



Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

Ana Claudia Bilia Trombini

**NÍVEIS DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES DO INTERIOR DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

São José do Rio Preto
2021

Ana Claudia Bilia Trombini

**NÍVEIS DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO DE
POLICIAIS MILITARES DO INTERIOR DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, para obtenção do Título de Mestre.

Área de Concentração: Processo de Trabalho em Saúde.

Linha de Pesquisa: Gestão e Educação em Saúde (GES).

Grupo de Pesquisa: Grupo de Estudos e Pesquisas em Saúde do Trabalhador – GEPEST.

Orientadora: Profa. Dra. Daniele Alcalá Pompeo
Coorientador: Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção

**São José do Rio Preto
2021**

Ficha Catalográfica

Trombini, Ana Cláudia Bilia.
Níveis de engajamento no trabalho de policiais militares do interior do estado de São Paulo / Ana Cláudia Bilia Trombini.
São José do Rio Preto; 2021.
60 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto.
Área de Concentração: Processo do Trabalho em Saúde.
Linha de pesquisa: Gestão em Saúde e em Enfermagem.
Orientadora: Profa. Dra. Daniele Alcalá Pompeo.
Coorientador: Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção.

1. Engajamento no Trabalho; 2. Polícia; 3. Militares; 4. Saúde do Trabalhador; 5. Promoção da Saúde.

Banca Examinadora

**Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção – Presidente
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)**

**Prof. Dr. Kazuo Kawano Nagamine – 1º Examinador
Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP)**

**Prof. Dr. Flávio Adriano Borges Melo – 2º Examinador
Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)**

**Profa. Dra. Margarete Ártico Baptista – 1ª Suplente
Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP)**

**Prof. Dr. Carlos Leonardo Figueiredo Cunha – 2º Suplente
Universidade Federal do Pará (UFPA)**

São José do Rio Preto, 30/03/2021.

SUMÁRIO

Dedicatória	i
Agradecimentos	ii
Epígrafe	iii
Lista de Quadros e Tabelas	iv
Lista de Abreviaturas	v
Resumo	vi
Abstract	vii
Resumen	viii
1. INTRODUÇÃO	1
2. OBJETIVOS	8
3. MÉTODO	10
3.1. Tipo de Estudo	11
3.2. Local do Estudo	11
3.3. População e Amostra do Estudo	12
3.4. Instrumentos de Coleta dos Dados	13
3.5. Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados	14
3.6. Questões Éticas	15
4. RESULTADOS	17
5. DISCUSSÃO	23
6. CONCLUSÕES	28
7. REFERÊNCIAS	30
8. APÊNDICES	38
8.1. Apêndice I: Instrumento I – Perfil sociodemográfico dos policiais	39
8.2. Apêndice II: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	40
9. ANEXOS	41
9.1. Anexo I: Instrumento II - <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	42
9.2. Anexo II: Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	43

DEDICATÓRIA

A todos que contribuíram, direta e indiretamente, para a elaboração e execução deste estudo; em especial ao Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção que, mais que um coorientador, foi um amigo generoso e paciente que me proporcionou ensinamentos que ampliaram meu entendimento e permitiram novos conhecimentos e muito crescimento.

À minha orientadora Prof. Dra. Daniele Alcalá Pompeo, pessoa sábia que com maestria soube conduzir este trabalho de forma ímpar.

Aos meus professores e colegas de Pós-Graduação, pela paciência, companheirismo e colaboração ao longo desta jornada.

À minha família, especialmente, meu marido Ronaldo e a minha filha Sofia, por estarem sempre ao meu lado, me incentivando, pelo apoio incondicional e por toda a compreensão de me ausentar nos momentos de lazer, para me dedicar a este trabalho.

Aos meus pais, Paulo e Claudia, por sempre acreditarem na minha capacidade, me apoiarem em todos os momentos da minha vida e pelo amor que sempre tiveram comigo.

Ao meu irmão e a minha cunhada, Paulinho e Andressa, pelo apoio e toda paciência que sempre tiveram comigo.

Aos meus amigos, em especial Thiago e Paulinho, por sempre me incentivarem nos momentos em que precisei.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, à minha família, aos meus amigos, e aos meus professores que contribuíram para minha formação profissional.

À minha orientadora e meu co-orientador, Prof. Dra. Daniele Alcalá Pompeo e Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção, pela generosidade, paciência e profissionalismo com que me orientaram, não somente no trabalho, mas ao longo desses anos de convivência.

