúde em policiais rodoviários federais. **Scientia Medica**, v. 27, n. 2, p. 25855, 5 jun. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.15448/1980-6108.2017.2.25855. Acesso em: 06 jun. 2025.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. 1. ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. **Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho**. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. 1. ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 111-126, 2007.

OLIVEIRA, Thamires Souza de; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Ser policial militar: reflexos na vida pessoal e nos relacionamentos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 607-615, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15467. Acesso em: 06 jun. 2025.

PELEGRINI, Andreia *et al.* Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 26, n. 2, p. 423-430, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1160. Acesso em: 06 jun. 2025.

POCINHO, Margarida; FIGUEIREDO, João Paulo. **Estatística e Bioestatística**. Coimbra: Madeira, 2004.

SANTOS, Adeilma Lima dos et al. Aptidão física relacionada à saúde de policiais militares da Paraíba. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 16, n. 4, p. 429-435, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5327/z1679443520180304. Acesso em: 06 jun. 2025.

WINTER, Lilian Ester; ALF, Alexandra Machado. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 671-678, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.13214. Acesso em: 06 jun. 2025.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao
Departamento de Polícia Rodoviária Federal

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado "PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS", derivado da dissertação de mestrado com título homônimo, de autoria de Gledson Peres Jacinto.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal de Viçosa.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Relatório Técnico Conclusivo e seu propósito é sugerir melhorias nos processos de gestão de pessoas visando a mitigação de custos e danos decorrentes do trabalho, melhoria do contexto de trabalho, e promoção da saúde e qualidade de vida dos Policias Rodoviários Federais.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@ufv.br.

Viçosa/MG, 18 de junho de 2025.

Registro de recebimento

_____

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Preencha os campos em azul / Se assinatura física, coletá-la sob carimbo. Documento com este teor (ou equivalente) será adequado se elaborado e assinado pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da Instituição do recebedor / **Apague este rodapé na versão final do documento.**

Discente: Gledson Peres Jacinto, Mestrando em Administração Pública em Rede PROFIAP

Orientador: Prof.ª Dr.ª Débora Carneiro Zuin

Universidade Federal de Viçosa

18 de junho de 2025

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ANEXOS

Anexo A: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Às vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

1	**O ritmo de trabalho é excessivo**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
2	**As tarefas são cumpridas com pressão de prazos**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
3	**Existe forte cobrança por resultados**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
4	**As normas para execução das tarefas são rígidas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
5	**Existe fiscalização do desempenho**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
6	**O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
7	**Os resultados esperados estão fora da realidade**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
8	**Existe divisão entre quem planeja e quem executa**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
9	**As tarefas são repetitivas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
10	**Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
11	**As tarefas executadas sofrem descontinuidade**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
12	**As tarefas não estão claramente definidas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
13	**A autonomia é inexistente**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
14	**A distribuição das tarefas é injusta**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
15	**Os funcionários são excluídos das decisões**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
16	**Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
17	**Existem disputas profissionais no local de trabalho**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
18	**Falta integração no ambiente de trabalho**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
19	**A comunicação entre funcionários é insatisfatória**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
20	**Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**

21	**As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
22	**As condições de trabalho são precárias**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
23	**O ambiente físico é desconfortável**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
24	**Existe muito barulho no ambiente de trabalho**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
25	**O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
26	**Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
27	**O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
28	**Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
29	**O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
30	**As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
31	**O material de consumo é insuficiente**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**

Anexo B: Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

1 = Nada Exigido 2 = Pouco Exigido 3 = Mais ou menos exigido 4 = Bastante exigido 5 = Totalmente exigido

1	**Ter controle das emoções**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
2	**Ter que lidar com ordens contraditórias**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
3	**Ter custo emocional**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
4	**Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
5	**Disfarçar os sentimentos**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
6	**Ser obrigado a elogiar as pessoas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
7	**Ser obrigado a ter bom humor**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**

