

5.1 Manuscrito 1: Associação entre estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho de policiais militares.

ASSOCIAÇÃO ENTRE ESTRESSE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES

Resumo

Objetivo: identificar se os fatores sociodemográficos, laborais e de estresse ocupacional estão associados a qualidade de vida insatisfatória no trabalho de policiais militares da CIPE.

Método: estudo censitário de corte transversal realizado com 298 policiais das Companhias Independentes de Policiamento Especializado de três municípios baianos. (Ilhéus, Jequié, Vitória da Conquista). Foram utilizados três instrumentos: sociodemográfico e características laborais; Total Quality of Work Life; Job Content Questionnaire. As associações ajustadas foram analisadas por meio de regressão de Poisson com variação robusta. **Resultados:** evidenciou-se que a média de idade foi de 39,3 anos (DP=10,6), o trabalho de alta exigência aumentou em quase quatro vezes a frequência de QVT insatisfatória. Ressalta-se que a idade e acidente de trabalho após o ajuste por punição não apresentaram associação. **Conclusões:** observou-se associação entre o estresse ocupacional com a qualidade de vida no trabalho. Assim, constatou-se os fatores relacionados ao estresse podem interferir no trabalho do policial do serviço especializado.

Descritores: Aspectos Psicossociais; Trabalho; Condições de Trabalho; Saúde do Trabalhador.

Introdução

Os policiais são expostos aos mais variados tipos de agravo à saúde, devido à natureza das atividades desempenhadas. As altas exigências do ambiente militar, associadas ao aumento da violência e à falta de condições laborais, fazem do trabalho dos policiais uma das profissões mais desgastantes. Desse modo, o estresse decorrente da atividade laboral representa potencial perigo para a saúde dos policiais, visto que as condições de saúde desses profissionais envolvem situações de prazer e sofrimento, que levam à realização e ao desgaste, decorrentes das condições de vida e trabalho.¹⁻²

A atividade laboral do policial militar tem sido objeto de preocupação devido ao alto índice de absenteísmo e doenças relacionadas ao trabalho.³ Dentre os aspectos negativos referentes a profissão, destacam-se o trabalho repetitivo, a reduzida liberdade de decisão, o ritmo de trabalho acelerado, o excesso de esforço físico, a permanência por longos períodos em posições inadequadas e incômodas do corpo, principalmente da cabeça e dos braços.⁴

Diante desse cenário, o estresse ocupacional afeta a vida do policial militar, especificamente dos policiais que desempenham serviço especializado. Esses profissionais desempenham funções que demandam maior risco como patrulhamento de áreas de alto risco; cumprimento de mandados de busca e apreensão, combate ao tráfico de drogas; e o gerenciamento de crises e tomada de reféns.⁵

Considerando a atividade laboral, os policiais são pressionados acerca do desempenho, estando susceptíveis a realização de treinamentos, capacitações e risco de punições em caso de indisciplina ou não cumprimento de regimento da profissão. Esse ambiente que busca a produtividade e menos ênfase na saúde física e mental podem desencadear mudanças na saúde desse trabalhador, desenvolvendo o estresse ocupacional dentre outros problemas de saúde.⁶

As características do ambiente laboral relacionado aos riscos da profissão podem afetar a Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) do policial militar. A convivência com a violência, o constante risco de morte e as cargas excessivas de trabalho são fatores que causam estresse e comprometem a QVT desse grupo populacional.⁶ Assim, é necessário avançar na compreensão dos aspectos ambientais, psicológicos, sociais e físicos, capazes de promover a QVT. Nesse contexto, a realização de intervenções que busquem promover a saúde física e mental desses trabalhadores pode estimular mudanças individuais/institucionais no serviço policial contribuindo para melhorias no serviço e diminuição nos casos de adoecimento e atestados referentes ao labor.⁷

Destaca-se que grande parte das informações disponíveis na literatura sobre diferentes aspectos da profissão, discute especificamente a respeito das condições de trabalho e estresse ocupacional referente às unidades convencionais das Organizações das Polícias Militares, observando-se carência de dados sobre as Unidades Operacionais especiais. Tais unidades se dedicam a atividades distintas, nas quais são exigidas dos policiais ainda mais atenção e precisão em suas práticas, enquanto são submetidos a condições de trabalhos de risco maior e mais propensas ao estresse, o que os torna um grupo de alto risco aos agravos à saúde física e mental. Assim, o presente estudo tem como objetivo, identificar se os fatores

sociodemográficos, laborais e de estresse ocupacional estão associados a qualidade de vida insatisfatória no trabalho de policiais militares da CIPE.

Método

Tipo e local de estudo

Trata-se de um estudo censitário, de corte transversal, realizado nas Companhias Independentes de Policiamento Especializado (CIPE) de três municípios baianos. Na CIPE cacauera localizada no município de Ilhéus, este município está situado na região Sul da Bahia, distante aproximadamente 454 km de Salvador. Sua área compreende mais de 1 584,693 km² sendo a sua população constituída por 178.210 habitantes. Na CIPE central em Jequié localizado na mesorregião Centro-Sul, no interior do Estado da Bahia, distante aproximadamente 365 km de Salvador. Sua área compreende mais de 3.200.000 km², sendo que sua população é constituída de aproximadamente 161.880 habitantes. Na CIPE Sudoeste localizada no município de Vitória da Conquista, localizado na região Sudoeste no interior do Estado da Bahia, distante aproximadamente 519 km de Salvador.