A todos os professores do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da FAMERP, aos funcionários do Programa de Pós-graduação em Enfermagem, e à Suzana, funcionária da biblioteca da FAMERP, pela atenção, carinho e profissionalismo dispensados ao longo desta trajetória.

Aos Policiais Militares do Comando do Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) que participaram deste estudo, sem os quais nada disso seria possível.

À Coronel Helena dos Santos Reis, por acreditar na proposta da pesquisa e permitir a realização do estudo; a quem pretendemos que os resultados sejam úteis, para colaborar com a corporação e a sociedade.

Aos membros examinadores deste trabalho: Prof. Dr. Kazuo Kawano Nagamine, Prof. Dr. Flávio Adriano Borges Melo, Profa. Dra. Margarete Ártico Baptista e Prof. Dr. Carlos Leonardo Figueiredo Cunha, pela atenção na leitura, generosas críticas e valiosas contribuições ao trabalho.

“Escreva algo que valha a pena ler ou faça algo que valha a pena escrever.”

Benjamin Franklin

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1	Distribuição da população e amostra do estudo	13
Quadro 1	Modelo para interpretação dos valores dos escores médios da UWES	16
Tabela 2	Características sociodemográficas e profissionais dos Policiais Militares do Comando do Policiamento do Interior (CPI-5) do estado de São Paulo	18
Tabela 3	Níveis de engajamento no trabalho dos Policiais Militares do Comando do Policiamento do Interior (CPI-5) do estado de São Paulo	20
Tabela 4	Níveis de engajamento no trabalho, segundo características sociodemográficas e profissionais dos Policiais Militares do Comando do Policiamento do Interior (CPI-5) do estado de São Paulo	21

LISTA DE ABREVIATURAS

ANOVA	Análise de Variância
BAEP	Batalhão de Ações Especiais de Polícia
BPM	Batalhão de Polícia Militar
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CPI	Comando de Policiamento do Interior
FAMERP	Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto
GEPEST	Grupo de Estudos e Pesquisas em Saúde do Trabalhador
PM	Polícia Militar
PMESP	Polícia Militar do Estado de São Paulo
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>

TROMBINI, ACB. Níveis de engajamento no trabalho de policiais militares do interior do estado de São Paulo. 47 f. Dissertação (Mestrado) – Pós Graduação Stricto Sensu em Enfermagem. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, 2021.

Resumo

Introdução: Os policiais militares convivem com situações de risco, uma vez que atuam diretamente com a violência e a morte. Estes profissionais sofrem grandes desgastes psicoemocionais e estão sujeitos à agressão física e social, o que exige grande engajamento. **Objetivos:** Avaliar os níveis de engajamento no trabalho em policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do Estado de São Paulo e verificar associação entre os níveis de engajamento no trabalho e as variáveis sociodemográficas e profissionais dos policiais. **Método:** Estudo transversal e descritivo, com amostra não probabilística de policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do estado de São Paulo. Para a coleta dos dados foi utilizado um instrumento contendo variáveis relacionadas ao perfil sociodemográfico e profissional dos policiais, e a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Para o cálculo do engajamento no trabalho foram seguidas as orientações do Manual Preliminar UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Foi utilizado o Teste t para duas médias e análise de variância (ANOVA) para três ou mais médias, considerando-se nível de significância de 95% ($p \leq 0,05$). **Resultados:** Participaram 506 policiais, com predomínio do sexo masculino (88,5%), faixa etária de 31 a 40 anos (36,2%), casados (66,8%), com ensino médio (57,5%), soldados (38,5%), em funções operacionais (60,5%), com jornadas de trabalho de 12x24 ou 12x48 horas (53,2%), em turno integral (80,0%), com 10 a 20 anos de atuação na PM (35,4%) e sem exercer outra atividade remunerada (85,2%). Os níveis de engajamento foram altos em todas as dimensões da escala UWES: dedicação (4,9); absorção (4,0), vigor (4,6) e escore geral (4,5). Policiais militares com 31 anos ou mais apresentaram níveis significativamente mais baixos de dedicação do que os profissionais mais jovens ($p=0,000$) e os policiais solteiros apresentaram níveis significativamente mais elevados de dedicação ($p=0,009$). O nível de dedicação foi menor entre os cabos ($p=0,006$) e houve tendência de redução dos níveis de vigor ($p=0,009$) e no escore geral ($p=0,006$) entre profissionais de patente mais baixa. Policiais que exerciam atividades operacionais apresentaram menor nível de absorção ($p=0,000$); os que trabalhavam em jornadas de oito horas semanais obtiveram maiores níveis de dedicação ($p=0,030$) e absorção ($p=0,000$); e os profissionais com até três anos de atuação na Polícia Militar apresentaram maiores níveis de dedicação ($p=0,000$), absorção ($p=0,006$) e vigor ($p=0,000$). Policiais que praticavam atividade física apresentaram maior nível de dedicação ($p=0,004$) e aqueles que referiram não possuir problemas que comprometam sua qualidade de vida apresentaram maiores níveis de dedicação ($p=0,000$) e absorção ($p=0,000$). **Conclusão:** Os policiais militares apresentaram altos níveis de engajamento no trabalho, apesar das possíveis condições precárias de trabalho e os riscos da profissão. O estudo evidencia que o Comando de Policiamento do Interior (CPI-5) é um ambiente de trabalho favorável ao engajamento laboral dos policiais. O estudo contribui com resultados importantes para a corporação militar, capazes de subsidiar a implementação de intervenções organizacionais que fortaleçam a relação positiva dos policiais com o ambiente laboral e a melhoria da saúde e da qualidade de vida destes profissionais.

