



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

LORRANY SILVA DO NASCIMENTO

**COMO O ESTRESSE OCUPACIONAL É PERCEBIDO PELOS
PROFISSIONAIS DA AVIAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA E
DEFESA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL**

Brasília – DF
2019

LORRANY SILVA DO NASCIMENTO

**COMO O ESTRESSE OCUPACIONAL É PERCEBIDO PELOS
PROFISSIONAIS DA AVIAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA E
DEFESA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutor, Victor Rafael Rezende Celestino

Brasília – DF

2019

LORRANY SILVA DO NASCIMENTO

**COMO O ESTRESSE OCUPACIONAL É PERCEBIDO PELOS
PROFISSIONAIS DA AVIAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA E
DEFESA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

Lorrany Silva do Nascimento

Doutor, Victor Rafael Rezende Celestino
Professor-Orientador

Doutor, Evaldo Cesar Cavalcante Rodrigues,
Professor-Examinador

Mestra, Olinda Maria Gomes Lessas,
Professor-Examinador

Brasília, 9 de julho de 2019

Dedico este trabalho à minha família, aos meus amigos e aos meus professores, que me apoiaram durante essa importante jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me proporcionado tantas oportunidades maravilhosas e ter sido meu porto seguro. Agradeço aos meus orientadores pela paciência e profissionalismo.

Agradeço também à minha amiga Lorrane por todo apoio e carinho dedicados a mim nesse percurso.

“Quanto mais nos elevamos, menores parecemos
aos olhos daqueles que não sabem voar”

Friedrich Nietzsche

RESUMO

Este trabalho busca analisar a percepção do estresse ocupacional dos profissionais da aviação de segurança pública e defesa civil do Distrito Federal a partir da investigação das dimensões conhecidas como demanda psicológica, controle e apoio social no ambiente de trabalho, propostas no modelo de Robert Karasek. Para isso, foi utilizada uma versão resumida da *Job Stress Scale* adaptada para a língua portuguesa. O estudo é classificado como descritivo e aborda o problema de forma predominantemente quantitativa. Foi realizada uma descrição de caráter biodemográfico de uma amostra de 53 profissionais divididos entre pilotos, tripulantes não-pilotos e pessoal de apoio. A partir dos resultados obtidos através do questionário, alguns achados se mostraram preocupantes, como o total de 9,4% de profissionais que se encontram na condição de trabalho conhecida como “Alto Desgaste”. No entanto, percebeu-se que mesmo diante de situações de alta demanda psicológica, esses indivíduos contam no geral com alto controle e apoio social, que são capazes de amenizar cenários potencialmente estressantes. Por fim, são apresentadas algumas limitações do presente estudo, bem como sugestões de melhorias para estudos futuros.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. *Job Stress Scale*. Aviação de segurança pública.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Esquema do modelo de Demanda-Controlle de Karasek.....	22
Figura 2 – Classificações da pesquisa.....	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Análise da demanda	34
Tabela 2 – Análise do controle.....	34
Tabela 3 – Análise do apoio social.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Lotação atual	29
Gráfico 2 – Sexo dos profissionais.....	30
Gráfico 3 – Idade.....	30
Gráfico 4 – Estado Conjugal	31
Gráfico 5 – Escolaridade.....	31
Gráfico 6 – Quantas pessoas contribuem para a renda familiar	32
Gráfico 7 – Filhos menores de 12 anos	32
Gráfico 8 – Função atual.....	33
Gráfico 9 – Resultados do modelo	36

LISTA DE QUADROS

(OPCIONAL)

Quadro 1 – Taxionomia dos conceitos.....	10
Quadro 2 – Tipos de estressores.....	22
Quadro 3 – Análise dos escores da <i>Job Stress Scale</i>	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BAvOp – Batalhão de Aviação operacional

CBAer – Código Brasileiro de Aeronáutica

CBMDF – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

CPAer – Comando de Policiamento aéreo

Depate – Departamento de atividades especiais

DOA – Divisão de Operações Aéreas da Polícia Civil do Distrito Federal

GAvOp – Grupamento de Aviação Operacional

PCDF – Polícia Civil do Distrito Federal

P MDF – Polícia Militar do Distrito Federal

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RBAC - Regulamento Brasileiro da Aviação Civil

RBHA – Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica

OSV – Oficial de Segurança de Voo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Contextualização	12
1.2	Formulação do problema.....	12
1.3	Objetivo Geral.....	13
1.4	Objetivos Específicos.....	13
1.5	Justificativa.....	14
2	REVISÃO TEÓRICA.....	5
2.1	Estresse ocupacional.....	16
2.2	Qualidade de vida no trabalho	19
2.3	Modelo demanda-controle e apoio social	21
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	23
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	23
3.2	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	26
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa.....	26
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	26
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	28
4	RESULTADO E DISCUSSÃO.....	28
4.1	Descrição da amostra.....	29
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	38
	REFERÊNCIA.....	40
	APÊNDICES	43
	Apêndice A – Job Stress Scale	43
	ANEXOS	44
	Anexo A – Organograma do CBMDF	44
	Anexo B – Organograma da PCDF	45
	Anexo C - Organograma da PMDF.....	46

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Nas últimas décadas o transporte aéreo tem se mostrado extremamente conveniente em razão dos ganhos com mobilidade e o valor atribuído ao tempo, fazendo com que essa modalidade seja difundida nos mais diversos segmentos da sociedade.

Diferentemente dos aviões, os helicópteros se destacam por sua versatilidade operacional, que permite pousos e decolagens em localidades impossíveis aos aviões. Essa característica tem feito do helicóptero um importante meio de transporte nos centros urbanos, evitando os congestionamentos de trânsito e poupando tempo (DIAS, 2010).

Servindo inicialmente aos propósitos das guerras, essas aeronaves foram aprimoradas e introduziram o ramo da aviação de segurança pública nos Estados Unidos. No Brasil, os helicópteros só começaram a ser utilizados para essa finalidade nos anos 1980 (NOVACKI, 2016).

Atualmente no Brasil as atividades dos órgãos de segurança pública e defesa civil são vistas como imprescindíveis (CARMO, 2013). Envolvem tarefas de grande risco e urgência, como perseguições a bandidos e os vários tipos de resgates. Diante disso, apenas o transporte terrestre não é suficiente, havendo a demanda pelo suporte aéreo, sendo importante o uso dessas aeronaves para otimizar o atendimento à população.

1.2 Formulação do problema

Os voos realizados nas diversas operações de segurança pública ocorrem em condições diferentes daquelas enfrentadas pelas aeronaves privadas, de táxi aéreo e outros serviços. A fim de preservar a integridade física das pessoas, os pilotos e tripulantes de helicóptero da aviação de segurança pública muitas vezes precisam acelerar os procedimentos de partida, decolagem e navegação aérea,

rumando à condições e ambientes desconhecidos (CARMO, 2013). Esses indivíduos estão constantemente envolvidos em situações perigosas que envolvem questões de vida ou morte, como em situações de troca de tiros, por exemplo.

As missões realizadas podem ter demandas curtas, com várias etapas (como no caso do aeromédico), e atendimentos múltiplos no mesmo voo (como no caso de ocorrências policiais), ambas com mudanças constantes de situação e ambiente. As características e peculiaridades desse tipo de aviação, em especial a de asas rotativas, tendem a assumir uma relação positiva com a fadiga. Assim sendo, os desconfortos encontrados nos voos, como frequências, vibrações, ruídos, desorientação espacial, variação de turnos, sobrevoos à baixa altitude e os riscos potenciais das atividades podem repercutir no desempenho físico e mental do profissional (CARMO, 2013).

Somadas às atividades de voo e policiamento, esses profissionais se encarregam também das atividades administrativas. As pressões organizacionais e operacionais, a sobrecarga de trabalho e as condições adversas encontradas podem se apresentar como fatores contribuintes para o estresse ocupacional.

1.3 Objetivo Geral

Avaliar a percepção dos profissionais da aviação do estado do Distrito Federal em relação ao estresse ocupacional nas perspectivas de carga de trabalho, controle e apoio social.

1.4 Objetivos Específicos

- Obter a caracterização das unidades;
- Coletar dados junto à população estudada utilizando o instrumento de coleta (*Job stress scale*);
- Analisar os dados dentro do modelo demanda controle.

1.5 Justificativa

A aviação de segurança pública é um recurso importante que o Estado possui para proteger a sociedade e manter a ordem pública. Sendo assim, é importante que os profissionais que executam essas tarefas trabalhem de maneira satisfatória, fazendo-se necessárias condições de trabalho favoráveis, tanto psicológicas quanto físicas. Deles são exigidas maior atenção e precisão na realização das tarefas, estando submetidos a condições de trabalho mais propensas ao risco.

Paschoal e Tamayo (2004) mencionam que a maior ocorrência de pesquisas sobre estresse ocupacional se deve ao seu impacto negativo sobre a saúde e bem-estar do trabalhador, que influenciam a produtividade e funcionamento das organizações. Tendo em vista a natureza das atividades de segurança pública e defesa civil, o tema se faz extremamente pertinente em razão da importância dos serviços prestados à coletividade.

Segundo Pelegrini et al. (2018), grande parte das informações na literatura sobre condições de trabalho e estresse ocupacional são referentes às unidades convencionais das forças militares e civis brasileiras, percebendo-se carência de dados a respeito das Unidades de Operações Especiais, onde se enquadram as unidades de suporte e resgate aéreo.

Considerando a escassez de literatura que aborde as condições de trabalho e estresse ocupacional na aviação de segurança pública, a relevância desse estudo está na contribuição para a compreensão e criação de um panorama da percepção do estresse ocupacional da Aviação de Estado do Distrito Federal. Tal contribuição poderia auxiliar gestores na implementação de ações que visem às melhorias do ambiente de trabalho e apoio social desses profissionais.