Procedimentos e critérios de elegibilidade

O estudo foi realizado primeiro e segundo semestre do ano de 2019 com os policiais que atuavam nas CIPE dos municípios de Ilhéus, Jequié e Vitória da Conquista, no estado da Bahia/Brasil. Inicialmente foram realizadas visitas nas CIPE de cada município para explicitar a natureza da pesquisa na unidade. Posteriormente, com autorização dos seus respectivos comandantes, foi realizado contato com as Secretarias de Recursos Humanos - SRH de cada CIPE para obtenção das informações acerca do quantitativo de policiais, sendo obtido o número de 349 PM.

Participaram da pesquisa indivíduos do sexo masculino que realizam atividades operacionais e administrativas, e que consentiram em participar do estudo após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram excluídas as mulheres no estudo devido ao baixo número de policiais do sexo feminino (CIPE Central 01; CIPE Cacauera 05 e CIPE Sudoeste 04). Ademais, não foram elegíveis para o estudo os PM que estavam afastados temporariamente por problemas de saúde, férias ou licença no período da coleta dos dados (CIPE Central 08 CIPE Cacauera 18 e CIPE Sudoeste 15). Desse modo, com a aplicação dos critérios de elegibilidade obteve-se o número de 298 PM.

Instrumentos de coleta de dados

Utilizou-se formulário contendo questões de características sociodemográficas sexo (masculino e feminino); raça ou cor (negros e não negros); situação conjugal (com companheira e sem companheira), escolaridade (ensino médio e ensino superior); renda (≤ 4 SM e >4 SM) devido a média salarial dos policiais, identificada pelo autorrelato, idade (≤ 40 anos e >40 anos), Outros vínculos empregatícios (sim ou não), tempo de trabalho na CIPE (≤ 7 e >7) e como policial (≤ 15 e >15), graduação na polícia (oficial ou praça), motivação no ambiente de trabalho (sim ou não), vivenciou algum momento traumático no trabalho (sim ou não), punição (sim ou não); acidentes de trabalho (sim ou não).

Para avaliação dos fatores de risco psicossociais no trabalho, utilizou-se o *Job Content Questionnaire* (JCQ). Esse questionário foi traduzido e validado culturalmente para ser utilizado em trabalhadores que exercem serviços formais e informais. O JCQ avalia os estressores ocupacionais, mencionados acima, utilizando escala tipo Likert, cujo escore varia de 1 (discordo fortemente) a 4 (concordo fortemente). Para realizar o cálculo que indica os escores de controle sobre o próprio trabalho e demanda psicológica foi necessário somar os indicadores de cada escala, com base nas equações propostas pelo JCQ Center⁸. Após estimar esses escores, procedeu-se à dicotomização dessas dimensões em alto e baixo tendo como referência as medianas obtidas, respectivamente, 66 e 31, conforme o modelo desenvolvido por Karasek^{9,10}. Dessa forma, foram estabelecidos os quadrantes das situações laborais do modelo Demanda-Controle (D-C) em: trabalho de baixa exigência (baixa demanda psicológica e alto controle), trabalho passivo (baixa demanda psicológica e baixo controle); trabalho ativo (alta demanda psicológica e alto controle) e trabalho de alta exigência (alta demanda psicológica e baixo controle).^{9,10}

Utilizou-se para avaliar a QVT da população do estudo o instrumento Total Quality of Work Life – TQWL-42 (Qualidade de Vida no Trabalho Total). O mesmo foi desenvolvido e validado com base na cultura contemporânea brasileira e teve como alicerce os modelos teóricos clássicos de QVT. O TQWL-42 é composto por 42 questões que utilizam uma escala de respostas do tipo Likert (1-5),¹¹ sendo quarenta delas divididas igualmente em cinco esferas, as quais são compostas por ramificações, denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões. As esferas são: Biológica/ Fisiológica (disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social, tempo de repouso), Psicológica/Comportamental (autoestima, significância da tarefa, feedback, desenvolvimento

peçoal e profissional), Sociológica/ Relacional (liberdade de expresso, relaçoes interpessoais, autonomia, tempo de lazer), Econo mica/ Pol tica (recursos financeiros, benef cios extras, jornada de trabalho, seguran a de emprego) e Ambiental/Organizacional (condi oes de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e identidade da tarefa). As duas quest oes restantes, por sua vez, representam o aspecto “autoavalia o da QVT”, que n o est a inserido em nenhuma esfera.¹¹

Para a an lise dos resultados do TQWL-42, em uma escala de 0 a 100, considerou-se o valor 50 como ponto central, de modo que os valores abaixo e acima desse ponto central s o caracterizados como insatisfa o e satisfa o, respectivamente. Desta forma, as poss veis classifica oes s o: insatisfat oria (0 a 50) e satisfat oria (50,01 a 100).¹¹ A QVT foi considerada como variavel dependente nas an lises.

Processamento e an lise dos dados

As variaveis do estudo foram apresentadas por meio de frequencias absolutas e relativas. Na an lise bivariada, a associa o entre QVT (variavel dependente) e estresse ocupacional (exposi o principal) com as covariaveis de caracteristicas sociodemograficas e ocupacionais foi testada por meio dos testes Qui-quadrado de Pearson ou Exato de Fisher, considerando o p-valor $\leq 0,05$. Estimaram-se raz oes de prevalencia (RP) das variaveis de interesse com os respectivos intervalos de confian a de 95%. Posteriormente, procedeu-se a an lise de regress o confirmat oria, com testagem de variaveis confundidoras, pelo metodo de Mantel-Haenszel (diferen a entre as raz oes de prevalencia bruta e ajustada com significancia $\geq 10\%$), e modificadoras, pela an lise do teste de homogeneidade de Breslow-Day (p-valor $\leq 0,05$).