Descritores: Engajamento no Trabalho; Polícia; Militares; Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde.

TROMBINI, ACB. Levels of work engagement in military police in the interior of São Paulo state. 47 p. Dissertation (Master) – Stricto Sensu Postgraduate Program in Nursing. Faculty of Medicine of São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, 2021.

Abstract

Introduction: Military police officers face situations of risk, since they work directly with violence and death. These professionals are exposed to great psycho-emotional stress and are subject to physical and social aggression, which requires a great deal of WORK engagement. Activity. **Objectives:** To evaluate levels of work engagement in military police officers from the Interior Police Command - 5th Region (CPI-5) of São Paulo State and to verify association between levels of engagement at work and socio-demographic and professional variables of the policemen. **Method:** Cross-sectional and descriptive study, with a non-probabilistic sample of military police officers from the Interior Police Command - 5th Region (CPI-5) of São Paulo state. Data collection used an instrument with variables related to socio-demographic and professional profile of policemen, and Brazilian version of Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Guidelines of Preliminary Manual UWES - Utrecht Work Engagement Scale was used to calculate work engagement. *T* test for two means and analysis of variance (ANOVA) for three or more means were used; a significance level of 95% ($p \leq 0.05$) was considered. **Results:** A total of 506 police officers have participated; they were predominantly male (88.5%), aged between 31 and 40 years old (36.2%), married (66.8%), with high school (57.5%), soldiers (38.5%), in operational functions (60.5%), with a workload of 12x24 or 12x48 hours (53.2%), full-time (80.0%), with 10 to 20 years of experience in Military Police (35.4%) and with no other paid activity (85.2%). Work engagement levels were high in all dimensions of UWES scale: dedication (4.9); absorption (4.0), vigor (4.6) and general score (4.5). Military police officers aged 31 and over had significantly lower levels of dedication than younger professionals ($p=0.000$) and single police officers had significantly higher levels of dedication ($p=0.009$). The level of dedication was lower between cables ($p=0.006$) and there was a tendency to reduce levels of vigor ($p=0.009$) and general score ($p=0.006$) among professionals of lower rank. Police officers who performed operational activities had a lower level of absorption ($p=0.000$); those who worked eight hours a week had higher levels of dedication ($p=0.030$) and absorption ($p=0.000$); and professionals with up to three years of experience in Military Police had higher levels of dedication ($p=0.000$), absorption ($p=0.006$) and vigor ($p=0.000$). Police officers who practiced physical activity showed a higher level of dedication ($p=0.004$) and those who reported not having problems that compromise their quality of life showed higher levels of dedication ($p=0.000$) and absorption ($p=0.000$). **Conclusion:** Military police officers showed high levels of work engagement, despite possible precarious working conditions and professional risks. The study has showed that Interior Police Command (CPI-5) is a work environment favorable to the military work engagement. The study contributes with important results for the military corporation, capable of subsidizing the implementation of organizational interventions that strengthen the positive relationship of police with the work environment and the improvement of health and quality of life of these professionals.

Descriptors: Work Engagement; Police; Military Personnel; Workers' Health; Health Promotion.

TROMBINI, ACB. Niveles de participación en el trabajo de la policía militar en el interior del estado de São Paulo. 47 f. Disertación (Maestría) - Curso de Postgrado en Enfermería Stricto Sensu. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, 2021.