8	**Ser obrigado a cuidar da aparência física**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
9	**Ser bonzinho com os outros**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
10	**Transgredir valores éticos**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
11	**Ser submetido a constrangimento**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
12	**Ser obrigado a sorrir**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
13	**Desenvolver macetes**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
14	**Ter que resolver problemas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
15	**Ser obrigado a lidar com imprevistos**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
16	**Fazer previsão de acontecimentos**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
17	**Usar a visão de forma contínua**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
18	**Usar a memória**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
19	**Ter desafios intelectuais**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
20	**Fazer esforço mental**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
21	**Ter concentração mental**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
22	**Usar a criatividade**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
23	**Usar a força física**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
24	**Usar os braços de forma contínua**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
25	**Ficar em posição curvada**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
26	**Caminhar**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
27	**Ser obrigado a ficar de pé**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
28	**Ter que manusear objetos pesados**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
29	**Fazer esforço físico**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
30	**Usar as pernas de forma contínua**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
31	**Usar as mãos de forma repetida**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**
32	**Subir e descer escadas**	**1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( )**

Anexo C: Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia

como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

0 = Nenhuma vez 1 = Uma vez 2 = Duas vezes 3 = Três vezes 4 = Quatro vezes 5 = Cinco vezes 6 = Seis vezes ou mais

1	**Dores no corpo**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
2	**Dores nos braços**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
3	**Dor de cabeça**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
4	**Distúrbios respiratórios**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
5	**Distúrbios digestivos**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
6	**Dores nas costas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
7	**Distúrbios auditivos**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
8	**Alterações do apetite**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
9	**Distúrbios na visão**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
10	**Alterações do sono**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
11	**Dores nas pernas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
12	**Distúrbios circulatórios**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
13	**Insensibilidade em relação aos colegas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
14	**Dificuldade nas relações fora do trabalho**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
15	**Vontade de ficar sozinho**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
16	**Conflitos nas relações familiares**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
17	**Agressividade com os outros**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
18	**Dificuldade com os amigos**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
19	**Impaciência com as pessoas em geral**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
20	**Amargura**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
21	**Sensação de vazio**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
22	**Sentimento de desamparo**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
23	**Mau humor**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
24	**Vontade de desistir de tudo**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**

25	**Tristeza**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
26	**Irritação com tudo**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
27	**Sensação de abandono**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
28	**Dúvida sobre a capacidade de fazer tarefas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
29	**Solidão**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**

Anexo D: Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.

0 = Nenhuma vez 1 = Uma vez 2 = Duas vezes 3 = Três vezes 4 = Quatro vezes 5 = Cinco vezes 6 = Seis vezes ou mais

1	**Liberdade com a chefia para negociar o que precisa**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
2	**Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
3	**Solidariedade entre os colegas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
4	**Confiança entre os colegas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
5	**Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
6	**Liberdade para usar a minha criatividade**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
7	**Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
8	**Cooperação entre os colegas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
9	**Satisfação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
10	**Motivação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
11	**Orgulho pelo que faço**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
12	**Bem-estar**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
13	**Realização profissional**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
14	**Valorização**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**

15	**Reconhecimento**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
16	**Identificação com as minhas tarefas**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
17	**Gratificação pessoal com as minhas atividades**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
18	**Esgotamento emocional**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
19	**Estresse**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
20	**Insatisfação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
21	**Sobrecarga**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
22	**Frustração**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
23	**Insegurança**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
24	**Medo**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
25	**Falta de reconhecimento do meu esforço**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
26	**Falta de reconhecimento do meu desempenho**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
27	**Desvalorização**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
28	**Indignação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
29	**Inutilidade**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
30	**Desqualificação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
31	**Injustiça**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**
32	**Discriminação**	**0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( )**

Anexo E: Parecer Consubstanciado Nº 7.340.234 - CEP/UFV

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - UFV

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais.
Pesquisador: Débora Carneiro Zuin
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 84454324.6.0000.5153
Instituição Proponente: Instituto de Ciências Humanas e Sociais Rio Paranaíba
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.340.234

Apresentação do Projeto:
O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Grande Área 6: Ciências Sociais Aplicadas.
As informações elencadas nos campos ¿Apresentação do Projeto¿, ¿Objetivo da Pesquisa¿ e ¿Avaliação dos Riscos e Benefícios¿ foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2442324), da Carta Resposta e/ou do Projeto Detalhado:

1. INTRODUÇÃO: O projeto de pesquisa aborda a relação entre trabalho e saúde dos Policiais Rodoviários Federais (PRF). A investigação é centrada na psicodinâmica do trabalho, que explora como a organização do trabalho impacta a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como suas estratégias para manter o equilíbrio psicológico. O objetivo geral é investigar a relação entre trabalho e adoecimento na percepção dos Policiais Rodoviários Federais, e os objetivos específicos incluem identificar os custos e danos físicos, cognitivos e afetivos, além das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. A justificativa destaca as diferenças organizacionais entre instituições policiais no Brasil, especialmente entre as polícias de ciclo bipartido e único, explicando a importância de entender essas distinções para abordar as particularidades do trabalho dos PRFs. O referencial teórico explora a evolução da psicodinâmica do trabalho e sua aplicação na análise da saúde dos trabalhadores, discutindo

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

conceitos como custos e danos físicos, cognitivos e afetivos do trabalho, estratégias de defesa, trabalho prescrito versus trabalho real e reconhecimento. A metodologia utiliza o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) para coleta de dados. O estudo visa fornecer um panorama abrangente sobre os custos e danos do trabalho para os PRFs, com o objetivo de subsidiar intervenções qualitativas que melhorem suas condições de trabalho e saúde.

2. HIPÓTESE: Verificamos que o contexto de trabalho do policial tem influência nos diversos âmbitos da vida desses trabalhadores, nas esferas do físico, mental e também na sua vida social. Apesar de haver policiais empenhados em serviços administrativos, são os policiais responsáveis por atividades de rua que estão expostos de forma ainda maior aos perigos, revezes e repercussões dessa ocupação em suas vidas (Oliveira; Faiman, 2019; Pelegrini et al., 2018). Entre as principais impactos na vida do policial no âmbito físico encontramos distúrbios no sono (Chaves; Shimizu, 2018; Pinto et al., 2018), alterações no sistema musculoesquelético (Braga et al., 2018; Cardoso et al., 2018; Serra et al., 2020), lesões faciais decorrentes de confrontos armados (Maia et al., 2021; Maia; Assis; Minayo, 2022) e boa aptidão física (Batista et al., 2019; Lima dos Santos et al., 2018; Marins, Ferreira; Vecchio, 2018). Também foram encontradas mudanças na sua vida social, alterando seus círculos sociais e modo de ser, como o endurecimento emocional (Oliveira; Faiman, 2019; Silva et al., 2018), o exercício ininterrupto da profissão (Sá; Lemos; Oliveira, 2022; Winter; Alf, 2019), o estado de alerta contínuo (Oliveira; Faiman, 2019), a restrição de tempo para lazer e convívio social devido a extensa carga horária (Oliveira; Faiman, 2019), a permanente preocupação dos familiares quanto a sua integridade física quando em serviço (Maia; Assis; Minayo, 2022; Souza; Macêdo, 2020), a constante preocupação com a sua segurança e de seus familiares (Maia; Assis; Minayo, 2022; Oliveira; Faiman, 2019), evitando frequentar certos lugares e sendo reticentes quanto a novas aproximações (Oliveira; Faiman, 2019; Souza; Macêdo, 2020).Já quanto aos principais distúrbios psíquicos relatados na literatura decorrente do exercício da atividade profissional em policiais foram os transtornos de estresse ocupacional (Santos et al., 2021), ansiedade (Tavares et al., 2022), irritabilidade (Tavares et al., 2022), depressão (Maia et al., 2021) e síndrome de burnout (Chaves; Shimizu, 2018).

3. METODOLOGIA:
Proposta: aplicação de inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento ¿ ITRA, por meio de questionários onlines (Google Forms).

Análise: análise descritiva.

4. CRITÉRIOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO: não estão especificados.

Objetivo da Pesquisa:
De acordo com os pesquisadores:
Objetivo primário: Investigar a relação entre trabalho e adoecimento na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional.