2 REVISÃO TEÓRICA

A fim de dar suporte ao presente estudo, será apresentada como referência bibliográfica uma breve discussão acerca de três pontos considerados fundamentais para a análise: estresse ocupacional, qualidade de vida no trabalho e o modelo Demanda-Controle e Apoio Social. Quanto aos conceitos abordados, o Quadro 1 resume a taxonomia dos conceitos mais importantes.

QUADRO 1. Taxionomia dos conceitos

TERMO	DESCRIÇÃO CONCEITUAL	OBSERVAÇÕES
QVT	Uma abordagem sociotécnica relacionada à organização do trabalho, fundamentada na satisfação do trabalhador no trabalho.	Rodrigues (1999)
	É um termo amorfo, incluindo grande número de conceitos e atividades, como humanização e reestruturação no trabalho, ênfase na criatividade do empregado, círculos de qualidade e participação na gerencia. Os programas de QVT tem dois objetivos básicos: aumentar a eficiência produtiva e melhorar as circunstâncias físicas e mentais do trabalhador.	GALENSON (1991)
Estresse ocupacional	Estado emocional desagradável, pela frustração, tensão, ansiedade e exaustão emocional provenientes de aspectos do trabalho definidos pelos indivíduos como ameaçadores.	Kyriacow e Sutcliffe (1981)
	Está relacionado diretamente ao esforço despendido na tentativa de adaptação a ambientes inadequados, isto é, aos desgastes físico e mental ocasionados pelo desempenho de atividades em condições desfavoráveis.	Santos e Cubas (2012)
	É o resultado da interação das características do indivíduo e as do ambiente de trabalho, sendo as exigências do trabalho maiores que as habilidades de enfrentamento do empregado.	Tamayo (2001)

Fonte: Elaborado pela autora

2.1 Estresse ocupacional

As mudanças tecnológicas, econômicas e institucionais que têm ocorrido nas últimas décadas tem influenciado a forma de gerir organizações, e essas mudanças refletem na saúde do trabalhador. Diante disso, nos últimos anos uma grande variedade de estudos foram realizados nos mais diversos contextos, associando o estresse a diferentes variáveis. Dentre esses estudos, a relação entre estresse e trabalho tem ganhado notoriedade, destacando-se o construto do estresse organizacional (SANTOS; CARDOSO, 2010).

De acordo com Brito (2007), o estresse ocupacional define-se como uma síndrome de adaptação que constitui-se de três fases, sendo a fase de alarme a qual o indivíduo reage fisiologicamente ao agente estressor, a fase de adaptação ocorre quando o indivíduo se acomoda aos níveis de estresse, e por fim, a fase de exaustão em que o indivíduo sofre com falhas nos mecanismos biológicos.

O estresse pode ocorrer na esfera pessoal e no ambiente de trabalho. Pereira (2002, p. 46), diz que “o estresse pode acometer qualquer pessoa e, quando o agente desencadeador se refere à atividade desempenhada, o mais correto seria a designação de estresse ocupacional”.

Para Levi (2002), o estresse no trabalho pode ser causado por diversos fatores, sendo os mais comuns provenientes de carga de trabalho excessiva, estipulação de prazos inadequados para realizar demandas de forma eficaz, bem como a falta de descrição das tarefas a serem realizadas, dificuldade em expressar queixas, insegurança no trabalho e rotatividade excessiva.

De acordo com Brito (2007), no ambiente de trabalho, o estresse ocupacional é considerado como um risco para a qualidade de vida e bem-estar psicossocial do indivíduo, podendo ser definido como um processo em que o indivíduo identifica níveis de estresse na realização de suas demandas provocando reações negativas como doenças cardiovasculares e psicossomáticas.

Para Lazarus (1995 apud PASCHOAL e TAMAYO, 2005), o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo avalia as demandas laborais como excessivas para os recursos de enfrentamento que possui. O estresse não seria próprio da pessoa ou do ambiente, mas uma junção de um tipo particular de

ambiente com um determinado tipo de pessoa. Fatores como pressão do tempo, falta de autonomia, sobrecarga de trabalho e conflitos com superiores podem ser estressores para um grande número de trabalhadores, mas não para todos. A simples presença dos fatores não caracteriza o fenômeno de estresse, é necessário que o indivíduo perceba e avalie os eventos como estressores.

Tamayo (2007) não considera o estresse como um fenômeno necessariamente negativo, mas um mecanismo usado para adaptação das pessoas às exigências do meio externo e às exigências fixadas por elas mesmas a fim de atingir seus objetivos. Segundo o autor, o estresse é algo saudável e necessário nos mais diversos campos da vida, sobretudo no trabalho, ao passo que pode ajudar na performance e desempenho das pessoas. No entanto, passa a ser negativo para a saúde do trabalhador à medida que se apresenta em grande intensidade e frequência, somado à falta de controle da situação.

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), os estressores organizacionais podem ser de natureza física (barulho, iluminação, ventilação do local de trabalho, por exemplo) ou psicossocial. Cooper e Marshall (1976, apud BALASSIANO, TAVARES e PIMENTA, 2011) definem os fatores psicossociais como: fatores intrínsecos ao trabalho, que incluem sobrecarga de informações, pressão de prazos, mudanças tecnológicas, baixas condições de trabalho; papel na organização, onde pode haver ambiguidade e conflito de papéis; desenvolvimento de carreira, que suscita falta de segurança no emprego, obsolescência, falta ou excesso de promoções; relacionamentos no trabalho, seja com colegas ou superiores; e estrutura e clima organizacional, que inclui o baixo envolvimento nas tomadas de decisões. Pereira (2002) aponta três tipos de estressores, como mostrado no Quadro 2.

Perante o exposto, percebe-se que os fatores estressores podem ser de natureza física ou não. As reações físicas consistem em sudorese em níveis constantes, tensão muscular, taquicardia diante de situações estressantes, ranger de dentes que proporciona o aperto da mandíbula principalmente em momentos de sonolência, hiperatividade (LIP; GUEVARA, 1994).

Quanto aos sintomas psicológicos, os principais contam de tensão, crises contínuas de ansiedade, insônia e privação proposital de sono, dificuldades de relacionamento, inabilidade para concentração e relaxamento, alterações emocionais que desencadeiam angústia quanto ao ambiente de trabalho e vida pessoal (CAMELO; ANGERAMI, 2004). Cooper e Baglioni (1988) identificaram

sintomas físicos e mentais, que se manifestam, em nível individual, através de dores, apatia, depressão, alienação e ansiedade.

QUADRO 2. Tipos de estressores

Estressores	Descrição
Físicos	São aqueles provenientes do ambiente externo, tais como ruídos, frio ou calor intenso e/ou persistente, acidentes, fome, dor, etc., ou que interferem predominantemente no corpo do indivíduo, como excesso de exercícios físicos, alimentação pesada, utilização de drogas, etc.
Cognitivos	São avaliados como ameaçadores à integridade do indivíduo ou a seu patrimônio (físico ou psicossocial), tais como a iminência de um assalto, envolvimento em discussão, seleção de um emprego, provas, etc.
Emocionais	São sentimentos como perda, ira, medo, entre outros, ou acontecimentos como casamento, divórcio, em que o componente afetivo se destaca.

Fonte: Adaptado de Pereira (2002)

De forma complementar ao exposto anteriormente, os indivíduos estão sujeitos ao convívio social no ambiente de trabalho, o que pode ocasionar dois tipos distintos de estresse, positivo e negativo. O estresse positivo ocorre mediante a ocorrência de mudanças benéficas para a evolução social e emocional, enquanto o estresse negativo acomete o indivíduo através de fases negativas (LIPP; GUEVARA, 1994)

De acordo com os estudos realizados por Lipp e Guevara (1994), o indivíduo utiliza grandes quantidades de energia para se adaptar às situações estressantes, passando pela fase de alerta na qual existe o impulso de preservar a própria vida através de mecanismos de defesa, resistência que implica em uma adaptação prolonga, por fim, a quase-exaustão e esgotamento que consistem na quebra de resistência e imunidade.

A exigência da adaptação do homem ao trabalho, consecutivamente a necessidade de exercer um papel de multifuncionalidade, os esforços despendidos para lidar com mudanças e superação de capacidade produtiva, podem gerar um quadro de fadiga e desgaste tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, proporcionando danos psicológicos, tais como a apresentação de comportamentos

compulsivos ou obsessivos (CAMELO; ANGERAMI, 2004).

Cabe ressaltar que os autores supracitados corroboram que o estresse pode estar alinhado com outros fatores externos ao ambiente organizacional, como complexo orgânico do indivíduo e a capacidade de controle fisiológico sobre a influência dos estressores. Mediante a globalização acelerada e mercados competitivos, as organizações encontram uma solução viável nas estratégias que promovem a qualidade de vida no trabalho.

2.2 A Qualidade de Vida no Trabalho

A humanização nas organizações possibilitou uma nova perspectiva da qualidade de vida no trabalho que abrange o estado de bem-estar físico, mental e social completo do indivíduo, o identificando como ser social e permitindo uma nova orientação no que referem-se as condições de ambiente e valorização do indivíduo, de forma a buscar a mitigação da exploração do trabalho humano nos sistemas de produção (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Segundo Fernandes (1996), existiram distintas concepções evolutivas de qualidade de vida no decorrer das décadas, dentre as mesmas está a análise da reação e percepção do indivíduo ao trabalho desenvolvido, o foco no indivíduo para melhorar o resultado organizacional, redesenho de cargos de forma a realizar a integração social e técnica, aplicação da democracia industrial, e por fim, a criação e aplicação de técnicas que mitigam baixas taxas de produtividade e problemas de qualidade.

Corroborando esse pensamento, Mendes e Ferreira (2008) inferem que o conceito de qualidade de vida evoluiu de acordo com as pesquisas e intervenções nas organizações, dessa forma, a realização de uma gestão dinâmica e o aprimoramento das relações devem estar relacionadas com o diagnóstico de como o indivíduo avalia o seu ambiente de trabalho levando-se em conta os aspectos econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, pois as ausências desses aspectos pode causar injustiça, insegurança, alienação e anomia.

