



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA – DCT  
BACHARELADO EM CIÊNCIAS E TECNOLOGIA – BCT**

**LUCAS GABRIEL OLIVEIRA GONDIM**

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA POLÍCIA  
RODOVIÁRIA FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE E SUA  
INFLUÊNCIA NA CAPACIDADE PARA TRABALHAR**

LUCAS GABRIEL OLIVEIRA GONDIM

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA POLÍCIA  
RODOVIÁRIA FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE E SUA  
INFLUÊNCIA NA CAPACIDADE PARA TRABALHAR**

Monografia apresentada a Universidade  
Federal Rural do Semi-Árido como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em  
Ciências e Tecnologia.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Xavier Freire  
Rodrigues.

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

G637e Gondim, Lucas Gabriel Oliveira Gondim.  
Um Estudo Sobre As Condições De Trabalho Da  
Polícia Rodoviária Federal Do Estado Do Rio Grande  
Do Norte E Sua Influência Na Capacidade Para  
Trabalhar / Lucas Gabriel Oliveira Gondim  
Gondim. - 2024.  
87 f. : il.

Orientador: Francisco Xavier Freire Rodrigues  
Rodrigues.

Monografia (graduação) - Universidade Federal  
Rural do Semi-árido, Curso de Ciência e  
Tecnologia, 2024.

1. Policia . 2. Capacidade . 3. Condições . 4.  
Índice . I. Rodrigues, Francisco Xavier Freire  
Rodrigues, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade  
com AACR2 e os dados fornecidos pelo) autor(a).

Biblioteca Campus Caraúbas  
Bibliotecária: Dalvanira Brito Rodrigues  
CRB: 15/700

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

LUCAS GABRIEL OLIVEIRA GONDIM

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA POLÍCIA  
RODOVIÁRIA FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE E SUA  
INFLUÊNCIA NA CAPACIDADE PARA TRABALHAR**

Monografia apresentada a Universidade  
Federal Rural do Semi-Árido como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em  
Ciências e Tecnologia.

Defendida em: 15/ 04/ 2024

**BANCA EXAMINADORA**

Documento assinado digitalmente

**FRANCISCO XAVIER FREIRE RODRIGUES**

Data: 24/04/2024 19:29:24-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Dr. Francisco Xavier Freire Rodrigues  
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)

Presidente

**gov.br**

Documento assinado digitalmente

**NAYARA KATRYNE PINHEIRO SERAFIM**

Data: 24/04/2024 20:58:55-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof<sup>ª</sup>. MSc. Nayara Katryne Pinheiro Serafim (UFERSA)  
Membro Examinadora

---

Prof. Esp. Victor Breno de Lima (MPU/RN)  
Membro Examinador

Dedico este trabalho aos meus pais, meus maiores e melhores orientadores na vida: Norberto Claudio e Antônia Maria, vocês são minha base, pilares para minha formação. Sem vocês, não conseguiria chegar a tanto.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por estar sempre perto de mim, somando forças e energias positivas, para que eu possa realiza meus objetivos. Deus é símbolo de vitória sem ele nada estaria acontecendo, todos os dias ele mim proporciona coisas melhores, por isso, repito sem Ele nada teria acontecido.

Agradeço a minha mãe, Antônia Maria de oliveira por estar sempre por perto, somando forças para que eu não desistisse dos meus sonhos, sem ela primeiramente, eu nem estaria aqui, cada dia da Minha vida eu agradeço de coração a ela, são tantas coisas para dizer o quanto eu admiro seu trabalho, pensando sempre em trazer benefícios em função minha, cada suor derramado seu é dedicado a mim, agradeço de coração.

Agradeço a meu pai, Norberto Claudio Gondim de Oliveira um homem nato do saber, um ser que não tem estudo, mas sempre procurou me incentivar nos estudos e me motiva a buscar coisas melhores. Ele sempre fala que sem estudo as coisas tendem a serem mais difíceis de conseguir, dedico felicidade e saúde para ele.

Agradeço a meu Orientador, o professor Dr. Francisco Xavier Freire Rodrigues, por ter aceitado o convite de ser o mentor desse trabalho, cada momento gasto em razão da melhor maneira de seguir com essa pesquisa, ele sempre esteve presente, meu muito obrigado, e espero realiza outros trabalhos com o senhor.

Agradeço a Psicóloga e professora Me. Zélia Oliveira, aos quais colaborou com muitos ensinamentos para a produção desse trabalho do início até o fim, todas as suas orientações contribuíram bastante para a produção e aprimoramento dessa pesquisa.

Agradeço a Banca Examinadora por ter aceitado o convite de se fazer presente em um momento tão importante como esse, os membros o Advogado Victor Breno de Lima e a professora Me. Nayara Katryne Pinheiro Serafim, que saíram de seus afazeres do dia a dia e se despuseram um pouco de seu tempo para participa desse momento, espero que todos vocês tenham gostado do trabalho, foi feito com o melhor desenvolvimento possível.

Agradeço aos meus amigos que estiveram ao meu lado em momentos difíceis, quero começar agradecendo ao meu amigo Mateus Oliveira, que sempre esteve me ajudando nos meus estudos, meu caro amigo colega Roserlange Freitas, e sua esposa Hadassa Naara, e por fim meu ilustre colega de longas datas Jackson Santos um excelente amigo, reforço meus agradecimentos a todos vocês, espero que deus possa estar sempre perto de vocês.

É uma disciplina que promove, com visão integrada, o gerenciamento e o compartilhamento de todo o ativo de informação possuído pela empresa. Esta informação pode estar em um banco de dados, documentos, procedimentos, bem como em pessoas, através de suas experiências e habilidades.

(Gartner Group)

## RESUMO

Esse trabalho, busca investigar o Índice de Capacidade de Trabalho dos Policiais Rodoviários Federais do Estado do Rio Grande do Norte. Seu objetivo geral é analisar as condições de trabalho dos servidores da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte, bem como o grau de motivação e satisfação com a atividade profissional. Como objetivos específicos podemos destacar: (a) analisar a influência do envelhecimento na capacidade de trabalho dos servidores da PRF; (b) utilizar o método do índice de capacidade de trabalho dos servidores da PRF com o intuito de verificar como os policiais vivem no seu cotidiano; (c) Observar o grau de satisfação dos funcionários em geral como a influencia na vida dos trabalhadores da PRF no seu dia a dia e (d) Obter um diagnóstico preliminar sobre as condições de trabalho desses servidores, com indicações de melhoria e estudos futuros. A justificativa dar-se-á, pelo fato de vivermos em um país, altamente violento e marginalizado e entender que a PRF, é uma categoria de profissionais muito importante para a sociedade Brasileira. Como metodologia, consideramos uma pesquisa de campo, de natureza quantitativa, levando em consideração a revisão da literatura. Verificamos que em relação a capacidade de trabalho dos servidores da PRF do Rio Grande do Norte, de 21 respostas não foi constatado que nenhum dos policiais apresentaram capacidade para o trabalho baixa, isso significa a dizer, que é muito satisfatório. Foi possível constatar ainda como base nos resultados apresentados, que dos 21 participantes da pesquisa 66% apresentaram com capacidade moderada ou boa, ou seja, é necessário que haja um melhoramento no que compete a capacidade de trabalho, já os 34% restantes encontram em ótimas condições de trabalho, revelando que eles continuem nesse ritmo. a capacidade de trabalho quando é baixa ele sugere restaurar, intervir no ambiente laboral e na capacidade e melhorar as suas condições para o trabalhador, moderada sugestão melhorar motivar com atitudes positivas que abrangem a prática de exercícios físicos, repouso, sono, dieta e sociabilidade, boa e ótima apoiar manter orientar o trabalhador quanto aos fatores de estilo de vida e de forma de trabalho que podem impactar na capacidade para o trabalho.

**Palavras-chave:** Policia Rodoviária Federal; Índice de Capacidade de Trabalho; Capacidade de Trabalho; Rio Grande do Norte.

## **ABSTRACT**

This work seeks to study the Federal Highway Police of the State of Rio Grande do Norte. Its general objective is to analyze the working conditions of employees of the Federal Highway Police of the State of Rio Grande do Norte, as well as the degree of motivation and satisfaction with their professional activity. As specific objectives we can highlight: (a) analyze the influence of aging on the work capacity of PRF employees; (b) use the work capacity index method of PRF employees in order to verify how police officers live in their daily lives; (c) Observe the degree of employee satisfaction in general as it influences the lives of PRF workers in their daily lives and (d) Obtain a preliminary diagnosis of the working conditions of these employees, with indications for improvement and future studies. The justification will be given by the fact that we live in a highly violent and marginalized country and understand that the PRF is a very important category of professionals for Brazilian society. As a methodology, we consider field research, of a quantitative nature, taking into account the literature review. We verified that in relation to the work capacity of the Rio Grande do Norte PRF employees, out of 21 responses it was not found that any of the police officers had low work capacity, which means that it is very satisfactory. It was also possible to verify, based on the results presented, that of the 21 research participants,

66% presented with moderate or good capacity, that is, there needs to be an improvement in terms of work capacity, while the remaining 34% are in excellent working conditions. work, revealing that they continue at this pace. work capacity when it is low he suggests restoring, intervening in the work environment and capacity and improving conditions for the worker, moderate suggestion to improve motivation with positive attitudes that include the practice of physical exercise, rest, sleep, diet and sociability, good and excellent support maintain guide the worker regarding lifestyle and work style factors that may impact their ability to work.