A confirma o da modifica o de efeito foi realizada pelo Teste da Raz o de Verossimilhan a, com inser o dos respectivos termos-produtos na an lise multivariada (p-valor $\leq 0,05$). Ap s a defini o de confundimento e modifica o, procedeu-se a Regress o de Poisson com varia o robusta para determina o dos modelos finais. Inclu am-se nos modelos multivariados variaveis que apresentaram p-valor $\leq 0,20$ na an lise bivariada, utilizando-se o procedimento *backward*. Os modelos foram estratificados pela inser o dos respectivos termos-produtos. A colinearidade entre as variaveis foi testada com a an lise do valor de infla o da variancia (VIF), mantendo-se no modelo final aquelas com valor menor que 5. Os resultados das tecnicas foram comparados e selecionados os modelos com menores

valores do critério de informação de Akaike (AIC). Os dados foram processados pelo *software* Stata, versão 14.

Aspectos éticos e legais

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil (CAAE: 78682017.4.0000.0055, parecer nº. 2.346.591).

Resultados

Na tabela 1 foram observadas às características sociodemográficas e ocupacionais. Evidenciou-se que a idade média foi de 39,3 anos (DP=10,6; Mín.=25 e Máx.=49), predominando faixa etária de ≤ 40 anos (54,0%), casados/com companheira (63,1%), ensino superior (62,1%), raça/cor autorreferida negra (84,2%), renda familiar mensal ≤ 4 salários mínimos (61,7%), com média de R\$ 4.414,02 mensais (DP=1.812,005; Mín.=2000,00 e Máx.=16000,00).

Sobre as características laborais, predominaram os PM que não possuem outro vínculo (83,9%), com o tempo de polícia ≤ 15 anos (55,7%) e ≤ 7 anos no serviço especializado (55,4%), graduação como praças (90,3%), nunca sofreram alguma punição (82,6%), motivados (85,9%), trauma durante o trabalho (67,8%), nunca sofreram acidente de trabalho (52%), recebem apoio da instituição (67,1%), não sofreram com situações de risco de morte (67,1%). Com relação aos aspectos psicossociais no trabalho, (54,4%) possuem baixa demanda psicológica no trabalho e (54%) baixo controle sobre o trabalho. Quanto ao MDC (28%) possuem baixa exigência.

Tabela 1: Características sociodemográficas, ocupacionais e aspectos psicossociais do trabalho entre policiais militares do serviço especializado de Ilhéus, Jequié, V. Conquista, Bahia, Brasil, 2019.

Váriaveis	N	%
Características sociodemográficas		
Idade		
≤ 40	161	54
> 40	137	46
Situação conjugal		
Com companheira	188	63,1

Sem companheira	110	36,9
Escolaridade		
Ensino Médio	185	62,1
Ensino Superior	113	37,9
Raça/cor autodeclarada		
Não Negros	46	15,4
Negros	252	84,6
Renda familiar mensal		
≤ R\$ 4.000,00	114	38,7
> R\$ 4.000,00	184	61,7
Características ocupacionais		
Outro vínculo de trabalho		
Não	250	83,9
Sim	48	16,1
Tempo de polícia		
≤ 15 anos	166	55,7
> 15 anos	132	44,3
Tempo na CIPE		
≤ 7 anos	165	55,4
> 7 anos	133	44,3
Graduação		
Oficiais	29	9,7
Praças	269	90,3
Punição no trabalho		
Não	246	82,6
Sim	52	17,4
Motivação no trabalho		
Sim	42	14,1
Não	256	85,9
Vivência de situação traumática		
Não	96	32,2
Sim	202	67,8

Acidente de trabalho		
Não	155	52,0
Sim	143	48,0
Aspectos psicossociais do trabalho		
Demanda psicológica		
Baixa demanda	162	54,4
Alta demanda	136	45,6
Controle sobre o trabalho		
Alto controle	137	46,0
Baixo controle	161	54,0
Modelo demanda-controle		
Baixa exigência	85	28,5
Trabalho ativo	81	27,2
Trabalho passivo	51	17,1
Alta exigência	81	27,2

Quanto as características relacionadas a QVT observou-se que a percepção nos domínios biológicos, psicológico, sociológico, ambiental foram considerados respectivamente satisfatórios na avaliação pelos PMs. Em relação ao domínio econômico foi considerado insatisfatório (Tabela 2).

Tabela 2: Dimensões da QVT dos policiais militares do serviço especializado de Ilhéus, Jequié, V. Conquista, Bahia, Brasil, 2019.

