



Dayane Andrade Campos Piccoli

Medo de Errar e Estresse Ocupacional do Policial Militar

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas do Departamento de Administração da PUC-Rio.

Orientadora: Prof.^a Patrícia Amélia Tomei

Rio de Janeiro

Abril de 2021



Dayane Andrade Campos Piccoli

Medo de Errar e Estresse Ocupacional do Policial Militar

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo.

Prof.^a Patrícia Amélia Tomei

Orientador

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof.^a Ana Heloísa da Costa Lemos

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Dedix Assessoria Técnico-Científica Ltda.

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do autor e do orientador.

Dayane Andrade Campos Piccoli

Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Lavras.

Ficha Catalográfica

Piccoli, Dayane Andrade Campos

Medo de errar e estresse ocupacional do policial militar / Dayane Andrade Campos Piccoli ; orientadora: Patrícia Amélia Tomei. – 2021.

74 f. : il. color. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2021.

Inclui bibliografia

1. Administração - Teses. 2. Medo de errar. 3. Estresse ocupacional. 4. Policial militar. I. Tomei, Patrícia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Ao Renan

Agradecimentos

Em primeiro lugar expresso minha gratidão a Deus, pois tudo vem Dele e é para Ele.

Agradeço ao meu marido Renan por me ajudar e me apoiar na realização dos meus objetivos, e aos meus pais, por todo amor e empenho na minha educação. Sem eles, eu não chegaria até aqui.

Sou imensamente grata aos meus colegas de turma, aos funcionários e aos professores do IAG. São pessoas que eu tive o privilégio de conhecer e que tornaram essa jornada mais especial e leve. Em especial agradeço à Prof.^a Patrícia Tomei, pela sabedoria, disponibilidade e dedicação no aprimoramento deste trabalho. Obrigada também aos membros da banca pela disposição em avaliar e colaborar com a presente pesquisa.

Agradeço a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro por ter aceitado participar deste estudo, que só foi possível graças ao suporte de Rodrigo Bento, Felipe Ramos, Maj. Alves, Cb. Glayce e de outros, inclusive os policiais que participaram da pesquisa.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Contou ainda com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Embora o espaço não permita mencionar cada um pelo nome, deixo aqui meu agradecimento a todos que me ajudaram, apoiaram e torceram por mim.

Resumo

Piccoli, Dayane Andrade Campos; Tomei, Patrícia Amélia. **Medo de Errar e Estresse Ocupacional do Policial Militar**. Rio de Janeiro, 2021. 74 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Estudar o bem-estar mental de policiais é relevante pois ele impacta diretamente a produtividade e os números de afastamentos, ideações de suicídio e aposentadorias precoces (Edwards & Kotera, 2020). O bem-estar mental é afetado tanto pelo medo, que é uma emoção capaz de paralisar ou diminuir a capacidade de reação diante de uma situação arriscada, quanto pelo estresse, que causa danos como ansiedade, depressão, irritabilidade, aumento da pressão arterial, dores musculares e dependência química. Argumentamos que o medo de errar, mensurado pelo Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (QMMF), e o estresse ocupacional, mensurado pela *Job Stress Scale (JSS)*, são coerentes com a realidade policial e buscamos verificar como ambos se relacionam por meio de um estudo de caso conduzido na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Foi encontrada uma correlação indireta entre o medo de errar e o estresse ocupacional, principalmente no que diz respeito ao apoio social no ambiente laboral. Dessa forma, o trabalho contribui para a aproximação dos estudos sobre o medo de errar, majoritariamente em áreas como psicologia do esporte e empreendedorismo, com os estudos organizacionais. A contribuição se estende ao fornecer insumos para que a área de recursos humanos atue para diminuir os afastamentos e evitar que o sofrimento dos agentes se transforme em patologias mais graves (Minayo et al., 2008). Por fim, sugerimos a realização de estudos adicionais de modo a contornar as limitações metodológicas impostas a essa pesquisa.

Palavras-chave

Medo de errar; estresse ocupacional; policial militar.

Abstract

Piccoli, Dayane Andrade Campos; Tomei, Patrícia Amélia (Advisor). **Fear of Failure and Occupational Stress among Brazilian Military Police Officers.** Rio de Janeiro, 2021. 74 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

It is relevant to study the mental well-being of police officers because it directly impacts the productivity and the number of sick leaves, suicidal thoughts, and early retirements (Edwards & Kotera, 2020). Mental well-being is affected both by fear, which is an emotion capable of paralyzing or reducing the ability to react to dangerous situations, and by stress, which causes harms such as anxiety, depression, irritability, increased blood pressure, pain muscle, and chemical dependence. We argued that the fear of failure, measured by the Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (QMMF), and occupational stress, measured by the Job Stress Scale (JSS), are consistent with the reality of police officers, and we verified how they are both related through a case study conducted among Brazilian Military Police Officers. We found an indirect correlation between fear of failure and occupational stress, especially concerning social support in the workplace. Thus, our work contributes to bring together research about fear of failure, mainly in areas such as sport psychology and entrepreneurship, with organizational studies. This contribution also provides inputs for the human resources department to work to reduce absences and prevent the police officers' mental suffering become more serious pathologies (Minayo et al., 2008). Finally, we suggest additional studies to circumvent the methodological limitations imposed on this research.

Keywords

Fear of failure; occupational stress; police officers.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. O problema	12
1.2. Objetivos do estudo	15
1.3. Relevância do estudo	16
1.4. Delimitação do estudo	16
1.5. Estrutura da dissertação	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1. Medo	18
2.1.1. Conceito de medo	18
2.1.2. Causas do medo	19
2.1.3. Tipos de medo	20
2.1.4. Medo no ambiente organizacional	21
2.1.5. Medo de errar	23
2.2. Estresse	24
2.2.1. Conceito de estresse	24
2.2.2. Causas do estresse	25
2.2.3. Tipos de estresse	27
2.2.4. Estresse ocupacional	27
2.2.4.1. Causas do estresse ocupacional: Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979)	29
2.3. O medo e o estresse em policiais	30
3. METODOLOGIA	36
3.1. Tipo de pesquisa	36
3.2. Universo e amostra da pesquisa	37
3.3. Coleta dos dados	37
3.3.1. Questionário Multidimensional do Medo de Falhar: Adaptado de Correia et al. (2016)	38
3.3.2. <i>Job Stress Scale (JSS)</i> : Alves et al. (2004)	39
3.4. Análise dos questionários	39

3.5. Hipóteses da pesquisa	40
3.6. Modelo conceitual da pesquisa	42
3.7. Limitações metodológicas	42
3.8. Aspectos éticos	43
 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	 44
4.1. A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro	44
4.2. Características da amostra	45
4.3. Análise dos resultados	46
4.3.1. Dimensões do medo de errar	46
4.3.2. Dimensões do estresse ocupacional	47
4.3.3. Análise de correlação	50
4.3.4. Teste de Kruskal-Wallis	53
 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	 57
 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 61
 7. ANEXOS	 69
7.1. Anexo 1: Parecer da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio	69
7.2. Anexo 2: Autorização de pesquisa concedida pela PMERJ	70
7.3. Anexo 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	71
7.4. Anexo 4: Questionário utilizado	72
7.5. Anexo 5: Testes estatísticos	73

Lista de figuras

Figura 1: Modelo Demanda-Controle de Karasek	30
Figura 2: Modelo conceitual da pesquisa	42
Figura 3: Distribuição dos respondentes por sexo	45
Figura 4: Percentual de policiais por quadrante do Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979)	50
Figura 5: Representação gráfica dos resultados	53

Lista de tabelas

Tabela 1: Cálculo dos escores do medo de errar	38
Tabela 2: Cálculo dos escores do estresse ocupacional	39
Tabela 3: Resumo das hipóteses	41
Tabela 4: Média, desvio padrão e mediana do medo de errar	47
Tabela 5: Média, desvio padrão e mediana do estresse ocupacional	47
Tabela 6: Características do trabalho policial de acordo com as dimensões do estresse ocupacional	48
Tabela 7: Classificação do trabalho policial no Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979)	49
Tabela 8: Correlação de Spearman	51
Tabela 9: Testes de hipótese da correlação	52
Tabela 10: Valores p do Teste de Kruskal-Wallis considerando as variáveis sociodemográficas	53
Tabela 11: Testes de hipótese do Teste de Kruskal-Wallis	56

1. INTRODUÇÃO

1.1. O problema

O policial militar é um dos agentes designados pelo Estado para assegurar à população o direito constitucional à segurança no Brasil, país onde a criminalidade estampa os noticiários diariamente e deixa a população apreensiva. Assim como as demais organizações militares, a Polícia Militar é organizada com base na hierarquia e na disciplina. De modo a conferir poder e controle sobre os integrantes, que sempre têm armas ao seu alcance, as organizações militares carregam valores como respeito à dignidade da pessoa humana, patriotismo, civismo, profissionalismo, lealdade, constância, verdade, honra, honestidade e coragem (Thomazi, 2008).

O Decreto-lei nº 92, de 6 de maio de 1975, elenca como competências da Polícia Militar: o policiamento ostensivo fardado para garantir o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos; a atuação preventiva como força de dissuasão; a atuação repressiva em caso de perturbação da ordem, e; o atendimento a convocações do Governo Federal em situações extremas.

Apesar de estar relacionado a atividade fim, dos 43.860 agentes na ativa no Rio de Janeiro, apenas 22.324 (50,9%) faziam o policiamento ostensivo, enquanto 11.301 policiais se dedicavam ao serviço administrativo e 10.515 estavam afastados em maio de 2018 (O Globo, 2018). O alto percentual de policiais fora das ruas leva os agentes da ativa a trabalharem mais, podendo comprometer seu desempenho, segurança e o bem-estar da população. Dentre os policiais afastados, mais de 8 mil são em decorrência de licenças médicas, sendo que a maior parte corresponde a doenças mentais, como estresse grave, depressão, ansiedade e síndrome do pânico (G1, 2018; G1, 2019).

Por se tratar de uma força de segurança de atuação repressiva, seus integrantes estão sujeitos a um risco maior. Segundo o 13º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2019), o número de policiais civis assassinados no Rio de Janeiro em 2018 permaneceu constante e foi o equivalente a 20% do número de policiais militares assassinados, indicando que há diferença entre a exposição ao perigo pelas corporações e reforçando o padrão identificado por Souza e Minayo (2004) no início do século.

Embora a carreira policial proporcione a tão valorizada estabilidade e tenha um amplo número de vagas, viabilizando o acesso inclusive para indivíduos das

camadas mais pobres da população, ela oferece riscos de morte, de distúrbios emocionais e/ou psíquicos e de lesões incapacitantes. Esses episódios ocorrem em proporções maiores que as instituições de saúde militar conseguem atender, acarretando em aposentadorias por invalidez e consequentes reduções de renda (Farias & Da Costa, 2010).

Segundo dados do 13º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2019), 343 policiais civis e militares foram assassinatos no país em 2018, sendo que 75% foram mortos fora de serviço. Já o suicídio entre policiais totalizou 104 mortes em 2018, revelando que o número de policiais que tiraram a própria vida é maior que o número daqueles que morreram no exercício da função. A especificidade da profissão exige do quadro de saúde complementar planos para minimizar os impactos negativos gerados pelos anos de serviço e encorajar o policial a buscar ajuda (Farias & Da Costa, 2010), pois, de acordo com a OMS (2000), a maioria das pessoas que consideram cometer suicídio possui algum transtorno mental diagnosticável e passível de tratamento, sendo a depressão o mais frequente. Comparativamente, a taxa de suicídio entre os policiais militares é cerca de 10 vezes superior à de policiais civis (Minayo et al., 2008).

Na cultura brasileira, a figura do policial é vista como corrupta, negativa e opressora, o que é legitimado pela mídia e, de certa forma, corrobora e naturaliza a violência que vitima agentes públicos de segurança em proporções superiores a qualquer outro tipo de trabalhador (Lopes Júnior et al., 2011; Souza & Minayo, 2005).

Talvez como uma reação decorrente do treinamento recebido, aparece a violência praticada por policiais. Em 2018, no Brasil, 11 em cada 100 mortes violentas intencionais foram provocadas pela polícia. Esse número cresceu 19,6% em relação a 2017 e foi atribuído à falta de responsabilização e controle externo das polícias a fim de identificar desvios de conduta e corrigir padrões institucionais equivocados (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019).

Farias e Da Costa (2010) identificaram que os novos soldados do Rio de Janeiro são, em sua maioria, homens de 26 a 30 anos, que residem com os pais, solteiros, sem filhos e que optam por essa carreira em busca de estabilidade após vivenciarem momentos de trabalho informal, temporário, inseguro ou mesmo de desemprego. Os novos soldados vislumbram na carreira de policial militar uma possibilidade de inserção e permanência no ensino superior para ascensão profissional, quando, na verdade, as escalas de trabalho e a necessidade de realizar outra atividade em paralelo para complementar a renda dificultam a concretização desses objetivos e geram tensão, angústia e estresse.

As condições de trabalho dos policiais se encaixam nas principais causas do estresse ocupacional que, segundo a literatura brasileira sobre o tema, são sobrecarga de trabalho, falta de recursos humanos, condição laboral inadequada e trabalho em turno (Ferreira et al., 2017). Outras causas incluem a defasagem e o arrocho salarial e o excesso de pressão, como apontado pelos próprios policiais na pesquisa de Portela e Bughay Filho (2007). Ao analisar as condições objetivas e subjetivas de saúde e trabalho dos policiais, Minayo et al. (2008) identificaram que a situação dos praças é ainda pior que a dos oficiais, pois além de estarem linha de frente, ganharem menos e sofrerem mais agressões, eles residem em localidades perigosas e distantes do local de trabalho.

A profissão de policial, em conjunto com trabalhadores de ambulâncias, professores, assistentes sociais, operadores de *call centers* e agentes penitenciários, apresenta índices inferiores em saúde física, bem-estar psicológico e satisfação no trabalho (Johnson et al., 2005). Os autores apontam o estresse no trabalho como potencial causa principal.

Pela definição de Coelho et al. (2018, p. 307), o estresse ocupacional é uma “resposta física e emocional, em geral prejudicial, que ocorre quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, aos recursos ou às necessidades do trabalhador, sendo um problema prevalente e oneroso para as organizações”. O impacto da incidência do estresse ocupacional é oneroso para as organizações a medida que reduz o desempenho individual e coletivo das pessoas e resulta no aumento de custos em decorrência do absenteísmo, da rotatividade e de um maior número de acidentes, além, obviamente, dos prejuízos gerados à saúde e ao bem-estar do indivíduo (Paiva et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2004).

Assim como o estresse, o medo também é capaz de afetar o comportamento humano. Algumas vezes de forma negativa, atrapalhando ou impedindo de fazer o que precisa ser feito, e, algumas vezes, de maneira positiva. O medo pode ser definido como uma emoção adaptativa capaz de auxiliar nossa autopreservação diante de situações de perigo reais ou fictícias (Dunsmoor & Paz, 2015). Dentre os vários tipos de medo, como por exemplo, o medo de altura, de lugares fechados e de aranhas, destacamos o medo de errar. O medo de errar está relacionado ao medo de ser repreendido e de críticas negativas acarretando no desenvolvimento de uma postura defensiva, cética e apática (Suárez, 1993).

Embora não tenha sido localizado nenhum trabalho envolvendo o medo de errar em policiais, existem evidências de que esse tipo de medo é pertinente em profissionais cujo erro pode resultar em morte ou lesão para si, para colegas de

farda e/ou para civis. A relação do medo com o estresse encontra respaldo no trabalho de Gustafsson et al. (2017), que constatou que o medo de errar se mostra associado ao estresse psicológico e ao *burnout* em atletas adolescentes de alto rendimento. Conhecer o papel do medo de errar na vida dos policiais e suas consequências pode resultar no melhor gerenciamento dessa emoção dentro da organização e na humanização da figura desses profissionais perante à sociedade.

Diante do exposto, delimita-se o seguinte problema de pesquisa: *Como o medo de errar se relaciona com o estresse ocupacional do policial militar?*

1.2. Objetivos do estudo

O presente estudo visa *analisar como o medo de errar se relaciona com o estresse ocupacional do policial militar*.

Para cumprir o objetivo principal, foram definidas as seguintes etapas a serem concluídas:

- 1) Fazer uma revisão de literatura sobre os conceitos de medo, causas do medo, tipos de medo, medo no ambiente organizacional, medo de errar, estresse, causas do estresse, tipos de estresse e estresse ocupacional;
- 2) Apresentar as principais pesquisas que relacionam o medo e o estresse em policiais;
- 3) Descrever a metodologia de pesquisa, incluindo o tipo de análise, a definição da amostra, a apresentação dos instrumentos de coleta de dados, como se deu a coleta de dados, bem como suas limitações;
- 4) Apresentar as quinze hipóteses que vão nortear a pesquisa elaboradas a partir das três dimensões mensuradas pela *Job Stress Scale (JSS)*: demanda do trabalho, controle do trabalho e apoio social no ambiente laboral e das cinco dimensões do Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (QMMF): Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC), Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE), Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI), Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) e Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI);
- 5) Apresentar os resultados obtidos, sendo que os do estresse ocupacional culminam na aplicação do Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979);
- 6) Verificar se existe correlação entre o medo de errar e o estresse ocupacional dos policiais militares do estado do Rio de Janeiro e analisar os resultados.

1.3. Relevância do estudo

Para o ambiente acadêmico, ao estabelecer uma relação entre o medo de errar e o estresse ocupacional, essa dissertação pode contribuir para o avanço da temática sobre medo de errar no campo da administração, assim como está acontecendo no campo do empreendedorismo, visto que tem maior peso na área da psicologia do esporte (Cacciotti et al., 2020; Conroy, 2001). O estudo indisciplinar permite que o conhecimento das várias áreas do conhecimento sejam aplicados para resolver um problema concreto ou compreender um fenômeno a partir de diferentes pontos de vista.