**Keywords:** Federal Highway Police; Work Capacity; Large northern river.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|          |                                                                     |
|----------|---------------------------------------------------------------------|
| Bel      | Bacharel                                                            |
| CRE      | Comissão de Estradas de Rodagem                                     |
| CRFB     | Constituição da República Federativa do Brasil                      |
| CBM      | Corpo de Bombeiros Militar                                          |
| CTB      | Código de Trânsito Brasileiro                                       |
| DESA     | Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas     |
| Dr       | Doutor                                                              |
| DNER     | Departamento Nacional de Estradas de Rodagem                        |
| DISASPRF | Divisão de Saúde e Assistência Social da Polícia Rodoviária Federal |
| EFI      | Educação Física Institucional                                       |
| Esp      | Especialista                                                        |
| FENAPRF  | Federação Nacional dos Policiais Rodoviários Federais               |
| FGV      | Fundação Getúlio Vargas                                             |
| GE       | Gestão do Conhecimento                                              |
| GI       | Gestão da Informação                                                |
| ISMA     | International Stress Management Association                         |
| ICT      | Índice de Capacidade para o Trabalho                                |
| IPEA     | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada                            |
| IES      | Instituição de Ensino Superior                                      |
| MJSP     | Ministério da Justiça e Segurança Pública                           |
| MJSP     | Ministério da Justiça de São Paulo                                  |
| Me       | Mestre                                                              |
| OMS      | Organização Mundial da Saúde                                        |
| OAB-BA   | Ordem dos Advogados do Brasil Bahia                                 |
| P&D      | Pesquisa e Desenvolvimento                                          |
| PG&C     | Perspectivas em Gestão & Conhecimento                               |
| SSP-BA   | Secretaria de Segurança Pública do Estado da Bahia                  |
| SBGC     | Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento                      |
| SUSP     | Sistema Único de Segurança Pública                                  |
| SIASS    | Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor                 |
| SINIPRF  | Sindicato dos Inspectores da Polícia Rodoviária Federal             |

SINPRF      Sindicato dos Policias Rodoviários Federais do Estado da Bahia  
SPRF        Serviço de Polícia Rodoviário federal  
UI          Unidade de Informação  
PRF        Polícia Rodoviária Federal  
PM-BA Polícia Militar do Estado da Bahia  
PF-BA      Polícia Federal Bahia  
PC-BA      Polícia Civil do Estado da Bahia  
PM        Polícia Militar  
PF        Polícia Federal  
PFF        Polícia Ferroviária Federal  
PC        Polícia Civil

## LISTA DE SÍMBOLOS

|    |                  |
|----|------------------|
| @  | Arroba           |
| ©  | Copyright        |
| ®  | Marca registrada |
| %  | Porcentagem      |
| \$ | Cifrão           |

## **LISTA DE QUADROS**

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>QUADRO 1</b> - As grandes categorias das condições de trabalho (taxonomia) e seus fatores .....         | 25 |
| <b>QUADRO 2</b> - Nível de capacidade para o trabalho. ....                                                | 40 |
| <b>QUADRO 3</b> - Capacidade para o trabalho correlacionando a itens, número de questões e pontuação. .... | 44 |
| <b>QUADRO 4</b> - Total de Número de Respostas e Respondentes do Questionário. ....                        | 46 |
| <b>QUADRO 5</b> - Resultados de ICT detalhados por servidores .....                                        | 56 |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>GRÁFICO 1 - Sexo.....</b>                                                                                                  | <b>47</b> |
| <b>GRÁFICO 2 – Idade dos entrevistados .....</b>                                                                              | <b>47</b> |
| <b>GRÁFICO 3 – Estado civil dos entrevistados .....</b>                                                                       | <b>49</b> |
| <b>GRÁFICO 4 – Escolaridade dos entrevistados.....</b>                                                                        | <b>49</b> |
| <b>GRÁFICO 5 – Pratica de exercícios físicos .....</b>                                                                        | <b>50</b> |
| <b>GRÁFICO 6 – Tempo de trabalho na PRF .....</b>                                                                             | <b>51</b> |
| <b>GRÁFICO 7 – Jornada de trabalho semanal .....</b>                                                                          | <b>52</b> |
| <b>GRÁFICO 8 – Turno de trabalho.....</b>                                                                                     | <b>52</b> |
| <b>GRÁFICO 9 – Outro trabalho além da PRF.....</b>                                                                            | <b>54</b> |
| <b>GRÁFICO 10 – Aquisição de doenças relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses .....</b>                                   | <b>54</b> |
| <b>GRÁFICO 11 – Adquiriu alguma doença relaciona ao trabalho nos últimos 12 meses .....</b>                                   | <b>55</b> |
| <b>GRÁFICO 12 – Afastamento do trabalho por motivo de doença no último ano. ....</b>                                          | <b>57</b> |
| <b>GRÁFICO 13 – Escala de melhor capacidade de trabalho. ....</b>                                                             | <b>57</b> |
| <b>GRÁFICO 14 – Capacidade de trabalho atual em relação as exigências físicas.....</b>                                        | <b>59</b> |
| <b>GRÁFICO 15 – Capacidade de trabalho em relação às exigências mentais .....</b>                                             | <b>60</b> |
| <b>GRÁFICO 16 – Lesões/doenças por acidente de trabalho atualmente.....</b>                                                   | <b>60</b> |
| <b>GRÁFICO 17 – Lesão/doença como impedimento de trabalho atual .....</b>                                                     | <b>63</b> |
| <b>GRÁFICO 18 – Dias fora de trabalho devido a problemas de saúde.....</b>                                                    | <b>64</b> |
| <b>GRÁFICO 19 – Prognostico próprio sobre capacidade de trabalho nos últimos 2 anos.....</b>                                  | <b>64</b> |
| <b>GRÁFICO 20 – Satisfação em atividades diárias no trabalho. ....</b>                                                        | <b>65</b> |
| <b>GRÁFICO 21 – Ativo e alerta.....</b>                                                                                       | <b>66</b> |
| <b>GRÁFICO 22 – Esperança para o futuro. ....</b>                                                                             | <b>66</b> |
| <b>GRÁFICO 23 – Correlação do tempo de trabalho (anos) em função da melhor capacidade de trabalho. ....</b>                   | <b>67</b> |
| <b>GRÁFICO 24 – Ponto médio das respostas .....</b>                                                                           | <b>68</b> |
| <b>GRÁFICO 25 – Dirige-se a idade dos entrevistados na instituição, com a correlação a melhor capacidade de trabalho.....</b> | <b>69</b> |
| <b>GRÁFICO 26 – Jornada de trabalho semanal em correlação com melhor capacidade de trabalho.....</b>                          | <b>70</b> |

## Sumário

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                      | <b>16</b> |
| <b>2 REFERÊNCIAL TEÓRICO .....</b>                                             | <b>19</b> |
| 2.1 Aspectos conceituais: Segurança Pública .....                              | 19        |
| 2.2 Polícia Rodoviária Federal .....                                           | 21        |
| 2.3 Condições de Trabalho .....                                                | 24        |
| <b>3. CENÁRIO GLOBAL DA PESQUISA.....</b>                                      | <b>25</b> |
| 3.1 Sexo .....                                                                 | 25        |
| 3.2 Idade .....                                                                | 26        |
| 3.3 Escolaridade.....                                                          | 27        |
| 3.4 Prática de exercícios .....                                                | 27        |
| 3.5 Estimativa de tempo de trabalho e jornada semanal.....                     | 27        |
| 3.6 Turno de trabalho .....                                                    | 28        |
| 3.7 Doenças relacionadas com o trabalho.....                                   | 28        |
| 3.8 Lesões/ doenças no trabalho .....                                          | 29        |
| 3.9 Lesões como impedimento para o trabalho .....                              | 29        |
| 3.10 Envelhecimento Funcional.....                                             | 30        |
| 3.11 Capacidade de Trabalho.....                                               | 32        |
| 3.12 Acidente de Trabalho.....                                                 | 33        |
| 3.13 Satisfação no Trabalho.....                                               | 33        |
| 3.14 Esperança para Trabalho.....                                              | 35        |
| 3.15 Motivação e Confiança .....                                               | 35        |
| 3.16 Índice de Capacidade de Trabalho .....                                    | 38        |
| <b>4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>                                          | <b>41</b> |
| <b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>                                          | <b>46</b> |
| <b>6 ANÁLISES DAS CORRELAÇÕES .....</b>                                        | <b>67</b> |
| <b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                             | <b>71</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                        | <b>74</b> |
| <b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO .....</b> | <b>82</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa científica é intitulada de um estudo sobre as condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte – RN e sua influência na capacidade para trabalhar e busca fazer uma reflexão no contexto desses profissionais, levando em apreço sua atuação e o enfrentamento da sua carreira profissional, considerando algumas dificuldades, como a desmotivação, o baixo efetivo e o desconforto para sua sobrevivência.

Considera-se como objetivo geral, analisar as condições de trabalho dos servidores da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte, bem como o grau de motivação e satisfação com a atividade profissional. Já como objetivos específicos destacamos: (a) analisar a influência do envelhecimento na capacidade de trabalho dos servidores da PRF; (b) utilizar o método do índice de capacidade de trabalho dos servidores da PRF com o intuito de verificar como os policiais vivem no seu cotidiano; (c) Observar o grau de satisfação dos funcionários em geral como a influencia na vida dos trabalhadores da PRF no seu dia a dia e (d) Obter um diagnóstico preliminar sobre as condições de trabalho desses servidores, com indicações de melhoria e estudos futuros.

Nessa perspectiva, a capacidade para o trabalho é uma pré-condição para uma satisfatória condição geral de saúde. Porém, considerando a importância do trabalho para o ser humano e a carência de estudos sobre as associações entre satisfação e capacidade para o trabalho, fica evidente que esta é uma área de investigação. Por esta razão, o presente estudo, levanta as seguintes questões de pesquisa: Qual o grau de satisfação dos trabalhadores da PRF? Quais os desafios que estes profissionais enfrentam no seu dia-a-dia? É possível a Polícia Rodoviária Federal, trabalhar de forma eficiente na fiscalização de trânsito e também, como polícia de ordem pública no âmbito das rodovias federais?

A justificativa para este estudo dar-se-á, pelo fato de vivermos em um país, altamente violento e marginalizado e entender que a PRF, é uma categoria de profissionais muito importante para a sociedade Brasileira. Por isso, acreditamos que averiguar as condições de trabalho desses profissionais, bem como pensar que o baixo efetivo desmotiva a categoria, seria palco de discussões de extrema relevância para as futuras gerações. A investigação tem potencial de contribuições no campo político, acadêmico e social. Visando preencher uma lacuna na literatura acadêmica, a pesquisa se apresenta como original, pois não encontramos estudos realizados acerca do mesmo tema no Rio Grande do Norte. Os resultados da pesquisa podem ser

utilizados pela Gestão da PRF para melhorar procedimentos e orientar ações e programas acerca das condições de trabalho.

No que diz respeito a metodologia do estudo, podemos considerar uma pesquisa de campo, já que o pesquisador deixa a sua zona de conforto e entra em ação para obter os seus resultados. Sob essa ótica, (GIL, 2008), nos diz que o estudo de campo, procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações do ocorrem naquela realidade.