Dimensões da QVT	N	%
Biológica/ Fisiológica		
Satisfatório	172	57,7
Insatisfatório	126	42,3
Psicológica/ Comportamental		
Satisfatório	167	56,0
Insatisfatório	131	44,0
Sociológica/ Relacional		
Satisfatório	170	57,0

Insatisfatório	128	43,0
Econômica/ Política		
Satisfatório	128	43,0
Insatisfatório	170	57,0
Ambiental/ Organizacional		
Satisfatório	161	67,0
Insatisfatório	137	44,0

***p-valor < 0,05**

A prevalência global de insatisfação com a QVT foi de 41,6% entre os policiais militares. A tabela 3 apresenta os resultados da análise bivariada, em que se observa, ao nível de significância de 5%, maior frequência de QVT insatisfatória nos profissionais que possuem idade ≤ 40 anos (RP=0,62; IC95%: 0,47-0,84). Verificou-se associação estatisticamente significativa entre tempo de trabalho na polícia e tempo de trabalho na CIPE. Policiais com menos ≤ 15 anos de trabalho na polícia (RP: 1,72; IC95%:1,74-1,95) e aqueles com ≤ 7 anos de trabalho na CIPE (RP: 1,71; IC95%: 1,53-1,94) tiveram maior frequência de QVT insatisfatória. Observou-se, também, que os policiais que vivenciaram alguma experiência traumática tiveram pior percepção de QVT (RP=1,43; IC95%: 1,03-1,98).

Mantiveram-se associados à percepção insatisfatória da QVT os indivíduos que apresentaram alta demanda psicológica (RP:1,65; IC95%: 1,25-2,17), baixo controle sobre o trabalho (RP:1,60; IC95%: 1,20-2,15). Quanto ao modelo demanda e controle os PMs com trabalho ativo, trabalho passivo e alta exigência apresentaram respectivamente RP: 1,88, 2,02 e 2,65 vezes maior prevalência de apresentarem QVT insatisfatória em relação aos policiais com baixa exigência.

Tabela 3. Prevalência (P%), razões de prevalência (RP) e intervalos de confiança (IC95%) de qualidade de vida no trabalho insatisfatória segundo características sociodemográficas, ocupacionais e aspectos psicossociais do trabalho entre policiais militares do serviço especializado de Ilhéus, Jequié, V. Conquista, Bahia, Brasil, 2019.

Variáveis	QVT		P-valor	RP	IC 95%
	Insatisfatória				
Características sociodemográficas	n (124)	%(41,6)			
Idade					
≤ 40	81	50,3	0,001	1,00	

> 40	43	31,4		0,62	0,47-0,84
Situação conjugal					
Com companheira	75	38,9		1,00	
Sem companheira	49	44,6	0,432	1,12	0,85-1,47
Escolaridade					
Ensino Médio	39	34,5	0,052	0,75	0,56-1,01
Ensino Superior	85	46,0		1,00	
Raça/cor autodeclarada					
Não Negros	18	39,1		1,00	0,73-1,59
Negros	106	42,1	0,711	1,07	
Renda familiar mensal					
≤ R\$ 4.000,00	84	45,7	0,072	1,30	0,98-1,75
> R\$ 4.000,00	40	35,1		1,00	
Características ocupacionais					
Outro vínculo de trabalho					
Não	104	41,6		1,00	
Sim	20	41,7	0,993	1,01	0,69-1,44
Tempo de polícia					
≤ 15 anos	79	47,6		1,00	
> 15 anos	45	34,1	0,019	1,72	1,74-1,95
Tempo na CIPE					
≤ 7 anos	79	47,9	0,014	1,00	
> 7 anos	45	33,8		1,71	1,53-1,94
Graduação					
Oficiais	9	31,0		1,00	
Praças	115	42,8	0,224	1,38	0,79-2,41
Punição no trabalho					
Não	106	43,1		1,00	
Sim	18	34,6	0,260	0,80	0,54-1,20
Motivação no trabalho					
Não	18	42,9		1,03	0,71-1,51
Sim	106	41,4	0,860	1,00	
Vivência de situação traumática					
Não	31	32,3		1,00	
Sim	93	46,0	0,024	1,43	1,03-1,98
Acidente de trabalho					
Não	57	36,8		1,00	
Sim	67	46,9	0,078	1,27	0,97-1,67
Aspectos psicossociais do trabalho					

Demanda psicológica						
Baixa demanda	52	32,1	<0,001	1,00	1,25-2,17	
Alta demanda	72	52,9		1,65		
Controle sobre o trabalho						
Alto controle	43	31,4	0,001	1,00	1,20-2,15	
Baixo controle	81	50,3		1,60		
Modelo demanda- controle						
Baixa exigência	19	22,3	<0,001	1,00	1,17-3,01	
Trabalho ativo	34	42,0		1,88		
Trabalho passivo	23	45,1		2,02		
Alta exigência	48	59,3		2,65		

*P-valor obtido pelo teste Qui-quadrado de Pearson.

A análise do teste de homogeneidade de Breslow-Day evidenciou que a variável punição é modificadora de efeito na associação entre o estresse ocupacional, avaliado por meio do Modelo Demanda-Controle, e a QVT. Por meio da análise da diferença entre as razões de prevalência bruta e ajustada (pelo método de Mantel-Haenszel), verificou-se que nenhuma variável foi considerada confundidora nessa relação (Tabela 4).

Tabela 4. Prevalências, Razões de Prevalência e Intervalos de Confiança a 95% da associação bruta entre o estresse ocupacional e a qualidade de vida no trabalho, segundo os estratos das covariáveis. Ilhéus, Jequié, V. Conquista Bahia, Brasil, 2019.