Objetivo secundário: Objetiva-se especificamente:
a) Identificar os custos físicos, cognitivos e afetivos percebido pelos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional em decorrência do exercício da função;
b) Identificar os danos físicos, cognitivos e afetivos causados pelo trabalho na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional;
c) Identificar como os Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional percebem seu contexto de trabalho quanto a organização, suas relações socioprofissionais e as condições de trabalho.
d) Identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional.
e) Expor um panorama geral acerca da percepção do custo laboral, adoecimento, condições de trabalho e vivências de prazer e sofrimento pelos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional para auxiliar na indicação de intervenções de cunho qualitativo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
Os pesquisadores apresentam no formulário online da Plataforma os seguintes Riscos: Entre os riscos mapeados da pesquisa identificamos riscos de natureza psíquica, moral, intelectual e social. Sendo eles: possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados; medo de não saber responder; medo de ser identificado; vergonha de responder às perguntas; cansaço a o responder; tomar o tempo do participante ao responder o questionário; quebra de sigilo; quebra de anonimato; alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias. Para minimização dos riscos serão tomadas as seguintes medidas: Disponibilização de e-mail do pesquisador junto ao TCLE para saneamento de qualquer dúvida referente a pesquisa, antes, durante ou após responder o questionário. Realização da coleta de dados por meio de formulário digital, sendo a plataforma intuitiva ao usuário. A utilização de formulário

digital permitirá que o participante escolha local e horário que se mostrarem mais adequados em sua agenda diária, e onde se sinta mais confortável a responder. O formulário digital também permitirá ao participante interrompam as respostas e reiniciem de onde pararam em outro momento, permitindo que voltem a responder em local e momento oportuno e onde não se sintam constrangidos ou intimidados. Será garantido o sigilo dos dados, que são tidos como confidenciais e somente serão utilizados para fins científicos. Os participantes não serão identificados nominalmente no formulário nem no banco de dados, a fim de garantir o seu anonimato, sendo o único meio de identificação salvo o e-mail utilizado para registrar as respostas, que servirá de meio de identificação caso o participante queira retirar seu consentimento e sua participação antes da divulgação da pesquisa. No TCLE os participantes serão informados acerca do informar a respeito do anonimato. Será informado no TCE e será garantida a recusa em participar, a posterior retirada do consentimento prévio, ou simplesmente interrupção do autopreenchimento das respostas e não enviar o formulário, caso não queira ou desista de participar da pesquisa, sem danos e prejuízos à pesquisa e a si próprio. As respostas ficarão gravadas em nuvem computacional criptografada e protegida por senha, o ambiente onde estarão armazenadas só será acessado pelos pesquisadores. Após a coleta, os dados serão baixados para um dispositivo eletrônico local, e serão apagados da nuvem computacional para minimizar o risco de vazamento de dados. Ao final do formulário será exibida mensagem indicando em caso de necessidade o serviço de saúde da instituição ou a busca por ajuda profissional.

e os seguintes Benefícios: A pesquisa terá como benefícios: Futuras proposições junto a instituição de implantação e melhoria de programas de prevenção, de saúde ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho a partir da elaboração de um quadro geral do contexto de trabalho, de como está a saúde, e quais as vivências de prazer e sofrimento dos Policiais Rodoviários Federais.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os pesquisadores propõem estudo unicêntrico com instituição Coparticipantes o Ministério da Justiça e Segurança Pública, no país e exploratório, de corte transversal, por meio de questionário on-line, do tipo quantitativo, conforme descrito em ¿Metodologia¿ no campo ¿Apresentação do Projeto¿ acima. O número de participantes está estimado em 100. O orçamento total é de R$ 0,00, com a informação de que ¿não possui¿. A coleta de dados por

entrevistas será iniciada em 02/2025 e o término está programado para 08/2025. Houve pendências devidamente respondidas.
Segundo o padrão de tipificação da pesquisa, constante na Resolução CNS nº 674/2022, o delineamento do estudo se caracteriza como: I) Estudo que visa descrever ou compreender fenômenos que aconteceram ou acontecem no cotidiano do participante de pesquisa; II) Não há intervenção no corpo humano; III) TIPO A3 (Entrevista, aplicação de questionários, grupo focal ou outras formas de coleta dirigida de dados). Portanto, a tramitação do presente protocolo é simplificada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Os pesquisadores acostaram no formulário online (incluir os documentos que foram juntados no protocolo. Se houver pendência em algum, após análise, incluir na frente a informação ¿ ¿ com pendência¿):
1. TCLE;
2. Questionário;
3. Cronograma com compromisso explícito de iniciar a pesquisa após a aprovação do sistema CEP/Conep;
4. Projeto de pesquisa ¿ mestrado;
5. Instrumento de coleta (Google Forms)/
6. Folha de rosto assinada pelo coordenador do PROFIAP;
7. Não há Autorização da coparticipante (Ministério da Justiça), pois esta condicionou a autorização à submissão e aprovação deste protocolo. Assim, a autorização deverá vir anexada no relatório final obrigatoriamente.