De acordo com Limongi-França (2002), a sociedade como um todo exerce influência no que tange a percepção organizacional dos contextos culturais e antropológicos da organização, enfatizando que os recursos são finitos e que a distribuição dos mesmos deve ser realizada de forma consciente, no âmbito

administrativo, os recursos são mobilizados para atingir resultados em um ambiente cada vez mais competitivo e mutável, a soma de todos esses fatores influenciam diretamente o indivíduo.

O conjunto de ações aplicadas em uma organização com o intuito de implementar melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente organizacional pode ser definido como qualidade de vida no trabalho, destacando-se a preservação da integridade física e psicológica do indivíduo, estudo das condições de trabalho, bem como a valorização da importância do significado intrínseco das necessidades individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Segundo Brito (2007), a qualidade de vida no trabalho norteia-se pelo atendimento de demandas coletivas em determinadas situações com o intuito de propiciar condições de desenvolvimento humano que alinhe os objetivos pessoais com os organizacionais, possibilitando a conquista da cidadania organizacional em um espaço democrático.

Para Sant'Anna e Kilimnik (2011), a qualidade de vida no trabalho baseia-se em pilares básicos como a participação dos membros da organização em resolução de problemas, a reestruturação da natureza básica do trabalho envolvendo o redesenho de cargos, inovações no sistema de remuneração e recompensas, bem como a melhoria no ambiente de trabalho no que tange os aspectos ergonômicos, culturais e assistenciais.

A QVT depende profundamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O modelo proposto pelo autor contempla os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho (WALTON, 1973). Para Hackman e Oldham (1975), a qualidade de vida no trabalho está associada aos aspectos de motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo.

Tendo em vista que os fatores ambientais interferem na produtividade, de acordo com Colengui (2003, p.169), um ambiente de trabalho de qualidade caracteriza-se como “um local tranquilo, saudável, seguro, limpo, agradável, disciplinado, organizado e arrumado”. Dessa forma, se faz necessária a divisão equitativa das demandas possibilitando assim, a integração de todos os funcionários

e renovação do clima organizacional.

Entende-se, portanto, que existe uma variedade de fatores que impactam a visão dos indivíduos no que refere-se a organização na qual trabalham, retratando o nível de satisfação material e emocional com o ambiente organizacional. Por fim, a qualidade de vida no trabalho é o produto do investimento no capital humano, tornando o cliente interno cada vez mais participativo e receptivo às mudanças e inovações.

2.3 O Modelo Demanda-Controle e Apoio Social

Segundo Schmidt (2013), a avaliação dos aspectos e da influência do estresse organizacional na saúde dos trabalhadores tem avançado de forma considerável, no entanto sua mensuração ainda se apresenta como um desafio para a epidemiologia social. Essa mensuração é frequentemente embasada por construtos teóricos, que geram modelos testados em vários campos empíricos.

Um dos modelos mais utilizados para medir as condições psicossociais do ambiente de trabalho é o Modelo Demanda-Controle, de Karasek (1979). Fugindo dos modelos até então unidimensionais, Karasek propôs um modelo bidimensional que abordava as dimensões controle e demanda.

A demanda envolve as pressões psicológicas que o trabalhador enfrenta na realização das tarefas. Essas pressões psicológicas podem ser de natureza quantitativa, como velocidade e tempo, ou de natureza qualitativa, como os conflitos entre demandas contraditórias para a realização do trabalho (KARASEK; THEORELL, 1996 apud ALVES et al., 2004).

O controle seria a amplitude de decisão que o trabalhador tem em relação ao uso de habilidades e autonomia para tomada de decisão sobre o próprio trabalho. Quanto ao uso das habilidades, esse seria o grau pelo qual o trabalho permite a criatividade, o aprendizado de coisas novas, tarefas variadas e o desenvolvimento de habilidades especiais individuais. A questão da autonomia tem muito a ver com a política gerencial (KARASEK; THEORELL, 1990).

De acordo com o modelo, os scores médios são dispostos em quatro quadrantes, demonstrando a relação entre demanda e controle (Figura 1).

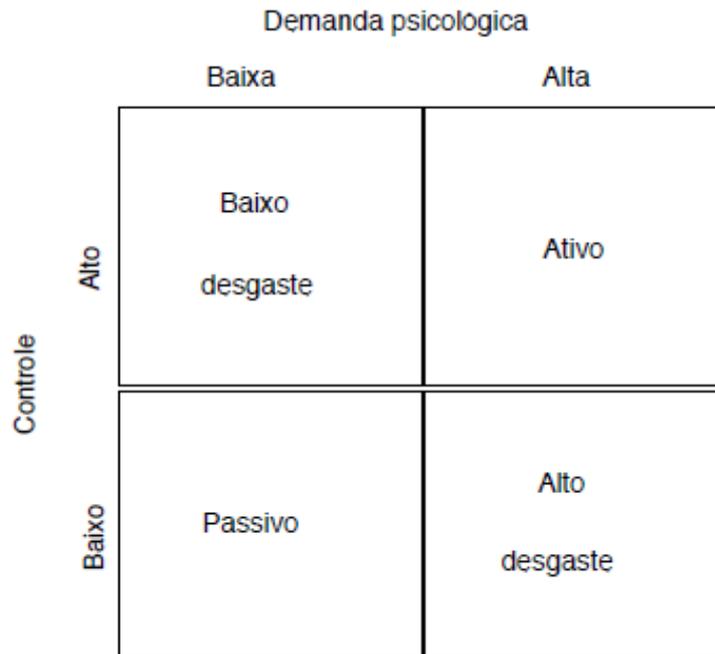


FIGURA 1 - Esquema do modelo de Demanda-Controle de Karasek.
Fonte: Alves et al., 2004

A proposta gerou quatro categorias de trabalho: passivo (baixa demanda e baixo controle), ativo (alta demanda e alto controle), alto desgaste (alta demanda e baixo controle) e baixo desgaste (baixa demanda e alto controle). Trabalhadores que se enquadram na categoria de alto desgaste correm maior risco de desenvolver problemas na saúde física e mental em decorrência do estresse. Na categoria de trabalho ativo, embora o trabalhador tenha demandas altas, possui liberdade para tomar decisões e usar todo seu potencial no processo. No trabalho passivo, o trabalhador pode se encontrar num estado de apatia, seja pela falta de desafios ou pela ausência de autonomia na realização das tarefas. Por fim, na categoria de baixo desgaste, o indivíduo combina alto controle e baixa demanda psicológica (KARASEK; THEORELL, 1990). Segundo Alves et al. (2004), a situação ideal seria a de “baixo desgaste”

Uma terceira dimensão, o apoio social, foi acrescentada ao modelo por Johnson, em 1988 (ALVES et al., 2004). Essa nova dimensão estaria relacionada ao nível de interação social no trabalho, tanto com colegas quanto com superiores. Admitiu-se, no modelo, que as relações interpessoais podem afetar no nível de estresse, seja aumentando (caso o apoio seja baixo) ou diminuindo (caso o apoio social seja baixo).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Essa seção se refere à metodologia aplicada na pesquisa. Primeiramente, será abordada a tipologia e descrição dos métodos de pesquisa, seguida pela caracterização do objeto de estudo, população e amostra avaliadas, caracterização dos instrumentos de pesquisa, e por fim, a descrição dos procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A tipologia da pesquisa está descrita na figura 2.

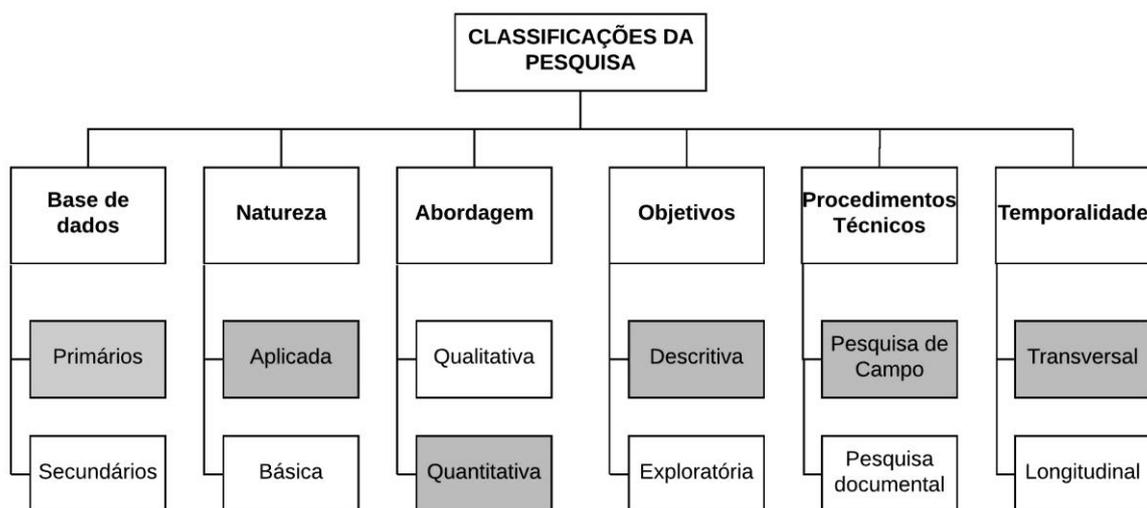


FIGURA 2 – Classificações da pesquisa

Fonte: elaborado pela própria autora

Os dados utilizados no estudo são de origem primária. Quanto à natureza, pesquisa é aplicada, já que envolve verdades e interesses locais e pretende gerar conhecimentos para aplicação prática para solução de problemas específicos, que seria, no caso, a verificação da percepção do estresse ocupacional pelos trabalhadores da aviação de segurança pública e defesa civil do Distrito Federal.