Para o ambiente organizacional, nota-se um grande número de profissionais afastados de suas funções que precisa ser gerenciado. Em maio de 2018, por exemplo, aproximadamente 25% dos policiais militares do estado do Rio de Janeiro estavam afastados de suas funções. Os motivos se dividem em cedidos, férias ou licenças médicas. Os dados também chamam a atenção para o percentual de agentes afastados por restrições médicas, psicológicas ou oriundas de decisões judiciais (O Globo, 2018; G1, 2019). Minayo et al. (2008) apontam a necessidade de implantação de uma sólida política de recursos humanos na polícia, de modo a diminuir os afastamentos e atenuar o sofrimento psíquico dos agentes para evitar que ele se transforme em patologias mais graves, como o embotamento emocional e a naturalização da crueldade. A contribuição dessa dissertação pode se estender também ao fornecer insumos para o desenvolvimento de políticas de recursos humanos mais eficazes nas organizações militares e, assim, melhor proteger aqueles que nos protegem.

1.4. Delimitação do estudo

A lista de eventos geradores de estresse no trabalho é longa e inclui sobrecarga de trabalho, condição laboral inadequada, trabalho em turno, defasagem salarial, pressão por resultados, fatores físicos como barulho, iluminação e ventilação ruim, relacionamento interpessoal no trabalho tóxico, falta de autonomia e controle, horários rígidos, ambientes competitivos e fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira (Coelho et al., 2018; Ferreira et al., 2017; Paschoal & Tamayo, 2004; Portela & Filho, 2007). Devido à natureza quantitativa proposta na dissertação, não vamos nos ater a identificar e explicar

as causas do estresse na carreira do policial, e sim a verificar se existe relação entre medo de errar e as dimensões do estresse ocupacional.

1.5. Estrutura da dissertação

Afim de cumprir os objetivos propostos, essa dissertação é dividida em cinco tópicos. O primeiro apresenta a contextualização do problema de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos, a relevância e as delimitações do estudo. O segundo tópico apresenta uma revisão teórica sobre medo, causas do medo, tipos de medo, medo no ambiente organizacional, medo de errar, estresse, causas do estresse, tipos de estresse, estresse ocupacional e um paralelo sobre medo e estresse na cultura do policial. Na sequência, o terceiro tópico descreve a metodologia da pesquisa, o tipo de análise, a definição da amostra, as ferramentas utilizadas e a coleta de dados, bem como as limitações encontradas. No quarto tópico são apresentados a análise estatística e os resultados obtidos. Por fim, as considerações finais sobre a análise aparecem no quinto tópico em conjunto com nossas recomendações e sugestões de pesquisa. Os questionários aplicados e outros materiais de interesse constam nos anexos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata sobre medo e estresse, os atores principais dessa dissertação, dos quais buscou-se as definições, entender as origens, conhecer os diferentes tipos, as formas pelas quais se manifestam, suas consequências e maneiras de gerenciamento. O capítulo encerra-se com um paralelo entre medo e estresse na cultura policial.

2.1. Medo

2.1.1. Conceito de medo

O medo é um substantivo masculino, do latim *metus.us*, definido pelo dicionário Dicio como:

1. *Estado emocional provocado pela consciência que se tem diante do perigo; aquilo que provoca essa consciência.*
2. *Sentimento de ansiedade sem razão fundamentada; receio: medo de tomar manga com leite.*
3. *Grande inquietação em relação a alguma desagradável, a possibilidade de um insucesso etc.; temor: tinha medo de perder o emprego.*
4. *[Por Extensão] Comportamento repleto de covardia: correu por medo de apanhar.*

Em outras palavras, o medo é uma emoção provocada nas pessoas quando se imaginam ou se encontram em uma situação de perigo (Comte-Sponville, 2004). Riezler (1944) afirma que as pessoas podem sentir medo “de alguma coisa”, como o medo de altura, de perder o emprego ou da desonra, ou “por alguma coisa”, a exemplo dos medos por sua saúde, pela família ou pelo status social.

O medo está associado ao desejo primitivo de defender, sendo desencadeado quando o indivíduo sente que ele mesmo, sua família e/ou propriedade estão sob algum tipo de ameaça (Nohria et al., 2008). Essas ameaças podem ser tanto de dano físico quanto de dano psicológico (Ekman & Cordaro, 2011).

Pode-se dizer que o medo adapta o organismo para lidar com situações de perigo, sejam elas reais ou imaginárias (Dunsmoor & Paz, 2015). Essa adaptação se dá por meio de reações físicas, como alterações nos batimentos cardíacos, na voz, na expressão facial e na atividade do sistema nervoso autônomo, e podem levar o indivíduo a congelar, fugir, sentir raiva ou pensar de forma irracional (Ekman & Cordaro, 2011; Levenson, 2011).

Como toda emoção, o medo é capaz de alterar o comportamento e o pensamento das pessoas de forma autônoma, independente da escolha ou da consciência (Levenson, 2011). Ele pode ser percebido de maneira positiva, como fonte de autopreservação, mas também como negativo, por atrapalhar ou impedir de fazer o que precisa ser feito. Por essas razões, é possível que o medo atue como uma barreira ao desempenho pessoal e profissional (Suárez, 1993).

O medo pode ser enfrentado, suportado e superado, mas como faz parte da natureza humana, não pode ser totalmente eliminado (Comte-Sponville, 2004). Essa capacidade de gerenciar o medo é conhecida como coragem e não pode ser confundida com a ausência do medo. Logo, o que diferencia as pessoas corajosas das demais não é a ausência de medo, e sim a capacidade de administrá-lo (Suárez, 1993).

2.1.2. Causas do medo

Estudos anteriores constataram que a alegria e a tristeza se manifestam de forma espontânea em pacientes neurológicos, ao contrário de emoções como o medo, a raiva, a surpresa e a repulsa. A partir dessa constatação, podemos afirmar que o medo é uma emoção que precisa de um gatilho para ser desencadeada (Levenson, 2011). Pode haver vários tipos de gatilhos, vejamos alguns:

- **Perspectiva de uma mudança radical:** No contexto organizacional, a expectativa de um processo de fusão, aquisição ou privatização, mesmo que essencial para a sobrevivência da organização, causa medo nas pessoas (Nohria et al., 2008). O caos gerado pela mudança culmina em resistência à mudança, fenômeno que pode ser explicado como a tendência de uma pessoa ou grupo ir contra as forças que querem estabelecer um novo ponto de equilíbrio (Almada & Policarpo, 2016). Segundo as autoras, isso acontece porque as pessoas temem à insegurança econômica, o desconhecido e perder o convívio social; possuem hábitos; têm dificuldade de reconhecer a necessidade da mudança; tendem a inércia e/ou podem ter passado por uma experiência de mudança malsucedida.
- **Ameaça à vida:** A morte é associada ao fim, ao sofrimento e ao imprevisível, por isso, a possibilidade de antecipar a morte, de ter uma morte dolorosa ou mesmo de morrer, atormenta e causa desespero nas

pessoas (Campolina, 2016; Riezler, 1944). A ameaça à vida pode vir de fontes diferentes, como por exemplo, do terrorismo, que pode ser de cunho político, religioso ou ideológico (Mushtaq & Rehman, 2016) ou de ser contaminado por uma doença que pode ser fatal como a covid-19 (Monterrosa-Castro et al., 2020).

- Ameaça ao ego: O poder é valorizado e agrega ao detentor diversos benefícios, como dinheiro e status, por isso ninguém quer perdê-lo (Wisse et al., 2019). A ameaça de experimentar uma situação de desemprego, por exemplo, fere o ego pois implica em perda de poder e causa vergonha (em função da imagem negativa que o desempregado tem na sociedade), além disso, sabe-se que a reinserção no mercado de trabalho formal pode ser difícil (Castelhano, 2005). No caso dos líderes, a iminência da perda de poder vai além da demissão, pois também podem ser rebaixados ou 'promovidos' (Wisse et al., 2019). Essa situação nos leva ao próximo gatilho 'possibilidade de decepcionar a audiência'.
- Possibilidade de decepcionar a audiência: Essa é causa principal do medo de parecer incompetente, que está fundamentado na premissa que as pessoas se preocupam tanto com o julgamento do público que estão dispostas a se sacrificar para não parecerem tolas (Good et al., 1973), como por exemplo, evitar pedir conselhos e trocar informações que poderiam gerar benefícios à organização (Brooks et al., 2015). O medo de errar, que está no plano de fundo deste trabalho, também tem sua origem na possibilidade de sentir vergonha, ter a autoestima abalada e de decepcionar outras pessoas (Conroy & Elliot, 2004).

2.1.3. Tipos de medo

Diversos autores propuseram categorias para classificar os tipos de medo. Dado o caráter abstrato do medo, parece não haver um consenso ou uma lógica única que permite classificar os tipos de medo, sendo possível aplicar algumas das categorias propostas concomitantemente. Vejamos algumas delas:

Riezler (1944) diferencia os tipos de medo entre definidos e indefinidos. Os definidos têm uma origem clara que possibilita o enfrentamento do medo, ao contrário dos indefinidos, que não têm a origem conhecida e são capazes de angustiar as pessoas a ponto de levá-las ao suicídio.

López (1972) reconhece a existência de três tipos de medo: 1. Medo instintivo, caracterizado por ser uma resposta primitiva do organismo a uma

situação de perigo; 2. Medo racional, dependente de experiências prévias ou que foram transmitidas ao indivíduo; e 3. Medo imaginativo, de caráter injustificado e incompreensível. Para outros autores, todo medo é racional e esse último tipo de medo é classificado como ansiedade (Riezler, 1944; Suárez, 1993). Suárez (1993) explica que a ansiedade é uma resposta a um estímulo pouco claro, ambíguo e difícil de identificar, em contrapartida, o medo tem um estímulo claro. A ansiedade é imprevisível e racional e o medo é previsível e racional. Pela dificuldade de se identificar o estímulo, o autor completa que a ansiedade tende a ser mais duradoura e difícil de ser contornada, porém é menos intensa que o medo.

Fredrikson et al. (1996), num estudo que avalia o comportamento do medo, classifica os medos em três categorias: 1. Fobias situacionais (relâmpagos, espaços fechados, escuridão, voar e altura); 2. Fobias de animais (aranhas, cachorros e cobras) e 3. Fobias de mutilação (injeções, dentistas, ferimentos). O resultado indica que a manifestação e a intensidade do medo variam em função do gênero e da idade, sendo que as fobias situacionais e as fobias de animais tendem a se manifestar com mais intensidade nas mulheres. Aparentemente, as fobias de mutilação se manifestam da mesma maneira entre os gêneros. Em relação à faixa etária, verificou-se que o medo de animais é sentido com mais intensidade por pessoas mais novas.

2.1.4. Medo no ambiente organizacional

A construção do medo no contexto organizacional se dá a partir de pensamentos e sentimentos lembrados pelas pessoas e que são contextualizados por experiências, histórias e modos de vida no trabalho, envolvendo temporalidade, sujeitos e objetos (Bedoya-Dorado, 2019). Por essa razão, histórias e modos de vida são a base para significar e ressignificar o medo no ambiente organizacional, de modo que uma mesma situação possa ser considerada uma ameaça para uns e não para outros, dependendo do nível ocupado na hierarquia ou do vínculo empregatício, por exemplo.

As consequências do medo incluem levar o indivíduo a congelar, fugir, sentir raiva ou pensar de forma irracional (Ekman & Cordaro, 2011; Levenson, 2011). O congelamento faz com que as pessoas não tentem, tenham ideias ou inovem (Suárez, 1993) e a raiva pode levar o indivíduo a agir de forma agressiva e prejudicar os relacionamentos no ambiente de trabalho, aumentando a extensão do dano (Brandão et al., 2016).

Da mesma forma que as reações físicas, o modo de agir das pessoas possibilita identificar a presença do medo no ambiente organizacional. Segundo Suárez (1993), existem seis vertentes a serem observadas:

- Comunicação: Medo de dizer 'eu não sei', o excesso de detalhes, mensagens contraditórias/confusas, presença de pessoas conformadas, retenção de informações, ataques, pessoas na defensiva e notícias sempre positivas;
- Relacionamentos: O medo induz as pessoas a esconderem a verdade, o que leva a tomada de decisões equivocadas, incentiva comportamentos de autoproteção e intrigas entre 'panelinhas'. Também se nota uma indisposição para aceitar responsabilidades e resistência às requisições;
- Liderança: Tendência a mascarar resultados, excesso de pessoas, alterações constantes nas políticas, visão míope, isolamento, micro gerenciamento e objetivos sem planos de ação;
- Educação e treinamento: Resistência a novos conhecimentos, receio de fazer perguntas e priorização de notas em vez do aprendizado;
- Inovação: Baixo volume de geração de ideias, medo de que o trabalho possa ser feito por menos pessoas, resistência à mudança, aversão ao risco e 'apenas faço meu trabalho';
- Ambiente e cultura: Maiores índices de estresse, absenteísmo e insatisfação, tornando a empresa menos atrativa para novos profissionais e afastando os empregados competentes, retendo somente aqueles com baixa autoestima ou que não se veem capazes de conseguir um emprego melhor.

O medo no ambiente organizacional é visto como negativo e como um propulsor de patologias por muitas pesquisas acadêmicas (Castelhano, 2005; Staw et al., 1981), todavia, o medo também pode ser positivo e aumentar a produtividade (Senior et al., 2008). Seja bom ou ruim, a crescente competitividade, a constante cobrança por melhores resultados e os altos índices de desemprego fazem com que as pessoas sintam cada vez mais medo no ambiente de trabalho (Castelhano, 2005; Riezler, 1944). As pessoas também podem ter medo de receber críticas, de não alcançarem as metas, de se desgastar à toa, de serem excluídas pela equipe ou de perder espaço para outros colegas.

Os medos sentidos no trabalho podem ser específicos de acordo com o contexto ou o setor no qual as pessoas estão inseridas: a exemplo do medo de se

contaminar em profissionais da saúde frente à pandemia de covid-19 (e.g. Monterrosa-Castro et al., 2020) e do medo do terror em profissionais lotados em regiões perigosos (e.g. Mushtaq & Rehman, 2016). Por isso e pelo fato do trabalho policial se relacionar com a proteção de terceiros, onde um erro pode ser fatal, vamos estudar o medo de errar na carreira policial.

2.1.5. Medo de errar

O perfeccionismo carrega características como a crença de que o desempenho pessoal não é bom o suficiente, objetivos ambiciosos, atenção aos detalhes, medo do fracasso e o desejo inesgotável de obter melhores resultados (Dudău, 2014). Logo, a origem do medo de errar pode ser atribuída ao perfeccionismo e à crença infundada de que existem ‘super-humanos’ que aproveitam todo seu potencial, não falham nunca e, conseqüentemente, não decepcionam a audiência.

O medo de errar tem a ver com risco e motivação: com a disposição que a pessoa tem para arriscar fracassar e/ou com a capacidade que a pessoa tem para suportar uma possível vergonha ou humilhação decorrente do fracasso (Atkinson, 1957). Se por um lado o medo de errar é capaz de impulsionar pessoas a se esforçarem para alcançar o máximo de seu potencial; por outro, ele pode paralisar indivíduos (Conroy, 2001). Além de ser associado a dificuldades no alcance de objetivos, o medo de errar merece atenção pois pode culminar em consequências graves como danos à saúde mental e física e ao desenvolvimento moral (Conroy et al., 2002).

No contexto do empreendedorismo, o medo de errar é associado ao medo da incerteza, de fracassar ao abrir o próprio negócio, que leva as pessoas a desistirem de empreender (Wyrwich et al., 2016). No contexto organizacional, o medo de errar está relacionado ao medo de ser repreendido e de críticas negativas acarretando no desenvolvimento de uma postura defensiva, cética e apática. Nas duas vertentes, o medo do fracasso pode ser associado à baixa propensão a assumir riscos e ao baixo grau de inovação (Suárez, 1993).

Visto que o medo de errar é o medo mais frequente no ambiente organizacional, seu gerenciamento não pode ser negligenciado (Suárez, 1993). Para tanto, é preciso criar um ambiente de confiança e cooperação, no qual as pessoas se sintam confortáveis para falar sobre o que as incomoda, não sabem ou não se sentem seguras para fazer. Deve ser dada atenção especial às

mulheres e aos funcionários que detêm posições em níveis hierárquicos inferiores, pois tendem a sentir mais medo de errar (Diniz et al., 2017).

O ambiente tem um papel importante sobre o desenvolvimento do medo de errar no contexto organizacional. Existem elementos, como por exemplo, o clima organizacional, o tipo de vínculo empregatício, o grau de estabilidade no emprego, o tipo de plano de previdência e a estrutura de cargos e salários da organização, que podem influenciar a intensidade do medo de errar sentido pelas pessoas (Diniz et al., 2017; Gómez-López et al., 2020).

2.2. Estresse

2.2.1. Conceito de estresse

O estresse é um substantivo masculino, do latim *strictus*, que significa estreito, definido pelo dicionário Dicio como:

1. *Exaustão física ou emocional geralmente causada em razão de algum sofrimento, doença, cansaço, pressão, trauma, sendo definida pela incapacidade de desenvolver suas funções ou trabalhos habituais.*
2. *[Anatomia] Perturbação da homeostasia e do equilíbrio que leva o organismo a se adaptar através do aumento da secreção de adrenalina.*

A etimologia da palavra, usada tanto para objetos quanto para pessoas, evidencia a ideia de que o estresse causa limitação de movimento, opressão e constrição (Crescenzo, 2016). Na busca por uma descrição mais específica para seres humanos, Hans Selye (1907-1982), o pai da pesquisa em estresse, definiu a patologia como sendo uma resposta não específica do corpo sobre qualquer demanda que se mantém presente durante todo o período de exposição do indivíduo à demanda que lhe é causadora (Tan & Yip, 2018).