Variáveis	N	%	RP	IC 95%	p-valor*	Δ^{**} (%)
RP BRUTA			1,70	1,31-2,19		
Características sociodemográficas						
Idade						
≤ 40	161	54,0	1,63	1,22-2,18	0,794	6,92
> 40	137	46,0	1,50	0,89-2,54		
Ajustada			1,59	1,23-2,06		
Situação conjugal						
Com companheira	188	63,1	1,79	1,28-2,49	0,579	1,19
Sem companheira	110	36,9	1,54	1,03-2,31		
Ajustada			1,68	1,31-2,18		
Escolaridade						
Ensino Médio	113	37,9	2,04	1,27-3,30	0,335	0,59
Ensino Superior	185	62,1	1,55	1,15-2,09		
Ajustada			1,69	1,31-2,19		
Raça/cor autodeclarada						
Não Negros	46	15,4	2,02	1,04-3,93	0,565	0,59
Negros	252	84,6	1,64	1,24-2,16		
Ajustada			1,69	1,31-2,18		
Renda familiar mensal						

≤ R\$ 4.000,00	184	61,7	1,59	1,17-2,15	0,696	3,66
> R\$ 4.000,00	114	38,3	1,78	1,08-2,94		
Ajustada			1,64	1,26-2,12		
Características ocupacionais						
Outro vínculo de trabalho						
Não	250	83,9	1,74	1,32-2,30	0,613	0,59
Sim	48	16,1	1,44	0,73-2,84		
Ajustada			1,69	1,31-2,19		
Tempo de polícia						
≤ 15 anos	166	55,7	1,74	1,29-2,35	0,493	4,29
> 15 anos	132	44,3	1,41	0,85-2,35		
Ajustada			1,63	1,26-2,16		
Tempo na CIPE						
≤ 7 anos	165	55,4	1,62	1,20-2,19	0,755	1,80
> 7 anos	133	44,6	1,77	1,11-2,80		
Ajustada			1,67	1,29-2,15		
Graduação						
Oficiais	29	9,7	1,69	0,38-7,58	0,984	2,41
Praças	269	90,3	1,66	1,28-2,16		
Ajustada			1,66	1,28-2,16		
Punição no trabalho						
Não	246	82,6	1,46	1,10-1,94	0,012	1,19
Sim	52	17,4	3,75	1,89-7,45		
Ajustada			1,68	1,30-2,18		
Motivação no trabalho						
Sim	256	85,9	1,79	1,36-2,35	0,494	-0,58
Não	42	14,1	1,38	0,68-2,78		
Ajustada			1,71	1,32-2,21		
Vivência de situação traumática						
Não	96	32,2	1,70	0,96-3,03	0,904	3,03
Sim	202	67,8	1,64	1,23-2,17		
Ajustada			1,65	1,28-2,13		
Acidente de trabalho						
Não	155	52,0	1,91	1,29-2,82	0,428	-1,16
Sim	143	48,0	1,55	1,11-2,17		
Ajustada			1,72	1,33-2,22		

*p-valor obtido pelo teste de homogeneidade de Breslow-Day, significância $\leq 0,05$.

**Diferença entre as razões de prevalência bruta e ajustada (pelo método de Mantel-Haenszel), significância $\geq 10\%$.

À confirmação da variável punição como modificadora de efeito procedeu-se ao Teste da Razão de Verossimilhança. Nessa etapa foi inserido o respectivo termo produto na análise multivariada, separadamente, confirmando a punição como modificadora de efeito (p-valor =0,012) e o termo produto foi mantido no modelo.

Na análise múltipla, no modelo reduzido sem ajuste (modelo 1), observou-se que o trabalho em alta exigência e ter sofrido acidentes de trabalho se mantiveram associados e

aumentaram, respectivamente, em 63,0% e 39%, a QVT insatisfatória. Com relação à idade identificou-se o fator de proteção dos policiais acima de 40 anos em relação aos mais jovens o quanto a QVT insatisfatória.

Ao inserir o termo produto no modelo estratificado por quem não sofreu punição verificou-se (modelo 2) a diminuição do efeito na relação entre as variáveis explanatórias e o desfecho QVT insatisfatória. Mantiveram-se associados e aumentaram a QVT insatisfatória o trabalho de alta exigência e ter sofrido acidente de trabalho, com incremento de 43,0% e 35,0%, respectivamente. Com relação à idade manteve-se como fator de proteção em relação ao desfecho QVT. Na análise estratificada por quem sofreu punição, foi evidenciado que o trabalho de alta exigência aumentou em quase quatro vezes a frequência de QVT insatisfatória. Ressalta-se que a idade e acidente de trabalho após o ajuste por punição não apresentaram associação.

As covariáveis não se comportaram como confundidoras na análise estratificada. Entretanto, baseado na literatura, foram testados diferentes modelos controlados pelas covariáveis escolaridade e renda, separadamente e em conjunto, gerando modelos com maior valor de AIC e medidas sem associação bruta e ajustada (Tabela 5).

Tabela 5 Modelo multivariado final dos fatores associados na qualidade de vida no trabalho insatisfatória em policiais militares do serviço especializado de Ilhéus, Jequié, V. Conquista Bahia, Brasil, 2019.