Sendo assim, houve algumas implicações também na revisão de literatura, as quais podemos analisar outras pesquisas de natureza semelhante ou para a obtenção de conhecimentos teóricos. Nesse viés, foi caracterizada também como uma pesquisa de caráter quantitativa, cujo é um método de investigação que tem como base, os dados numéricos para identificar e analisar os campos pesquisados. E por fim adotamos como ferramenta, um questionário estruturado, com o intuito de verificar o índice de capacidade para o trabalho desses profissionais.

Ressaltamos que a fundamentação teórica, baseou-se nos resultados de uma revisão da literatura, buscando as definições para fundamentar e sustentar o desenvolvimento do presente estudo. A princípio, foi analisada a situação atual da PRF, identificando as condições de trabalho dos policiais rodoviários e, após, foi apresentada a revisão de literatura sobre o envelhecimento funcional e o Índice de Capacidade para o Trabalho. O estudo deu-se pelas Delegacias de Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte, e incluindo a superintendência, no que competi a pesquisa, visto que, ela tem como objetivo estudar o maior número de unidades policiais possíveis, por todas as regiões do Estado do Rio Grande do Norte - RN.

Na tentativa de uma melhor compreensão por parte do leitor, foram introduzidos alguns tópicos no referencial teórico desse trabalho tais como: condição de trabalho, envelhecimento funcional, capacidade de trabalho, acidente de trabalho, satisfação no trabalho, esperança para o trabalho, motivação e confiança, índice de capacidade de trabalho, sexo, idade, escolaridade, prática de exercícios, estimativa de tempo de trabalho e jornada semanal, turno de trabalho, doenças relacionadas com o trabalho, lesões/doenças no trabalho e ainda, lesões como impedimento para o trabalho.

Contudo, o estudo foi estruturado e organizado em cinco capítulos assim distribuídos: o primeiro faz referência a introdução, onde se apresenta temática, problemática, objetivo geral, específicos e justificativa. O segundo, mostra o referencial teórico, base de sustentação para o estudo. Nele nos apoiamos na âncora de Dallarii (1998), Carvalho e Silva (2011), Santin (2013), além da Constituição Federal de 1988. Já o terceiro capítulo evidencia a metodologia do

trabalho, cuja traz consigo todos os procedimentos empregados e utilizados, no percurso da pesquisa. O quarto, aponta a análise dos resultados onde vamos analisar os dados que foram adquiridos acerca da pesquisa, e quinto as conclusões é o final do trabalho onde iremos debater o que foi possível ou não com a realização do estudo se foi satisfatório se não foi levantar respostas para eventuais melhoras futuras e finalizar o trabalho.

## 2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresentamos os conceitos e as categorias centrais da nossa investigação que deu origem à presente monografia.

### 2.1 Aspectos conceituais: Segurança Pública

Sabemos que a segurança pública é de responsabilidade do Estado, assim, “existe como uma obrigatoriedade do poder público agir, quando for necessário, para que se garanta a segurança das pessoas. Consideramos que a segurança é um direito difuso, não havendo individualização de sua titularidade” (SILVA JÚNIOR, 2017, p. 1) destaca que:

[...] conceituar o Estado como a ordem jurídica soberana que tem por fim o bem comum de um povo situado em determinado território. Nesse conceito se acham presentes todos os elementos que compõem o Estado, e só esses elementos. A noção de poder está implícita na de soberania, que, no entanto, é referida como característica da própria ordem jurídica. A politicidade do Estado é afirmada na referência expressa ao bem comum, com a vinculação deste a um certo povo e, finalmente, territorialidade, limitadora da ação jurídica e política do Estado, está presente na menção a determinado território. (DALLARII 1998, p. 44).

Para Carvalho e Silva (2011, p. 1), “a atuação dos órgãos de segurança pública requer interação, ações combinadas, medidas de participação, inclusão social e comunitária, cabendo ao Estado o papel de garantir o pleno funcionamento dessas instituições” tendo em vista que:

A segurança pública é um processo sistêmico e otimizado que envolve um conjunto de ações públicas e comunitárias, visando assegurar a proteção do indivíduo e da coletividade e a aplicação da justiça na punição, recuperação e tratamento dos que violam a lei, garantindo direitos e cidadania a todos. Um processo sistêmico porque envolve, num mesmo cenário, um conjunto de conhecimentos e ferramentas de competência dos poderes constituídos e ao alcance da comunidade organizada, interagindo e compartilhando visão, compromissos e objetivos comuns; e otimizado porque depende de decisões rápidas e de resultados imediatos (BENGOCHEA et al., 2004, p. 1).

Nesse sentido, Sá (2010, p. 31) argumenta que “o direito à Segurança Pública, cujo objeto é a ordem pública, inclui um conjunto de outros direitos, tendo por função materializar os direitos fundamentais visando manter a paz social”.

Sobre o direito à segurança pública enfatizamos que:

O direito à segurança pública sempre esteve presente na história da humanidade, tanto nas fases de tribos, cidades, impérios, reinos e sociedade como no Estado moderno, pelo fornecimento de proteção ao povo para a garantia da paz e tranquilidade da convivência social, especialmente o direito de propriedade e da incolumidade pessoal, por meio da atuação da polícia ou guarda similar (SANTIN, 2013, p. 48).

Nessa mesma direção, Andrade (2014, p. 33), nos confirma que:

O Direito Fundamental à Segurança Pública logicamente requer a necessidade de prestações positivas do Estado, mas na perspectiva de direitos coletivos, direitos difusos, direitos vinculados à vida em sociedade, está atualmente ligado à fraternidade, e não como outrora, relacionado a segunda geração de direitos vinculados à igualdade. Portanto, está inserido na seara dos Direitos Fundamentais de Terceira Geração devido à titularidade difusa e o caráter transindividual, onde a titularidade é de todos, sem poder especificar exatamente quem o seja.

É válido lembrar que a nossa Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, dedicou um capítulo especial para tratar da “da segurança pública”, dentro do título “Da defesa do Estado e das instituições democráticas”. A mesma, assegurada na Constituição Federal de 1988, no caput do artigo 144, nos diz o seguinte:

Art. 144 - A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I – Polícia Federal;
- II – Polícia Rodoviária Federal;
- III – Polícia Ferroviária Federal;
- IV – Polícias Cíveis;
- V – Polícias militares e corpos de bombeiros militares (BRASIL, CRF,2021).

No nosso país, a polícia está dividida em Polícia Administrativa e Polícia Judiciária, tendo cada uma das funções conforme suas denominações. A Polícia Administrativa tem a licença de polícia ostensiva, e a Polícia Judiciária, tem por função a investigação de ilícitos penais cometidos.

Pode-se dizer que a problemática da história da polícia é relativamente recente na historiografia. Por exemplo, até os anos 1960, existia apenas uma historiografia oficial ou quase, realizada em sua por antigos policiais. Neste sentido, o tema era bastante raro no campo das ciências sociais. O contexto político-econômico-cultural-social da década de 1960, agitações

raciais, estudantis etc. contribuíram para dar maior visibilidade à polícia e começaram a transformá-la em um foco de interesse acadêmico (BRETAS e ROSEMBERG, 2013, p. 161).

## 2.2 Polícia Rodoviária Federal

A Polícia Rodoviária Federal, fundada em 1928, pelo presidente Washington Luiz, através do Decreto nº 18.323, tem por função garantir segurança, com cidadania, nas rodovias federais e nas áreas de interesse da União (POLTRONIERI, 2016, p. 1). A denominação inicial era de “Polícia de Estradas”.

Em 1928, Washington Luís aprovou decreto que regulamentou “a circulação internacional de automóveis, no território brasileiro e para a sinalização, segurança do trânsito e polícia das estradas de rodagem”. (BRASIL, Decreto nº 18.323, 1928). O nome “Polícia Rodoviária Federal” foi recomendado pelo engenheiro Ciro Soares de Almeida e aceito pelo então diretor geral do DNER, Edmundo Régis Bittencourt” (FONTES; HOFFMAN, 2021, p. 59).

O Decreto nº 56.510, de 28 de junho de 1965 define:

“Art. 184. Ao Serviço de Polícia Rodoviária Federal (SPRF), diretamente subordinado à Polícia Federal de Segurança, compete:

I - Supervisionar, em todo o território nacional, no ponto de vista doutrinário e normativo, as atividades da Polícia Rodoviária Federal, do Departamento Federal de Segurança Pública;

II - Coordenar, em todo o território nacional, os serviços da Polícia Rodoviária executados pelo Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER), no que, por qualquer forma, possa interessar às diferentes atividades de caráter preventivo e repressivo, atribuídas por lei ao Departamento Federal de Segurança Pública;

III - Exercer, em caráter transitório e excepcional, ocorrendo situação de calamidade pública ou convulsão interna, o controle geral das atividades do Departamento Federal de Segurança Pública” (BRASIL, Decreto nº 56.510, 1965).

As atribuições da Polícia Rodoviária Federal são determinadas pelo Código de Trânsito Brasileiro (Polícia de Trânsito) e pelo Decreto nº 1.655/95 (combate ao crime) (POLTRONIERI, 2016, p. 1).

A Polícia Rodoviária Federal tem a atribuição de patrulhar as rodovias federais, designadas de "BRs", “exercendo seu poder de polícia, seja através de aplicação de sanções (multa/auto de infração), ou por meio do trabalho de prevenção (orientando os condutores e passageiros de veículos sobre normas de trânsito), dentre outras atribuições” (POLTRONIERI, 2016, p. 1). Observando a previsão constitucional conferimos: Art. 144 [...] § 2º A polícia

rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais (BRASIL, CRFB, 2021).

Conforme reza o Código de Trânsito Brasileiro:

Art. 20. Compete à Polícia Rodoviária Federal, no âmbito das rodovias e estradas federais:

I - Cumprir e fazer cumprir a legislação e as normas de trânsito, no âmbito de suas atribuições;

II - Realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

III - executar a fiscalização de trânsito, aplicar as penalidades de advertência por escrito e multa e as medidas administrativas cabíveis, com a notificação dos infratores e a arrecadação das multas aplicadas e dos valores provenientes de estadia e remoção de veículos, objetos e animais e de escolta de veículos de cargas superdimensionadas ou perigosas; (BRASIL, CTB, 2021).