O estresse surge em virtude de fatos ou pensamentos que rompem com o equilíbrio interno de uma pessoa e, conseqüentemente, vai exigir algum tipo de adaptação do organismo (Lipp, 1996). Essa adaptação se dá de acordo com a fase de desenvolvimento desses fatos ou pensamentos, que também são chamados de estressores, e com as limitações do indivíduo.

A partir dos estudos de Selye, em 1956, Lipp e Malagris (2001) propõem um modelo que explica o desenvolvimento do estresse em quatro fases sequenciais: alerta, resistência, quase exaustão e exaustão. Na primeira fase, a do alerta, o organismo se prepara para lutar ou fugir e, dessa forma, preservar a vida. Algumas reações presentes são taquicardia, tensão muscular e sudorese.

Se o estressor continuar a agir por tempo indeterminado, o organismo tende a buscar o equilíbrio, dando início a fase da resistência. Na fase da resistência, os sintomas da primeira fase podem desaparecer e dar ao indivíduo uma falsa sensação de equilíbrio, pois ele logo experienciará uma sensação de desgaste generalizado e problemas com a memória. Na fase de quase exaustão, o organismo dá sinais de enfraquecimento e surgem doenças como herpes simples, psoríase, hipertensão e diabetes. Na última fase, a da exaustão, a exaustão física e psicológica é evidenciada e nota-se sintomas como depressão, ansiedade aguda, fuga, hipertensão, úlceras, psoríase, vitiligo e diabetes.

Sob influência do estresse, o indivíduo apresenta reações do âmbito mental, como ansiedade, apatia, choro, depressão, irritabilidade e alienação, e do ramo físico, como aumento da pressão arterial, dores musculares e dependência química ou física. Sintomas estes que podem ser amenizados por meio de estratégias subjetivas, como racionalizar e receber apoio social, ou objetivas, como cultivar hobbies, fazer exercícios físicos e gerenciar o tempo (Lipp & Malagris, 2001; Portela & Filho, 2007), bem como pelo enfrentamento do problema (Gomes & Afonso, 2016).

Apesar das consequências indesejáveis na saúde, Paschoal e Tamayo (2004) ponderam que o estresse não é necessariamente negativo. A razão é que o estresse pode ser considerado um mecanismo de adaptação ao meio externo, cuja atuação é capaz de estimular o desenvolvimento pessoal. Os autores explicam que o estresse se torna prejudicial à saúde à medida que a necessidade de adaptação ultrapassa as limitações do indivíduo.

2.2.2. Causas do estresse

Qualquer fato ou pensamento que provoque uma ruptura no equilíbrio interno de uma pessoa e que exija alguma adaptação é considerado uma causa de estresse, ou seja, o estresse é causado por qualquer evento que amedronte, confunda ou excite (Lipp, 1996). Esse fato ou pensamento, também chamado de estressor, pode ser originário a partir das disposições pessoais do indivíduo, da vida pessoal, do trabalho e da sociedade onde está inserido:

As características individuais de personalidade e o grau de controle sobre o ambiente que o indivíduo acredita possuir são considerados propulsores do estresse. Pessoas do tipo A são percebidas como impacientes, ansiosas, apressadas, competitivas, perfeccionistas e mantêm um ritmo de vida acelerado, com pouco relaxamento, sendo, portanto, mais propensas ao estresse. Já as

peessoas do tipo B são mais calmas, pacientes e, por isso, menos propensas ao estresse. De forma similar, pessoas com controle interno se veem com pouca ou nenhuma influência sobre o ambiente externo e, por isso, acreditam que estão à mercê dos outros, gerando uma maior propensão ao estresse. Em contrapartida, pessoas com controle interno acreditam que têm poder para influenciar o ambiente externo, sendo então menos propensas ao estresse (Rosenman & Friedman, 1977; Rooter, 1966; Cooper et al., 1988). Nesse grupo também estão incluídas as cognições do indivíduo, como seu modo de ver o mundo, nível de assertividade, padrão de comportamento, ansiedade e seu grau de vulnerabilidade (Lipp & Malagris, 2001).

No lar, supostamente as pessoas encontram segurança, apoio e bem-estar; quando isso acontece de forma deficitária, rompe-se o equilíbrio interno e o lar se torna um estressor. Outros exemplos de estressores relacionados ao âmbito da vida pessoal são a morte de entes queridos, brigas, acidentes, casamento e nascimento de filhos. É no âmbito do lar, em função do acúmulo de funções que recai sobre as mulheres e pode culminar em menos tempo de sono, que se explica a predominância do estresse entre elas (Dantas et al., 2010; Lipp & Tanganelli, 2002; Wills & Schuldborg, 2016).

Quando a causa do estresse vem do trabalho, significa que envolve estressores presentes nesse ambiente, como a estrutura corporativa, a comunicação organizacional e o conflito interpessoal entre colegas, superiores, clientes e fornecedores (como críticas e falta de reconhecimento), a repetição de tarefas, as condições físicas do trabalho, pressões de tempo, sobrecarga de trabalho e remuneração inadequada (Paiva et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2004).

Um estressor atribuído à sociedade diz respeito a fenômenos de abrangência macro, sobre os quais o indivíduo não tem nenhum controle, como por exemplo, pandemias, guerras e ataques terroristas (e.g. Monterrosa-Castro et al., 2020; Ul Haq et al., 2020).

Não podemos deixar de mencionar como causas do estresse os estressores menores, como esquecer as chaves e o latido do cachorro do vizinho. Esses eventos, embora pequenos, se frequentes também podem ser causas de estresse (Margis et al., 2003).

2.2.3. Tipos de estresse

Da mesma forma que ocorreu na pesquisa sobre os tipos de medo, identificamos diversas classificações sobre os tipos de estresse, sendo que é possível aplicar mais de uma dessas categorias simultaneamente. Vejamos algumas delas:

O estressor pode ser positivo, como uma promoção, ou negativo, como uma demissão. O que determina se o estresse vai se manifestar ou não é a capacidade do indivíduo de atender as exigências da situação naquele momento, independente se ela é boa ou ruim (Lipp & Tanganelli, 2002).

Ligado ao período de exposição ao estressor, o estresse pode ser alocado como sendo agudo ou crônico: O estresse agudo é aquele causado por situações traumáticas únicas, como o luto pela morte que desaparece em algumas semanas. Já o estresse crônico é aquele no qual a pessoa fica exposta ao estressor repetidamente, como relações interpessoais turbulentas, e causa maiores danos à saúde (Prince & Anisman, 1984).

O estresse pode ser físico ou psicológico: O estresse físico é induzido por uma atividade e afeta as funções corporais, como, por exemplo, o aumento das frequências cardíaca e respiratória, a dilatação de vasos sanguíneos e o aumento da temperatura corporal. O estresse psicológico, também conhecido como estresse de resposta, é induzido por um reflexo neural que é ativado por processos externos, como o latido de um cachorro, ou por informações cognitivas internas, como memórias e pesadelos (Bertilsson et al., 2019).

Existe ainda o estresse [e o *burnout*, ver item 2.2.4] de sobrecarga, resultado de muitas demandas com pouca disponibilidade de recursos, e o estresse de monotonia, resultado de baixa carga de trabalho e tédio (Maslach et al., 2001).

2.2.4. Estresse ocupacional

O estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo percebe suas responsabilidades no trabalho como onerosas e com baixo nível de autonomia e controle (Lipp, 2009). Ele envolve estressores relacionados ao ambiente de trabalho, como fatores físicos (barulho, ventilação, etc.), psicossociais (fatores intrínsecos ao trabalho, aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho e na interface casa-trabalho, autonomia/controle, carreira, etc.) ou pressões

organizacionais (por prazo, produtividade, etc.) (Paiva et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2004).

Porém, a simples presença de estressores não quer dizer que eles serão assim percebidos pelas pessoas, sendo reconhecido que os fatores cognitivos tem um papel central sobre como o indivíduo responde a um evento potencialmente estressor (Paschoal & Tamayo, 2004). O excesso de trabalho, por exemplo, pode ser visto como estimulante para alguns e como estressante para outros.

Alguns dos estressores presentes no ambiente organizacional estão relacionados à profissão e ao tipo de setor no qual o indivíduo trabalha, peculiaridades estas capturadas por pesquisas anteriores com servidores públicos (e.g. Lopes & Silva, 2018), bancários (e.g. Coelho et al., 2018; Petarli et al., 2015), profissionais da saúde (e.g. Ferreira et al., 2017) e, como nessa pesquisa, em agentes de segurança (e.g. Gomes & Afonso, 2016; Pelegrini et al., 2018).

Além da presença dos sintomas mentais e físicos, como apatia, choro, depressão, irritabilidade, alienação, aumento da pressão arterial e dores musculares, existem outros aspectos que permitem a identificação do estresse no ambiente de trabalho (Lipp & Malagris, 2001), são eles: o aumento no número de faltas, de acidentes de trabalho e no índice de rotatividade, a queda na produtividade e na qualidade do serviço e o desgaste dos relacionamentos interpessoais (Paiva et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2004). Podemos então dizer que o estresse tem um impacto negativo na saúde e no bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade da organização e, por isso, recebe crescente atenção de pesquisadores (Paschoal & Tamayo, 2004).

Para pessoas que lidam com o público, o estresse ocupacional pode se manifestar por meio do *burnout*. O *burnout* é uma resposta aos estressores laborais crônicos emocionais e interpessoais, cujas manifestações se dão pela exaustão, cinismo (ou despersonalização) e ineficácia (Maslach et al., 2001). A exaustão se dá pela sobrecarga de trabalho, na sequencia ocorre a despersonalização, resultado do conflito social que leva o indivíduo a tentar se distanciar dos usuários do serviço oferecido por ele. A ineficácia aparece como uma consequência das duas primeiras e, concomitantemente, como uma dimensão desenvolvida em paralelo com elas. Por ser um fenômeno de estresse, é natural que o *burnout* apresente desdobramentos nocivos à saúde, completam os autores.

Tanto o estresse quanto o *burnout* são associados a sobrecarga de trabalho, que pode ser quantitativa, como pouca disponibilidade de horas

trabalhadas por cliente, ou qualitativa, como demandas conflitantes. Eles também são associados ao baixo apoio social e ao baixo grau de controle e autonomia no exercício da função (Maslach et al., 2001; Karasek & Theorell, 1990).

2.2.4.1. Causas do estresse ocupacional: Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979)

Na tentativa de explicar como surge o estresse ocupacional, Robert Karasek (1979) descobriu uma correlação positiva entre a exaustão no trabalho e empregos considerados de alta demanda e baixo controle. A demanda de trabalho refere-se a sobrecarga de trabalho, às pressões de natureza psicológica, como o tempo e a velocidade na realização do trabalho, ao nível de concentração exigido e aos conflitos entre demandas contraditórias, como o conflito de funções e a ambiguidade de papel. Por sua vez, o controle diz respeito às habilidades intelectuais necessárias para a realização do trabalho, bem como o grau de autoridade decisória sobre ele (Lipp, 2009; Maslach et al., 2001). Pessoas com mais controle são capazes de usar estratégias de enfrentamento focadas no problema, ao ponto que pessoas com menos controle sobre os estresses tendem a reagir baseadas na emoção (Lipp, 2009; Karasek, 1979).

A partir dessas informações, é possível classificar o trabalho em quatro quadrantes: dois nocivos à saúde do trabalhador, o alto desgaste e o trabalho passivo, e dois desejáveis, o trabalho ativo e o baixo desgaste. O alto desgaste surge da coexistência de grandes demandas psicológicas com baixo controle sobre o processo do trabalho. O trabalho passivo, também nocivo ao trabalhador, está relacionado a uma situação que conjuga baixas demandas e baixo controle. Entre os quadrantes desejáveis, estão o trabalho ativo, no qual coexistem altas demandas e alto controle, e o baixo desgaste, que conjuga baixas demandas e alto controle.

Anos mais tarde, esse modelo recebeu uma terceira dimensão: o apoio social, que diz respeito aos níveis de interação social com outros colegas e com os chefes (Alves et al., 2004; Johnson & Hall, 1988). O apoio social refere-se à qualidade do ambiente laboral, considerando os níveis das interações sociais ali presentes. O apoio social funciona como um modificador do efeito negativo. Quando alto, o apoio social contribui para a prevalência do trabalho ativo e do baixo desgaste, e, quando baixo, para o trabalho passivo e para o alto desgaste.

Os resultados dessas pesquisas originaram o Modelo Demanda-Controle de Karasek (Figura 1), cujas diagonais representam o risco de adoecimento e a

motivação para o trabalho ativo com ênfase na aprendizagem e no desenvolvimento pessoal e na capacidade de enfrentar desafios (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988).

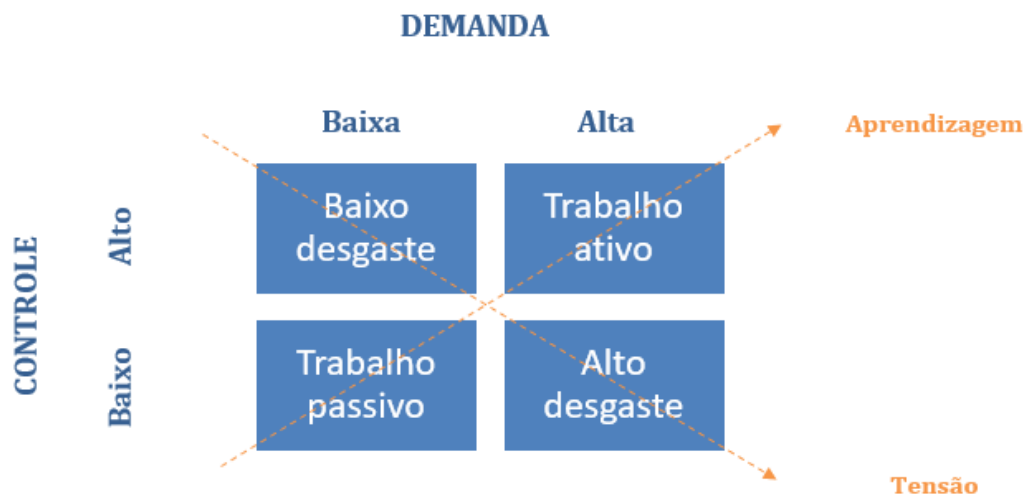


Figura 1: Modelo Demanda-Control de Karasek
Fonte: Adaptado de Pelegrini et al. (2018)

2.3. O medo e o estresse em policiais

O bem-estar mental de policiais é uma temática relevante e tema de pesquisa em países como Reino Unido, Austrália e Canadá, visto que está associado ao número de afastamentos, ideias de suicídio, produtividade e aposentadorias precoces (Edwards & Kotera, 2020). Sabe-se ainda que esta profissão apresenta níveis superiores de desgaste mental que o público em geral, sendo o estresse apontado como a principal causa (Johnson et al., 2005).

Identificamos na literatura algumas categorias que interferem no bem-estar mental de policiais, bem como na manifestação do medo e/ou do estresse, são elas: (i) condições de trabalho, (ii) riscos inerentes à profissão, e (iii) cultura do policial e da organização militar. A seguir apresentamos alguns estudos que nos ajudam a entender melhor estes temas.

(i) Condições de trabalho

Existem características entre as forças de segurança responsáveis por afetar a saúde mental dos agentes de forma diferente, sendo que comparativamente, a polícia militar leva a pior em termos de morbidade e mortalidade (Souza & Minayo, 2005). A pesquisa de Minayo et al. (2008) elencou as condições de saúde e trabalho de policiais e constatou diferenças significativas

entre praças e oficiais: enquanto os oficiais se destacam por apresentar renda familiar superior, os praças majoritariamente atuam na linha de frente, estão mais expostos a confrontos e a estressores como barulho e poluição, residem em localidades perigosas e distantes do local de trabalho, ganham menos e são vítimas de agressões verbais e tentativas de homicídio com maior frequência que os oficiais.

Por meio de uma revisão sistemática de literatura abrangendo o período de 2008 a 2018, Sherwood et al. (2019) levantaram fatores de risco individuais, organizacionais e operacionais que levam ao estresse do policial. Segundo os autores, o baixo apoio social foi o fator de risco mais comum associado a resultados psicológicos adversos. Outros fatores de risco incluem altas demandas de trabalho e a pouca disponibilidade de recursos e recompensas.

A pesquisa de Gomes e Afonso (2016) buscou descrever a experiência profissional de policiais militares da Guarda Nacional da República Portuguesa com foco nas principais fontes e consequências do estresse e nas estratégias de enfrentamento utilizadas para lidar com o problema. Segundo os autores, os principais estressores apontados foram a natureza do trabalho, as escalas de trabalho e o relacionamento com o superior, estando estes ligados ao controle e ao apoio social. As estratégias de enfrentamento mais utilizadas pelos policiais foram focadas na resolução de problemas (confronto) e/ou na regulação emocional (aceitação), a depender do controle que o policial sente que tem sobre o agente estressor.