O estudo aborda o problema de forma predominantemente quantitativa. Lopes et al. (2008) classificam esse tipo de pesquisa dessa forma por proporcionar a identificação de características populacionais que podem ser mensuradas por meio da utilização de técnicas estatísticas. No presente estudo, a abordagem se justifica

em função da percepção dos participantes da pesquisa em formato de modelagem matemática.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa é de natureza descritiva, que, segundo Gil (2007, p. 42) tem “como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”. Tal tipo de pesquisa se evidencia também pelas técnicas de coletas de dados, entre elas o questionário.

Em relação aos procedimentos, os dados foram coletados através de um survey. As pesquisas de survey, segundo Gil (1999):

Se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados. (p. 70)

Por fim, estudo é uma pesquisa de campo, cuja coleta de dados foi realizada num corte de tempo caracterizado como transversal.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo

A aviação de Segurança Pública e de Defesa Civil é a esfera aérea de atuação do Estado, que se utiliza de aeronaves contra os eventos violentos e desfavoráveis à sociedade, sendo definida de forma genérica pela lei 7.565 de 19 de dezembro de 1986, Código Brasileiro de Aeronáutica – CBAer.

Suas atividades são conceituadas pelo Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica (RBHA) 91 como atividades norteadas e exercidas por órgãos da Segurança Pública ou de Defesa Civil, sendo estes considerados órgãos da administração pública direta federal, estadual, municipal e do Distrito Federal.

Tais órgãos estariam destinados a assegurar a preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio, e subordinadas à aviação civil. Segundo o RBAH 91:

As operações aéreas de segurança pública e/ou de defesa civil compreendem as atividades típicas de polícia administrativa, judiciária, de

bombeiros e de defesa civil, tais como: policiamento ostensivo e investigativo; ações de inteligência; apoio ao cumprimento de mandado judicial; controle de tumultos, distúrbios e motins; escoltas e transporte de dignitários, presos, valores, cargas; aeromédico, transportes de enfermos e órgãos humanos e resgate; busca, salvamento terrestre e aquático; controle de tráfego rodoviário, ferroviário e urbano; prevenção e combate a incêndios; patrulhamento urbano, rural, ambiental, litorâneo e de fronteiras; e outras operações autorizadas pelo DAC.(BRASIL, 2003)

O Regulamento Brasileiro da Aviação Civil (RBAC) 90 dispõe sobre regras para atividades relacionadas às operações aéreas especiais dos órgãos de polícia e segurança pública, defesa civil, fiscalização e congêneres. O RBAC 90 estabelece critérios de padronização e mitigação de riscos para a manutenção da segurança operacional das atividades da aviação pública.

No âmbito do Distrito Federal, os órgãos de segurança pública que farão parte desse estudo são: Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF) e Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF)

O Batalhão de Aviação operacional (BAvOp) faz parte da PMDF e foi criado em 1997 pelo Decreto nº 18.204, sendo chamado inicialmente de Batalhão de Operações Especiais. A unidade se subdivide em 1º BAvOp e 2º BAvOp e está subordinada ao Comando de Policiamento aéreo (CPAer), instituído pelo Decreto nº 38.068 de 2017. O batalhão é unidade responsável pelo policiamento aéreo e apoio aéreo a todas unidades da Polícia Militar do Distrito Federal, contando atualmente com cinco helicópteros.

A execução das atividades relacionadas à aviação operacional nas diversas missões desempenhadas pelo CBMDF é realizada pelo Grupamento de Aviação Operacional (GAvOp), denominação fixada por meio do Decreto nº 31.817/10, de 21 de junho de 2010, em substituição ao 3º Batalhão de Busca e Salvamento (3º BBS/AvOp). Ao GAvOp se subordinam o 1º Esquadrão de Aviação, unidade responsável pelas aeronaves de asa rotativa (helicópteros), e o 2º Esquadrão, unidade responsável pelas aeronaves de asa fixa (aviões). O CBMDF foi a primeira corporação de bombeiros do Brasil a possuir um serviço aéreo independente, gerenciado exclusivamente por bombeiros militares, contando atualmente com quatro aeronaves.

A Divisão de Operações Aéreas da Polícia Civil do Distrito Federal (DOA) é

a unidade de apoio aéreo da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF), subordinado ao Departamento de atividades especiais (Depate), que é responsável por apoiar sistematicamente os demais departamentos em situações de crise decorrentes da atividade policial. A DOA conta com cinco aeronaves.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

Participaram do estudo pilotos, tripulantes não pilotos e pessoal de apoio (mecânicos e poio de solo) das unidades de apoio aéreo da PMDF, CBMDF e PCDF.

A escolha dos profissionais foi realizada a partir de uma amostra de conveniência, tendo em vista a participação dependeu da disponibilidade dos participantes.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

A coleta dos dados foi feita a partir da utilização da versão resumida da *Job Stress Scale*, adaptada e validada para a língua portuguesa por Alves et al. (2004). A job stress scale é uma versão do questionário de 49 perguntas elaborado originalmente por Karasek (1979).

A versão resumida foi criada pelo sueco Töres Theorell em 1988, contendo 17 perguntas: 5 delas para avaliar a demanda, 6 para controle e 6 para apoio social.

Dentre as questões que avaliam a demanda, quatro se referem a aspectos como tempo e velocidade para realização do trabalho, que são de natureza quantitativa. Uma questão se baseia no conflito entre as diferentes demandas, que é um aspecto predominantemente qualitativo.

Quanto às questões que se referem ao controle, duas dizem respeito à autoridade do profissional para tomada de decisão no processo de trabalho, enquanto as outras quatro avaliam o uso e desenvolvimento de habilidades.

Tanto para a dimensão demanda quanto para dimensão controle as opções de resposta se apresentam em uma escala Likert (1-4), cujas respostas possíveis se apresentam entre “nunca ou quase nunca”, “raramente”, “às vezes” e “frequentemente”.

As questões que visam à avaliação do apoio social se baseiam no relacionamento com colegas e superiores. As opções de resposta também são colocadas em uma escala Likert (1-4), sendo “discordo”, “discordo mais que concordo”, “concordo mais que discordo” e “concordo totalmente”.

Os escores correspondentes aos quatro pontos da escala Likert são os seguintes:

- Demanda e controle: Frequentemente = 4; Às vezes = 3; Raramente = 2; Nunca = 1;
- Apoio social: Concordo totalmente = 4; Concordo mais do que discordo = 3; Discordo mais do que concordo = 2; Discordo totalmente = 1.

Os escores de cada dimensão são calculados pela somatória simples de cada escore, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Análise dos escores da *Job Stress Scale*

Dimensão	Questões	Escore	Interpretação
Demanda	(a) até (e)	5 a 20 pontos	Maior demanda Pior situação
Controle	(f) até (k)	6 a 24 pontos	Maior controle Melhor situação
Apoio social	(l) até (q)	6 a 24 pontos	Maior apoio Melhor situação

Fonte: Giannini (2010)

Para a dicotomização do controle (alto/baixo) e da demanda (alta/baixa), foram estabelecido um ponto de corte na mediana das escalas, ou seja, 12,5 para a escala da demanda e 15 para as dimensões controle e apoio social.

Antes das questões referentes a Job Stress Scale, foram aplicadas questões

de caráter biodemográfico, a fim de caracterizar a amostra. Foram levantados dados acerca da idade, sexo, estado conjugal, escolaridade, a presença ou não de filhos com menos de 12 anos, quantidade de pessoas que contribuem para a renda familiar e a função desempenhada atualmente.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados de deu com a parceria da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), que cedeu sua plataforma online para disponibilização dos questionários para as unidades participantes da pesquisa. O Oficial de Segurança de Voo (OSV) de cada unidade ajudou no processo de comunicação e incentivo à participação no estudo.

Uma vez coletados os dados, foi feita uma análise exploratória dos mesmos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Descrição da amostra

A amostra analisada é composta por 53 servidores públicos que atuam na aviação de defesa civil e segurança pública do Distrito Federal, num universo de 189 profissionais, o que corresponde a um percentual de aproximadamente 27,5%.

Em relação ao local de trabalho atual dos respondentes, o maior número de participantes é da Aviação da PMDF (63%), enquanto 33% dos profissionais estão lotados no CBMDF e 4% na PCDF (GRAF. 1)

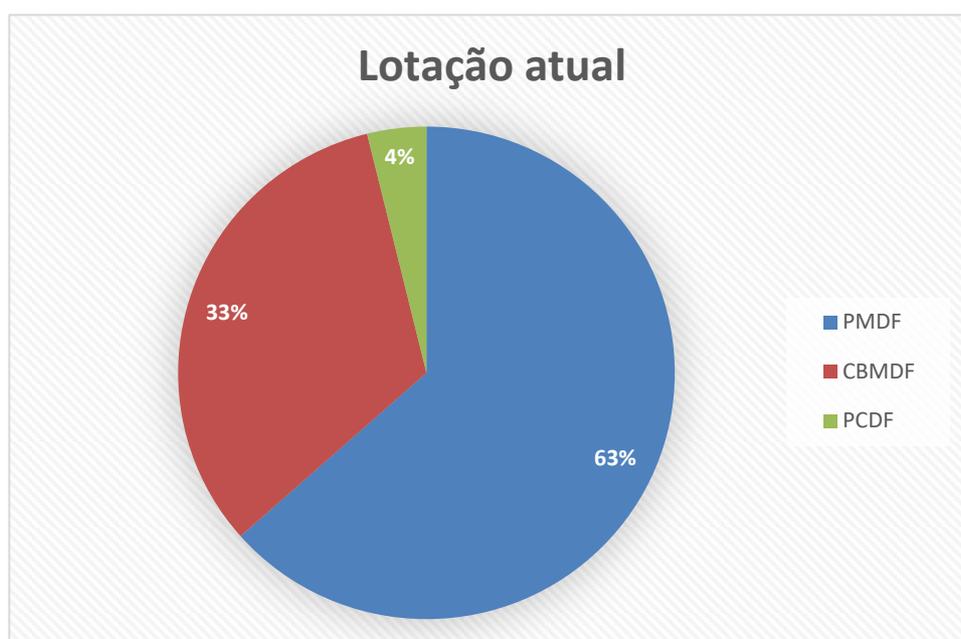


GRÁFICO 1 – Lotação atual
Fonte: Dados da pesquisa

Baseado nos dados de natureza biodemográfica obtidos na aplicação do questionário, quanto ao sexo dos participantes da pesquisa, percebe-se a predominância do sexo masculino, sendo apenas 4% de respondentes do sexo feminino (GRAF. 2).