Resumen

Introducción: Los policías militares viven en situaciones de riesgo, ya que actúan directamente con violencia y muerte. Estos profesionales sufren un gran estrés psicoemocional y están sujetos a agresiones físicas y sociales, lo que requiere un gran compromiso. **Objetivos:** Evaluar los niveles de compromiso en el trabajo de los policías militares del Comando de Vigilancia Interior - V Región (CPI-5) del Estado de São Paulo y verificar la asociación entre los niveles de compromiso en el trabajo y el sociodemográfico y Variables profesionales de los policías. **Método:** Estudio transversal y descriptivo, con una muestra no probabilística de policías militares del Comando de Vigilancia Interior - V Región (CPI-5) del estado de São Paulo. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento que contiene variables relacionadas con el perfil sociodemográfico y profesional de la policía y la versión brasileña de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES). Para el cálculo del engagement en el trabajo se siguieron los lineamientos del Manual Preliminar UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Se utilizó la prueba t para dos medias y análisis de varianza (ANOVA) para tres o más medias, considerando un nivel de significancia del 95% ($p \leq 0.05$). **Resultados:** participaron 506 policías, con predominio del sexo masculino (88,5%), edad entre 31 y 40 años (36,2%), casados (66,8%), con bachillerato (57,5%), militares (38,5%), en funciones de operación (60,5%), con jornada laboral de 12x24 o 12x48 horas (53,2%), jornada completa (80,0%), con 10 a 20 años de trabajo en el PM (35,4%) y sin ejercer ninguna otra actividad remunerada (85,2%). Los niveles de compromiso fueron altos en todas las dimensiones de la escala UWES: dedicación (4.9); absorción (4.0), vigor (4.6) y puntaje general (4.5). Los policías militares de 31 años o más tenían niveles de dedicación significativamente más bajos que los profesionales más jóvenes ($p = 0,000$) y los policías solteros tenían niveles de dedicación significativamente más altos ($p = 0,009$). El nivel de dedicación fue menor entre los cables ($p = 0,006$) y hubo una tendencia a reducir los niveles de vigor ($p = 0,009$) y en la puntuación general ($p = 0,006$) entre los profesionales de menor rango. Los policías que realizaban actividades operativas tuvieron un menor nivel de absorción ($p = 0,000$); los que trabajaron ocho horas a la semana tuvieron mayores niveles de dedicación ($p = 0.030$) y absorción ($p = 0.000$); y los profesionales con hasta tres años de experiencia en la Policía Militar mostraron mayores niveles de dedicación ($p = 0,000$), absorción ($p = 0,006$) y vigor ($p = 0,000$). Los policías que practicaban actividad física mostraron un mayor nivel de dedicación ($p = 0,004$) y los que informaron no tener problemas que comprometieran su calidad de vida mostraron mayores niveles de dedicación ($p = 0,000$) y absorción ($p = 0,000$). **Conclusión:** Los policías militares mostraron altos niveles de compromiso en el trabajo, a pesar de las posibles condiciones laborales precarias y los riesgos de la profesión. El estudio muestra que el Comando de Policía Interior (CPI-5) es un entorno de trabajo favorable para que los agentes de policía se involucren en el trabajo. El estudio aporta importantes resultados para la corporación militar, capaz de subsidiar la implementación de intervenciones organizacionales que fortalezcan la relación positiva de la policía con el ambiente laboral y la mejora de la salud y calidad de vida de estos profesionales.

Descriptor: Compromiso Laboral; Policia; Personal Militar; Salud Laboral; Promoción de la salud.

1 INTRODUÇÃO

A crescente onda de violência que assola o país faz com que a população reflita sobre a polícia e sua função precípua de proteger a sociedade. Isso porque cotidianamente vislumbramos notícias sobre crimes, fazendo com que a população associe a atuação dos policiais no seu combate. Em especial, a Polícia Militar por ter uma atuação direta com a população.¹⁻²

A Segurança Pública é um dever do Estado; mesmo antes da Constituição Federal adentrar a este tema, o Decreto Lei nº 667, de 02 de julho de 1969, já organizava as Polícias Militares dos Estados, considerando-as forças auxiliares do exército. Este Decreto Lei continua em vigor até hoje e, assim, determinou a sua função dentro do nosso País.³

Dando continuidade ao proposto neste Decreto Lei e nas demais normas vigentes, o advento da Constituição Federal de 1988 só veio reafirmar a divisão do modelo de segurança pública implementada no Brasil. Foi instituída por meio da criação de cinco órgãos: polícia federal; polícia rodoviária federal; polícia ferroviária federal; polícia civil e polícia militar em conjunto com o corpo de bombeiros militares.⁴