Variáveis	Modelo 1 ^a		Modelo 2 ^b		Modelo 3 ^c	
	RP	IC 95%	RP	IC 95%	RP	IC 95%
Modelo Demanda-Controle						
Trabalho ativo, Trabalho Passivo, Baixa exigência	1,00		1,00		1,00	
Alta exigência	1,62	1,26-2,08	1,43	1,09-1,89	3,75	1,87-7,48
Idade						
≤ 40	1,00		1,00			
> 40	0,64	0,48-0,85	0,65	0,47-0,89		
Acidente de trabalho						
Não	1,00		1,00			
Sim	1,39	1,07-1,80	1,35	1,02-1,80		
	AIC = 1.536.002		AIC = 1.581.538		AIC = 1.357.562	

RP: razão de prevalência; IC 95%: intervalo de confiança de 95%; AIC: critério de informação de Akaike.

^aModelo reduzido, sem o termo produto.

^bModelo estratificado segundo a ausência de punição.

^cModelo estratificado segundo a presença.

Discussão

Poucos estudos na literatura abordam a QVT de policiais militares. Isto dificultou associação dos achados encontrados com outros estudos. Os resultados desta pesquisa poderão ser discutidos, permitindo uma visualização do poder de exteriorização. Diante disso, constatou-se a que 41,6% dos PM apresentaram QVT insatisfatória sendo superior à encontrada em outras categorias de trabalhadores respectivamente 36,7% e 39,5%, especialmente naqueles com exposição a características laborais com efeitos deletérios à saúde como carga horária de trabalho e acidentes.^{12,13} Esse fato ocorreu devido aos policiais do estudo exercerem uma escala fixa de 4 dias seguidos de serviço e 12 dias de descanso além de estarem em aviso prévio para retornar ao serviço de acordo as necessidades e demandas da corporação. A insatisfação com QVT tem sido observada criteriosamente nas categorias policiais em virtude da influência no desempenho do labor com consequências negativas a saúde desses indivíduos.²

A proporção de PM com QVT insatisfatória foi relacionada aos indivíduos mais jovens observando-se maior prevalência entre aqueles com idade menor ou igual a 40 anos. Esse resultado pode estar relacionado a adaptação dos indivíduos mais jovens e pouco tempo de experiência no serviço especializado.¹⁴ No geral são pessoas que realizam mais de uma função no serviço e sofrem com as exigências do trabalho para se adequar ao regime militar, especificamente a do serviço especializado. Destaca-se ainda que mesmo a QVT insatisfatória sendo menor entre as pessoas com mais de 40 anos, apresentou um valor considerado elevado 31,4% quando comparado a outros estudos.^{12,13} O que justifica a relação da insatisfação de QVT independente da faixa etária que esteja pelo fato de ser uma percepção individual.

Constatou-se maior prevalência de policiais com tempo de polícia menor ou igual a 15 anos com QVT insatisfatória. Com esse resultado evidencia-se a necessidade de mudanças nas políticas internas para a categoria, devido a esses trabalhadores jovens e com pouco tempo na corporação apresentarem insatisfação com a QVT no trabalho, sendo que os mesmos representam o futuro da corporação e da continuidade do serviço policial. Além disso, esses profissionais compõem também o serviço especializado, no qual foi identificado que os indivíduos com tempo menor igual a 7 anos de serviço demonstraram QVT insatisfatória. No serviço especializado o trabalho é diferenciado em comparação ao serviço convencional necessitando de um preparo físico e psicológico maior.⁵

A vivência traumática na profissão policial militar apresentou associação significativa com a QVT insatisfatória. Apesar de o policial ser preparado para agir em situações diversas e o trabalho desempenhado ser de alto risco, eles estão expostos a eventos traumáticos e críticos assim como em outras classes de trabalhadores.^{15,16} Essa problemática afeta diretamente a execução do trabalho, pois implica o medo ou o receio sendo consequências do trauma. Por conseguinte, o trauma também poderá desencadear situações estressoras que implicam em atestado médico e afastamento do indivíduo no trabalho, de modo que interfere em sua QVT.¹⁷

Quanto aos aspectos psicossociais no trabalho evidenciou-se no estudo que os policiais com alta demanda e baixo controle associados ao trabalho de alta exigência apresentaram pior percepção na QVT. Denomina-se como demanda psicológica (psychological demand) situações de trabalho em que do trabalhador são exigidos: concentração, tempo para realização de tarefas, ritmo, volume etc. O controle sobre o trabalho por parte do trabalhador (decision latitude) é considerado quanto a habilidades e autoridade de decisão.^{8,10} Desse modo, a alta demanda e o baixo controle apresentada no estudo ocorre devido a atividade policial proporcionar situações conflitantes. As operações policiais acontecem em ritmo acelerado com tomadas de decisões rápidas, destreza e desempenho. Assim, essa profissão é considerada de alta exigência, uma vez que é necessário ter um grande preparo físico, psicológico, técnico e profissional ao lidar diretamente com situações de violência, criminalidade e o risco de morte.¹⁸

Com relação à prevalência da alta exigência Modelo Demanda e controle segundo as características sociodemográficas, entre policiais militares do serviço especializado. Constatou-se maior proporção de experiência de trabalho de alta exigência entre policiais com idade menor ou igual a 40 anos. O trabalhador que está nessa condição tem maiores riscos de ter problemas físicos, sofrimento psíquico e desenvolver doenças, necessitando de mudanças nos setores do trabalho.¹⁹

Com base nos pressupostos assumidos no modelo “demanda-controle”, são maiores as possibilidades de piorar a saúde psíquica e física quando a demanda é alta e o controle é baixo (alta exigência), indicando maior exposição psicossocial.¹⁰ Os achados do estudo evidenciaram maior prevalência de policiais com renda menor igual a 4 mil reais, com tempo de polícia menor ou igual a 15 anos que apresentaram condição de trabalho de alta exigência. Esses resultados podem ser explicados pela dificuldade dos trabalhadores em conseguir melhores condições de vida por causa dos baixos salários e intensa carga de trabalho.²⁰

Estudos realizados com policiais franceses e americanos identificaram que esses trabalhadores estão mais propensos a adoecer no ambiente laboral.^{21,22} Ademais, embora não encontre estudos na literatura, os policiais mais novos que desempenham serviços especializados estão mais sujeitos a cobranças pelos superiores e tendem a mostrar serviço, pois os profissionais que apresentam baixa produtividade podem ser remanejados para outros setores.