GRÁFICO 2 – Sexo dos profissionais
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à idade, 4% possui até 30 anos, 60% possui entre 31 e 40 e 36% tem entre 41 e 50 anos (GRAF. 3). Quanto ao estado conjugal, 10% dos participantes declararam não ter companheiro (a), enquanto 90% deles possui companheiro (a) (GRAF. 4).

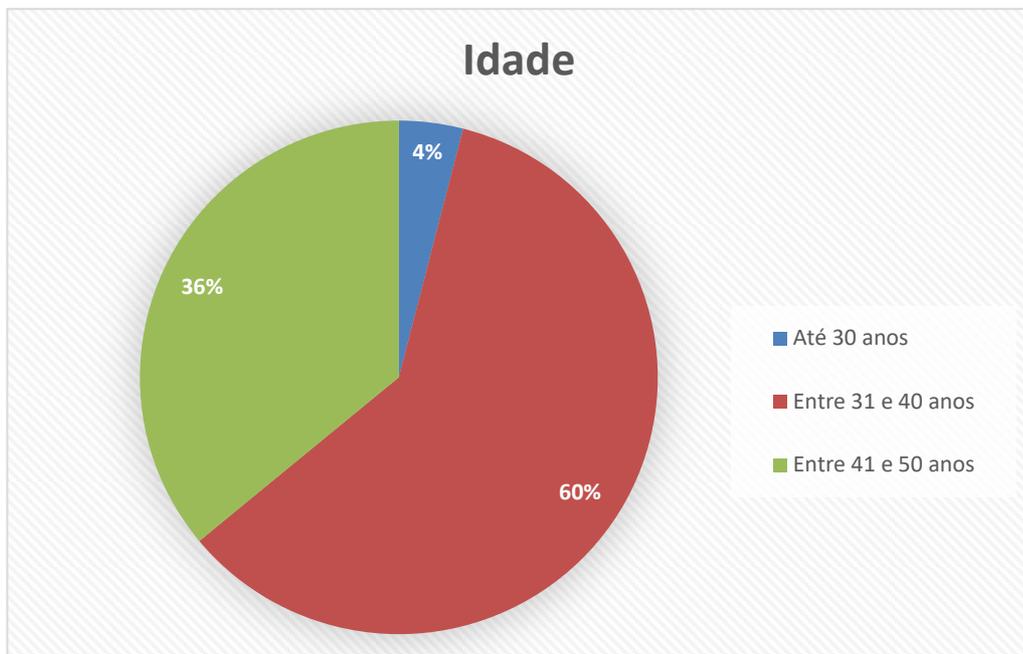


GRÁFICO 3 – Idade
Fonte: Dados da pesquisa

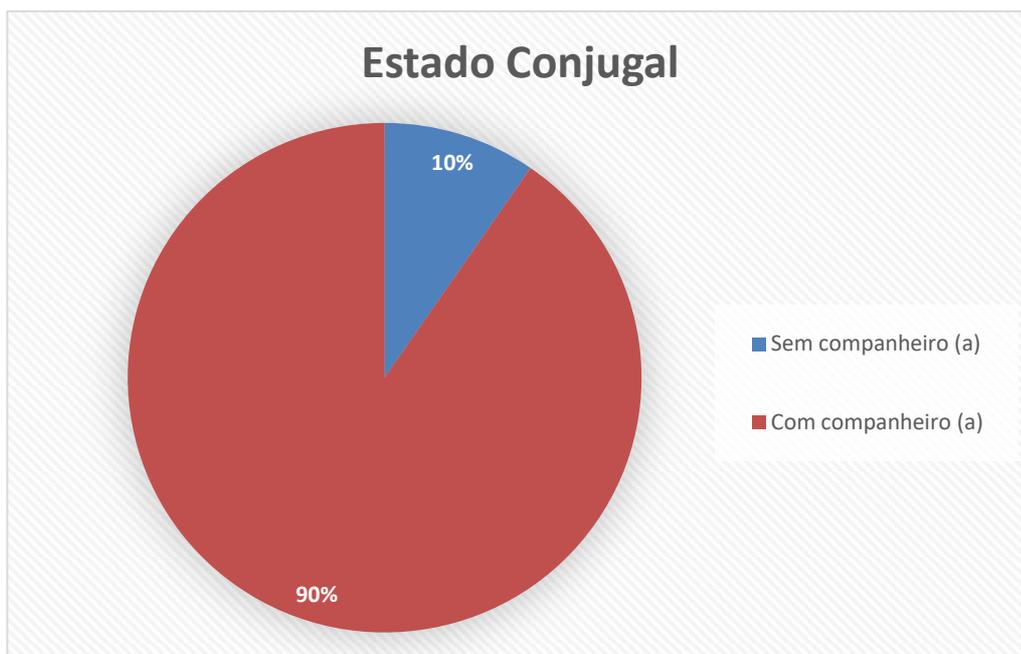


GRÁFICO 4 – Estado Conjugal
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Referente à escolaridade, 2% dos profissionais declararam ter ensino médio completo, 52% declararam possuir ensino superior completo e 46% declararam ter pós-graduação completa (GRAF. 5)

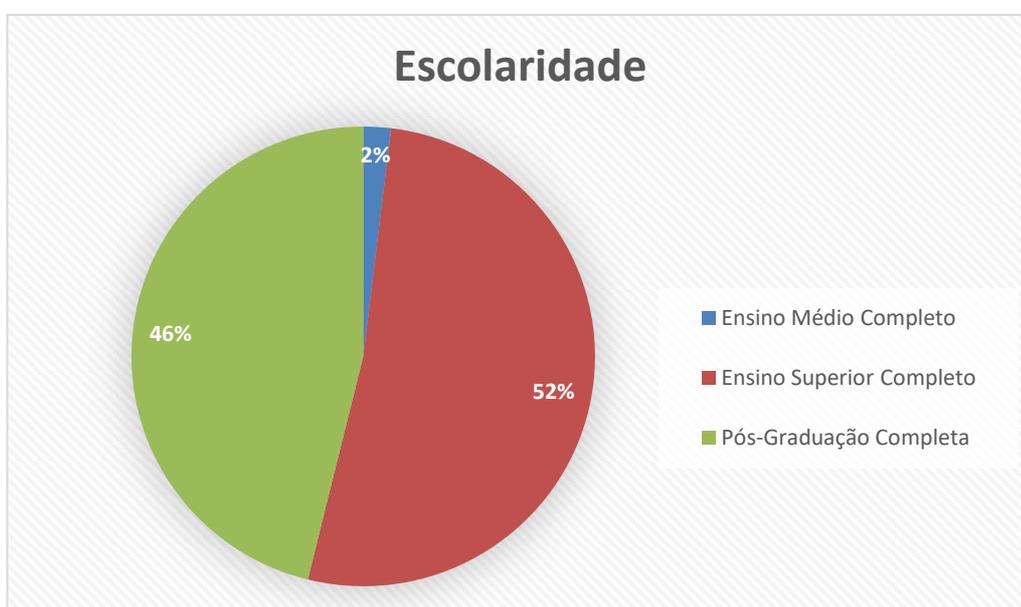


GRÁFICO 5 – Escolaridade
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Foi perguntado sobre o número de pessoas que contribuem para a renda familiar (incluindo o respondente) e obteve-se que em 7% das famílias apenas uma pessoa contribui, enquanto em 93% das famílias existem duas pessoas contribuindo (GRAF. 6).

Entre os participantes, 56% possuem filhos menores de 12 anos e 44% não possui (GRAF. 7).

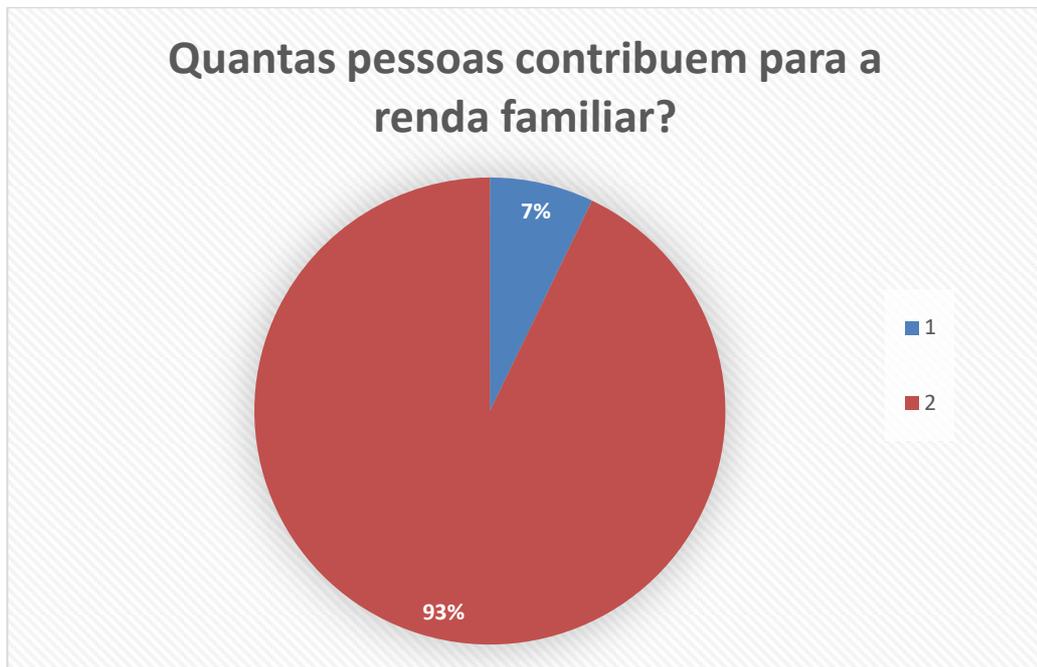


GRÁFICO 6 – Quantas pessoas contribuem para a renda familiar
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à função desempenhada, a maior parte (42%) da amostra é composta por pilotos, 37% são tripulantes não-pilotos e 21% desempenham funções de apoio (GRAF. 8)