Recomendações:
Não há Autorização da coparticipante (Ministério da Justiça), pois esta condicionou a autorização à submissão e aprovação deste protocolo. Assim, a autorização deverá vir anexada no relatório final obrigatoriamente.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:
Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - UFV

Continuação do Parecer: 7.340.234

disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2442324.pdf	13/12/2024 15:47:34		Aceito
Outros	Carta_resposta_as_pendencias_assinado.pdf	13/12/2024 15:44:51	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Outros	Instrumento_de_Coleta_de_dados_MODIFICADO.pdf	13/12/2024 15:30:39	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Outros	SEI_08657038056_2024_18.pdf	13/12/2024 14:42:37	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_assinado_MODIFICADO.pdf	13/12/2024 10:46:03	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinado_assinado.pdf	25/10/2024 09:57:54	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_Pesquisa_assinado.pdf	25/10/2024 09:51:40	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados.pdf	18/10/2024 19:25:09	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_Gledson_Peres_Jacinto.pdf	18/10/2024 19:16:20	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	18/10/2024 19:14:22	GLEDSON PERES JACINTO	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - UFV

Continuação do Parecer: 7.340.234

VICOSA, 21 de Janeiro de 2025

Assinado por:
Guilherme de Azambuja Pussieldi
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Anexo F: Autorização do Diretor da Universidade Corporativa da PRF

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

AUTORIZAÇÃO Nº 33/2025 - UNIPRF

INTERESSADO(S): GLEDSON PERES JACINTO

O DIRETOR DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, designado pela Portaria de Pessoal SE/MJSP n° 290, de 27 de fevereiro de 2024, publicada na seção 2, do Diário Oficial da União, de 29 de fevereiro de 2024, no uso das atribuições que lhe foram conferidas no Decreto nº11.348, de 1º de janeiro de 2023, combinado com a Portaria MJSP nº 288, de 23 de janeiro de 2023, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, publicada na Edição nº 17 do Diário Oficial da União, em 24 de janeiro de 2023, Seção 1, página 31-77, e observada a subdelegação das competências outorgadas pelo Senhor Diretor-Geral da Polícia Rodoviária Federal, constantes na Portaria PRF nº 94/2020-DG (SEI nº 25050529), e suas alterações, em especial a Portaria PRF PORTARIA DG/PRF Nº 394, DE 11 DE OUTUBRO DE 2023 (SEI nº 51584952).

DECLARO, para os devidos fins e efeitos legais, que tomei conhecimento do projeto de pesquisa "PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS", de autoria de GLEDSON PERES JACINTO, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública da Universidade Federal de Viçosa (UFV), sob orientação da Profa. Dra. Débora Carneiro Zuin e coorientação da Profa. Dra. Adriana Ventola Marra, cujo objetivo é "investigar a relação entre trabalho e adoecimento na percepção dos Policiais Rodoviários Federais que atuam na atividade operacional" e que esta Universidade está ciente das Resoluções Éticas Brasileiras, em especial as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde - CNS.

AUTORIZO, com base na análise detalhada do projeto pela área de pesquisa desta Universidade da PRF, e no uso das prerrogativas legais e regimentais, a execução do projeto de pesquisa e coleta de dados na Polícia Rodoviária Federal, conforme o **Parecer de Aprovação 7.340.234 do Comitê de Ética em Pesquisa da UFV**, devidamente credenciado junto à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

JEFERSSON ANTONIO DE OLIVEIRA
Diretor da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal

PRF

Documento assinado eletronicamente por **JEFERSSON ANTÔNIO DE OLIVEIRA**, **Diretor(a) da Universidade Corporativa da Polícia Rodoviária Federal**, em 30/01/2025, às 23:46, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, e no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.prf.gov.br/verificar, informando o código verificador **62681960** e o código CRC **BB302294**.