No contexto brasileiro, a pesquisa de Pelegrini, et al. (2018) analisou a percepção das condições de trabalho e o estresse ocupacional em policiais à luz do modelo demanda-controle (ver item 2.2.4.1). Mais da metade dos policiais participantes da pesquisa identificou seu trabalho como de baixa demanda, baixo controle e baixo apoio social. Além disso, cerca de 25% dos policiais apresentou trabalho passivo e de alto desgaste, considerados de maior risco para adoecimento. Os autores identificam ainda uma correlação negativa entre as condições de trabalho e o estresse ocupacional.

Almeida et al. (2017) buscaram identificar o nível de estresse ocupacional de policiais militares no Rio Grande do Sul. A pesquisa apontou a existência de um nível médio de estresse, sendo ele relacionado à deficiência nos treinamentos para capacitação profissional, discriminação ou favoritismo no ambiente de trabalho, poucas perspectivas de crescimento na carreira, pouca valorização pelos superiores e deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.

Também no Brasil, Portela e Filho (2007) investigaram as causas e reações do estresse e comparam o nível do mesmo entre policiais ativos e sedentários. Segundo os autores, as principais causas de estresse indicadas pelos policiais foram defasagem e arrocho salarial e a pressão de trabalho. As reações mais citadas foram insônia, conformismo, apatia, agressividade, mau humor e dores de cabeça. Embora todos os policiais manifestassem níveis elevados de estresse, os ativos manifestaram índices inferiores que os sedentários, salientando a importância da atividade física para o controle dessa condição.

Mesmo entre policiais do alto-escalão, as condições de trabalho são percebidas como estressores. Na pesquisa de Lipp (2009), com policiais do alto escalão de São Paulo, quase 50% dos entrevistados manifestaram sintomas de estresse, principalmente as mulheres. A autora apurou que as fontes de estresse mais frequentemente relatadas foram 'interação com outros setores da polícia' e 'sensação de que a profissão estava perdendo o prestígio'. As queixas mais citadas incluíram tensão muscular, cansaço, pensar constantemente nos mesmos assuntos e irritabilidade.

(ii) Riscos relacionados à profissão

No que diz respeito aos riscos relacionados ao trabalho, talvez a vitimização no exercício da função seja o mais lembrado. Perez-floriano & Gonzalez (2019) exploram como a experiência de uma lesão crítica no trabalho influenciam o estresse ocupacional e as intenções de afastamento da função, bem como a relação entre estresse e desempenho no trabalho de policiais. Segundo os autores, os policiais que foram feridos percebem mais riscos relacionados ao trabalho e sofrem mais com o estresse. Para eles, o estresse ocupacional apresentou uma relação direta com o desempenho no trabalho, bem como uma relação indireta com as intenções de afastamento do trabalho.

Além da vitimização, existe ainda a exposição ocupacional a eventos críticos e/ou traumáticos. O trabalho de Elntib e Armstrong (2014) investigou, por meio de um estudo exploratório qualitativo, como os incidentes críticos impactam o bem-estar dos oficiais da linha de frente na Polícia Metropolitana da África do Sul. Os autores concluíram que os policiais expostos a incidentes como morte de colegas e mutilações relataram sentir raiva e frustração. Por outro lado, incidentes com multidões causaram confusão, desamparo, frustração e humilhação. Após

tais episódios, os policiais relutam pedir apoio emocional ou qualquer tipo de ajuda a seus supervisores por medo de parecerem moles ou inadequados.

Wills & Schuldberg (2016) avaliaram o impacto da exposição ocupacional cumulativa a eventos traumáticos, o estresse pós-traumático e o estresse ocupacional em policiais. A principal contribuição do estudo é que a exposição a eventos traumáticos no trabalho aparece negativamente correlacionada com a empatia.

O contato diário com o crime é capaz de afetar também a percepção de segurança dos agentes, como mostra a pesquisa de Bozogáňová e Bruncková (2016). As autoras identificaram que os anos de experiência profissional implicam em menores níveis de medo do crime, seja ele relacionado a pessoas ou ao patrimônio.

(iii) Cultura do policial e da organização militar

Embora a natureza do trabalho policial seja percebida como estressante por conta dos riscos e perigos em relação a integridade do policial (Gomes & Afonso, 2016), evidências sugerem que as fontes de doenças psicológicas, bem como a resistência dos policiais em compartilhar emoções, estejam mais relacionadas com a cultura organizacional e as atitudes em relação à saúde mental que com a natureza do trabalho em si (Edwards & Kotera, 2020).

Para entender como é a cultura militar, precisamos do conceito de cultura. Segundo Schein (2004), cultura é um fenômeno complexo e dinâmico, com aspectos visíveis e ocultos, caracterizada por um conjunto de valores, normas, artefatos e símbolos que são compartilhados por um grupo e capazes de guiar o comportamento das pessoas. Barsade e O'Neill (2016) dividem esse conceito de cultura em três: 1. Cultura corporativa, que se refere a valores compartilhados; 2. Cultura cognitiva, que define o tom de como as pessoas devem pensar e se comportar no trabalho; e 3. Cultura emocional, que governa quais emoções as pessoas têm, expressam e devem suprimir no trabalho.

De acordo com o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro, a cultura corporativa da organização é regida por valores como o patriotismo e o devotamento à manutenção da ordem pública, o civismo e o culto das tradições históricas, a fé na missão da Polícia Militar, o espírito de corpo, o amor a profissão e o aprimoramento técnico-profissional.

Em relação à cultura cognitiva, as características das organizações militares enquadram-se na cultura de papéis: pautada na ordem, nas regras, em

níveis hierárquicos bem definidos e processos engessados. O lado negativo desse tipo de cultura é a pouca comunicação, que atrapalha a solução de problemas e o surgimento de novas ideias (Handy, 1978). Embora essa rigidez seja considerada essencial para a atividade-fim, questiona-se a existência da possibilidade de interação e trocas construtivas entre líderes e liderados na polícia (Lopes Júnior et al., 2011).

Por fim, sobre a cultura emocional, podemos dizer que características como machismo, bravura, autoritarismo, conservadorismo e agressividade são geralmente associadas a policiais (Twersky-glasner, 2005). Esses valores são transmitidos em momentos de socialização, de forma não verbal, e refletem as emoções que os policiais devem ou não demonstrar no exercício da função.

É evidente que existe a necessidade de se reavaliar alguns desses estereótipos sobre a figura do policial. Por mais que possam ser interpretados como um sinal de 'bravura', não falar sobre as emoções colabora para o desenvolvimento do medo, do estresse e de todas as consequências negativas que ambos implicam (Brandão et al., 2016; Portela & Filho, 2007).

A pesquisa sobre o medo sentido por policiais evidenciou, principalmente, trabalhos sobre o medo do crime (e.g. Bozogáňová & Bruncková, 2016) e sobre o medo de ser interpretado como fraco ou de ser estigmatizado pelos colegas por compartilhar suas emoções ou problemas de saúde mental (e.g. Elntib & Armstrong, 2014). É importante gerenciar o medo, pois essa emoção é capaz de paralisar ou diminuir a capacidade de reação do policial diante de uma situação arriscada, o que pode custar a vida do próprio policial e de terceiros.

Embora não tenha sido localizado nenhum trabalho envolvendo o medo de errar em policiais, acreditamos que esse é um medo pertinente em profissionais que têm armas a seu alcance e lidam com a vida, na qual um erro pode resultar em morte ou lesão para si, para colegas de farda e/ou para civis. A relação do medo com o estresse encontra respaldo no trabalho de Lipp (1996), que caracteriza o estresse como uma perturbação ao equilíbrio do organismo causada por qualquer fato ou pensamento que amedronte, confunda ou excite uma pessoa. Outro respaldo está no trabalho de Gustafsson et al. (2017), que constatou que o medo de errar se mostra associado ao estresse psicológico e ao *burnout* em atletas adolescentes de alto rendimento.

Por outro lado, é pacificado na literatura que o estresse faz parte do cotidiano de um policial (Johnson et al., 2005; Sherwood et al., 2019). Um reflexo disso é o montante de trabalhos qualitativos e quantitativos que abordam a

temática com direcionamento à profissão de policial (e.g. Edwards & Kotera, 2020; Gomes & Afonso, 2016). Existem ainda aqueles mais específicos, que tratam da figura do policial militar brasileiro (e.g. Almeida et al., 2017; Portela & Filho, 2007).

Entre as muitas causas que afetam a saúde mental dos policiais, destacamos a sobrecarga de trabalho e a exposição a eventos traumáticos. Chama a atenção o fato de muitos policiais brasileiros, sejam oficiais ou praças, se colocarem numa situação de sobrecarga de trabalho ao conciliarem o trabalho policial com uma segunda atividade profissional em busca de maior remuneração, atuando, principalmente, como segurança particular (Farias & Da Costa, 2010; Minayo et al., 2008).

A exposição a eventos traumáticos, por sua vez, reflete em modificações no comportamento que podem ser vistas imediatamente após o ocorrido até um período de dez anos e reduzem a capacidade de sentir empatia (Wills & Schulberg, 2016). Ademais, sofrer lesões no exercício da função, tende a aumentar o estresse no trabalho e as percepções sobre violência e risco de mortalidade (Perez-floriano & Gonzalez, 2019).

Através desses achados, fica evidenciada a importância do apoio social (emocional, afetivo, material e de informação) para o gerenciamento das emoções. Além do mais, o baixo apoio social foi apontado como um dos fatores de risco mais comumente associados a resultados psicológicos adversos em policiais, como a ansiedade, o *burnout*, a depressão e o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) (Sherwood et al., 2019).

3. METODOLOGIA

Este capítulo está dividido em oito seções que descrevem a metodologia empregada neste estudo, como o tipo de pesquisa e a seleção da amostra de policiais. Ademais, expõe-se como se deu a coleta de dados, sua justificativa, os procedimentos para o tratamento dos dados, as possíveis repercussões que as decisões tomadas impuseram aos resultados e os cuidados éticos tomados.

3.1. Tipo de pesquisa

A estratégia definida para fazer pesquisa deve ser orientada pelo tipo de questão da pesquisa, o controle que o pesquisador tem sobre os eventos comportamentais e o caráter dos fenômenos pesquisados (se são históricos ou contemporâneos) (Yin, 2001). Para responder essas questões, retornaremos à pergunta de pesquisa: *“Como o medo de errar se relaciona com o estresse ocupacional do policial militar?”*. Visto que nosso questionamento é iniciado pela palavra ‘como’, não exige controle sobre os eventos comportamentais e aborda um fenômeno contemporâneo, podemos dizer que um estudo de caso conduzido na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro se apresenta como uma estratégia adequada para esta pesquisa.

Esta é ainda uma pesquisa de concepção positivista, quantitativa e explanatória. Quando regido pela concepção filosófica positivista, o problema de pesquisa reflete a necessidade de identificar e avaliar as causas que influenciam nos resultados (Creswell, 2014). Aqui buscamos descobrir como o medo de errar se relaciona com as dimensões do estresse ocupacional.

Normalmente, o positivismo é associado a pesquisas quantitativas. A pesquisa quantitativa visa testar teorias objetivas e estabelecer relações entre variáveis, medidas por instrumentos, que geram dados numéricos passíveis de serem analisados por procedimentos estatísticos (Creswell, 2014).

O caráter explanatório, por sua vez, objetiva explicar um fenômeno a partir de perguntas de pesquisas normalmente iniciadas com ‘como’ ou ‘por que’ e de variáveis independentes, diferenciando-se das pesquisas descritivas e exploratórias (Yin, 2001).

3.2. Universo e amostra da pesquisa

A população desta pesquisa é composta por policiais militares do estado do Rio de Janeiro. Para selecionar os participantes da pesquisa, optamos por uma técnica de seleção de amostra não aleatória. A técnica escolhida foi a da bola de neve, na qual algumas pessoas que se enquadram no perfil desejado são identificadas e convidadas pelos pesquisadores a responder o questionário e a repassá-lo a outros que também se enquadrem no perfil. É uma técnica amplamente utilizada, barata e eficiente, especialmente para situações onde é difícil identificar ou contatar os sujeitos (Black, 2010).

Para abarcar os aproximadamente 45 mil policiais que compõem o quadro da PMERJ de maneira representativa, com 95% de grau de confiança, seria necessário coletar 381 questionários. Não foi possível atingir esse número pela técnica da bola de neve e, por isso, estamos trabalhando com uma amostra não probabilística de 56 pessoas, logo não será possível fazer generalizações à toda corporação.

3.3. Coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online que incluiu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e consolidou três instrumentos (ver Anexos 3 e 4):

- 1) Questões referentes ao perfil do participante
- 2) Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (QMMF): Adaptado de Correia et al. (2006)
- 3) *Job Stress Scale (JSS)*: Alves et al. (2004)

Após a realização de um pré-teste com parte da amostra, as questões acima foram distribuídas por meio da ferramenta de pesquisa Qualtrics, que gera um *link* de direcionamento ao questionário. O *link* foi encaminhado a algumas pessoas que se enquadravam no público-alvo, que responderam e se comprometeram a divulgá-lo a outros policiais por *e-mail*, *WhatsApp* e *Facebook*. Dessa maneira, foi possível seguir as recomendações de distanciamento social impostas pela pandemia.

3.3.1. Questionário Multidimensional do Medo de Falhar: Adaptado de Correia et al. (2016)

O *Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI)* é uma medida desenvolvida inicialmente para o uso em pesquisas de psicologia do esporte (Conroy, 2001; Conroy et al., 2002), tendo sido também aplicado para potenciais empreendedores (e.g. Ng & Jenkins, 2018) e a profissionais de empresas públicas e privadas no Brasil (e.g. Diniz et al., 2017; De Souza & Tomei, 2016). Com vistas a capturar a essência do medo de errar, as perguntas requerem que os indivíduos imaginem que estão fracassando e reflitam sobre um hipotético contexto performativo. Como resultado, as respostas apresentam as crenças dos indivíduos sobre as consequências de falhar e/ou não ter sucesso em cinco dimensões: 1. Sentimento de vergonha e constrangimento; 2. Desvalorização da autoestima; 3. Iminência de ter um futuro incerto; 4. Perder influência social; e 5. Perturbar pessoas importantes (Conroy & Elliot, 2004).

Anos mais tarde, o *PFAI* foi traduzido para a língua portuguesa e validado com atletas por Correia et al. (2016). Nessa versão, que recebeu o nome de Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (QMMF), alguns itens foram eliminados de modo a conferir uma métrica mais eficaz. Da mesma forma que o *PFAI*, o QMMF captura as 5 dimensões do medo, são elas: Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC), Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE), Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI), Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) e Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI). Para a execução dessa pesquisa, foram feitas pequenas adaptações de modo a alinhar as sentenças grafadas em português de Portugal com as especificidades do português do Brasil.

Na versão do questionário QMMF utilizada, as dimensões são definidas por um conjunto de 14 itens, onde cada respondente assinala sua resposta em uma escala Likert, de cinco pontos, de total discordância a total concordância. Para esses pontos, foram atribuídos valores de 1 a 5 (1 = total discordância e 5 = total concordância). Os escores de cada dimensão são obtidos da seguinte forma:

	MSVC	MDAE	MFI	MOPI	MPOI	TOTAL
CÁLCULO	(Itens 9 + 13 + 14) / 3	(Itens 8 + 3 + 4) / 3	(Itens 1 + 5) / 2	(Itens 6 + 11 + 12) / 3	(Itens 2 + 7 + 10) / 3	(MSVC + MDAE + MFI + MOPI + MPOI) / 5

Tabela 1: Cálculo dos escores do medo de errar
Fonte: Elaboração própria

3.3.2. *Job Stress Scale (JSS): Alves et al. (2004)*

A *Job Stress Scale (JSS)* é um instrumento capaz de avaliar as interações do indivíduo com o ambiente de trabalho. Ela foi elaborada por Töres Theorell a partir do modelo demanda-controle acrescido da dimensão apoio social proveniente dos estudos de Johnson e Hall (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990; Theorell et al., 1988). Graças a sua capacidade de determinar como está a saúde e o bem estar do trabalhador de maneira simples e eficaz, esse modelo se posiciona como o mais influente e um dos mais utilizados para o explicar o estresse ocupacional (Crescenzo, 2016; Schmidt, 2013).

Nesse trabalho, utilizamos a versão da *JSS* traduzida para o português do Brasil e validada com funcionários técnico-administrativos por Alves et al. (2004), já tendo sido aplicada em diversos tipos de profissionais (e.g. Lopes & Silva, 2018; Pelegrini et al., 2018; Petarli et al., 2015). Essa versão contém 17 questões: cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle sobre o trabalho e seis para apoio social. As perguntas referem-se tanto a aspectos quantitativos, como tempo e velocidade na execução do trabalho, quanto a aspectos qualitativos, como conflitos entre demandas contraditórias.

Como dito, a *JSS* define as dimensões por meio de 17 itens, onde cada respondente indica sua resposta em uma escala tipo Likert de quatro pontos. Aos pontos, foram atribuídos valores de 1 a 4, podendo a opção de resposta ser de quase nunca ou quase nunca a frequentemente para as dimensões demanda e controle (1 = nunca ou quase nunca e 4 = frequentemente) ou de concordo totalmente a discordo totalmente para a dimensão apoio social (1= concordo totalmente e 4 = discordo totalmente). Para esse questionário, são somados os escores de cada dimensão.

	DEMANDA	CONTROLE	APOIO SOCIAL
CÁLCULO	Itens a + b + c + d + e	Itens f + g + h + i + j + k	Itens l + m + n + o + p + q

Tabela 2: Cálculo dos escores do estresse ocupacional
Fonte: Elaboração própria

3.4. Análise dos questionários

Terminada a coleta, após a exaustão da bola de neve iniciada, os dados foram extraídos do Qualtrics para uma planilha de Excel, sendo tratados e

parcialmente analisados nesse mesmo software. Análises complementares foram executadas com o auxílio do *software* estatístico *SAS Enterprise Guide*.