É importante destacar que “[...] em 02 de junho de 1998, foi promulgada a Lei nº 9.654, que criou a carreira de Policial Rodoviário Federal, propondo a ordem e hierarquia” (SINIPRF-BRASIL, 2012, p. 1) da carreira. Segundo a legislação em comento:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. A implantação da carreira far-se-á mediante transformação dos atuais dez mil e noventa e oito cargos efetivos de Patrulheiro Rodoviário Federal, do quadro geral do Ministério da Justiça, em cargos de Policial Rodoviário Federal. (BRASIL, Lei nº 9.654, 1998).

As competências da Polícia Rodoviária Federal estão dispostas no Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995 e na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. A saber:

Art. 1º À Polícia Rodoviária Federal, órgão permanente, integrante da estrutura regimental do Ministério da Justiça, no âmbito das rodovias federais, compete:

I - Realizar o patrulhamento ostensivo, executando operações relacionadas com a segurança pública, com o objetivo de preservar a ordem, a incolumidade das pessoas, o patrimônio da União e o de terceiros;

II - Exercer os poderes de autoridade de polícia de trânsito, cumprindo e fazendo cumprir a legislação e demais normas pertinentes, inspecionar e fiscalizar o trânsito, assim como efetuar convênios específicos com outras organizações similares; (BRASIL, Decreto nº 1.655, 2021).

Com a edição de nova portaria de nº 42, de 18 de janeiro de 2021, que substituiu a antiga (739/2019), estabeleceram-se novas diretrizes para a participação da Polícia Rodoviária Federal em operações conjuntas. Vejamos o art. 1º desta portaria:

Art. 1º Esta Portaria estabelece diretrizes para a participação da Polícia Rodoviária Federal - PRF em operações conjuntas.

§ 1º A PRF poderá atuar em operações conjuntas que contem com a participação de órgãos integrantes do Sistema Único de Segurança Pública - SUSP e de outros órgãos das esferas federal, estadual, distrital ou municipal. (BRASIL, MJSP, Portaria nº 42, 2021).

Já o art. 2º da mesma portaria dispõe:

Art. 2º A PRF poderá:

I - Designar efetivo para integrar equipes na operação conjunta;

II - Prestar apoio logístico;

III - atuar na segurança das equipes e do material empregado;

IV - Ingressar nos locais alvos de mandado de busca e apreensão, mediante previsão em decisão judicial;

V - Lavrar termos circunstanciados de ocorrência; e

VI - Praticar outros atos relacionados ao objetivo da operação conjunta.

(BRASIL, MJSP, Portaria nº 42, 2021).

A Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Assim, as classes foram divididas com suas respectivas atribuições.

Art. 2º A Carreira de que trata esta Lei é composta do cargo de Policial Rodoviário Federal, de nível intermediário, estruturada nas classes de Inspetor, Agente Especial, Agente Operacional e Agente, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 1º As atribuições gerais das classes do cargo de Policial Rodoviário Federal são as seguintes:

I - Classe de Inspetor: atividades de natureza policial e administrativa, envolvendo direção, planejamento, coordenação, supervisão, controle e avaliação administrativa e operacional, coordenação e direção das atividades de corregedoria, inteligência e ensino, bem como a articulação e o intercâmbio com outras organizações e corporações policiais, em âmbito nacional e internacional, além das atribuições da classe de Agente Especial

II - Classe de Agente Especial: atividades de natureza policial, envolvendo planejamento, coordenação, capacitação, controle e execução administrativa e operacional, bem como articulação e intercâmbio com outras organizações policiais, em âmbito nacional, além das atribuições da classe de Agente Operacional;

III - classe de Agente Operacional: atividades de natureza policial envolvendo a execução e controle administrativo e operacional das atividades inerentes ao cargo, além das atribuições da classe de Agente; e

IV - Classe de Agente: atividades de natureza policial envolvendo a fiscalização, patrulhamento e policiamento ostensivo, atendimento e socorro às vítimas de acidentes rodoviários e demais atribuições relacionadas com a área operacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal (BRASIL, Lei nº 9.654, 2021).

Ressaltamos que o ingresso na Polícia Rodoviária Federal dá-se mediante concurso público, consoante a Lei nº 9.654/1998:

Art. 3º O ingresso nos cargos da carreira de que trata esta Lei dar-se-á mediante aprovação em concurso público, constituído de duas fases, ambas eliminatórias e classificatórias, sendo a primeira de exame psicotécnico e de

provas e títulos e a segunda constituída de curso de formação. (BRASIL, Lei nº 9.654, 2021).

“Art. 3º [...] § 3º [...] a investidura no cargo de Policial Rodoviário Federal dar-se-á no padrão inicial da Terceira Classe” (BRASIL, Lei nº 9.654, 2021).

Conforme Tristão (2020, p. 1), a função de um Policial Rodoviário Federal pode variar de acordo com a classe em que está ingressado. Dessa forma, os servidores são divididos em quatro categorias principais e cumprem as seguintes especificações:

**Terceira Classe:** realiza atividades ostensivas, fiscais e de patrulhamento das rodovias. Também é papel do policial dar socorro aos motoristas e ficar na linha de frente das operações;

**Segunda Classe:** é atribuído a tarefas de administração, controle e execução de natureza policial. Além disso, ainda realiza as mesmas atividades de um Policial de Terceira Classe;

**Primeira Classe:** lida com capacitação, coordenação, planejamento, controle e execução administrativa e operacional das atividades da corporação. Também é responsável por manter a relação com as corporações policiais em nível nacional;

**Classe Especial:** trabalha com atividades administrativas como planejamento, direção, coordenação, supervisão, controle e avaliação administrativa e operacional. Ainda é responsável pela comunicação com outras corporações policiais, bem como entidades internacionais.

Desse modo, com sua idade alcançada dos 95 anos de existência, a instituição ainda vem passando por alguns obstáculos diários a serem vencidos nas condições de trabalho, fato que nos leva a nos questionar: o que fazer para melhorar as condições de trabalho atual? Quais melhoramentos são viáveis para que esses agentes tenham uma melhor produtividade? Tendo como base os dados da (DPRF nos últimos anos vem se desenvolvendo muito nas diversas áreas de atuação, melhor desempenho dos policiais, mas tecnologia e investindo maciçamente em infraestrutura. Nos últimos anos a instituição teve uma grande elevação do seu efetivo batendo um recorde, aproximadamente chegando a casa de mais ou menos 12.356 profissionais em exercício da função, isso um dado bem considerável para o que representa a polícia rodoviária federal.

## 2.3 Condições de Trabalho

Blanch (2003, p. 43), conceitua as condições de trabalho como: “Um conjunto de situações nas quais se desenvolve a atividade laboral e que influenciam significativamente, tanto a experiência do trabalho, como a dinâmica das relações laborais”.

Nesse viés, o conceito mais geral de condições de trabalho abrange um conjunto de categorias. Nosso entendimento acerca do tema/categoria se aproxima da categorização elaborada por Borges, Costa, Alves-Filho e Falcão (2015), a partir da revisão de literatura dos autores citados (Tabela 1).

**QUADRO 1-** As grandes categorias das condições de trabalho (taxonomia) e seus fatores

| <b>Categorias</b>                        | <b>Conceitos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condições físicas e materiais            | São os componentes mais concretos. Referem-se ao entorno das atividades de trabalho no que diz respeito às condições físicas, ao espaço geográfico, ao espaço arquitetônico e às instalações e condições de segurança física e/ou material.                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Condições contratuais e jurídicas        | Referem-se ao conjunto de aspectos que tipificam o trabalho quanto a sua natureza jurídica (autônomo <i>versus</i> emprego), quanto às condições contratuais no caso do emprego (formal ou informal), à estabilidade do contrato (instável ou estável) e às modalidades de contrato formal (temporário, por tempo indefinido). Abrange, ainda, aspectos que decorrem das condições contratuais, como o sistema de incentivo (retribuições) e as definições do tempo a ser dedicado ao trabalho |
| Processos e características da atividade | Abrange os aspectos que dizem respeito ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Condições do ambiente sócio- gerencial   | Diz respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gerência ou gestão quando se trata do trabalho na forma de emprego (pois as condições de trabalho adquirem uma dimensão organizacional) e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho (parcerias, redes de trabalho formais ou informais, etc.)                                                                                    |

**Fonte:** Borges, L. O., Costa, M. T., Alves-Filho, A., & Falcão, J. (2015). Condições de trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges--Andrade (Orgs.), *Dicionário brasileiro de psicologia do trabalho e das organizações* (p. 230). São Paulo: Casa do Psicólogo.

### 3. CENÁRIO GLOBAL DA PESQUISA

#### 3.1 Sexo

Segundo Freitas (2019, p. 46), estudo feito no Brasil pela ISMA-BR, iniciada nos estados unidos nos 70, a International Stress Management Association (ISMA), no período de tempo entre 2014 a 2018 mostrou um levantamento feito entre mulheres e homes da PRF que

quantificou um total de 8.399 servidores, destes 7.603 (90,5%) eram do sexo masculino e 796 (9,5%) do sexo feminino. Essa pesquisa nos enfatiza dizer que a maioria do quadro da PRF é do sexo masculino no Brasil.

Marques (2016, p.42) dados fornecidos pela DISAS-PRF, o efetivo da instituição no ano de 2016 era de 10577 policiais, dos quais 9554 eram homens e 1023 mulheres. Isto quer dizer que 90,33% dos cargos de agentes da PRF, eram ocupados por pessoas do sexo masculino, enquanto que as mulheres somavam 9,67% efetivo total. Nos dados fornecidos pela DISAS-PRF revela que a instituição tem um proporcional da maioria de pessoas do sexo masculino.

### **3.2 Idade**

Em um estudo do autor Freitas (2023, et al p. 239,) realizado no estado do Rio grande do Sul pela Universidade de Pelotas sobre Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do Policial Rodoviário Federal no Rio Grande do Sul. A amostra de 125 profissionais da ativa apresentou média de idade de 42,3 anos. Na abordagem da idade por meio de faixas etárias, a concentração ocorreu nas faixas de 40 a 49 anos – 50,8% (n = 63), bem como nas idades de até 39 anos – 36,3% (n = 45). O nível de escolaridade de maior frequência foi o Ensino Superior Completo, presente em 74,8% (n = 83) dos casos. Entre os participantes predomina o sexo masculino 95,2% (n = 118).