A proporção de policiais graduados como praças mostrou-se associado diretamente com a situação de alta exigência. Na hierarquia militar os oficiais são superiores aos praças e desempenham serviços de comando e chefia. Salienta-se que a graduação de praça por ser profissional subordinado, desempenha funções operacionais no qual exige um desgaste físico e mental maior elevando o nível de estresse.²⁰ Adicionalmente, são profissionais que estão vulneráveis a diversos riscos como acidentes de trabalho e morte.¹⁹ Mesmo que os oficiais sejam menos vulneráveis, eles desempenham funções operacionais, porém estão menos sujeitos ao desgaste físico por executarem mais funções de comando. Vale ressaltar que eles estão em menor número do que os graduados como praças. Assim, por meio do resultado elencado, evidencia-se devido o distanciamento entre os limites do IC95 a interpretação ter sido realizado com cautela, e que essa abordagem será melhor explorada em futuros estudos, no qual ampliará a investigação.

A motivação é um fator que auxilia no desempenho do profissional no labor. Nesse estudo evidenciou-se a prevalência de policiais que estão desmotivados em regime de trabalho de alta exigência. Eventos estressantes podem ter relação com a desmotivação. Policiais que vivenciaram conflitos no serviço, perdas de companheiros, sobrecarga de trabalho influenciam na desmotivação.²³ Destaca-se que esses fatores podem levar o indivíduo a desenvolver problemas psicossociais como estresse ou depressão.²⁴ O número de policiais que adoecem devido a fatores externos é alto e muitas vezes o trabalhador perpetua no serviço devido ao receio de afastamento ou por desconhecimento do problema.²⁴

A análise múltipla evidenciou que a punição era modificadora da associação entre estressores ocupacionais e QVT insatisfatória. Observou-se que a idade e acidente de trabalho após o ajuste por punição não apresentaram associação estatisticamente significativa. Os policiais que sofreram punição no trabalho tornam-se profissionais mais precavidas e com receios de cometerem ato de indisciplina devido ao regimento interno da polícia militar. O medo das punições pode ser fator negativo para que esse profissional possa ter alta exigência e cobrar de si mesmo para que não lhe ocorra nenhum problema.²⁵ Além disso, esses fatores

fazem com que esse trabalhador seja mais observado e exigido. Cabe ressaltar que essa condição sirva de exemplo para outros policiais militares não cometerem o mesmo ato.

Os resultados encontrados mostram a importância do desenvolvimento de ações que incentivem a QVT dos policiais afim de diminuir os possíveis problemas de afastamentos do serviço. Nesse estudo houve prevalência de trabalhadores jovens que vivenciaram momentos traumáticos, acidentes de trabalho, punições associados a situação de alta exigência. Desse modo, evidencia-se a necessidade de discussões acerca da QVT na corporação. O serviço especializado exige do policial uma condição diferenciada, sobretudo física e mental. No entanto, as condições de trabalho devem ser prioridades para que o policial possa exercer seu labor com segurança.

Por ser um estudo transversal, não se investigou a história ocupacional ao longo do tempo e sua relação com a QVT, limitando a exploração dessa relação entre os policiais militares do serviço especializado. Deve-se considerar também o efeito do trabalhador sadio, que resulta do afastamento do trabalho dos policiais em situação de alta exigência e comprometem a QVT. Ademais fora evidenciados poucos estudos na literatura que aborde o policial que desempenha serviço especializado. Portanto, constata-se a necessidade de maiores observações sobre essa classe trabalhadora afim de proporcionar novas investigações.

Conclusão

De maneira geral, os policiais das CIPE são jovens, com renda mensal menor ou igual 4 mil reais, vivenciaram situações traumáticas no labor e já sofreram algum tipo de punição devido alguma transgressão disciplinar. Nesse estudo observou-se também associação entre a idade, acidentes de trabalho e a alta exigência com a QVT insatisfatória. Identificou-se sem o ajuste a idade como fator de proteção. Desse modo, o estresse ocupacional, bem como o trabalho desempenhado pelos policiais de serviço especializado interferem na percepção de QVT, sendo constado a insatisfação. Além disso, o estresse ocupacional pode resultar no adoecimento e afastamento desses policiais da sua atividade profissional.

Este estudo contribuiu para ampliar a realidade epidemiológica dos fatores de risco psicossociais no trabalho de policiais, tornando-se uma importante ferramenta para o direcionamento das ações de promoção à saúde desses profissionais. Cabe salientar a necessidade de priorizar na agenda de elaboração e/ou implementação de políticas públicas a atenção à saúde desses trabalhadores. O serviço especializado diferenciara-se no convencional

pelas escalas e por desempenharem funções de alto grau de estresse e de risco de morte durante todo o tempo. Lidam com situações de assalto a banco, sequestros e rebeliões em presídios. Assim, esses profissionais apesar de serem capacitados necessitam de maior atenção devido a estarem mais propícios a desenvolverem problemas de saúde do que os outros.