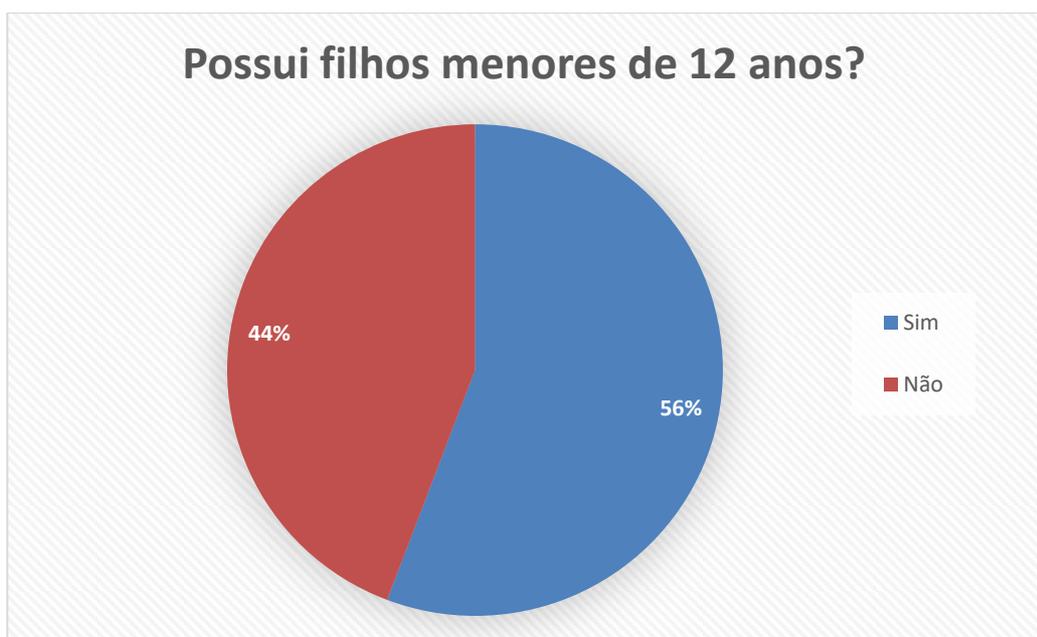


GRÁFICO 7 – Filhos menores de 12 anos
Fonte: Dados da pesquisa

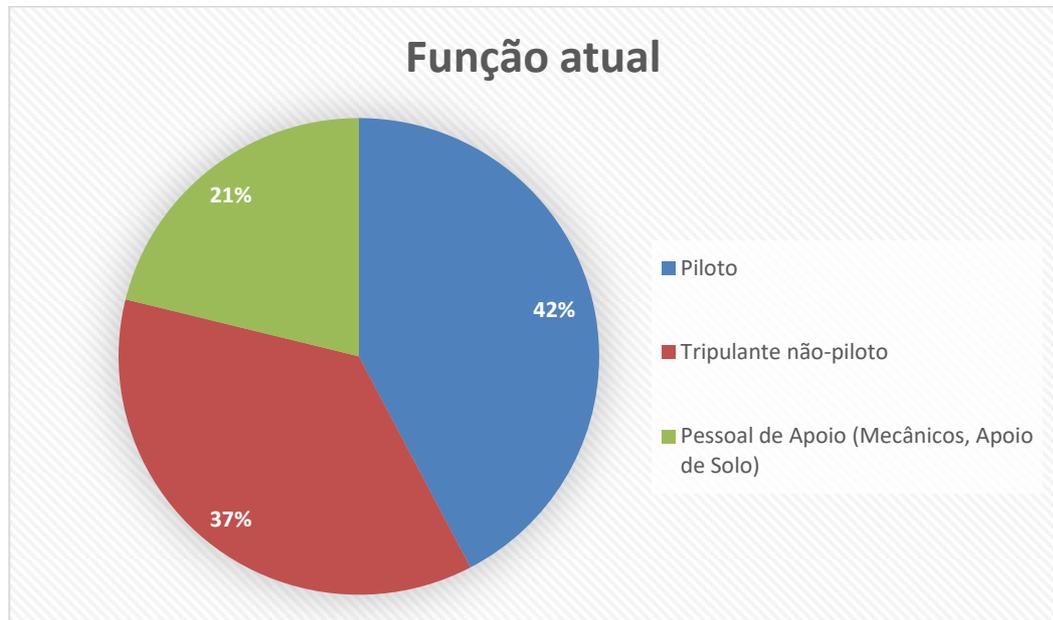


GRÁFICO 8 – Função atual
 Fonte: Dados da pesquisa (2019)

4.2 Resultados Demanda-Controle e Apoio Social

Com base na análise dos dados provenientes da aplicação versão resumida da *Job Stress Scale* (APÊNDICE A), adaptada e validada para a língua portuguesa por Alves et al. (2004) na dimensão que aborda a demanda psicológica foi obtida uma média de 13,45, maior do que estabelecido na metodologia do trabalho (de 12,5), sendo essa pontuação o cálculo da soma das médias das respostas das questões de (a) a (e), como mostra a Tabela 1. Na dimensão da demanda o score mínimo agregado foi 8 e máximo 18, com um desvio padrão de 2,57.

O item percebido pelos respondentes com maior intensidade em relação à demanda é o “com que frequência você tem que fazer suas tarefas com muita rapidez?”. Isso pode ser justificado pela natureza das atividades dos profissionais da aviação do Estado, que geralmente envolvem questões urgentes, como resgates e perseguições policiais, por exemplo.

Tabela 1 – Análise da demanda

DEMANDA PSICOLÓGICA	MÉDIA	MÍNIMO	MÁXIMO	MODA
a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3,11	1	4	3
b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	2,89	1	4	3
c) Seu trabalho exige demais de você?	2,85	1	4	3
d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas do seu trabalho?	2,06	1	4	2
e) O seu trabalho costuma apresentar exigências/procedimentos contraditórios ou discordantes?	2,55	1	4	3
TOTAL	13,45	-	-	-

Fonte: dados da pesquisa

Quanto à dimensão referente ao controle, obteve-se uma média de 17,72, maior que a mediana (15) definida como ponto de corte, sendo calculada a partir da soma das médias dos resultados das questões de (f) a (k) da *Job Stress Scale* (APÊNDICE A), como mostra a tabela 2. O escore mínimo agregado registrado na dimensão do controle foi 9 e o máximo foi de 22, apresentando um desvio padrão de 2,36.

Tabela 2 – Análise do controle

CONTROLE	MÉDIA	MÍNIMO	MÁXIMO	MODA
f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?	3,51	1	4	4
g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	3,81	1	4	4
h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	3,74	1	4	4
i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas (retrabalho)?	1,81	1	4	2
j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?	2,53	1	4	3
k) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?	2,32	1	4	3
TOTAL	17,72	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Os itens que mais evidenciaram a percepção do controle foram os referentes à possibilidade de aprender coisas novas e a exigência de habilidades e conhecimentos especializados. O alto percentual de profissionais que possuem

graduação e pós-graduação corrobora esse cenário, bem como as atividades de alto grau de complexidade realizadas por esses profissionais. Além da formação acadêmica, são necessárias etapas de treinamento e aperfeiçoamento frequentes.

Na terceira dimensão (apoio social), obteve-se uma média de 19,23, sendo o cálculo realizado através da soma das médias das respostas registradas nos itens de (l) a (q) da *Job Stress Scale* (APÊNDICE A). O escore mínimo agregado foi 6 e o máximo 24, com desvio padrão de 3,21. Pelas altas médias encontradas nos itens (p) e (q) (Tabela 3), percebe-se que existe, no geral, um bom relacionamento tanto entre colegas, quanto com superiores.

Tabela 3 – Análise do apoio social

APOIO SOCIAL	MÉDIA	MÍNIMO	MÁXIMO	MODA
l) Existe um ambiente calmo e agradável no seu trabalho?	2,98	1	4	3
m) No trabalho em geral, nos relacionamos bem uns com os outros	3,17	1	4	3
n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho	3,23	1	4	4
o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem	3,06	1	4	4
p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes	3,38	2	4	4
q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas	3,42	1	4	4
TOTAL	19,23	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Dentro do modelo, os escores médios foram alocados nos quadrantes que expressam a relação entre as dimensões demanda e controle (GRAF. 9). Os quadrantes foram formados a partir da interação entre níveis altos e baixos de demanda e controle, o que resulta em quatro tipos diferentes de experiências no trabalho: baixo desgaste (baixa demanda e alto controle), trabalho ativo (alta demanda e alto controle), trabalho passivo (baixa demanda e baixo controle) e alto desgaste (baixa demanda e baixo controle).

Para a construção dos eixos do gráfico 9, foram utilizados os escores agregados mínimos e máximos possíveis, onde o corte do gráfico, ou seja, onde os eixos X (demanda) e Y (controle) se encontram, corresponde a mediana (50%) da escala. Os resultados obtidos foram dispersos no gráfico, com cada círculo

representando um ou mais respondentes, sendo que mais de um indivíduo com os mesmos escores agregados de demanda e controle. Os valores dentro dos círculos indicam o escore do apoio social obtido. O círculo indicando um valor não inteiro de 19,23 representa a média dos escores.