A polícia militar é uma organização administrativa presente em todos os países politicamente organizados e através de sua função precípua de assistir os cidadãos, auxilia no cumprimento da lei, combatendo crimes e zelando pela ordem pública. Também se caracteriza por ser uma força auxiliar e reservada do Exército, sendo subordinada ao Governador do Estado. Sua organização e funcionamento são disciplinados por lei, cabendo a cada Estado a regulamentação.⁴⁻⁵

A Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) foi criada no dia 15 de dezembro de 1.831, por meio de uma reunião do Conselho da Província, regida pelo Brigadeiro Rafael Tobias de Aguiar. Foi intitulada de Guarda Municipal Permanente, tendo recebido outras denominações, tais como Força Policial, Força Pública, até que em

09 de abril de 1970, com a junção da Força Pública e a Guarda Civil de São Paulo, a polícia paulista recebeu o nome de Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP).⁶

A PMESP possui previsão na Constituição Estadual e o artigo 141, no seu § 2º, salienta que a Lei Orgânica e o Estatuto próprio deverão disciplinar, dentre outros, a organização, o funcionamento, os direitos e deveres.⁶ Assim, cabe ressaltar que a Polícia Militar faz com que os direitos fundamentais sejam efetivados, por meio de uma política pública voltada ao cidadão e o cumprimento à lei.

Ocorre que, com o advento da tecnologia e facilidade em se gravar, isto é, registrar certas situações, a mídia coloca em debate a atuação da polícia, em especial, a militar, por ter uma atuação direta com a população, questionando a capacidade e desempenho destes profissionais. Com isso, a sociedade cobra em demasia providências que, muitas vezes, não são tomadas, gerando insatisfação por parte de uma parcela da população, afetando, desta forma, a qualidade de vida destes policiais.^{1,7-8}

É importante destacar que, em sua profissão, o policial militar diariamente corre risco de vida e precisa lidar com as variáveis do seu trabalho, tais como, salário baixo, falta de reajuste anual nos vencimentos e insuficiência de efetivo. Também, a carência de instrumentos de trabalho, tais como, armas e munições, falta de verba para abastecimento de combustíveis nas viaturas, bem como, para o seu conserto, escalas e folgas variantes; enfim, são vários obstáculos, os quais acabam afetando a qualidade de vida destes profissionais.^{2,9}

Há poucos estudos no Brasil sobre a capacidade de trabalho de policiais militares, seus riscos, segurança, satisfação e nível de estresse, o que compromete realizar uma avaliação mais ampla. Dificultam o embasamento de estratégias para elevar o padrão de satisfação com o trabalho e melhorar as condições de saúde e qualidade de vida destes profissionais, uma vez que o risco e a segurança são inerentes às atividades praticadas por

eles cotidianamente. Estes dados podem ser de fundamental importância para implementação de medidas de melhoria nas condições de trabalho e saúde destes profissionais.¹⁰⁻¹⁴¹

Sobretudo, sabe-se que os policiais padecem de múltiplas influências e fatores negativos que podem levar ao estresse extremo. O desgaste físico e mental pode desencadear atitudes irracionais durante conflitos e circunstâncias caóticas. De tal modo, tais atitudes podem levar à falta de eficácia no desempenho do exercício profissional, gerando potenciais perigos para si e para a população. A atividade policial é um serviço tão perigoso que, em contrapartida, exige um ambiente social e familiar saudável, condições de descanso e lazer, para estimular o bem-estar mental do profissional, no cumprimento de suas atividades, evitando o *burnout* e aumentando os níveis de satisfação no trabalho.¹⁰⁻¹³ Assim, estudos sobre qualidade de vida no trabalho têm se aprofundado, pelo fato de terem encontrado uma ligação entre o emprego, o rendimento e a vida pessoal dos profissionais.¹⁴

Acerca da satisfação profissional, na década de 1990, iniciaram-se estudos sobre o engajamento profissional com origem nos negócios, por meio da Organização Gallup. Observou-se que, quando os empregados estavam engajados com as empresas, os lucros eram maiores. A partir daí os estudos sobre o *work engagement* começaram a se aprofundar, ganhando destaque por sua relação com a satisfação laboral.¹⁵

O *work engagement* refere-se ao comprometimento e entusiasmo do profissional com o trabalho e está relacionado ao nível de energia, disposição, concentração e dedicação do trabalhador no desempenho de suas funções.¹⁶ É um conceito relativamente novo, que apresenta um impacto positivo no que se diz respeito ao desempenho, saúde e bem-estar dos profissionais. Abrange um processo de satisfação no ambiente de trabalho, no qual os profissionais que apresentam maiores níveis de *work engagement*, demonstram melhorias no seu bem-estar e expõem uma alta intenção de permanecer no local de

trabalho. O *work engagement* é caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção.¹⁵⁻¹⁷