Ainda não existe uma política nacional de saúde específica para esse grupo de trabalhadores no país. Ademais a própria instituição por possuir profissionais que são militares e desempenham funções de saúde como médicos, enfermeiros, psicólogos poderiam auxiliar na resolução dos problemas psicológicos vivenciados pelos trabalhadores. Dessa forma diminuiria o número de profissionais afastados e não prejudicariam a dinâmica do serviço.

Referências

1. Almeida DM, Lopes LFD, Costa VMF, Santos RCT, Corrêa JS. Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. *Psicol Cienc Prof.* 2016; 36(4):801-1.
2. Alexopoulos EC, Palatsidi V, Tigani X, Darviri C. Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Saf Health Work.* 2014;5(4):210-5.
- 3 Minayo MCS. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2013; 18(3): 611-20.
- 4 Almeida DM, Lopes LFDP, Costa VMF, Santos RCT, Corrêa JS. Avaliação do estresse ocupacional no cotidiano de policiais militares do Rio Grande do Sul. *Rev Organizações em Contexto.* 2017; 13(26): 215-38.
5. Pelegrini A, Cardoso TE, Claumann GS, Pinto AA, Felden EPG. Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. *Cad. Bras. Ter. Ocup.* 2018; 26(2):423-30.
6. Andrade JS, Guimarães LAM. Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares. *Rev Laborativa.* 2017; 6(1): 80-105.
7. Fontana RT, Mattos GD. Vivendo entre a segurança e o risco: implicações à saúde do policial militar. *Ciênc Cuid Saúde.* 2016; 15(1):77-84.
08. Araújo TM, Graça CC, Araújo E. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo demanda controle. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2003; 8:991-1003.

09. Araújo TM, Karasek R. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *SJWEH Suppl* 2008;(6):52–9.
10. Karasek RA. Job content questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts; 1985.
11. Pedroso B, Pilatti LA, Gutierrez GL, Picinin CT. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Rev Salud Publica (Bogota)*. 2014; 16(6):885-96.
12. Azevedo BDS, Nery AA, Cardoso JP. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. *Texto Contexto Enferm*, 2017; 26(1):1-11
13. Teixeira GS, Pereira RCP, Minirel VA, Moraes TM, Ribeiro KS. Quality of working life and occupational nursing stress in emergency care unit. *Enfermería Global*. 2019; 18(3)510-53.
14. Lipp MEN, Costa KRSN, Nunes VO. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: Sintomas mais frequentes *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2017; 17(1), 46-53.
15. Urbanetto JS, Silva PC, Hoffmeister E, Negri BS, Pinheiro da Costa BE, Poli de Figueiredo CE. Estresse no trabalho da enfermagem em hospital de pronto-socorro: análise usando a Job Stress Scale. *Rev Latino-Americana Enferm*.2011; 19(5): 1122-31.
16. Faulkner B, Fuss S, Couperthwaite L. PTSD and other operational stress injuries among police officers: empirical findings and reflections from clinical practice. *Police Officer Wellness, Ethics, and Resilience*. 2020, 129-68.
17. Klimley KE, Van Hasselt VB, Stripling AM. Posttraumatic stress disorder in police, firefighters, and emergency dispatchers. *Aggression and Violent Behavior*. 2018; 43:33-44.
18. Ma CC, Hartley TA, Sarkisian K, Fekedulegn D, Mnatsakanova A, Owens S et al. Influence of Work Characteristics on the Association Between Police Stress and Sleep Quality. *Saf Health Work* 2019; 10(1): 30–8.
19. Aytac S. The Sources of Stress, The Symptoms of Stress and Anger Styles as a Psychosocial Risk at Occupational Health and Safety: A Case Study on Turkish Police Officers. *Procedia Manufacturing* . 2015; 3(1): 6421 – 8.
- 20 Ferreira DKS, Bonfim C, Augusto LGS. Working Conditions and Referred Morbidity in Military Police Officers, Recife-PE, Brazil. *Saúde Soc*. 2012; 21(4):989-1000.
- 21 Violanti JM, Fekedulegn D, Andrew ME, Hartley TA, Charles LE, Miller DB et al. The impact of perceived intensity and frequency of police work occupational stressors on the

- cortisol awakening response (CAR): Findings from the BCOPS study. *Psychoneuroendocrinology*.2017; 75:124-31.
22. Potarde C, Madamet A, Huart I, Hage WE, Courtois R. Relationships between hardiness, exposure to traumatic events and PTSD symptoms among French police officers. *European Journal of Trauma & Dissociation*.2018;2(4):165-71.
23. Bhowmick S, Mulla, Z. Emotional labor of policing: does authenticity play a role? *Int. J. Police Sci. Manag.* 2016; 18 (1): 47–60.
- 24 Wang Z, Inslicht SS, Metzler TJ, Henn-Haase C, McCaslin SE, Tong H. et al. A prospective study of predictors of depression symptoms in police. *Psychiatry Research*, 2010; 175(6):211-6
- 25 Minayo MCS, Assis SG, Oliveira RVC. The impact of professional activities on the physical and mental health of the civil and military police of Rio de Janeiro (RJ, Brazil). *Ciência Saúde Coletiva*, 2011; 16(4):2199-209.