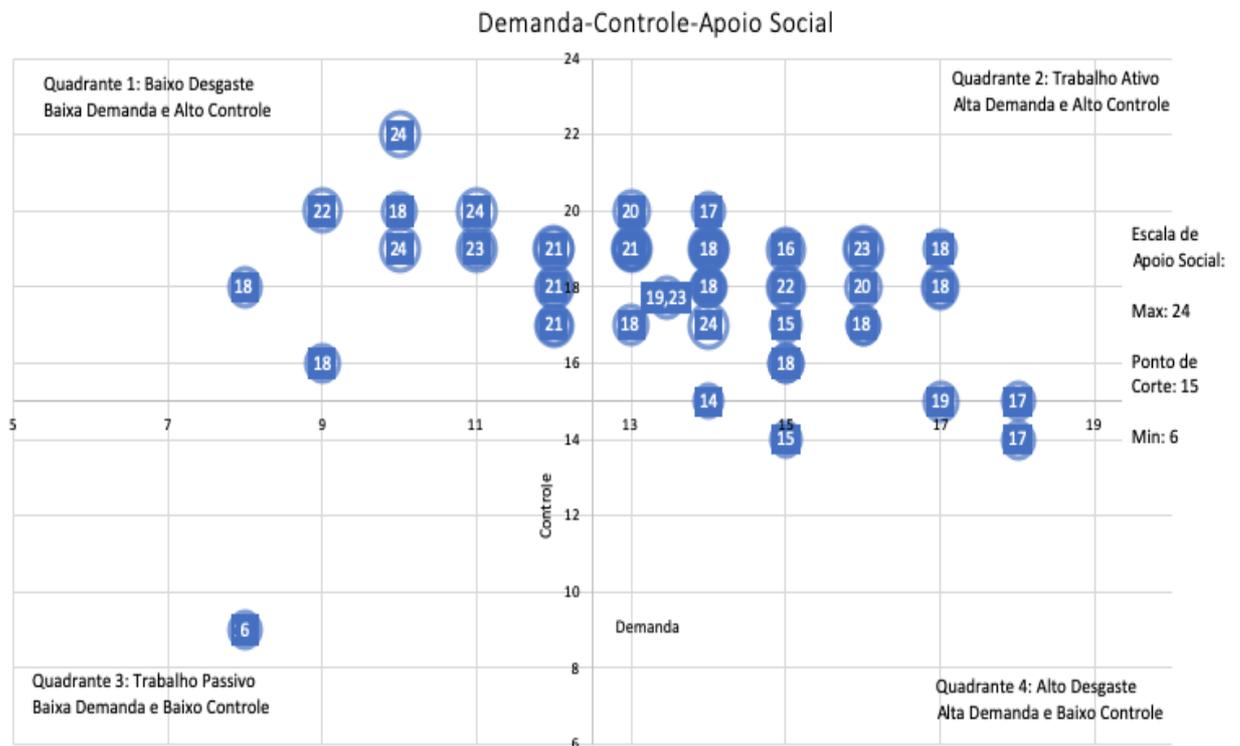


GRÁFICO 9 – Resultados do modelo

Fonte: Dados da pesquisa

No primeiro quadrante, chamado de Baixo Desgaste (baixa demanda e alto controle), se encontram 28,3% dos respondentes do questionário. Considerando a lógica de que quanto maior a demanda psicológica, pior a situação, e quanto maior o controle, melhor a situação, tem-se aqui a situação ideal de trabalho (ALVES et al., 2004).

No quadrante chamado Trabalho Ativo (alta demanda e alto controle), estão a maior parte dos participantes da pesquisa (58,5%). Essa condição de trabalho é vista de forma positiva, considerando que o excesso de demanda pode ser contrabalanceado pelo alto controle. Sendo assim, a alta demanda não se apresenta de forma tão negativa, tendo em vista que o profissional é capaz de criar estratégias para lidar com as tarefas através das habilidades específicas que possui e da autonomia para tomar decisões.

No terceiro quadrante, chamado Trabalho Passivo, foram registrados

apenas 3,8% dos respondentes do questionário. A situação desses profissionais é preocupante, pois a combinação de baixa demanda e baixo controle pode acarretar perda de habilidades e falta de interesse (ALVES et al., 2004).

No quarto quadrante, conhecido como Alto Desgaste, foram alocados cinco respondentes (9,4%), incluindo aqueles que ficaram sobre as linhas de corte. Esta é a categoria mais nociva, pois a combinação entre alta demanda e baixo controle resulta em maior estresse ocupacional, sobretudo se o apoio social for baixo (KARASEK; THEORELL, 1990). A ocorrência de quase 10% dos respondentes neste quadrante indica a necessidade de ações mitigadoras por parte da gestão.

Quanto ao apoio social, apenas quatro escores agregados (7,5%) ficaram abaixo do ponto de corte estabelecido (15), sendo um localizado no quadrante referente ao trabalho ativo, um localizado no quadrante referente ao trabalho passivo e dois no quadrante de alto desgaste. Apesar de, no geral, a percepção do apoio social ter sido alta, como esta variável é mediadora do estresse ocupacional, a mesma pode fornecer insights à gestão sobre como atuar.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo principal a avaliação da percepção do estresse ocupacional dos profissionais da aviação de segurança pública e defesa civil do Distrito Federal. O objetivo geral foi alcançado, considerando análise foi realizada a partir dos dados resultantes do modelo Demanda-controle e apoio social, tendo como instrumento de coleta a versão resumida da *Job Stress Scale*, adaptada e validada para a língua portuguesa por Alves et al. (2004).

Ao analisar a disposição dos escores médios nos quadrantes do modelo, verificou-se que a maior parte da amostra analisada se encontra numa condição de trabalho ativo (alta demanda e alto controle). Isso é visto de forma positiva, tendo em vista que o maior controle fornece instrumentos capazes de amenizar os danos do excesso de demanda psicológica. Em um caso contrário (com baixo controle), esses profissionais estariam em situação de alto desgaste, o que acarretaria maior estresse ocupacional.

No entanto, mesmo com o escore médio considerado alto na dimensão controle, é interessante chamar atenção para o fato que as menores médias registradas nas questões referentes ao controle foram as respostas aos itens (i), (j) e (k) do questionário, que correspondem à rotina e ao nível de autonomia que o profissional possui na realização das tarefas. Não se pode esquecer que essas unidades de apoio aéreo fazem parte de órgãos públicos, que contam com as limitações burocráticas.

Outra parte significativa dos participantes da pesquisa se encontra no quadrante chamado baixo desgaste (baixa demanda e alto controle). Essa é considerada por Alves et al. (2004) a situação ideal de trabalho, onde se tem baixa probabilidade de ocorrência de estresse ocupacional. Por outro lado, os trabalhadores neste quadrante podem ficar entediados com o trabalho.

Ainda em relação aos resultados do gráfico do modelo demanda-controle e apoio social, os piores achados se referem aos percentuais de quase 4% que se enquadraram no chamado trabalho passivo (baixa demanda e baixo controle) e de quase 10% no alto desgaste (alta demanda e baixo controle). É uma situação preocupante em razão da possibilidade de perda de habilidades, desmotivação, adoecimento e aumento de erros por parte desses profissionais. Ainda que os

percentuais sejam pequenos, é necessário que as organizações acompanhem de perto esses casos, tomando medidas para prevenir esse cenário, seja a partir de uma reestruturação das tarefas ou com criação de programas que promovam a valorização do servidor.

A percepção dos participantes da pesquisa em relação ao apoio social se mostrou positiva. A presença dessa rede de apoio no ambiente de trabalho pode melhorar a percepção do indivíduo sobre a sua saúde e se relaciona negativamente com o estresse ocupacional. Quando o apoio social se desenvolve de forma satisfatória numa organização, este se manifesta de forma a amenizar os níveis de estresse. Por outro lado, a escassez desse apoio no ambiente organizacional pode se transformar num fator estressor (PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

O modelo demanda-controle e apoio social tem sido amplamente utilizado quando se trata da temática do estresse ocupacional. No entanto, como mostrado no referencial teórico deste trabalho, esse construto é bastante amplo, sendo influenciado por uma série de diferentes fatores. Nesse sentido, o modelo utilizado pode não ser, sozinho, suficiente para a mensuração do estresse ocupacional.

Variáveis situacionais não ligadas diretamente ao ambiente organizacional, como atividade física regular e aspectos da relação entre trabalho e família e outros fatores, como as características pessoais, podem exercer influência sobre o estresse ocupacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

O modelo deixa de fora outras condições de trabalho, como remuneração, benefícios e ambiente físico, por exemplo. Nesse sentido, seria interessante a realização de um estudo da percepção do estresse ocupacional que utilize mais de uma ferramenta de análise.

Outra limitação do presente estudo é a pouca diversificação da amostra. Uma amostra mais heterogênea em termos de categorias de trabalho (pilotos, tripulantes não-pilotos e pessoal de apoio) tornaria possível uma análise individualizada de cada categoria e comparações entre elas.

Apesar das limitações, esta pesquisa se mostrou importante, pois buscou gerar um panorama da percepção desses profissionais em relação ao estresse ocupacional, chamando atenção para importância da qualidade de vida no trabalho de uma categoria pouco estudada.

Enfim, pode-se concluir que a amostra estudada apresenta baixo nível de estresse ocupacional. Esse resultado é surpreendente de forma positiva,

considerando a da natureza dos serviços prestados por esses profissionais.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL. *Regulamento Brasileiro Da Aviação Civil RBAC N° 90, 2019.* Disponível em https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-90-emd-00/@@display-file/arquivo_norma/RBAC90EMD00.pdf Acesso em 11 de julho de 2019.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello; CHOR, Dóra; FAERSTEIN, Eduardo; LOPES, Claudia de S; WERNECK, Guilherme Loureiro. *Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português.* Rev Saúde Pública, 38(2), 164-171, 2004.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; DA COSTA, P. R. *Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes?* Revista de Administração Pública, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.