O vigor está relacionado aos níveis de energia e à capacidade de resiliência durante o trabalho; engloba a disposição do trabalhador para investir esforços e persistir na atividade laboral, mesmo diante de dificuldades. A dedicação consiste no envolvimento do trabalhador com a prática laboral; compreende o significado da atividade laboral para o trabalhador, que lhe traz entusiasmo, orgulho e inspiração. A absorção consiste no nível de concentração do trabalhador em sua prática laboral, de forma que o tempo passa e o indivíduo tem dificuldade para se desligar do trabalho.¹⁵⁻¹⁶

Há poucos estudos sobre o *work engagement* envolvendo policiais, em todo o mundo. Contudo, é um aspecto importante de ser avaliado, pois a prática laboral do policial militar tem um grande impacto para a sociedade e o nível de engajamento e satisfação desses profissionais está diretamente relacionado ao andamento da ordem pública, que precisa ser mantida sem que a saúde destes profissionais seja fortemente comprometida.

As dificuldades vivenciadas pelos militares no sistema policial brasileiro são relatadas em países desenvolvidos, como no Reino Unido, onde os policiais se deparam com desafios, como o nível crescente da criminalidade, grandes demandas e orçamentos reduzidos por medidas de austeridade impostas pelo governo. Nos últimos anos, policiais britânicos ficaram relutantes quanto ao uso de arma de fogo durante patrulhamento, pois o medo de serem repreendidos pelo seu uso inadequado é grande. Além disso, o uso da tecnologia propiciou uma sobrecarga para o serviço destes policiais, que não conseguem acompanhar os avanços tecnológicos e precisam de novas soluções para que o policiamento se torne mais eficaz.¹⁸

Já o sistema policial japonês constitui-se de uma força policial municipal, que assume os procedimentos de investigações e outras atividades, sendo que cada departamento de polícia se localiza nas prefeituras. Os regulamentos da lei policial japonesa permitem que comissões de segurança gerenciem os respectivos departamentos policiais. Isto facilita ao comissário geral da agência nacional da polícia dirigir e supervisionar cada departamento, para a realização de determinados trabalhos administrados. Esta estrutura organizacional permite que, em casos de grandes desastres, em que ocorrem a perturbação pública e nacional, todos os policiais são acionados de forma emergencial.¹⁹ Cada policial recebe os treinamentos necessários para aquisição de conhecimentos e habilidades para a execução de seus deveres, como a parte criminal e formação de língua estrangeira, além de treinamentos de alto nível de habilidades em artes marciais e tiro, pois isso os leva às competições internacionais.²⁰

Em relação à Austrália, Canadá, Reino Unido e Estados Unidos, o número de agentes de segurança privada é duas vezes maior que os policiais públicos, sendo que as agências de inteligência e segurança que operam disfarçadas para o combate do terrorismo ganham cada vez mais protagonismo. Na França, um modelo de policiamento centralizado foi criado para o desenvolvimento de organizações policiais públicas e de suas estratégias de policiamento.²¹

No Brasil, estudiosos ligados à área de segurança pública, vêm dissipando a necessidade de profissionalizar o policiamento brasileiro, com recursos para melhor capacitação e desempenho dos profissionais. Além de buscar aumentar sua capacidade efetiva e possibilitar um maior número de profissionais na condução da ordem e da segurança pública, onde o cenário de insegurança ainda é bastante conturbado.²²

Apesar de nas duas últimas décadas ter ocorrido uma certa inovação na formação profissional dos policiais, apenas uma pequena parcela das iniciativas de mudanças nas

práticas e procedimentos dominantes obteve sucesso significativo. A negativa dos resultados traduz na forma de atuação da polícia que, muitas vezes, é arbitrária e violenta, assim como, observado em alguns países europeus e asiáticos, demonstrando que a estrutura de treinamento e capacitação para os policiais torna-se ineficiente, se não estiver ligada a projetos de segurança pública.²³

Ante o exposto, surgiu a seguinte **questão de pesquisa**: *Quais os níveis de work engagement dos policiais militares do 5º Comando do Policiamento do Interior – CPI-5, do estado de São Paulo?*

Esse estudo não tem pretensão de solucionar os problemas dentro de um universo tão complexo e amplo, mas pretende demonstrar algumas condições dos profissionais atuantes nesta área, bem como, tentar identificar os principais problemas por eles enfrentados, a partir da avaliação dos níveis de *work engagement*.