Um dado da ISMA-BR 2014 do autor Freitas (2019, p.46), identificou um valor médio de significativamente maior de homens com idade  $\geq 40$  anos (53,4%) do que nas mulheres (41,4%). No momento do ingresso na carreira de APRF um número significativamente maior de homens (12,8%) tinha  $\geq 35$  anos idade de idade do que mulheres (9,1%), esses dados variam significativamente pelas regiões brasileiras, existindo menor número de mulheres em relação aos homens nas regiões Sudeste e Sul e maior número nas regiões Norte e Centro-Oeste.

Marques (2016, p.43-44) mostrar em uma pesquisa sua realizada com dados da a Divisão de Saúde e Assistência Social da Polícia Rodoviária Federal (DISAS-PRF), referidos anos sobre faixa etária dos os agentes da PRF que de um total de 10577 policiais em 2016, apenas 452 tinham entre 18 e 29 anos o que representava 4,27% de todo o efetivo, no entanto, no período de análise da pesquisa, ou seja o decênio de 2007 a 2016, Ainda em 2016, 4354 policiais possuíam idades entre 30 e 39 anos o que correspondia a 41,16% do efetivo total, Já 4174 agentes da PRF encontravam-se na faixa etária dos 40 aos 49 anos o que equivalia a 39,46% da totalidade de Policiais, e por fim 1369 policiais, possuíam entre 50 e 59 anos, em 2016 o que correspondia a 12,94% do efetivo total.

### 3.3 Escolaridade

Conforme Freitas et al (2023, p. 239,) nível de escolaridade de maior frequência foi o Ensino Superior Completo, presente em 74,8% (n = 83) dos casos. Entre os participantes predomina o sexo masculino 95,2% (n = 118).

Um dado interessante que deve ser mostrado considerando a escolaridade dos entrevistados é que a PRF anteriormente não se era obrigatório ter ensino superior, ou seja, ter o pré-requisito para integrar a instituição, isso mudou a partir da Lei Nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 que passou a exigir diploma de nível superior.

Segundo mostra no Brasil ISMA-BR, um estudo de Freitas (2019, p.39), no de 2000, 41% dos candidatos estavam na faixa até 25 anos, em 2016 esta faixa representou 2% dos candidatos. Posteriormente teve um acréscimo significativa manete para as faixas de idade acima de 36 anos passaram de 15% para 30% entre 2000 e 2016, mostra que a faixa etária mais representativa em 2000 se encontrava entre 26 e 35 anos, reduzindo de aproximadamente 40% para 27% em 2016, sendo o inverso do que ocorrera na faixa dos 36 a 45 anos, que passara de 27% a 44% no mesmo período (FGV, 2017).

### 3.4 Prática de exercícios

Freitas (2019, p.40-41) cita que na PRF, a reponsabilidade sobre questões inerentes à saúde do servidor é da Divisão de Saúde e Assistência Social (DISAS), pertencente a estrutura administrativa central em Brasília, no âmbito dos Estados não há no organograma uma estrutura de saúde, senão o PROSSERV, que é um programa responsável pela gestão das ações de saúde em nível estadual. Segue o autor as maiores ações de saúde organizadas pela PRF são o Teste de Aptidão Física (TAF), a Educação Física Institucional (EFI) e a Patrulha da Saúde, todos com participação voluntária.

No TAF os servidores que aderem somam pontos para a progressão funcional e para processos seletivos na área de capacitação. É uma ação com ampla participação dos APRF com menor tempo de serviço; A EFI propõe uma quantidade de horas de dispensa do trabalho como contrapartida àqueles que praticam atividade física regular, e; A Patrulha da Saúde faz a verificação de alguns indicadores de saúde como, pressão arterial, circunferência abdominal, peso e estatura, sendo um evento de participação compulsória apenas aos participantes da EFI (BRASIL, 2013, 2019).

### 3.5 Estimativa de tempo de trabalho e jornada semanal

De acordo com o autor Marques (2016, p.10-11), em contrapartida, durante uma reunião ocorrida em março de 2015 na Sede da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-BA) versando sobre Direitos Humanos, no qual se 11 encontravam presentes representantes da Secretaria de Segurança Pública (SSP-BA), Polícia Militar (PM-BA), Polícia Civil (PC-BA), Polícia Federal (PF-BA), PRF-BA, e (OAB-BA), o presidente do Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais do Estado da Bahia (SINPRF-BA) revelou que a expectativa média de vida de um policial rodoviário federal no Brasil é de 56 anos, ou seja, 19 anos a menos do que a média nacional.

Segundo a federação nacional dos policiais rodoviários federais (FENAPRF) de acordo com a regulamentação, a escala padrão dos PRFs se torna oficial de 24h x 72h. Esse dispositivo garante que as horas excedentes às 40h semanais previstas em lei possam ser compensadas sem acúmulos excessivos

### **3.6 Turno de trabalho**

Para Prisciliano (2014, p. 25) um estudo levado a cabo pela Universidade de Harvard em 2011 demonstra que as pessoas que trabalham por turnos estão mais propensas a sofrer de diabetes, Outro trabalho desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Laboral observou que os indivíduos sujeitos a este regime laboral veem aumentar em 40% o risco de doenças cardíacas coronárias, desenvolvimento de problemas de sono, distúrbios alimentares, dor muscular e óssea, os abortos não desejados, fadiga, stress e dores de cabeça.

Em longo prazo, considerados efeitos indiretos, os horários por turnos levam à alteração dos ritmos biológicos, perturbações no estado da saúde física (perturbação do sono, sintomatologia gastrointestinal e alterações cardiovasculares), da esfera familiar e social que inevitavelmente, proporcionam efeitos negativos no desempenho funcional, segurança profissional, na satisfação pessoal e no absentismo (ESTACA, 1998 *apud* PRISCILIANO, 2014).

### **3.7 Doenças relacionadas com o trabalho**

Em um passado ainda recente a doença era frequentemente definida como "ausência de saúde", sendo a saúde definida como "ausência de doença" - definições que não eram esclarecedoras, algumas autoridades encararam a doença e a saúde como estados de desconforto físico ou de bem-estar (ALBUQUERQUE. & OLIVEIRA, 2002).

Por outro lado, e apesar de todos os avanços na pesquisa biomédica, o nosso sonho de atingirmos ou mantermos uma saúde física e mental permanece exatamente isso - um sonho que,

além de tudo, vale a pena prosseguir face aos efeitos da doença nos indivíduos e na sociedade (DIENER,1984 *apud* ALBUQUERQUE, C. & OLIVEIRA, C. 2002).

Para a concepção ontológica, por seu lado, defende que as doenças são "entidades" exteriores ao organismo, que o invadem para se localizarem em várias das suas partes (*ibidem*) Estas entidades não têm sempre o mesmo significado, conforme Albuquerque e Oliveira (2002). Os autores assumem que a doença é uma coisa em si própria, sem relação com a personalidade, a constituição física ou o modo de vida do paciente (DUBOS,1980).

### **3.8 Lesões/ doenças no trabalho**

A lei n. 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão. Do acidente-tipo, ou também chamado de macro trauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho.

Denomina-se Lesão do Esforço Repetitivo ou simplesmente LER, a lesão causada pelo desempenho de atividade repetitiva e contínua, como tocar piano, dirigir caminhões, fazer crochê, digitar, etc. (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009). A LER é uma lesão relacionada com a atividade da pessoa, e em alguns casos pode ser entendida como uma doença ocupacional, e ocorre sempre que houver incompatibilidade entre os requisitos físicos da atividade ou tarefa e a capacidade física do corpo humano (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.). Alguns fatores de risco contribuem para a instalação desta lesão, dentre eles: movimentos repetitivos, tracionamentos, postura incorreta, içamento de pesos, etc. (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.).

As lesões musculares podem ser entendidas como qualquer alteração, que promova um mau funcionamento do músculo, seja ela morfológica ou histoquímica.. Para Wade et al., (2010. *Apud* MORAES, BORGES, LISBOA, et al., 2016, p. 2293), a prevalência de lesões por pressão (LPP) tem aumentado nos últimos anos devido à maior expectativa de vida da população, decorrente de avanços na assistência à saúde, que tornou possível a sobrevivência de pacientes com doenças graves e anteriormente letais, transformadas em doenças crônicas e lentamente debilitantes.

### **3.9 Lesões como impedimento para o trabalho**

No Brasil, bem como em vários outros países, a Lesão do Esforço Repetitivo é considerada uma doença ocupacional e, portanto, equivalente a um “acidente do trabalho” e como tal sua ocorrência deve ser reportada aos órgãos competentes (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.).

A Norma Regulamentadora número 17 (NR 17) estabelece várias recomendações ergonômicas relativas ao ambiente do trabalho, dentre elas a de que o trabalho efetivo de digitação não pode ultrapassar 5 horas por dia e que a cada 50 minutos de digitação deve haver uma pausa de 10 minutos (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.). A norma anteriormente citada dá um exemplo correto do que devir ser feito para um servidor de instituições públicas ou privadas possam ter a mínima segurança possível em seu ambiente de trabalho.

### 3.10 Envelhecimento Funcional

No Brasil, é importante destacar que Fischer (2005) é um entusiasta da defesa da implantação de prevenção do envelhecimento funcional precoce em empresas e na sociedade em geral. No entanto, um dos estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revela que algumas das doenças ocupacionais são diagnosticadas em estágios adiantados e, ainda, tendo seus sintomas relacionados a outras patologias (CAMARANO; PASINATO, 2008; ODEBRECHT, 2002).

O envelhecimento, do ponto de vista da produção, resulta na perda da força de trabalho. Contudo, a maior parte dos estudos sobre envelhecimento enfatiza/destaca seus aspectos negativos, sem abordá-lo como processo natural, com adaptações inerentes ao ser homem. Segundo Ramos e Lacomblez (2005), esses estudos geralmente abordam grupos etários extremos, ou seja, comparando sujeitos adultos, jovens e idosos, desconsiderando os períodos que correspondem à vida profissional ativa.

O Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas (DESA) atualizou, em junho de 2019, suas estatísticas e projeções sobre a evolução da população mundial. Em seguida, alertou a sociedade quanto ao envelhecimento populacional sem precedentes na história. Segundo a DESA, em 2018, o número de pessoas com 65 anos ou mais de idade superou o número de crianças menores de cinco anos. Adicionalmente, suas projeções indicam que, até 2050, o grupo de indivíduos mais velhos terá o dobro do tamanho do grupo de crianças abaixo de cinco anos e superará o de adolescentes e jovens entre 15 e 24 anos. A longevidade é uma conquista, mas traz consigo o risco de que um maior número de pessoas se mostrem incapazes de se cuidar sozinhas. Em especial, por perda de sua capacidade funcional. (Gero 360, **Capacidade funcional do idoso: autonomia e independência**. Equipe Gero360 em

03/05/2019. Disponível em < <https://gero360.com/capacidade-funcional/>> . acessado em 14 de setembro de 2023).

Na questão do envelhecimento, é natural observar que os policiais envelhecem no trabalho (devido à longa permanência na instituição), como também envelhecem pelo trabalho (devido aos impactos gerados pelo exercício da função). Neste contexto, convém salientar que o impacto do envelhecimento é variável nas diferentes idades, segundo os ofícios exercidos (MARQUIÉ, 1995, apud GASPARY, SELAU & AMARAL, 2008, p. 52). Conforme Ilmarinen (1993), o envelhecimento é frequentemente combinado com declínio da capacidade funcional. Por outro lado, exigências do trabalho não diminuem com a idade; podem até aumentar. Com mais experiência, as exigências do trabalho, pelo menos em atividades com grande exigência mental, tendem a aumentar com a idade.

As exigências da atividade são fatos que influenciam bastante na capacidade de trabalho. Segundo Bellusci (2002, p.53), o envelhecimento está associado a uma progressiva deterioração da saúde e do aumento na suscetibilidade às doenças. É de grande importância a compreensão deste processo e suas relações com a capacidade funcional, a fim de serem adaptadas as exigências do trabalho aos servidores que envelhecem, evitando-se assim o afastamento precoce da vida ativa de trabalho.

O autor destaca a preocupação de como está se dando o trabalho dos servidores em seu ambiente de trabalho, desde da parte emocional e o trabalho físico e as transformações que passam pelas carreiras de trabalho.

Com o passar do tempo, demonstram física e psicologicamente a perda da esperança, o que me levou predisposição de pesquisar as condições de saúde e trabalho desse que paga caro para ter direito a estabilidade no emprego (PASCHOAL, 1996). O envelhecimento funcional é mais valorizado em nossa cultura que o envelhecimento cronológico, e poucos problemas merecem tanto a atenção do homem como os problemas do envelhecimento e da capacidade funcional.

O envelhecimento cronológico é caracterizado quando o indivíduo começa a ter lapsos de memória, dificuldade de aprendizado e falha de atenção, orientação e concentração, comparativamente com sua capacidade intelectual anterior; enfim, quando apresenta modificações desfavoráveis em seu sistema cognitivo (LEME, 1996). Conforme aumenta a idade dos trabalhadores, ocorre uma redução sensível no percentual dos ocupados absorvidos pelas empresas privadas. Neste âmbito, os problemas enfrentados pelos trabalhadores, em razão das mudanças estruturais, da evolução conjuntural e da situação de desemprego, são mais graves para os trabalhadores com mais de 40 anos (MARÍN; IGUTI, 1997). Assim, o problema mais

urgente, no que se refere à força de trabalho, diz respeito a como manter ativos estes trabalhadores até a sua aposentadoria.

No que se refere ao setor público isso já tem outro norte, já se inserir diferente, Bellusci (2002) observou que o trabalho realizado no Judiciário Federal em São Paulo traz importante comprometimento da saúde e envelhecimento precoce devido: à dificuldade de relacionamento interpessoal, à falta de perspectiva de ascensão profissional, às exigências excessivas da quantidade e qualidade do trabalho, ao uso de premiação de forma injusta e também fatores relacionados à falta de controle no trabalho, entre outros fatores. Estes indicadores expressam a necessidade de intensificar ações para proteger as populações de trabalhadores em meio ao setor público. (GASPARY, SELAU, & AMARAL, 2008, p. 53). Tudo falado em relação a envelhecimento funcional tem a ver com médio e longo prazo.

### **3.11 Capacidade de Trabalho**

A capacidade para o trabalho pode ser definida como os "recursos humanos relacionados à demanda física, mental e social do trabalho, comunidade de trabalho e gerenciamento, cultura organizacional e ambiente de trabalho" (ILMARINEN, 2001, p. 547).

Entre as condições que podem configurar cargas físicas inadequadas estão trabalho muscular estático, uso de força muscular, levantamento e transporte de peso, esforço intenso repentino, movimentos repetitivos, posturas inadequadas, risco de acidentes, calor, frio, ruído, sujeira e umidade, equipamentos e ferramentas de trabalho inadequados (TUIOMI et al., 2001, TUIOMI et al., 1991, TUIOMI et al 1997 *Apud* MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2008).

Trabalhadores com conteúdo do trabalho predominantemente físico podem apresentar piores condições da capacidade para o trabalho do que aqueles com conteúdo predominantemente mental, como resultado de desgaste e comprometimento da saúde decorrentes das exigências físicas do trabalho (TUIOMI et al 1997; ILMARINEN et al 1997).

A questão de problemas mentais estar associada a fatores ligados ao dia a dia dos profissionais como ele é recebido diariamente, como é o andamento das atividades do cotidiano. Nesse sentido, as exigências mentais dizem respeito a indicadores como a ambiguidade, o conflito direto de papéis, a pressão de tempo, carga de trabalho e resolução de problemas (ABBASI & BORDIA, 2019; DEMEROUTI & BAKKER, 2011 *apud* SOUSA, 2023, p 4).

Na mesma linha, as exigências mentais também surgem negativamente relacionadas com a capacidade para o trabalho (BRADY et al., 2020 *apud* SOUSA, 2023, p 4), sendo que,

quando reportam níveis elevados de exigências mentais, as pessoas tendem a perceber como menos capazes de desempenhar as suas funções laborais.

A capacidade para o trabalho, considerada como resultado de um processo dinâmico entre recursos do indivíduo em relação ao seu trabalho, sofre, certamente, modificações em função de vários fatores, entre eles podemos apontar a condição de saúde, as características sócias demográficas, o estilo de vida, o envelhecimento e os fatores relacionados ao trabalho (OMS 1993; TUIOMI et al. 1997; ILMARINEM 1997; 2001; POHJONEN 1999). Vale ressaltar que condições de trabalho amparadas legalmente são direitos de todo trabalhador seja ele servidor público ou de empresa privada, é regido pela [LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017](#). Onde garante as condições apropriadas de trabalho para todo trabalhador.

A idade é um fator determinante para a capacidade de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde, a categoria “trabalhador em envelhecimento” começa a partir da idade de 45 anos quando a capacidade funcional necessária a execução de determinadas tarefas começa a diminuir (OMS 1993). Além disso, o envelhecimento cronológico tende a ser acompanhado pelo aparecimento e/ou agravamento de diversos tipos de doenças, favorecendo a deterioração da capacidade funcional física e mental (ILMARINEM et al. 1997; SEITSAMO e KLOCKARS 1997; TUOMI et al. 1997a, 1997b, KISS et al. 2002; SOGRENRONKA et al. 2002).

### **3.12 Acidente de Trabalho**

A lei n. 8.213/91 conceitual o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão. Do acidente-tipo, ou também chamado de macro trauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre polo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho.

Além dos atos acidentais, a lei também classifica como acidente de trabalho as doenças ocupacionais, que acontecem em decorrência a exposição continua do trabalhador aos fatores de risco, que podem ser: físicos, químicos e outros.

### **3.13 Satisfação no Trabalho**

Satisfação no trabalho é uma das coisas crucias em um ambiente de trabalho e nos estudos organizacionais, para se ter uma excelente qualidade de vida no trabalho, o essencial é um ambiente todo proporcional aos participantes envolvidos.

Locke (1969) entende satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador/empregado/funcionário tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Ele considera que na atividade de trabalho as consequências da satisfação no trabalho podem vir em função da agregação de como o funcionário é tratado em seu ambiente laboral, daí os seus resultados viram posteriormente.

Para Locke (1969, 1976), a satisfação no trabalho pode ser entendida como um estado emocional, porque a emoção decorre da avaliação dos valores do indivíduo/trabalhador, e por tratar-se de uma condição emocional, a satisfação apresenta dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação). A satisfação no trabalho pode produzir resultados e consequências tanto para a pessoa/indivíduo/trabalhador como para a organização/empresa, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador.

Segundo Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Esse autor considera que as regras para ele que são imposta definem o quão e quanto, o trabalhador é tratado no trabalho, influi bastante no seu desempenho na atividade que se esteja contribuindo.

Robbins (2002, p.74) define satisfação no trabalho "como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza".

Silva et al. (1998) defendem que, no ambiente organizacional, determinadas/algumas condições podem representar sobrecargas no sentido de estresse, sendo que uma delas é a insatisfação no trabalho resultado do conteúdo e da carga de trabalho. Com isso, verifica-se que quanto mais carregado se encontra um ambiente de trabalho menos rendimento ele terá em seu trabalho.

Zalewska (1999), em suas pesquisas acerca da importância dos relacionamentos sociais nos aspectos do trabalho e na satisfação no trabalho, destaca que a satisfação no trabalho pode conduzir melhoras na saúde física e mental, argumentando que ocorre uma menor incidência de doenças em trabalhadores satisfeitos e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida desses. Melhor estando a convivência e seu estado de relacionamento com as outras pessoas, resultara a sim em melhores condições de vida.

Rahman & Sem (1987), Büssing *et al.* (1999), Rego (2001) e Martinez (2002) argumentam que trabalhadores/funcionários/empregados satisfeitos possuem um menor índice de absenteísmo. Por outro lado, Robbins (2002), ao tratar do comportamento organizacional, enfatiza a associação negativa entre satisfação e absenteísmo, destacando que trabalhadores

satisfeitos, que não sofram eventuais penalidades, também podem faltar inclusive em proporção parecida com a dos funcionários insatisfeitos, sendo fator decisivo para o absenteísmo os fatores de influência, como cobrança e repreensões/castigos e não necessariamente a satisfação no trabalho.