Na sequência, foi feita a caracterização do perfil dos participantes, a apresentação do grau de confiabilidade dos instrumentos calculado pelo Alfa de Cronbach e a análise descritiva dos resultados para as variáveis estudadas.

A normalidade foi testada pelo teste Shapiro-Wilk. Utilizou-se a correlação de Spearman entre as cinco dimensões do medo de errar e as três dimensões do estresse ocupacional: demanda, controle e apoio social, as quais foram analisadas de forma dicotômica (se são altos ou baixos).

Recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis para verificar diferenças entre as variáveis sexo, idade, anos de experiência profissional, posto (oficial ou praça) e tipo de serviço (interno ou externo). Ressalta-se que, nessa análise, foram utilizados os intervalos de idade e anos de experiência.

Para todos os testes foi considerada uma significância de 5%, isto é, a hipótese nula é rejeitada quando o p-valor é menor ou igual a 0,05.

3.5. Hipóteses da pesquisa

As hipóteses da pesquisa foram formuladas a partir das evidências a respeito da correlação entre o medo e estresse, como a existência de evento(s) desencadeador(es), a similaridade dos sinais percebidos no ambiente organizacional (Paiva et al., 2015; Suárez, 1993) e, o fato de ambos possuírem elementos positivos apesar de comumente serem classificados como indesejáveis (Dunsmoor & Paz, 2015; Paschoal & Tamayo, 2004). Anteriormente, o medo de errar se mostrou associado a doenças da mente, como estresse psicológico e ao *Burnout*, em atletas adolescentes de alto rendimento (Gustafsson et al., 2017).

A partir das cinco dimensões do medo de errar e das três do estresse ocupacional – demanda do trabalho, controle do trabalho e apoio social no ambiente laboral, definimos como hipóteses de pesquisa:

Hipótese 1a: O Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC) está relacionado com a dimensão demanda do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 1b: O Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE) está relacionado com a dimensão demanda do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 1c: O Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI) está relacionado com a dimensão demanda do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 1d: O Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) está relacionado com a dimensão demanda do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 1e: O Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI) está relacionado com a dimensão demanda do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 2a: O Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC) está relacionado com a dimensão controle do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 2b: O Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE) está relacionado com a dimensão controle do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 2c: O Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI) está relacionado com a dimensão controle do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 2d: O Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) está relacionado com a dimensão controle do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 2e: O Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI) está relacionado com a dimensão controle do trabalho do estresse ocupacional.

Hipótese 3a: O Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3b: O Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3c: O Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3d: O Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3e: O Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Tais hipóteses se resumem a:

Tipo de medo / Dimensão do estresse ocupacional	Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC)	Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE)	Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI)	Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI)	Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI)
Demanda do trabalho	H1a	H1b	H1c	H1d	H1e
Controle do trabalho	H2a	H2b	H2c	H2d	H2e
Apoio social	H3a	H3b	H3c	H3d	H3e

Tabela 3: Resumo das hipóteses
Fonte: Elaboração própria

3.6. Modelo conceitual da pesquisa

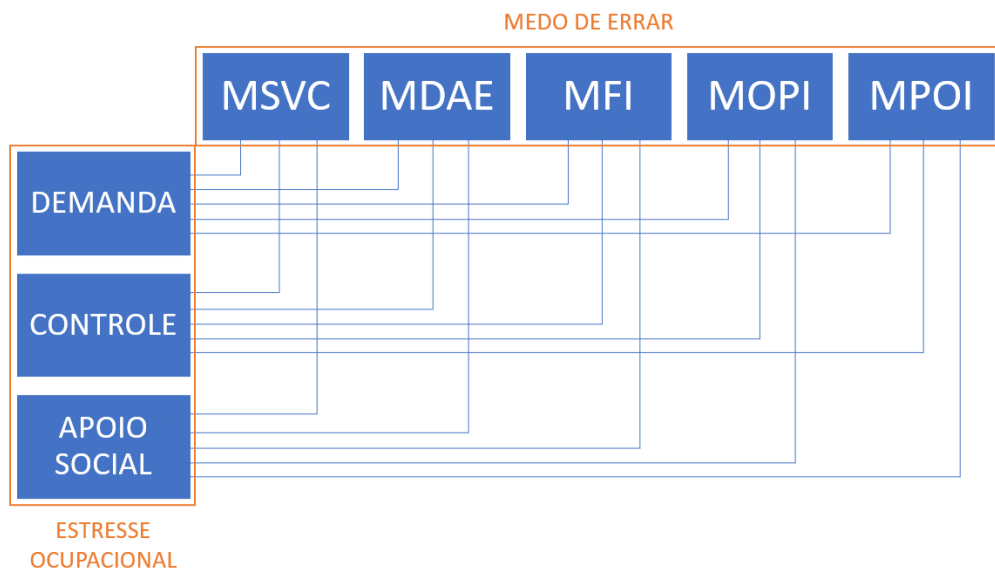


Figura 2: Modelo conceitual da pesquisa

Fonte: Elaboração própria

3.7. Limitações metodológicas

A crítica em relação a estratégia definida para essa pesquisa, o estudo de caso, argumenta que ela fornece pouca base para uma generalização científica (Yin, 2001), principalmente quando existem problemas com a seleção da amostra.

Idealmente, deve-se trabalhar com amostras probabilísticas e aleatórias, o que nem sempre é possível (Black, 2010). A coleta de dados dessa pesquisa se deu pela técnica da bola de neve, que embora seja eficiente, barata e amplamente utilizada para seleção de amostra, apresenta a desvantagem de não selecionar de maneira aleatória. Ademais, não se obteve um quantitativo de respostas que permita generalizações.

Os questionários foram distribuídos de maneira online, modalidade de pesquisa que possui vantagens como agilidade na aplicação, controle sobre o preenchimento correto do questionário, facilidade na tabulação dos dados, possibilidade de utilizar amostras maiores e baixo custo de implementação. Porém, esta modalidade está sujeita a baixos índices de respostas, pela ausência de contato com o pesquisador, e a baixa confiabilidade dos dados, pois pessoas que não se enquadram no perfil desejado podem ter acesso ao link e responder o questionário (Vasconcellos-Guedes & Guedes, 2007).

Reconhece-se também a limitação dos instrumentos. Ambos, medo e estresse, foram mensurados quantitativamente a partir das percepções dos policiais. Dado o caráter subjetivo do medo, torna-se difícil analisá-lo apenas de forma objetiva, ainda mais numa situação onde o policial se imagina em uma situação hipotética. O mesmo acontece com o estresse, cujo resultado seria mais confiável se associado a um exame biológico de cortisol. Ainda mais se tratando de emoções percebidas como negativas, é esperado que exista uma diferença entre aquilo que o indivíduo diz que sente e o que ele realmente sente (Skinner, 1974).

Levantamentos informais feitos com policiais apontaram o posto, o local de atuação e o tipo de serviço como possíveis atenuantes dos níveis de medo e estresse. Por esse raciocínio, um oficial, em serviço administrativo no interior do estado, em teoria sentiria menos medo que um praça, que atende chamados da rádio patrulha, na região de Costa Barros. Por essa razão, a seleção de uma amostra probabilística, aleatória e estratificada por clusters seria mais indicada pois representaria melhor a população de policiais militares do estado do Rio de Janeiro.

3.8. Aspectos éticos

O estudo respeitou as diretrizes e critérios estabelecidos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e, por envolver seres humanos, foi submetido à apreciação da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio no dia 30/04/2020, cuja aprovação se deu em 14/09/2020 (Parecer 025/2020).

Os preceitos éticos estabelecidos foram cumpridos em todo o processo de construção do trabalho no que se refere a zelar pela legitimidade das informações, privacidade e sigilo das informações e dos respondentes, bem como na publicação dos resultados obtidos (Anexo 1).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro

A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ) tem por função principal o policiamento ostensivo fardado para garantir o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos; a atuação preventiva como força de dissuasão; e a atuação repressiva em caso de perturbação da ordem no Estado do Rio de Janeiro. A esta Instituição, cabe ainda atender as convocações do Governo Federal em situações extremas.

Assim como as demais organizações militares, a PMERJ é baseada na hierarquia e na disciplina. O Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro prega ainda os seguintes valores:

I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever policial-militar e pelo solene juramento de fidelidade Pátria e integral devotamento à manutenção da ordem pública, até com o sacrifício da própria vida;

II - o civismo e o culto das tradições históricas;

III - a fé na elevada missão da Polícia Militar;

IV - o espírito de corpo, orgulho do policial-militar pela organização onde serve;

V - o amor à profissão policial-militar e o entusiasmo com que é exercida;

VI - o aprimoramento técnico-profissional.

O ingresso nessa carreira se dá por meio de concurso público. O último edital para soldados da Polícia Militar do Rio de Janeiro, em 2014, ofereceu 6 mil vagas e exigiu dos candidatos aprovação no exame intelectual, psicológico, antropométrico e físico, teste toxicológico, exame médico e investigação social e documental, além do cumprimento de requisitos de faixa etária e altura. A maior parte dos aprovados corresponde a homens de 26 a 30 anos, que residem com os pais, solteiros, sem filhos e que buscam estabilidade após vivenciarem momentos de trabalho informal, temporário, inseguro ou de desemprego (Farias & Da Costa, 2010).

Em maio de 2018, haviam 43.860 agentes na ativa no Rio de Janeiro, sendo que 22.324 (51%) estavam no policiamento ostensivo, 11.301 (25%) em serviços administrativos e 10.515 (24%) estavam afastados por motivos de doença, férias ou porque foram cedidos (O Globo, 2018). Destaca-se que motivos de saúde explicam o afastamento de cerca de 8 mil desses agentes, em sua maioria por doenças mentais como estresse grave, depressão, ansiedade e

transtornos de pânico (G1, 2019). O alto percentual de policiais em serviços administrativos reduz a capacidade de atuação dos batalhões, que conta com uma força sobrecarregada, e reforça uma outra característica das organizações militares: a manutenção do controle de todas as funções.

O Rio de Janeiro, com 1.810 mortes, e São Paulo, com 867 mortes, respondem por 42% de toda a letalidade policial registrada no país em 2019 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019). Quando o assunto é extorsão policial, novamente o quantitativo brasileiro é liderado pelo Rio de Janeiro, com 30,2%, seguido por São Paulo, com 18,2% dos casos (Pesquisa de Vitimização e Percepção de Risco Entre Profissionais do Sistema de Segurança Pública, 2015). Esses dados legitimam a má reputação da PMERJ e estimulam a falta de confiança da população na instituição, o que contribui para a falta de colaboração em denúncias e investigações e 'justifica' a violência que vitima esses profissionais em proporções superiores a qualquer outro tipo de trabalhador (O Globo, 2018; Lopes Júnior et al., 2011; De Souza & Minayo, 2005).

4.2. Características da amostra

Dos 56 questionários válidos obtidos, 37,5% dos respondentes são oficiais e 62,5% são praças.

79% dos participantes da pesquisa são do sexo masculino e 21% do sexo feminino (Figura 3). Quando analisados separadamente, oficiais e praças também são predominantemente do sexo masculino (76% e 80%, respectivamente).

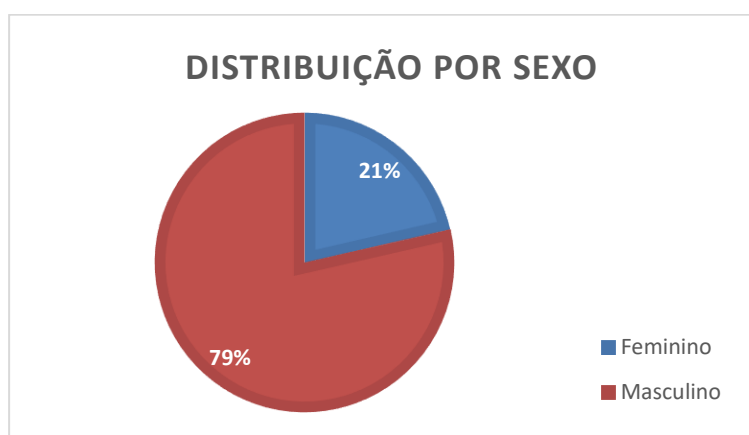


Figura 3: Distribuição dos respondentes por sexo
Fonte: Elaboração própria

A idade média é 37 anos, sendo o menor valor observado 27 e o maior 52, e o desvio padrão é 6. A idade média dos oficiais é de 34 anos (DP = 4,2) e dos praças 39 anos (DP = 5,9).

Em relação aos anos de experiência na PMERJ, a média registrada foi de 12 anos de serviço (DP = 6), com menor valor observado 3 e maior 29. Em média, os oficiais possuem 10 anos de experiência (DP = 4,5) e os praças 14 anos (DP = 6,6).

45% se dedicam a funções internas ou administrativas e 55% a atividades operacionais. Isolando os oficiais, verificou-se que 71% deles se dedica a atividades administrativas e 29% a atividades operacionais. Ao considerar apenas os praças, os números mostram exatamente o contrário: 29% em atividades administrativas e 71% em atividades operacionais.

Apesar da amostra não ser probabilística, verificou-se que ela foi diversificada e que as discrepâncias notadas estão alinhadas com a realidade do perfil demográfico presente na corporação: predominância de homens e praças, cerca de 50% do efetivo lotado em atividades administrativas, oficiais majoritariamente em serviço interno ou administrativo e praças com atuação massiva no serviço operacional.

4.3. Análise dos resultados

4.3.1. Dimensões do medo de errar

Essa seção apresenta os resultados coletados pelo QMMF. O grau de confiabilidade desse instrumento foi calculado pelo Alfa de Cronbach, cujo valor encontrado foi de 0,88. Pode-se dizer que esta confiabilidade é 'alta' (Freitas & Rodrigues, 2005).

Os resultados coletados pela QMMF mensuraram medo de errar dos participantes da pesquisa em 5 dimensões: Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC), Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE), Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI), Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) e Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI), cujos escores médios são mencionados na Tabela 4.

	MSVC	MDAE	MFI	MOPI	MPOI	TOTAL
MÉDIA	2,35	3,10	2,38	2,81	2,52	2,63
DP	1,09	1,13	1,33	1,12	0,97	0,85
MEDIANA	2,00	3,33	2,00	2,50	2,50	2,57

Tabela 4: Média, desvio padrão e mediana do medo de errar
Fonte: Elaboração própria

O Medo de Desvalorizar a Autoestima (MDAE) foi considerado o mais presente entre os policiais participantes da pesquisa, seguido pelo Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI). Por outro lado, os menores escores foram registrados no Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC) e no Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI), o que pode ser atribuído a estabilidade no emprego desfrutada pelos policiais, que são concursados. Apesar de também trabalharem em grupo, os policiais da amostra manifestaram uma preocupação menor com terceiros que os praticantes de esportes coletivos da pesquisa de Correia et al. (2017), cujo Medo que Outros Importantes Percam Interesse (MOPI) e de Preocupar Outros Importantes (MPOI) foram prevalentes.

No geral, considerando a escala de 5 pontos proposta, podemos dizer que o nível de medo de errar sentido pelos policiais dessa amostra é considerado médio-baixo (Correia et al., 2016). Todavia, ressalta-se que o resultado pode ser menor que a realidade em função das pessoas não expressarem sentimentos negativos, como o medo, com naturalidade (De Souza & Tomei, 2016).

4.3.2. Dimensões do estresse ocupacional

Essa seção é baseada nos resultados obtidos pela JSS. O Alfa de Cronbach, utilizado para medir a confiabilidade desse questionário, foi de 0,66, indicando uma confiabilidade 'moderada' (Freitas & Rodrigues, 2005).

Os valores de cada dimensão do estresse ocupacional foram somados e resultaram em escores que variaram de 12 a 20 para demanda, de 15 a 24 para controle e de 6 a 23 para apoio social. A seguir são apresentadas as médias, desvios e medianas para cada uma delas:

	DEMANDA	CONTROLE	APOIO SOCIAL
MÉDIA	17,29	18,89	12,98
DP	1,60	1,85	3,71
MEDIANA	18,00	19,00	12,00

Tabela 5: Média, desvio padrão e mediana do estresse ocupacional
Fonte: Elaboração própria

O controle sobre o trabalho computou a maior pontuação entre as três dimensões analisadas. Essa dimensão avalia o uso de habilidades intelectuais e o grau de autonomia decisória na realização do trabalho. A partir de uma

comparação com a mediana das respostas obtidas, o trabalho do policial militar pode ser classificado de acordo com as dimensões do estresse ocupacional da seguinte forma:

	Demanda		Controle		Apoio Social	
	n	%	n	%	n	%
Alto	10	17,86%	23	41,07%	27	48,21%
Baixo	46	82,14%	33	58,93%	29	51,79%

Tabela 6: Características do trabalho policial de acordo com as dimensões do estresse ocupacional

Fonte: Elaboração própria

Assim como os policiais catarinenses que participaram da pesquisa de Pelegrini et al. (2018), mais da metade dos policiais fluminenses percebem seu trabalho como sendo de baixa demanda, baixo controle e baixo apoio social, sinalizando a existência de um possível padrão.

Destaca-se o alto percentual de policiais da amostra com baixa demanda de trabalho (82,14%), ou seja, que não acreditam sofrer pressões de natureza psicológica, como o tempo e a velocidade para realização do trabalho, e não se consideram expostos a conflitos entre demandas contraditórias. Todavia, a baixa demanda também pode indicar a existência de baixo volume de trabalho e tédio, o que pode acarretar o estresse de monotonia (Maslach et al., 2001).