BRASIL. Lei n ° 7.565, de 19 de dez. de 1986. *Dispõe sobre o Código Brasileiro de Aeronáutica*, Brasília, DF, Senado, 1986.

BRITO, A. S. *Estresse e acidentes de trabalho: estudo pró-saúde.* Rio de Janeiro: Departamento de Epidemiologia, Instituto de Medicina Social, Universidade Estadual do Rio de Janeiro; 2007.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. *Sintomas de estresse em trabalhadores de cinco núcleos de Saúde da Família.* Rev. Latino-Am. Enfermagem. [online]. Jan./Feb. 2004, vol.12, no.1, p.14-21.

CARMO, O. F. *Fadiga e Pilotagem de Helicópteros de Segurança Pública e Defesa Civil.* In: 6º SIMPÓSIO DE SEGURANÇA DE VOO, 5.,2013, São José dos Campos. Anais... São José dos Campos: Instituto de Pesquisas e Ensaios em Voo, 1994. p. 894-1014.

COLENGHI, V. O & M. *Qualidade total: uma interpretação perfeita.* 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

COOPER, C. L.; BAGLIONI JR, A. J. *A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health.* *British Journal of Medical Psychology*, v. 61, n. 1, p. 87-102, 1988.

DISTRITO FEDERAL. DECRETO N° 18.204 DE 25 DE ABRIL DE 1997. *Cria na estrutura orgânica da Polícia Militar do Distrito Federal o Grupamento de Operações*

Aéreas (GOA), e dá outras providências. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/31707/exec_dec_18204_1997_ret.html. Acesso em: 19 de novembro de 2018.

DISTRITO FEDERAL. DECRETO Nº 38.068, DE 20 DE MARÇO DE 2017. *Altera o Decreto nº 37.321, de 06 de maio de 2016, que regulamenta a aplicação do inciso II do art. 48 da Lei Federal nº 6.450, de 14 de outubro de 1977, definindo os órgãos de apoio e de execução da Polícia Militar do Distrito Federal.* Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/adfa47dbf80a4e2e9b8ca604870405cc/exec_dec_38068_2017_ret.html. Acesso em: 17 de novembro de 2018.

DISTRITO FEDERAL. DECRETO Nº 31.817, DE 21 DE JUNHO DE 2010. *Regulamenta o inciso II, do artigo 10-B, da Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991, que dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.* Disponível em: http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/63268/Decreto_31817_21_06_2010.html. Acesso em: 17 de novembro de 2018.

DIAS, L. F. A. *Estudo comparativo das percepções de risco dos pilotos de helicóptero da aviação de segurança pública com a realidade dos acidentes dessas aeronaves.* Dissertação de Mestrado, 2010, Departamento de Engenharia Civil e Ambiental, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

FERNANDES, E. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.* Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIANNINI, Susana Pimentel Pinto. *Distúrbio de voz relacionado ao trabalho docente: um estudo caso-controle.* Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em saúde pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social.* São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa.* São Paulo: Atlas, 2007.

KARASEK JR, ROBERT A. *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.* Administrative science quarterly, p. 285-308, 1979.

KARASEK, R. A., THEORELL T. *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books; 1990.

KYRIACOW, C. & SUTCLIFFE, J. (1981). *Social support and occupational stress among school teachers.* Educational Studies, 7, (1), 55-60.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *As pessoas na organização.* São Paulo: Gente, 2002.

LIPP, M.E.N. *Stress: conceitos básicos*. In: LIPP, M.E.N. (org.) Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papyrus; 1996. p.17-31

LOPES, L. F. D. et al. *Estatística geral*. Caderno didático. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

MENDES, A. M., & FERREIRA, M. C. (2008). Contexto de trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. (pp. 111-123). Porto Alegre RS, Artmed.

NOVACKI, J. C. *Diagnóstico dos acidentes aeronáuticos envolvendo a aviação brasileira de segurança pública e defesa civil, no período de 2005 a 2009: análise dos fatores preponderantes*. Homens do Mato - Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública, v. 15, n. 2, 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. *Validação da escala de estresse no trabalho*. Estudos de psicologia, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. *Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional*. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.

PEREIRA, A. M. B. *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Editora Vozes, 1999. 206p.

SANTOS, A. F. O., CARDOSO, C. L. *Profissionais de saúde mental: estresse e estressores ocupacionais stress e estressores ocupacionais em saúde mental*. Psicologia em estudo, v. 15, n. 2, p. 245-253, 2010.

SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M. *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

SCHMIDT, D. R. *Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa*. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 66, n. 5, 2013.

TAMAYO, Alvaro. *Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. 3, p. 127-147, 2001.

TAMAYO, Alvaro. *Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais*. Psicol. teor. pesqui, v. 23, n. esp, p. 17-24, 2007.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário Versão resumida da “Job Stress Scale”

Questionnaire about **Demands, Control and Support***

Demands (D) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- D1. Do you have to work very fast?
- D2. Do you have to work very intensively?
- D3. Does your work demand too much effort?
- D4. Do you have enough time to do everything?
- D5. Does your work often involve conflicting demands?

Control (C) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- C1. Do you have the possibility of learning new things through your work?
- C2. Does your work demand a high level of skill or expertise?
- C3. Does your job require you to take the initiative?
- C4. Do you have to do the same thing over and over again?
- C5. Do you have a choice in deciding HOW you do your work?
- C6. Do you have a choice in deciding WHAT you do at work?

Support (A) Strongly agree. Mildly agree. Mildly disagree. Strongly disagree

- A1. There is a calm and pleasant atmosphere where I work.
 - A2. We get on well with each other where I work.
 - A3. My co-workers support me.
 - A4. The others understand if I have a bad day.
 - A5. I get on well with my supervisors.
 - A6. I enjoy working with my co-workers.
-

Versão para o Português

- 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

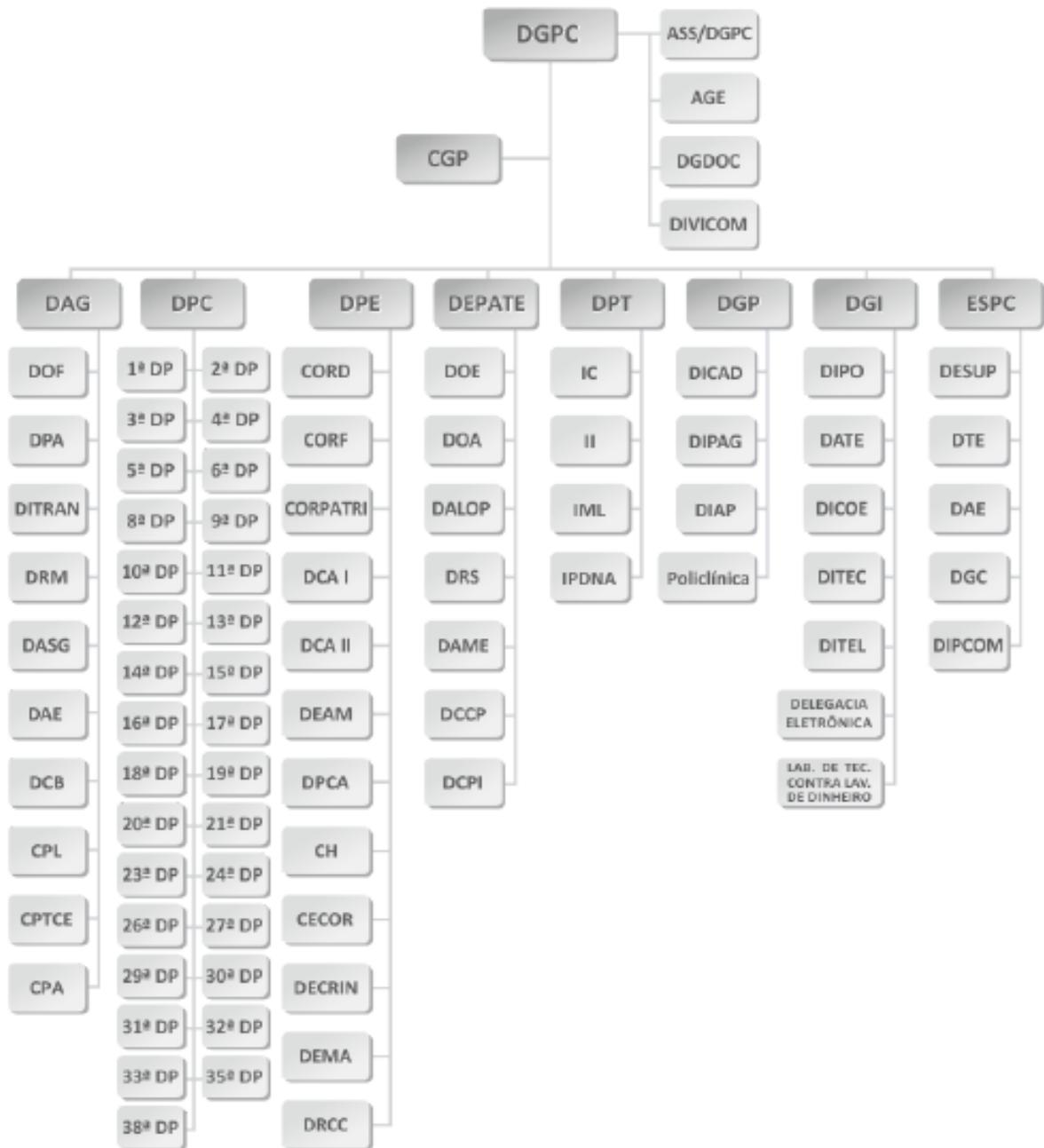
ANEXOS

Anexo A – Organograma do CBMDF



Anexo B – Organograma da PCDF

Organograma da Polícia Civil do Distrito Federal



Organograma - PCDF

Anexo C – Organograma da PMDF