### **3.14 Esperança para Trabalho**

O que pode ser considerado esperança para o trabalho, e como ela se relaciona com o meio social de trabalho. Aristóteles de Estágira (384 a.C. a 322 a.C.) já considerava a felicidade o bem supremo da vida e a inteligência, a ética, o prazer e os bens materiais apenas meios para se chegar a ela (CARVALHO; GONÇALVES; PARDINI, 2010). Kouzes & Posner (2010, p.27-35) declaram que as pessoas e organizações de hoje são reféns do presente, que as exigências do trabalho e das organizações impedem os gestores e lideranças em ouvir as pessoas, escutar as vozes que não são ouvidas e atentar para as possibilidades futuras. Eles consideram que os chefes das organizações não corroboram para um olha para que os servidores têm a fala, ou seja, a questão é a melhorar da instituição e não a condição correta dos trabalhadores.

Stewart (2002) esclarece que todo ganho de produtividade do século XX pode ser explicado pela onda que Frederick Taylor desencadeou no começo do século, quando ele e outros colaboradores do movimento da Administração Científica se dispuseram a aumentar a eficiência do trabalho físico.

### **3.15 Motivação e Confiança**

No campo da pesquisa em Economia, os estudos sobre a confiança indicam que a mesma é geralmente concebida como um aspecto que permite estimar ganhos e perdas nas relações de troca. No campo da psicologia, destacam-se os atributos presentes no papel de confiado e confiante nas relações interpessoais. Na Sociologia, percebe-se que a confiança é considerada como uma propriedade incorporada nas relações sociais, dando-lhes consistência e perenidade. A confiança é resultado de arranjos institucionalmente estabelecidos. (FISCHER & NOVELLI, 2008, p. 69).

O conceito de confiança no trabalho tem sido analisado e compreendido como fator determinante para o bom funcionamento das relações sociais quando permite maior estabilidade e reduz as incertezas dos colaboradores. Na literatura, segundo Rueda, Serenini e Meireles (2014, p. 305), percebe-se que a temática é analisada sob vários aspectos, como relações interpessoais e equipes de trabalho (OLIVEIRA & TAMAYO, 2008), unidades organizacionais

(FORD, 2001) e entre organizações e seus colaboradores (KRMAMER, 1999; TZAFRIR & DOLAN, 2004).

Silva e Alves (2010) argumentam que o conceito de confiança está também vinculado ao sentimento, crença ou expectativa quanto à lealdade do parceiro em relação às suas intenções, à integridade e a competência no relacionamento, incluindo a vulnerabilidade e a incerteza na relação, tanto de quem confia como do parceiro. No contexto particular do ambiente de trabalho, o conceito de confiança do trabalhador/empregado/servidor na organização está assentado/baseado em normas e regras compartilhadas e na expectativa/esperança de que a organização agirá de forma honesta, cooperativa e justa nas relações profissionais, sem a necessidade de monitoramento e controle das partes envolvidas.

Oliveira e Tamayo (2008) definem confiança do empregado na organização:

Como um conjunto de cognições interdependentes que integra crenças a respeito de padrões éticos, credibilidade de comunicação, poder econômico da organização e sua capacidade em reconhecer o desempenho do empregado, tanto profissional quanto financeiro. O empregado analisa, constantemente, a solidez econômica, os padrões morais e éticos, a capacidade de reconhecimento de seus esforços, de honrar compromissos e de obedecer às normas e as leis. A confiança na organização baseia-se na premissa de que as partes envolvidas cumpram seus papéis de forma apropriada ao bom funcionamento das relações, criando um ambiente de segurança mútua que contribui para a melhor qualidade de vida e maior produtividade. No âmbito organizacional, somente os contratos e os controles formais não são suficientes para assegurar a tranquilidade das partes envolvidas nos processos produtivos, fazendo a confiança exercer forte influência na dinâmica das relações empresa-colaboradores” (RUEDA, SERENINI & MEIRELES, 2014, p. 305).

De acordo com Mayer, Davis e Shoorman (1995, apud ALVES et al, 2016), a confiança também consiste na vontade de uma das partes em ser vulnerável às ações da outra parte. Significa o quanto a autoconfiança é depositada em uma pessoa e cabe a essa pessoa ter a responsabilidade de nela realizar, implica a chega em condições adversas que ela possa resolver sem nenhum problema e segurança.

Sabemos que ao conceito de confiança, incorporam-se alguns pressupostos, tais como: (1) A confiança reduz a sensação de complexidade do ambiente, quando propõe ao indivíduo a garantia da realização de determinado compromisso que, isoladamente, ele não teria condições ou informação suficiente para fazer/realizar, (2) A confiança se dá em uma relação que envolve riscos, calculados ou não, de frustração. Nessa pesquisa, estudamos a confiança dos policiais rodoviários federais do Rio Grande do Norte no seu trabalho e na organização.

Ao tratar do conceito de motivação, Archer (1997) apresenta uma relevante contribuição ao propor a diferença entre motivadores e fatores de satisfação. Argumenta que um motivador nada mais é que um motivo – uma necessidade, por outro lado um fator de motivação é alguma coisa que visa satisfazer uma necessidade. É sabido que geralmente as pessoas confundem aquilo que satisfaz uma necessidade humana (fator de satisfação), com a própria necessidade (fator de motivação).

Lawler (1993) argumenta que a motivação deve ser considerada como um fator crítico em qualquer planejamento organizacional; razão pela qual recomenda-se observar quais arranjos organizacionais e práticas administrativas fazem sentido no intuito de evitar o impacto que terão sobre os comportamentos individual e organizacional. A motivação é um processo intrínseco, íntimo para cada indivíduo. Acredita que a organização pode e deve criar um ambiente motivador, no qual os agentes sociais devem buscar satisfazer suas necessidades próprias.

Archer (in BERGAMINI & CODA, 1989, p.24) destaca cinco interpretações errôneas acerca da motivação:

“a) A crença de que uma pessoa possa literalmente motivar outra; b) A crença de que a pessoa é motivada como resultado da satisfação; c) A crença de que aquilo que motiva o comportamento seja também aquilo que determina sua direção, tanto positiva como negativamente; d) A crença de que a motivação seja o catalisador que induz a comportamentos positivos; e) A crença de que fatores de motivação e fatores de satisfação sejam a mesma coisa”.

Conforme análise de Bergamini (1997a), a motivação envolve ampla variedade de formas comportamentais. A disparidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É nessa diversidade que se encontra a principal base de informações sobre o comportamento motivacional.

Pradella (2013) explica que a motivação vai além de salário, promoções, prêmios, benefícios. É preciso serenidade entender o que está fazendo produzindo, ter metas a serem cumpridas por tais objetivos. Saber que seu papel é extremamente importante dentro de uma organização vai contribuir tal aspecto.

Snyder e Lopes (2009) declaram que o bom trabalho, o emprego gratificante é aquele que apresenta os oito benefícios a seguir:

1. Variedade de tarefas realizadas;
2. Ambiente de trabalho seguro;
3. Renda para a família e para a própria pessoa;
4. Propósito derivado do fato de fornecer um produto ou prestar um serviço;

5. Felicidade e satisfação;
6. Engajamento e envolvimento positivos;
7. Sensação de estar desempenhando bem e atingindo objetivos;
8. Companheirismo e lealdade de colegas de trabalho, chefes e empresas.

### **3.16 Índice de Capacidade de Trabalho**

Capacidade de trabalho é uma maneira como os trabalhadores conseguem exercer suas funções em suas respectivas organizações de trabalho. Trata-se de umas das bases de bem-estar para todos os indivíduos, pois leva em conta as condições e demandas físicas e mentais do trabalho, o estado de saúde e suas capacidades. O modo de como os servidores se comportam em uma instituição é muito importante, sendo suas atribuições um dos eixos centrais de reproduzir um bom trabalho para a sociedade, o papel de um bom agente servido é fundamental em uma organização, porem só pode ser exigido quando o elemento tem com condições de trabalho satisfatória.

Para ser ter uma visão ampla desse tema, utiliza-se o método Índice de Capacidade de Trabalho – ICT (TUOMI et al., 1997a). De acordo com um conjunto de especialistas na temática, essas avaliações são convergentes com resultados de exames clínicos e são consideradas como de qualidade relevante para medição de capacidades e desempenho de trabalhadores de diversos setores econômicos.

A capacidade para o trabalho pode ser definida como os "recursos humanos relacionados à demanda física, mental e social do trabalho, comunidade de trabalho e gerenciamento, cultura organizacional e ambiente de trabalho" (ILMARINEN, 2001, p. 547).

Segundo estudos já mencionados, a capacidade para o trabalho, considerada como resultado de um processo dinâmico entre recursos do indivíduo em relação ao seu trabalho, sofre, certamente, modificações em função de vários fatores, entre eles podemos apontar a condição de saúde, as características sócias demográficas, o estilo de vida, o envelhecimento e os fatores relacionados ao trabalho (OMS 1993; TUIOMI et al. 1997; ILMARINEM 1997; 2001 POHJONEN 1999).

É consenso entre os estudiosos de que a primeira pesquisa que utilizou o ICT e a Análise Ergonômica do Trabalho, no Brasil, foi o estudo transversal "Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses", de Silvia Meirelles Bellusci e Frida Marina Fischer, pesquisadoras do Departamento de Saúde Ambiental da Universidade de São Paulo, publicado na Revista de Saúde Pública, número 33, volume 06, dezembro de 1999. O objetivo do

trabalho foi avaliar o envelhecimento funcional (capacidade para o trabalho) associado às condições de trabalho. Como instrumento de coleta de dados, utilizaram o questionário “Índice de Capacidade para o Trabalho” (ICT), aplicado a 807 servidores de uma instituição judiciária federal. As condições de trabalho foram analisadas através do método de análise ergonômica do trabalho. A análise de regressão logística apontou uma associação do ICT com o sexo e as mulheres tinham 2,2 vezes mais chances do que os homens de ter valores categóricos menores do ICT (bom e moderado). Os resultados do ICT mostram que 493 (61,1%) dos 807 servidores que participaram da pesquisa necessitam ter sua capacidade para o trabalho melhorada ou restaurada. Os resultados ressaltam a necessidade de melhorar as condições de trabalho. Sugere-se a implementação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, como exige a Lei 6.514 de 1977.