Talvez a valorização da hierarquia, pressuposto das organizações militares, contribua para evitar demandas contraditórias e conflitos de funções na instituição. Faz sentido que a valorização da hierarquia e da disciplina, que implicam na obediência aos superiores, também expliquem o baixo grau de controle sobre o trabalho dos policiais. Já sobre o apoio social, sabemos que a cultura policial, caracterizada pela pouca abertura para falar de problemas emocionais, contribui para o agravamento de doenças de cunho emocional (Edwards & Kotera, 2020).

O desejável, para o bem-estar mental, seria que os profissionais tivessem demandas claras e realistas, controle e autonomia sobre a tarefa e recebessem adequado apoio social por parte de colegas e supervisores.

A JSS permite a classificação do trabalho em quatro quadrantes aplicando-se o Modelo Demanda-Controle de Karasek: dois nocivos à saúde do trabalhador, o alto desgaste e o trabalho passivo, e dois desejáveis, o trabalho ativo e o baixo desgaste. O alto desgaste do trabalhador surge da coexistência de grandes demandas psicológicas com baixo controle sobre o processo do trabalho. O trabalho passivo, também nocivo ao trabalhador, está relacionado a uma situação

que conjuga baixas demandas e baixo controle. Entre os quadrantes desejáveis, estão o trabalho ativo, no qual coexistem altas demandas e alto controle, e o baixo desgaste, que conjuga baixas demandas e alto controle.

A aplicação do Modelo Demanda-Controlle se dá a partir da soma dos escores de cada respondente por dimensão que, quando comparada à mediana da amostra, definirá seu enquadramento como 'alto' ou 'baixo'. A baixa demanda psicológica, por exemplo, carrega escores iguais ou inferiores à 18 e a alta demanda escores superiores à 18, visto que a mediana é 18. O baixo controle (≤ 19 pontos) e o alto controle (> 19 pontos), foram definidos a partir da mediana de 19. E o apoio social baixo (≤ 12 pontos), ou alto (> 12 pontos), foi definido a partir da mediana de 12. Dessa forma, foi possível classificar o trabalho dos policiais participantes da pesquisa da seguinte maneira:

	Baixo Desgaste		Trabalho Ativo		Trabalho Passivo		Alto Desgaste	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo								
Masculino	13	30%	5	11%	23	52%	3	7%
Feminino	5	42%	0	0%	5	42%	2	17%
Idade								
20-29	1	25%	0	0%	2	50%	1	25%
30-39	11	30%	2	5%	21	57%	3	8%
40-49	5	36%	3	21%	5	36%	1	7%
50-59	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Posto								
Praça	9	26%	3	9%	21	60%	2	6%
Oficial	9	43%	2	10%	7	33%	3	14%
Tipo de serviço								
Operacional	9	29%	3	10%	16	52%	3	10%
Interno/administrativo	9	36%	2	8%	12	48%	2	8%
Anos de experiência								
0-9	6	29%	2	10%	12	57%	1	5%
10-19	9	33%	2	7%	13	48%	3	11%
20-29	3	38%	1	13%	3	38%	1	13%
TOTAL	18	32,14%	5	8,93%	28	50,00%	5	8,93%

Tabela 7: Classificação do trabalho policial no Modelo Demanda-Controlle de Karasek (1979)

Fonte: Elaboração própria

Quando se olha o total, verifica-se a predominância de trabalhadores (50%) numa situação de trabalho passivo, caracterizado por baixas demandas e baixo controle, o que confere o status de estressante ao escopo do serviço policial. Mesmo quando os policiais estão separados por grupos sociodemográficos, é possível notar uma tendência no padrão de respostas para o enquadramento na situação de trabalho passivo.

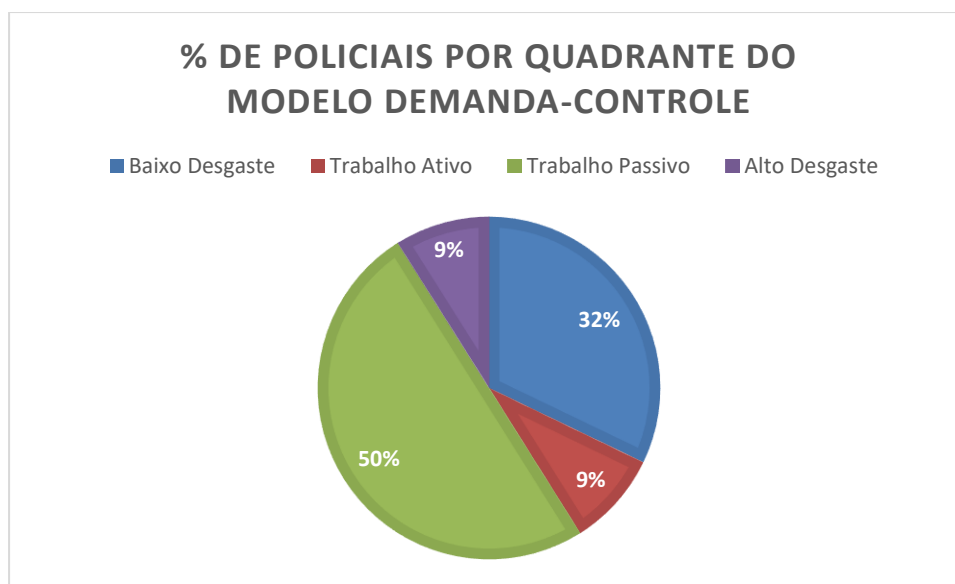


Figura 4: Percentual de policiais por quadrante do Modelo Demanda-Controle de Karasek (1979)
Fonte: Elaboração própria

A associação do trabalho do policial militar ao trabalho passivo do modelo demanda-controle reflete características das organizações militares como a hierarquia e a disciplina e também foi encontrada no trabalho de Pelegrini et al. (2018). Um enquadramento semelhante foi encontrado em bancários, porém, o estudo encontrou correlações com variáveis sociodemográficas e características do trabalho, como carga horária, anos de experiência e local de trabalho (Petarli et al., 2015). O estudo com bancários e o nosso, com policiais, compartilham o baixo grau de controle sobre o trabalho, o excesso de burocracia e o baixo apoio social como principal gatilho para o estresse ocupacional.

4.3.3. Análise de correlação

A correlação de Spearman busca verificar se duas variáveis contínuas ou ordinais variam juntas, mesmo que a variação não seja constante. Esse teste é indicado para amostras pequenas e não possui premissa de normalidade. A

seguir, apresentamos a tabela de correlação, cujo valor na célula superior indica a correlação entre as variáveis e o valor da célula inferior é o p-valor.

Spearman Correlation Coefficients, N = 56								
	MSVC	MDAE	MFI	MOPI	MPOI	Demanda	Controle	Apoio Social
MSVC								
MDAE	0.62349							
	<.0001							
MFI	0.31637	0.31521						
	0.0175	0.0180						
MOPI	0.50389	0.46703	0.35079					
	<.0001	0.0003	0.0080					
MPOI	0.52514	0.41009	0.52535	0.36200				
	<.0001	0.0017	<.0001	0.0061				
Demanda	-0.06989	0.02463	0.06597	0.14674	0.03627			
	0.6088	0.8570	0.6290	0.2805	0.7907			
Controle	0.03627	0.16921	0.18147	0.18776	0.05987	0.08462		
	0.7907	0.2125	0.1807	0.1658	0.6612	0.5352		
Apoio Social	-0.20310	-0.12883	-0.31463	-0.21938	-0.39035	0.10997	-0.36969	
	0.1333	0.3440	0.0182	0.1043	0.0029	0.4198	0.0050	

Tabela 3: Correlação de Spearman
Fonte: Elaboração própria

Para confirmar a existência de correlação entre as variáveis analisadas, é preciso que a interação resulte em valores p inferiores à 0,05, refletindo a confiança estabelecida de 5% (Tabela 8). Isso não aconteceu na interação de nenhuma dimensão do medo de errar com a demanda e o controle sobre o trabalho, não sendo possível estabelecer correlações. Por essa razão, as Hipóteses 1 e 2 foram rejeitadas.

No entanto, foram observados valores p significativos entre algumas dimensões do medo de errar e a dimensão apoio social do estresse ocupacional, que se refere à qualidade do ambiente laboral, considerando os níveis das interações sociais com os colegas e chefes.

A primeira correlação confirmada foi entre o MFI e o apoio social, cuja interação apresenta p-valor de 0,0182 e capacidade explicativa de -0,31463. A segunda correlação, entre MPOI e apoio social, mostra p-valor de 0,0029 e capacidade explicativa de -0,39035. Ambas as correlações são negativas, indicando uma correlação inversamente proporcional: se um valor é alto, o outro tende a ser menor.

De acordo com o teste de hipóteses a seguir, existem evidências para validar as seguintes afirmativas:

Hipótese 3c: O Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3e: O Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese	Hipótese Nula e Hipótese Alternativa	α	p-valor	Resultado
H1a	H0: não existe correlação entre o MSVC e a demanda Ha: existe correlação entre o MSVC e a demanda	0,0500	0,6088	Não rejeita H0
H1b	H0: não existe correlação entre o MDAE e a demanda Ha: existe correlação entre o MDAE e a demanda	0,0500	0,8570	Não rejeita H0
H1c	H0: não existe correlação entre o MFI e a demanda Ha: existe correlação entre o MFI e a demanda	0,0500	0,6290	Não rejeita H0
H1d	H0: não existe correlação entre o MOPI e a demanda Ha: existe correlação entre o MOPI e a demanda	0,0500	0,2805	Não rejeita H0
H1e	H0: não existe correlação entre o MPOI e a demanda Ha: existe correlação entre o MPOI e a demanda	0,0500	0,7907	Não rejeita H0
H2a	H0: não existe correlação entre o MSVC e o controle Ha: existe correlação entre o MSVC e o controle	0,0500	0,7907	Não rejeita H0
H2b	H0: não existe correlação entre o MDAE e o controle Ha: existe correlação entre o MDAE e o controle	0,0500	0,2125	Não rejeita H0
H2c	H0: não existe correlação entre o MFI e o controle Ha: existe correlação entre o MFI e o controle	0,0500	0,1807	Não rejeita H0
H2d	H0: não existe correlação entre o MOPI e o controle Ha: existe correlação entre o MOPI e o controle	0,0500	0,1658	Não rejeita H0
H2e	H0: não existe correlação entre o MPOI e o controle Ha: existe correlação entre o MPOI e o controle	0,0500	0,6612	Não rejeita H0
H3a	H0: não existe correlação entre o MSVC e o apoio social Ha: existe correlação entre o MSVC e o apoio social	0,0500	0,1333	Não rejeita H0
H3b	H0: não existe correlação entre o MDAE e o apoio social Ha: existe correlação entre o MDAE e o apoio social	0,0500	0,3440	Não rejeita H0
H3c	H0: não existe correlação entre o MFI e o apoio social Ha: existe correlação entre o MFI e o apoio social	0,0500	0,0182	p-valor < α Rejeita H0
H3d	H0: não existe correlação entre o MOPI e o apoio social Ha: existe correlação entre o MOPI e o apoio social	0,0500	0,1043	Não rejeita H0
H3e	H0: não existe correlação entre o MPOI e o apoio social Ha: existe correlação entre o MPOI e o apoio social	0,0500	0,0029	p-valor < α Rejeita H0

Tabela 4: Testes de hipótese da correlação

Fonte: Elaboração própria

Apresentamos, na sequência, uma representação gráfica dos resultados encontrados:

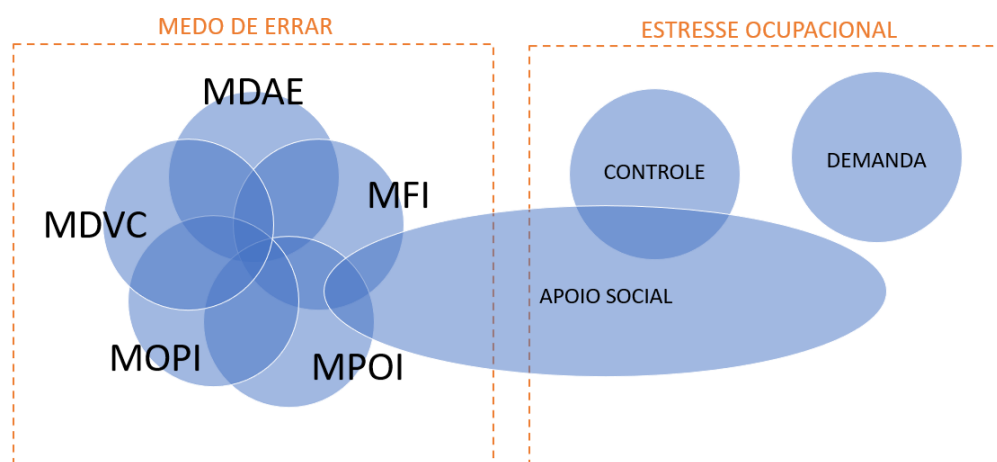


Figura 5: Representação gráfica dos resultados
Fonte: Elaboração própria

4.3.4. Teste de Kruskal-Wallis

A fim de identificar se houve diferença no padrão de respostas dos indivíduos de acordo com as características sociodemográficas, foram feitos 5 testes de Kruskal-Wallis, cujos resultados compõem a Tabela 10. Esse é um teste não paramétrico sem premissa de normalidade da distribuição. Ressalta-se que, nessa análise, as variáveis ‘idade’ e ‘anos de experiência’ foram analisadas por intervalos e as dimensões do estresse ocupacional – demanda, controle e apoio social – foram analisadas como variáveis dicotômicas.

Variável	P-valor do Teste de Kruskal-Wallis							
	Medo de Erro					Estresse Ocupacional		
	MSVC	MDAE	MFI	MOPI	MPOI	Demanda	Controle	Apoio Social
Sexo	0,6357	0,1663	0,2866	0,9279	0,9760	0,9042	0,9626	0,8899
Idade	0,8359	0,3675	0,6322	0,0755	0,1522	0,5948	0,2810	0,2976
Anos de experiência	0,7012	0,4785	0,1949	0,9034	0,3668	0,7943	0,8456	0,6443
Posto (praça ou oficial)	0,7715	0,7467	0,7438	0,5007	0,1276	0,3720	0,1866	0,5380
Tipo de serviço	0,9934	0,7405	0,0572	0,9471	0,1740	0,7467	0,6918	0,9772

Tabela 5: Valores p do Teste de Kruskal-Wallis considerando as variáveis sociodemográficas

Fonte: Elaboração própria

A partir do teste de hipóteses (Tabela 11), nota-se que o p-valor sempre se mostra superior à α , então não é possível rejeitar H_0 para nenhuma das variáveis analisadas em associação com o medo de errar e o estresse ocupacional. Por essa razão, não foi necessária a execução de nenhum teste *post-hoc*.

Variável Independente	Variável Dependente	Hipótese Nula e Hipótese Alternativa	α	P-valor	Resultado
Sexo	MSVC	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,6357	Não rejeita H_0
Sexo	MDAE	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1663	Não rejeita H_0
Sexo	MFI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,2866	Não rejeita H_0
Sexo	MOPI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9279	Não rejeita H_0
Sexo	MPOI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9760	Não rejeita H_0
Sexo	Demanda	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9042	Não rejeita H_0
Sexo	Controle	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9626	Não rejeita H_0
Sexo	Apoio Social	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,8899	Não rejeita H_0
Idade	MSVC	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,8359	Não rejeita H_0
Idade	MDAE	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,3675	Não rejeita H_0
Idade	MFI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,6322	Não rejeita H_0
Idade	MOPI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,0755	Não rejeita H_0
Idade	MPOI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1522	Não rejeita H_0
Idade	Demanda	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,5948	Não rejeita H_0
Idade	Controle	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,2810	Não rejeita H_0
Idade	Apoio Social	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,2976	Não rejeita H_0

Anos de experiência	MSVC	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7012	Não rejeita H0
Anos de experiência	MDAE	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,4785	Não rejeita H0
Anos de experiência	MFI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1949	Não rejeita H0
Anos de experiência	MOPI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9034	Não rejeita H0
Anos de experiência	MPOI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,3668	Não rejeita H0
Anos de experiência	Demanda	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7943	Não rejeita H0
Anos de experiência	Controle	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,8456	Não rejeita H0
Anos de experiência	Apoio Social	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,6443	Não rejeita H0
Posto	MSVC	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7715	Não rejeita H0
Posto	MDAE	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7467	Não rejeita H0
Posto	MFI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7438	Não rejeita H0
Posto	MOPI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,5007	Não rejeita H0
Posto	MPOI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1276	Não rejeita H0
Posto	Demanda	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,3720	Não rejeita H0
Posto	Controle	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1866	Não rejeita H0
Posto	Apoio Social	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,5380	Não rejeita H0
Tipo de serviço	MSVC	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9934	Não rejeita H0
Tipo de serviço	MDAE	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7405	Não rejeita H0
Tipo de serviço	MFI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,0572	Não rejeita H0
Tipo de serviço	MOPI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9471	Não rejeita H0
Tipo de serviço	MPOI	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,1740	Não rejeita H0
Tipo de serviço	Demanda	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,7467	Não rejeita H0

Tipo de serviço	Controle	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,6918	Não rejeita H0
Tipo de serviço	Apoio Social	H0: as médias dos grupos são iguais Ha: as médias dos grupos não são iguais	0,0500	0,9772	Não rejeita H0

Tabela 6: Testes de hipótese do Teste de Kruskal-Wallis

Fonte: Elaboração própria

Como não foi identificada nenhuma diferença significativa no padrão de respostas dos policiais de acordo com as variáveis independentes analisadas, o resultado sugere que a variação do medo de errar e do estresse ocupacional em policiais esteja mais associada à profissão que às características sociodemográficas do indivíduo. Essa análise é consistente com a argumentação de Edwards e Kotera (2020) sobre a influência da cultura organizacional, cuja atuação abarca todos os policiais independente de idade, sexo ou de qualquer outra variável sociodemográfica. Para os autores, o sofrimento mental dos policiais está fortemente associado a cultura na qual eles estão inseridos, caracterizada pela pouca abertura para falar de problemas de cunho emocional.