2 OBJETIVOS

Avaliar os níveis de engajamento no trabalho em policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do Estado de São Paulo.

Verificar associação entre os níveis de engajamento no trabalho e as variáveis sociodemográficas e profissionais dos policiais militares.

3 MÉTODO

3.1. Tipo de Estudo

Estudo observacional do tipo transversal e descritivo, com amostra não probabilística, de conveniência, com policiais militares do Comando de Policiamento do Interior – 5ª Região (CPI-5) do Estado de São Paulo.

3.2. Local do Estudo

Os grandes Comandos de Policiamento da Polícia Militar do Estado de São Paulo são parte da estrutura organizacional às quais os batalhões de uma determinada região estão subordinados. Estruturalmente, a Polícia Militar do Estado de São Paulo possui 10 Comandos de Policiamento do Interior (CPI), sediados em: São José dos Campos (CPI-1), Campinas (CPI-2), Ribeirão Preto (CPI-3), Bauru (CPI-4), São José do Rio Preto (CPI-5), Santos (CPI-6), Sorocaba (CPI-7), Presidente Prudente (CPI-9), Piracicaba (CPI-9) e Araçatuba (CPI-10).

Com sede em São José do Rio Preto, o Comando de Policiamento do Interior-5 (CPI-5) abrange quatro Batalhões da Polícia Militar.²⁴

O 16º Batalhão de Polícia Militar do Interior (16º BPM/I), sediado em Fernandópolis, atende os municípios de Álvares Florense, Américo de Campos, Aparecida d'Oeste, Aspasia, Cardoso, Cosmorama, Dirce Reis, Dolcinópolis, Estrela d'Oeste, Fernandópolis, Floreal, Guarani d'Oeste, Indiaporã, Jales, Macaubal, Macedônia, Magda, Marinópolis, Meridiano, Mesópolis, Mira Estrela, Monções, Nhandeara, Nova Canaã Paulista, Ouroeste, Palmeira d'Oeste, Paranapuã, Parisi, Pedranópolis, Pontalinda, Pontes Gestal, Populina, Riolândia, Rubineia, Santa Albertina, Santa Clara d'Oeste, Santa Fé do Sul, Santa Rita d'Oeste, Santa Salete, Santana da Ponte Pensa, São João das Duas Pontes, São Francisco, Sebastianópolis do Sul, Três Fronteiras, Turmalina, Urania, Valentim Gentil, Vitoria Brasil e Votuporanga.

O 17º Batalhão de Polícia Militar do Interior (17º BPM/I), com sede em São José do Rio Preto, atende o município de São José do Rio Preto.

O 30º Batalhão de Polícia Militar do Interior (30º BPM/I), sediado em Catanduva, atende os municípios de Ariranha, Catanduva, Catiguá, Elisiário, Irapuã, Itajobi, Marapoama, Novais, Novo Horizonte, Palmares Paulista, Paraíso, Pindorama, Sales, Santa Adélia, Tabapuã e Urupês.

O 52º Batalhão de Polícia Militar do Interior (52º BPM/I), sediado em Mirassol, atende os municípios de Adolfo, Bady Bassitt, Bálsamo, Cedral, Guapiaçu, Ibirá, Icém, Ipiruá, Jaci, José Bonifácio, Mendonça, Mirassol. Mirassolândia, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nipoã, Nova Aliança, Nova Granada, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Paulo de Faria, Planalto, Poloni, Potirendaba, Tanabi, Ubarana, Uchôa, União Paulista e Zacarias.

O 9º Batalhão de Ações Especiais de Polícia – BAEP, com sede em São José do Rio Preto, atende os municípios sob a circunscrição do CPI-5 (16º, 17º, 30º, 52º BPMI).

O CPI-5 possui um efetivo de 2,2 mil policiais, sendo 600 deles na sede, em São José do Rio Preto, abrangendo uma área de 96 municípios e 1,4 milhão de habitantes.

3.3. População e Amostra do Estudo

A população do estudo foi composta por todos os policiais militares pertencentes ao CPI-5. Foram excluídos os profissionais que estavam de férias ou afastados das atividades profissionais, por qualquer outro motivo, no período da coleta dos dados.