Porém, precisamos mencionar que trabalhos anteriores encontraram maiores índices do medo de errar e do estresse ocupacional em mulheres (e.g. Dantas et al., 2010; Diniz et al., 2017; Lipp, 2009). Uma possível explicação para o estresse ocupacional está na sobrecarga de trabalho em função do acúmulo de funções domésticas e profissionais, que também podem implicar em menos tempo de sono (Lipp & Tanganelli, 2002). Já para o medo de errar, foi observado que elas tendem a se preocupar mais que os homens em relação à vergonha e constrangimento, ambos os aspectos ligados ao julgamento de terceiros (Diniz et al., 2017).

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Na busca pela resposta à nossa pergunta de pesquisa “*Como o medo de errar se relaciona com o estresse ocupacional do policial militar?*”, foram coletados 56 questionários que captaram quantitativamente o medo de errar e o estresse ocupacional dos policiais. A partir da literatura e de nossas análises, chegamos às seguintes conclusões:

Ficou claro que existe um problema sério com a saúde mental dos policiais fluminenses. Esses profissionais estão expostos à violência, correm risco de morte, são mais assassinados e cometem mais suicídios que outros trabalhadores. Mesmo quando comparados a outros profissionais de segurança, os agentes da polícia militar são os mais vitimados. Consequentemente, um número significativo de policiais está afastado de suas funções por doenças psicológicas. O baixo efetivo da PMERJ nas ruas é prejudicial para a saúde dos policiais remanescentes, que ficam sobrecarregados, aumentando o estresse e a exposição a eventos traumáticos. Essa situação resulta em mais afastamentos, na diminuição da empatia dos agentes e nas estatísticas de segurança. Os altos índices de criminalidade associados à má reputação da corporação contribuem para a pouca confiança na polícia e, a partir dela, as pessoas deixam de colaborar em investigações e de reportar crimes, gerando um círculo vicioso (G1, 2019; Johnson et al., 2005; Lopes Júnior et al., 2011; Sherwood et al., 2019; Souza & Minayo, 2005; O Globo, 2018; Perez-floriano & Gonzalez, 2019; Wills & Schuldberg, 2016).

No universo das dimensões mensuradas pelo QMMF, os menores escores foram observados no Medo de Sentir Vergonha e Constrangimento (MSVC) e no Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI), que pode ser atribuído ao benefício da estabilidade no emprego conferida aos policiais. O nível geral de medo de errar sentido pelos policiais é considerado médio-baixo (Correia et al., 2016).

Em comparação com trabalhos anteriores que aplicaram o modelo demanda-controle em diferentes amostras, os policiais militares fluminenses compartilham a situação predominante de trabalho passivo com bancários e policiais de unidades de operações especiais (Pelegri et al., 2018; Petarli et al., 2015). O trabalho passivo é uma situação nociva à saúde do trabalhador caracterizada pela associação entre baixa demanda (pouca pressão de natureza psicológica, como o tempo e a velocidade na realização do trabalho, e poucos conflitos entre demandas contraditórias) e baixo controle (baixa necessidade do

uso de habilidades intelectuais para a realização do trabalho e baixa autoridade decisória sobre este).

Os policiais participantes desta pesquisa relataram seu trabalho como sendo de baixa demanda, baixo controle e baixo apoio social. Tais observações estão alinhadas com a pesquisa de Pelegrini et al. (2018), realizada com policiais civis e militares de Unidades de Operações Especiais de Santa Catarina, na qual mais da metade dos participantes classificaram seu trabalho como de baixa demanda, baixo controle e baixo apoio social. Essa similaridade sinaliza o início de um possível padrão da manifestação do estresse em policiais.

A baixa demanda de trabalho pode ser atribuída à função do policial: policiamento ostensivo e preservação da lei e da ordem. Nesse tipo de atividade, não é claro o protagonismo do tempo e da velocidade na execução da tarefa, ao contrário de um processo fabril, por exemplo. A valorização da hierarquia também contribui para evitar demandas contraditórias e conflitos de funções dentro da organização. O baixo grau de controle também é coerente com a natureza das organizações militares, que é pautada na hierarquia e na disciplina, ou seja, valoriza a obediência aos superiores e, conseqüentemente, confere pouca autonomia e pouco espaço para criatividade ao trabalhador. O baixo apoio social talvez seja reflexo da cultura organizacional, como veremos mais adiante.

Foi encontrada uma correlação indireta entre duas dimensões do medo de errar e o apoio social, ou seja, quando um deles é alto, o outro tende a ser baixo. Por meio dos testes de hipóteses apresentados, existem evidências de que as seguintes hipóteses se sustentam:

Hipótese 3c: O Medo de Ter um Futuro Incerto (MFI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

Hipótese 3e: O Medo de Preocupar Outros Importantes (MPOI) está relacionado com a dimensão apoio social do estresse ocupacional.

O apoio social se refere à qualidade do ambiente laboral e considera os níveis das interações sociais com os colegas e chefes. Quando as pessoas encontram apoio social no ambiente de trabalho, elas se sentem à vontade para expressar seus problemas e, dessa forma, podem receber o auxílio adequado para pensar de forma construtiva, encontrar uma saída alternativa e evitar o medo (Barsade & O'Neill, 2016). Por outro lado, o fato de não buscar ajuda, desperta o sistema de medo ou autodefesa nas pessoas, que por sua vez, desencadeia a evasão ou fuga do problema, o agir agressivamente, o congelamento ou a desorganização ('dar branco'), sendo todas conseqüências indesejáveis, especialmente para profissionais que lidam com a vida (Brandão et al., 2016).

A importância dessa dimensão ganha ainda mais evidência pelo fato do baixo apoio social ser considerado um dos fatores de risco mais comumente associados a resultados psicológicos adversos, como a ansiedade, o *burnout*, a depressão e o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) (Sherwood et al., 2019). Logo, cabe aos líderes fomentar o desenvolvimento de um ambiente que favoreça o apoio social entre os policiais de modo a reduzir o medo, o nível de estresse e o risco de adoecimento na PMERJ.

Ressalta-se que o apoio social não exclui a importância do apoio psicológico profissional. Infelizmente, o serviço psicológico oferecido aos policiais militares do Rio de Janeiro está voltado para o atendimento de psicopatologias graves e de dependentes químicos. O pouco atendimento oferecido a pessoas em sofrimento psíquico ocorre em situações excepcionais e por encaminhamento da chefia, sendo considerado deficitário e ferindo, dessa forma, o princípio da independência e da confiabilidade no diagnóstico conferido por médicos e psicólogos (Minayo et al., 2008).

Embora trabalhos anteriores reconheçam a predominância do estresse ocupacional em policiais mulheres e que os anos de experiência policial estão correlacionados negativamente com o medo do crime, seja ele pessoal ou em relação à propriedade (Bozogáňová & Bruncková, 2016; Wills & Schulberg, 2016), nós não encontramos nenhuma correlação com as variáveis sociodemográficas. Isso nos leva a duas conclusões: 1. Existe um problema amostral (por exemplo, amostra insuficiente e poucas respostas de mulheres) e/ou 2. De fato, o medo de errar e o estresse ocupacional em policiais estão mais relacionados às peculiaridades da profissão que às características da pessoa e do trabalho.

A conclusão 2 conversa com trabalhos anteriores que atribuíram o posto de maior responsável pelas doenças de cunho emocional em policiais à cultura organizacional e às atitudes da organização em relação à saúde mental, como por exemplo, a pouca abertura para falar sobre emoções (Edwards & Kotera, 2020). Também por conta da resistência em falar sobre emoções por temerem parecer ‘fracos’ (Elntib & Armstrong, 2014), os policiais têm dificuldade de obter apoio social. Dessa maneira, o terreno torna-se fértil para o desenvolvimento do medo e do estresse.

Tendo sido confirmada a associação entre medo de errar e estresse ocupacional, esse trabalho contribui para a aproximação dos estudos sobre o medo de errar, majoritariamente presente em áreas como psicologia do esporte e

empreendedorismo (e.g. Cacciotti et al., 2020; Correia et al., 2016), com os estudos organizacionais.

De modo a contornar as limitações metodológicas impostas a essa pesquisa, sugerimos a ampliação da amostra de policiais, bem como que a seleção seja feita de forma aleatória e por *clusters*. Podem ainda ser feitos estudos comparativos com outros tipos de profissionais de modo a captar as variantes culturais, visto que a cultura militar não é reconhecida por estar entre as mais amigáveis e abertas em relação a saúde mental (Edwards & Kotera, 2020), o que pode refletir nos níveis de medo e estresse percebidos. Outra sugestão seria o aprofundamento dos estudos sobre a dimensão demanda do estresse ocupacional, que causa estresse se muito alta e também se muito baixa (Alves et al., 2004; Maslach et al., 2001). As recomendações de trabalhos futuros incluem ainda estudos de abordagem qualitativa que busquem identificar porque o medo de errar se relaciona com o estresse ocupacional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, R. (2019, 1 de abril). RJ teve 1,3 mil PMs afastados por problemas psicológicos em 2018. *G1*, Rio de Janeiro. Recuperado a partir de: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2019/04/01/rj-teve-13-mil-pms-afastados-por-problemas-psicologicos-em-2018.ghtml>.
- Almada, L., & Policarpo, R. V. S. (2016). A relação entre o estilo de liderança e a resistência à mudança dos indivíduos em um processo de fusão. *REGE - Revista de Gestão*, 23(1), 10–19. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.11.002>
- Almeida, D. M. de, Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., Santos, R. de C. T. dos, & Corrêa, J. S. (2017). Avaliação do Estresse Ocupacional no cotidiano de Policiais Militares do Rio Grande do Sul. *Revista Organizações Em Contexto*, 13(26), 215. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n26p215-238>
- Alves, M. G. de M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. de S., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da “Job Stress Scale”: adaptação para o português. *Revista Saúde Pública*, 38(2), 164–171.
- Amado, G., & Zuazo, P. (2018, 17 de dezembro). Quase metade da PM do Rio não atua no policiamento ostensivo. *O Globo*, Recuperado a partir de <https://oglobo.globo.com/rio/quase-metade-da-pm-do>.
- Atkinson, J. W. (1957). MOTIVATIONAL DETERMINANTS OF RISK-TAKING BEHAVIOR. *Psychological Review*, 64(6), 359–372.
- Barsade, S., & O'Neill, O. A. (2016). Manage Your Emotional Culture. *Harvard Business Review*, January-February, 58–66.
- Bedoya-Dorado, C. (2019). Construcción social del miedo en el trabajo: análisis desde la noción de atmósfera afectiva. *Innovar*, 29(73), 25–38. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78009>
- Bertilsson, J., Niehorster, D. C., Fredriksson, P. J., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., Mårtensson, J. M., Magnusson, M., Fransson, P., & Nyström, M. (2019). *Stress Levels Escalate When Repeatedly Performing Tasks Involving Threats*. 10(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01562>
- Black, K. (2010). Business statistics: Contemporary decision making. In *Chichester: John Wiley and Sons Ltd*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bozogánová, M., & Bruncková, M. (2016). Is there anything that policeman is afraid of? - Perceived safety and its components among members of the police department of the Slovak Republic. *6th PhD Existence Conference-Czech and Slovak Psychological Conference*, 83–90.
- Brandão, C., Miguez, J., & Mccluskey, U. (2016). The dynamics of fear in the workplace: The contribution of attachment theory to leadership training and behaviour. *Revista E-Psi*, 6(2), 4–25. <http://creativecommons.org/licenses/by->

nc-nd/3.0/

- Brooks, A. W., Gino, F., & Schweitzer, M. E. (2015). Smart people ask for (My) advice: Seeking advice boosts perceptions of competence. *Management Science*, 61(6), 1421–1435. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2054>
- Cacciotti, G., Hayton, J. C., Mitchell, J. R., & Allen, D. G. (2020). Entrepreneurial fear of failure: Scale development and validation. In *Journal of Business Venturing* (Vol. 35, Issue 5). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106041>
- Campolina, A. G. (2016). Paradoxo e medo da morte: dimensões tanatológicas na obra de Søren Kierkegaard. *Revista Espaço Acadêmico*, 15(179), 44–51.
- Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17(1), 14–20. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822005000100003>
- Coelho, J. A. P. de M., Souza, G. H. S. De, Cerqueira, C. L. C. De, Esteves, G. G. L., & Barros, B. N. R. (2018). Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 306–315. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13162>
- Conroy, D. E. (2001). Progress in the development of a multidimensional measure of fear of failure: The performance failure appraisal inventory (PFAI). *Anxiety, Stress and Coping*, 14(4), 431–452. <https://doi.org/10.1080/10615800108248365>
- Conroy, D. E., & Elliot, A. J. (2004). Fear of failure and achievement goals in sport: Addressing the issue of the chicken and the egg. *Anxiety, Stress and Coping*, 17(3), 271–285. <https://doi.org/10.1080/1061580042000191642>
- Conroy, D. E., Willow, J. P., & Metzler, J. N. (2002). Multidimensional fear of failure measurement: The performance failure appraisal inventory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(2), 76–90. <https://doi.org/10.1080/10413200252907752>
- Cooper, C. L., Sloan S., & William, S. (1988). *Occupational Stress Indicator - management guide*. London: Windsor.
- Correia, M., Rosado, A., & Serpa, S. (2016). Fear of Failure in Sport : A Portuguese Cross- cultural Adaptation. *Motriz: Revista de Educação Física*, 22(4), 376–382.
- Correia, M., Rosado, A., Serpa, S., & Ferreira, V. (2017). Fear of failure in athletes: Gender, age and type of sport differences. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 12(2), 185–193.
- Crescenzo, P. (2016). An ancient theory for a current problem [Review of the book Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life, by R.A. Karasek & T. Theorell]. *Journal of Health and Social Sciences*, 1(3), 287–292. <https://doi.org/10.19204/2016/nnct29>

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B., & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: Teoria e Prática*, 12(3), 66–77.
- Decreto-Lei nº 92/1975 de 6 de maio de 1975 (1975, 6 de maio). Competência E Organização Básica da PMERJ. Governo do Estado do Rio de Janeiro. Recuperado a partir de: [Decreto-Lei \(alerj.rj.gov.br\)](http://alerj.rj.gov.br)
- Decreto-Lei nº 215/1975 de 18 de julho de 1975 (1975, 18 de julho). Estatuto dos Policiais-Militares do Estado do Rio de Janeiro. Governo do Estado do Rio de Janeiro. Recuperado a partir de: [Decreto-Lei \(alerj.rj.gov.br\)](http://alerj.rj.gov.br)
- Dicio - Dicionário Online de Português. (2020). Porto: 7Graus. Recuperado a partir de: <https://www.dicio.com.br/>.
- Diniz, E. D., Maia, V. M., & Tomei, P. A. (2017). Medo de errar no ambiente de trabalho de um fundo de pensão. *Revista Pretexto*, 18(3), 26–49. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v18i3.3169>
- Dudău, D. P. (2014). The Relation between Perfectionism and Impostor Phenomenon. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127(April 2014), 129–133. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.226>
- Dunsmoor, J. E., & Paz, R. (2015). Fear Generalization and Anxiety: Behavioral and Neural Mechanisms. In *Biological Psychiatry* (Vol. 78, Issue 5, pp. 336–343). <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2015.04.010>
- Edwards, A., & Kotera, Y. (2020). Mental Health in the UK Police Force: a Qualitative Investigation into the Stigma with Mental Illness. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Ekman, P., & Cordaro, D. (2011). What is meant by calling emotions basic. *Emotion Review*, 3(4), 364–370. <https://doi.org/10.1177/1754073911410740>
- Elntib, S., & Armstrong, T. (2014). Critical incidents ' impact on front-line South African police personnel in light of the current briefing and debriefing strategies. *South African Journal of Psychology*, 44(4), 416–425. <https://doi.org/10.1177/0081246314529272>
- Farias, C. de O., & Da Costa, J. dos A. C. L. (2010). Jovens policiais militares do estado do Rio de Janeiro. *VII Jornada Internacional Políticas Públicas. Universidade Federal Do Maranhão.*, 9(1), 76–99.
- Ferreira, C. A. A., Reis Neto, M. T., Kilimnik, Z. M., & Santos, A. S. dos. (2017). O contexto do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde: estudo bibliométrico. *Revista de Gestão Em Sistemas de Saúde - RGSS*, 5(2), 84–99.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2019). Anuário Brasileiro de Segurança

Pública 2019. *Fórum Brasileiro de Segurança Pública*, 1, 1–205.