O tamanho amostral foi definido a partir do número de policiais da corporação (N), considerando-se margem de erro (e) de 5% e nível de confiança (z) de 95%, conforme fórmula abaixo.

$$\frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Sendo: N = tamanho da população; e = margem de erro (porcentagem no formato decimal); z = escore z (1,96). Considerando possíveis perdas (*missing*), ao tamanho amostral foi acrescido um percentual de 20%. Assim, a amostra mínima foi de 394 policiais militares.

A amostra do estudo foi definida por conveniência e constituída pelos policiais que concordaram participar do estudo e responderam os instrumentos; totalizando 506 policiais militares, sendo: 105 policiais do 16º BPM/I, 218 policiais do 17º BPM/I, 133 policiais do 30º BPM/I e 50 policiais do 52º BPM/I, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição da população e amostra do estudo.

	População	Amostra
16º BPM/I - Fernandópolis	649	105
17º BPM/I – São José do Rio Preto	711	218
30º BPM/I - Catanduva	294	133
52º BPM/I - Mirassol	390	50
Total de Policiais CPI-5	2.044	506

3.4. Instrumentos de Coleta dos Dados

Para a coleta dos dados foram utilizados dois instrumentos autoaplicáveis, sendo:

Um instrumento elaborado pelos pesquisadores, contendo variáveis relacionadas ao perfil sociodemográfico e profissional dos policiais, como sexo, idade, estado civil, escolaridade, cargo, função, prática de atividade física, turno e jornada de trabalho, se possui outra atividade remunerada, tempo de serviço na corporação, se já respondeu ao

Conselho de Disciplina ou de Justiça e se possui algum problema que compromete a sua qualidade de vida (**Apêndice I**).

Foi utilizada a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validada por Vazques et al.¹⁵ Esta versão é composta por dezessete itens que avalia, os três aspectos constituintes do engajamento no trabalho (Dedicação, Absorção e Vigor), além de um escore geral²⁵ (**Anexo I**).

Além do Brasil, esta escala foi validada em diversos países da Europa, na América do Norte, África, Ásia e Austrália.²⁶

3.5. Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

A coleta dos dados foi realizada pelo advogado Thiago Roberto Arroyo, membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Saúde do Trabalhador – GEPEST, da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto e pelo Prof. Dr. Luciano Garcia Lourenção, responsável pelo projeto-mãe do qual se originou este estudo.

Inicialmente foi solicitada a autorização da Cel. Helena dos Santos Reis, responsável pelo Comando de Policiamento do Interior da 5ª Região - (CPI-5), para a abordagem dos policiais e coleta dos dados. Após a autorização, os pesquisadores contataram os Comandantes de cada Batalhão pertencente ao CPI-5; explicaram os objetivos do estudo e entregaram os instrumentos de coleta dos dados, de acordo com o número de policiais alocado em cada Batalhão. Estes instrumentos foram distribuídos para os policiais pelos Comandantes.

Os policiais receberam os instrumentos juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (**Apêndice II**) em duas vias (uma para os pesquisadores e a outra para o policial). Aqueles que concordaram participar do estudo, assinaram uma via do Termo de Consentimento e responderam os questionários, que foram devolvidos para os

Comandantes em envelopes separados e lacrados, para evitar a identificação. Depois de receberem os instrumentos e os Termos de Consentimentos preenchidos, os Comandantes contataram os pesquisadores, para a entrega dos envelopes.

Os dados obtidos foram armazenados e um banco de dados, utilizando-se uma planilha do programa Microsoft Excel®, de forma a possibilitar a análise, conforme os objetivos propostos.

A análise dos dados foi realizada com o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. As variáveis sociodemográficas e profissionais foram utilizadas para caracterizar os participantes do estudo.

Para o cálculo do engajamento no trabalho foram seguidas as orientações do Manual Preliminar UWES – *Utrecht Work Engagement Scale*.¹⁹ Inicialmente, foi verificada a confiabilidade das medidas dos construtos da UWES (dedicação, absorção, vigor e escore geral), utilizando o indicador de consistência interna Alpha de Cronbach. Em seguida, procedeu-se ao cálculo de um escore médio para cada dimensão, sendo: Dedicação = média aritmética das respostas às questões 2, 5, 7, 10 e 13; Absorção = média aritmética das respostas às questões 3, 6, 9, 11, 14 e 16; Vigor = média aritmética das respostas às questões 1, 4, 8, 12, 15 e 17; e escore geral = média aritmética das respostas às dezessete questões da escala.

Após o cálculo destes escores foi realizada a interpretação dos valores, conforme decodificação do Manual Preliminar UWES, conforme mostra o Quadro 1.