- Fredrikson, M., Annas, P., Fischer, H., & Wik, G. (1996). Gender and age differences in the prevalence of specific fears and phobias. *Behaviour Research and Therapy*, 34(1), 33–39. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(95\)00048-3](https://doi.org/10.1016/0005-7967(95)00048-3)
- Freitas, A. L. P., & Rodrigues, S. G. (2005). Avaliação de Confiabilidade do Questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. *XII SIMPEP - Simpósio De Engenharia De Produção*. <https://doi.org/10.13140/2.1.3075.6808>
- Gomes, A. R., & Afonso, J. M. P. (2016). Occupational stress and coping among Portuguese military police officers. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 34(1), 47–65. <https://doi.org/10.12804/apl34.1.2016.04>
- Gómez-López, M., Borrego, C. C., da Silva, C. M., Granero-Gallegos, A., & González-Hernández, J. (2020). Effects of motivational climate on fear of failure and anxiety in teen handball players. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020592>
- Good, L. R., Good, K. C., & Golden, S. B. (1973). An objective measure of the motive to avoid powerlessness. *Psychological Reports*, 33(2), 616–618. <https://doi.org/10.2466/pr0.1973.33.2.616>
- Gustafsson, H., Sagar, S. S., & Stenling, A. (2017). Fear of failure, psychological stress, and burnout among adolescent athletes competing in high level sport. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 27(12), 2091–2102. <https://doi.org/10.1111/sms.12797>
- Handy, C. (1978). *Como Compreender as Organizações*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek R., & Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Levenson, R. W. (2011). Basic emotion questions. *Emotion Review*, 3(4), 379–386. <https://doi.org/10.1177/1754073911410743>

- Lipp, M. N., & Malagris, L. N. (2001). O Stress Emocional e seu Tratamento. In *In Bernard Range (Org). São Paulo: Artes Médicas.*
- Lipp, M E N. (1996). Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. In *Papirus Editora.*
- Lipp, M E N, & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 15(3)*, 537–548.
- Lipp, Marilda E Novaes. (2009). Stress and Quality of Life of Senior Brazilian Police Officers. *The Spanish Journal of Psychology, 12(2)*, 593–603.
- Lopes Júnior, E., Paiva, T., Muzzio, H., & Costa, F. (2011). Rigidez e subjetividades: uma análise cultural em uma organização policial. *Revista de Administração Pública, 45(6)*, 1821–1846.
- Lopes, S. V., & Silva, M. C. da. (2018). Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva, 23(11)*, 3869–3880. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>
- Margis, R., Picon, P., Cosner, A. F., & Silveira, R. D. O. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Revista Psiquiatria, 25(1)*, 65–74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Rev. Psychol., 52*, 397–422.
- Minayo, M. C. de S.; Souza, E. R.; Constantino, P. (2008). *Missão Prevenir e Proteger.*
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB, 23(2)*, 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Mushtaq, K., & Rehman, R. R. (2016). Examining absenteeism and deviant work behavior as the outcomes of PTSD caused by exposure to terrorism on medical professionals in Pakistan. *NUML International Journal of Business & Management, 11(1)*, 23–48.
- Ng, L., & Jenkins, A. S. (2018). Motivated but not starting : how fear of failure impacts entrepreneurial intentions. *Small Enterprise Research, 25(2)*, 152–167. <https://doi.org/10.1080/13215906.2018.1480412>
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Competition Human Resources Marketing Organization & Culture Managing Technology Finance. *Harvard Business Review, August*, 79–85. hbr.org
- OMS. (2000). *Prevenção do suicídio: um manual para profissionais da mídia.*
- Paiva, K C M, Gomes, M. Â. N., & Helal, D. H. (2015). Estresse ocupacional e

síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento ...*, 16(3), 285–309. <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3570>

- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45–52. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2004000100006>
- Pelegri, A., Cardoso, T. E., Claumann, G. S., Pinto, A. de A., & Felden, E. P. G. (2018). Percepção Das Condições De Trabalho E Estresse Ocupacional Em Policiais Civis E Militares De Unidades De Operações Especiais. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, 26(2), 423–430. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1160>
- Perez-floriano, L. R., & Gonzalez, J. A. (2019). When the going gets tough: A moderated mediated model of injury, job-related risks, stress, and police performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1239–1255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2018-1423>
- Pesquisa de vitimização e percepção de risco entre profissionais do sistema de segurança pública. (2015). *Fórum Brasileiro de Segurança Pública e NEOP de Estudos Em Organizações e Pessoas*, 20.
- Petarli, G. B., Zandonade, E., Salaroli, L. B., & Bissoli, N. S. (2015). Assessment of occupational stress and associated factors among bank employees in Vitoria, State of Espírito Santo, Brazil. *Ciencia e Saude Coletiva*, 20(12), 3925–3934. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152012.01522015>
- Portela, A., & Filho, A. (2007). Nível de estresse de policiais militares: estudo comparativo entre sedentários e praticantes de atividade física. *Revista Digital EF Desportos*, 106, 2–6.
- Prince, C. R., & Anisman, H. (1984). Acute and Chronic Stress Effects on Performance in a Forced-Swim Task. *Behavioral and Neural Biology*, 42, 99–119.
- Riezler, K. (1944). The Social Psychology of Fear. *American Journal of Sociology*, 49(6), 489–498.
- RJTV. (2018, 25 de abril). PM do RJ tem 16 mil militares afastados das ruas, metade por licença médica. *G1*, Rio de Janeiro. Recuperado a partir de <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/pm-do-rj-tem-16-mil-militares-afastados-da-rua-metade-por-licenca-medica.ghtml>.
- Rooter, J. B. (1966). Generalised expectations for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, v. 80, n. 1, p. 1-27.
- Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1977). Modifying Type A Behaviour Pattern. *Journal of Psychosomatic Research*, 21, 323–331.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*.
- Schmidt, D. R. C. (2013). Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre

profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66(5), 779–788. <https://doi.org/10.1590/s0034-71672013000500020>

Selokar, D., Nimbarte, S., Ahana, S., Gaidhane, A., & Wagh, V. (2011). Occupational stress among police personnel of Wardha city, India. *Australasian Medical Journal*, 4(3), 114–117. <https://doi.org/10.4066/AMJ.2011.562>

Senior, C., Butler, M., & Lee, N. (2008). Fear and Loathing in the Work Place. *The American Journal of Bioethics*, 8(5), 20–21. <https://doi.org/10.1080/15265160802180083>

Sherwood, L., Hegarty, S., Vallières, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the Key Risk Factors for Adverse Psychological Outcomes Among Police Officers: A Systematic Literature Review. *Journal of Traumatic Stress*, 32, 688–700.

Skinner, B. F. (1974). *About Behaviorism*.

Souza, D. O. S. De, & Tomei, P. A. (2016). Fear of failure in the workplace among Brazilian employees. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), 407–418. <https://doi.org/10.1108/ARLA-11-2015-0299>

Souza, E. R. de, & Minayo, M. C. de S. (2005). Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 10(4), 917–928.

Staw, B. M., Lance, E., & Dutton, E. (1981). *Threat Rigidity Effects in Organizational Behavior: A Multilevel Analysis*. 26(4), 501–524.

Suárez, J. G. (1993). Managing fear in the workplace. *Office of the Under Secretary of the Navy, Total Quality Leadership Office.*, 93–01.

Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Med J*, 59(4), 170–171.

Telle, E., Vicenzutto, A., Buchet, M., Plaisant, O., & Hoang, T. P. (2019). Dimensions de personnalité et facteurs de stress chez les policiers. In *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique* (Vol. 177, Issue 9, pp. 937–941). <https://doi.org/10.1016/j.amp.2019.08.007>

Theorell, T., Perski, A., Akerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., & Eneroth, P. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14(3), 189–196.

Thomazi, R. L. M. (2008). A hierarquia e a disciplina aplicadas às instituições militares: controle e garantias no regulamento disciplinar da Brigada Militar. *Dissertação (Mestrado Em Ciências Criminais) - Pontifícia Universidade Católica Do Rio Grande Do Sul*.

- Twersky-glasner, A. (2005). Police personality: What is it and why are they like that? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), 56–67. <https://doi.org/10.1007/BF02806707>
- Ul Haq, I., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). Can employees perform well if they fear for their lives? Yes — if they have a passion for work. *PERSONNEL REVIEW*, 49(2), 469–490.
- Vasconcellos-Guedes, L., & Guedes, L. (2007). E-Surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via Internet no Contexto da Pesquisa Científica 1. *X SemeAd - Seminário Em Administração FEA/USP (São Paulo, Brasil)*.
- Wills, J. L., & Schuldberg, D. (2016). Chronic Trauma Effects on Personality Traits in Police Officers. *Journal OfTraumatic Stress*, 29, 185–189.
- Wisse, B., Rus, D., Keller, A. C., & Sleafos, E. (2019). “Fear of losing power corrupts those who wield it”: the combined effects of leader fear of losing power and competitive climate on leader self-serving behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 742–755. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1635584>
- Wyrwich, M., Stuetzer, M., & Sternberg, R. (2016). Entrepreneurial role models , fear of failure , and institutional approval of entrepreneurship: a tale of two regions. *Small Business Economics*, 46, 467–492. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9695-4>
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (2nd ed.). Bookman.

7. ANEXOS

7.1. Anexo 1: Parecer da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



CÂMARA DE ÉTICA EM PESQUISA DA PUC-Rio

Parecer da Comissão da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio 025/2020 – Protocolo 41/2020

A Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio foi constituída como uma Câmara específica do Conselho de Ensino e Pesquisa conforme decisão deste órgão colegiado com atribuição de avaliar projetos de pesquisa do ponto de vista de suas implicações éticas.

Identificação:

Título: “Medo de errar e causas do estresse ocupacional do Policial Militar” (Departamento de Administração da PUC-Rio)

Autora: Dayane Andrade Campos Piccoli (Mestranda do Departamento de Administração da PUC-Rio)

Orientador: Patrícia Amélia Tomei (Professora do Departamento de Administração da PUC-Rio)

Apresentação: Pesquisa quantitativa que visa analisar a influência do medo de errar nas causas do estresse ocupacional do Policial Militar do Rio de Janeiro. Propõe para o estudo três hipóteses: H1 - O medo de errar tem influência sobre o estresse decorrente da demanda do trabalho; H2 - do controle do trabalho; H3 - dos aspectos sociais. Utilizará para a coleta dos dados os questionários "Multidimensional do Medo de Falhar" (Adap. de CORREIA et al. 2016) e "Job Stress Scale" (ALVES et al. 2004) acrescidos de perguntas de caracterização, via online. A literatura específica sobre medo e estresse apoiará a análise.

Aspectos éticos: O projeto e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido apresentados estão de acordo com os princípios e valores do Marco Referencial, Estatuto e Regimento da Universidade no que se refere às responsabilidades de seu corpo docente e discente. O Termo expõe com clareza os objetivos da pesquisa e os procedimentos a serem seguidos. Garante o sigilo e a confidencialidade dos dados coletados. Informa sobre a possibilidade de interrupção na pesquisa sem aplicação de qualquer penalidade ou constrangimento.

Parecer: Aprovado

Prof. José Ricardo Bergmann
Presidente do Conselho de Ensino e Pesquisa da PUC-Rio

Profa. Ilda Lopes Rodrigues da Silva
Comissão da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio

Rio de Janeiro, 14 de setembro de 2020

Vice-Reitoria para Assuntos Acadêmicos
Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio – CEPq/PUC-Rio
Rua Marquês de São Vicente, 225 - Gávea – 22453-900 Rio
de Janeiro – RJ – Tel. (021) 3527-1612 / 3527-1618
e-mail: vrac@puc-rio.br

7.2. Anexo 2: Autorização de pesquisa concedida pela PMERJ



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Polícia Militar
Estado-Maior Geral

Ao Coordenador da CAEs,

I- Trata-se de solicitação de pesquisa da nacional Dayane Andrade Campos Piccoli, aluna do mestrado em administração da PUC-Rio, autora do projeto de pesquisa intitulado Medo de Errar e Causas do Estresse Ocupacional do Policial Militar (9325711);

II- Este Subsecretário de Gestão Operacional, dada a relevância do tema da pesquisa, bem como parecer favorável da CAEs (9388557), DEFERE a realização da mesma, no que encaminho para conhecimento da decisão e providências.

Atenciosamente,

Marcelo Francisco Nogueira Martins - Cel PM
Subsecretário de Gestão Operacional de Polícia Militar
ID 2391914-0

Rio de Janeiro, 19 de outubro de 2020



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Francisco Nogueira Martins, Coronel**, em 27/10/2020, às 18:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 21º e 22º do [Decreto nº 46.730, de 9 de agosto de 2019](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **9413632** e o código CRC **1D400062**.

Referência: Processo nº SEI-350503/000771/2020

SEI nº 9413632

Rua Evaristo da Veiga, Nº 78 - Bairro Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20.031-040
Telefone: 2333-2784

7.3. Anexo 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O que é a pesquisa?

Este convite é referente à pesquisa "Medo de errar e causas do estresse ocupacional do policial militar", sob a responsabilidade das pesquisadoras Dayane Piccoli, aluna do mestrado em administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, e sua orientadora, Prof. Patrícia Tomei. O objetivo geral do trabalho é analisar a influência do medo de errar nas causas do estresse ocupacional dos policiais militares, o que, posteriormente, pode fornecer insumos para o desenvolvimento de políticas de recursos humanos mais eficazes na PMERJ.

Para quem é a pesquisa?

Esse questionário se destina a Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro.

Quanto tempo será necessário para o preenchimento do questionário?

Cerca de 5 minutos.

O que mais eu preciso saber?

A pesquisa foi autorizada pela Corporação em 27 de outubro de 2020. Não existem respostas certas ou erradas. O questionário deverá ser respondido individualmente. Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento, de modo a contornar eventuais desconfortos devido à natureza das perguntas. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes. Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa. O pesquisador não terá nenhum benefício pessoal/financeiro com esta pesquisa, exceto a produção acadêmica dele decorrente. Você não terá quaisquer despesas em decorrência de sua participação. A pesquisa online não está isenta de falhas técnicas decorrentes dessa modalidade de coleta de dados. Você poderá desistir de participar do questionário, sem qualquer prejuízo. Você poderá tirar suas dúvidas pelos e-mails dayane.piccoli@mst.iag.puc-rio.br e patomei@iag.puc-rio.br ou pelo telefone (21) 98484-9345.

7.4. Anexo 4: Questionário utilizado

Questões sociodemográficas

1. Qual o seu sexo?
2. Qual sua idade?
3. Quantos anos de experiência profissional na polícia militar você tem?
4. Você é:

Opções de resposta: Praça; Oficial

5. Majoritariamente, seu tipo de serviço é:

Opções de resposta: Operacional; Interno ou administrativo

Questionário Multidimensional do Medo de Falhar (adaptado de Correia et al., 2016)

1. Quando estou falhando, o meu futuro parece incerto.
2. Quando estou falhando, preocupo as pessoas que são importantes para mim.
3. Quando estou falhando, culpo a minha falta de talento/jeito.
4. Quando estou falhando, tenho medo de não ter talento/jeito suficiente.
5. Quando estou falhando, perturbo o meu “plano” para o futuro.
6. Quando eu não tenho sucesso, as pessoas ficam menos interessadas por mim.
7. Quando estou falhando, aqueles que são importantes para mim não ficam contentes.
8. Quando eu não tenho sucesso, fico para baixo muito facilmente.
9. Quando estou falhando, acho embaraçoso que outras pessoas vejam.
10. Quando estou falhando, aqueles que são importantes para mim ficam desapontados.
11. Quando eu não tenho sucesso, algumas pessoas perdem definitivamente o interesse por mim.
12. Quando eu não tenho sucesso, o meu valor diminui para algumas pessoas.
13. Quando estou falhando, me preocupo com o que os outros pensam de mim.
14. Quando estou falhando, me preocupa que os outros pensem que não estou me esforçando.

Opções de resposta: Concordo totalmente; Concordo mais que discordo; Não concordo nem discordo; Discordo mais que concordo; Discordo totalmente

Questionário Job Stress Scale (Alves et al., 2004)

- a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?
- b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?
- c) Seu trabalho exige demais de você?
- d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?
- e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?
- f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?
- g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?
- h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?
- i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?
- j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?
- k) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?

Opções de resposta de A até K: Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca ou quase nunca

- l) Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.

- m) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.
- n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.
- o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.
- p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.
- q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas.

Opções de resposta de L até Q: Concordo totalmente; Concordo mais que discordo; Discordo mais que concordo; Discordo totalmente

7.5. Anexo 5: Testes estatísticos

Normalidade

Uma distribuição normal é aquela que tem seus dados são distribuídos em forma de sino. Cerca de 95% das observações estão dentro 2 desvios padrão da média, assim, menos de 5% (0,05) das observações estão fora desta amplitude. Esta amplitude é a base por trás do alfa de 0,05. Além disso, cerca de 68% das observações estão dentro de 1 desvio padrão da média e cerca de 99,7% das observações estão dentro de 3 desvios padrão da média.

A normalidade da distribuição dos dados amostrais é uma condição exigida para muitos testes estatísticos. Para testar a normalidade da distribuição de amostras inferiores a 1.000, o teste de Shapiro-Wilk é o mais indicado.

H0: A distribuição é normal

H1: A distribuição não é normal

P valor < α , rejeita H0.

Correlação

A correlação é um teste estatístico sem premissa de causalidade. A correlação de Spearman avalia a correlação de duas variáveis contínuas ou ordinais de forma monotônica, ou seja, elas variam juntas, mas não necessariamente a uma taxa constante. Já a correlação de Pearson avalia a correlação entre duas variáveis contínuas. Ambos os casos possuem coeficientes de correlação que podem variar entre -1 e +1, indicando se a correlação é direta ou indireta.

Comparação entre grupos

Quando a distribuição é normal, pode-se utilizar ANOVAs para verificar se as médias dos grupos definidos pelas variáveis sociodemográficas são iguais. A versão não paramétrica desde teste é o teste de Kruskal-Wallis, que não possui premissa de normalidade.

H0: As médias dos grupos são iguais

H1: Pelo menos uma média é diferente entre os grupos

Caso $P \text{ valor} < \alpha$, rejeita H_0 .

Logo, quando não for possível rejeitar H_0 , faz-se necessária a realização de um teste adicional, *post-hoc*, para verificar qual dos grupos possui a média diferente.