Segundo mostra na pesquisa dos autores (MARQUIÉ, 1995, apud GASPARY, SELAU & AMARAL, 2008, p. 53). Em amplos estudos de acompanhamento do Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia, o Índice de Capacidade para o Trabalho tem prognosticado, com confiabilidade, mudanças na capacidade para o trabalho em diferentes grupos ocupacionais. O objetivo principal destes estudos foi a redução de aposentadorias por incapacidade e a manutenção da capacidade para o trabalho de trabalhadores ativos. Em função destas pesquisas foi desenvolvido um instrumento para medir a capacidade de trabalho baseado na auto-avaliação dos trabalhadores de sua capacidade para o trabalho atual e futura; considerando o número de doenças, percepção de suas condições físicas e mentais frente aos desafios das tarefas e sintomas de bem-estar psicológico (TUOMI et al., 1997b).

O Índice de Capacidade para o Trabalho, de acordo com o estudioso Ilmarinen (1995, p.5), pode ser definido como: “quão bem está, ou estará, um (a) trabalhador (a) no momento atual ou num futuro próximo, e quão bem ele ou ela pode executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais”. Deve-se ressaltar que a capacidade para o trabalho de uma pessoa não se mantém de forma satisfatória permanentemente, a não ser que o profissional invista nele mesmo, influenciando alguns fatores modificáveis, como atividade física diária, cuidados com saúde física e mental, aliada a melhorias no ambiente de trabalho (BOLDORI, 2002). Ou seja, vai trazer variações no conjunto como um todo em sua atividade.

Para Zeni (2004), com o auxílio do ICT, é possível, em um estágio precoce, identificar trabalhadores e ambientes de trabalho que necessitam de medidas/ações/programas de apoio. Tais medidas/avaliações adicionais da capacidade para o trabalho são necessárias para aqueles em que o Índice de Capacidade para o Trabalho é baixo (pontuação abaixo de 27). Afirma que

para os trabalhadores com ICT moderado (pontuação entre 28 e 36) ou bom (pontuação entre 37 a 43), são recomendadas ações e medidas para melhorá-lo. Trabalhadores com ótimo ICT (pontuação entre 44 e 49) devem, quando identificado que for necessário, receber instruções sobre como mantê-lo. De acordo com o escore, é feita a classificação como mostra a Figura 1.

**QUADRO 2 - Nível de capacidade para o trabalho**

| Pontos  | Capacidade para trabalho | Objetivo das medidas                  |
|---------|--------------------------|---------------------------------------|
| 7 - 27  | Baixa                    | Restaurar a capacidade para trabalho  |
| 28 – 36 | Moderada                 | Melhorar a capacidade para o trabalho |
| 37 – 43 | Boa                      | Melhorar a capacidade para o trabalho |
| 44 – 49 | Ótima                    | Manter a capacidade para o trabalho   |

Fonte: Tuomi et al. (1997a, p. 6)

Conforme o que foi apresentado e comentado acima iremos estudar alguns conceitos e atribuições da Polícia Rodoviária Federal no âmbito de sua capacidade de trabalho como um dos pontos principais, e momento atual da instituição visando esclarecer alguns fatos, baseado em conceitos já estudados em pesquisas dessa natureza, um método que iremos utilizar para essa pesquisa se tratara do ICT índice de capacidade de trabalho, o qual iremos adentra em inúmeros perguntas.

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

A Pesquisa para ser elaborada teve alguns critérios a serem seguidos, neles estavam divididos em tópicos, distintos e complementares para consecução dos objetivos propostos. No primeiro momento o pesquisador juntamente com a colaboração da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA) e seus gestores, enviaram um ofício para 15ª Superintendência da Polícia Rodoviária Federal (PRF), no Estado do Rio Grande do Norte, informando que o aluno Lucas Gabriel Oliveira Gondim do curso de ciência e tecnologia do campos Caraúbas, estava fazendo uma pesquisa de trabalho de conclusão de curso (TCC), cujo o tema se trata de um estudo sobre as condições de trabalho da polícia rodoviária federal do Estado do Rio Grande do Norte e sua influência na capacidade para trabalhar.

No que diz respeito a metodologia do estudo, podemos considerar uma pesquisa de campo, já que o pesquisador deixa a sua zona de conforto e entra em campo, em busca de informações para obter seus resultados. Sob essa ótica, (GIL, 2008), nos diz que o estudo de campo, procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações que ocorrem naquela realidade. No que se refere aos procedimentos, podemos cogitar um estudo bibliográfico, uma vez que para Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa bibliográfica:

“[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto (p. 183). [...]”.

Com relação a abordagem, temos uma pesquisa social, de cunho quantitativo, cujo método é usado por cientistas e pesquisadores sociais para entender o comportamento das pessoas e sociedades. Essa pesquisa nos permite projetar produtos ou serviços que se adaptam às diversas necessidades das pessoas. A pesquisa social é realizada seguindo um plano de ação sistemático que inclui métodos de observação qualitativa e observação quantitativa.

No entanto, utilizasse de outros métodos para se trabalhar estuda e entender a pesquisa, o da quantitativa, é um método de investigação que tem como base, os dados numéricos para identificar e analisar os campos pesquisados. Esta pesquisa, corresponde ao aprofundamento do conhecimento para interpretar, mediante análise de conteúdo, o contexto do objeto que está

sendo pesquisado. Nesses termos, Rodrigues e Limena (2006, p. 89) confirmam que a pesquisa quantitativa é compreendida:

[...] quando a abordagem está relacionada à quantificação, análise e interpretação de dados obtidos mediante pesquisa, ou seja, o enfoque da pesquisa está voltado para análise e a interpretação dos resultados, utilizando-se da estatística. Portanto, empregam-se recursos e técnicas estatísticas, como porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc. Também são utilizados programas de computador capazes de quantificar e representar graficamente os dados.

Além disso, os dados são representados em tabelas gráficas, etc., contudo, a pesquisa social, é realizada em uma amostra representativa do mercado-alvo e, geralmente, utiliza-se questionários e entrevistas com perguntas fechadas para obter informações.

Nessa perspectiva, utilizamos um questionário, para se obter um diagnóstico das condições atuais de como se encontra esses profissionais, com o intuito de assim, atingir o objetivo proposto pelo trabalho, que é analisar as condições de trabalho dos servidores da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte, bem como o grau de motivação e satisfação com a atividade profissional. Segundo Cervo e Bervian (2002, p. 48), o questionário “[...] refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

De forma idêntica, Marconi & Lakatos (1996, p. 88) definem o questionário estruturado como uma “[...] série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”. Ele tem como objetivo explorar questões que não são visíveis a percepções normal do dia a dia de pessoas, que não tem capacidade intelectual de investigar problemas sociais que passam com as vítimas de algum impedimento, o pesquisado tem um grande desvio quando se vai fazer um trabalho dessa natureza, a pessoas envolvidas ali existe respeito ética com os entrevistados tudo isso depende de como se vai agir da forma correta, para que não venha denigri a imagem de nem um participante.

Dessa forma, convém ainda mencionar que a pesquisa, deu-se no período de fevereiro a setembro do ano de 2023. A princípio, recorremos as bases de dados do Scielo, Lilacs, Portal Capes e as instituições públicas. E posteriormente, entrevistamos 21 profissionais da área, de um total de 301 agentes, distribuídos entre as maiores cidades do Estado do Rio Grande do Norte – RN.

O questionário com as perguntas foi enviado para a superintendência da PRF em Natal, o qual foi encaminhado pela gestão da instituição por todas as delegacias e postos do estado do RN. Destacaremos as unidades que foram contempladas com essa pesquisa começando pela região agreste: delegacia e unidades de são José do Mipibu, Macaíba, Lages, também no agreste potiguar delegacia unidade de são Gonçalo do Amarante, indo agora para a região Seridó temos a delegacia em Caicó e suas unidades operacionais como campo redondo e Caicó, por último Mossoró na região do interior do estado Pertence à mesorregião do Oeste Potiguar, a delegacia e unidades operacionais unidade operacional 00– UOP1 unidade operacional UOP2 delegacia de Mossoró RN.

Como foi mencionado anteriormente em outros parágrafos, o nosso instrumento de pesquisa e coleta de dados adotado nesse estudo trata de um questionário baseado de Tuomi et. al. (2010) para a determinação do Índice de Capacidade para o Trabalho ICT, nele contendo questões sobre sexo, escolaridade, tempo de trabalho, turno em que trabalha e a classificação do nível de qualidade vida no trabalho. Os dados foram coletados através de um programa de computado em um aplicativo conhecido como Google Docs., os quais esse mesmo tinha a própria formação de elabora tabelas gráficos e outas respectivas respostas que quisessem ser executada por ele.

Nosso questionário de pesquisa o ICT, conforme explica o autor Tuomi et al. (2010) é formado de 10 questões, onde o respondente vai reponde como se encontra na suas condições atuais e futura, e em que a primeira solicita a indicação de nota de 0 a 10 para a capacidade atual para o trabalho, em que no mínimo corresponde a “estou incapaz para o trabalho” e o máximo equivale a “Estou em minha melhor capacidade de trabalho”. As segunda e terceiras questões pedem a classificação da capacidade atual para o trabalho em relações as exigências físicas e mentais respectivamente. As pontuações para essas questões ocorrem da seguinte forma: muito baixa = 1; baixa = 2; moderada = 3; boa = 4; muito boa = 5.

Dando sequência as perguntas, a quarta questão traz uma lista de 56 doenças ou lesões para os respondentes marcarem quantas possuíam, eles podem marca as opções ainda que não tivesse passado por orientação medica ou diagnostico, estão aptos a fazerem sua resposta como se sentir no momento. A interpretação das repostas se baseia em pontuações de acordo com a quantidade de doenças de cada respondente, para o número de problemas de saúde que cada um se encaixe terá um valor estipulado numericamente. Como explicam Tuomi et al. (2010), essa pontuação deve ocorrer da seguinte forma: a partir de cinco doenças = 1 ponto; quatro doenças = 2 pontos; três doenças = 3 pontos; duas doenças = 2 pontos; uma doença = 5 pontos; e nenhuma doença = 7 pontos.

Nessa quinta questão vai explicar como serão numeradas cada opção de acordo com sua opinião, essas alternativas mostram o impacto das lesões ou doenças na realização do trabalho. As numerações dessas expressões são computadas no somatório de pontuação para o ICT, sendo essas nos seguintes aspectos:

- 1 - “Na minha opinião estou totalmente incapacitado para o trabalhar”.
- 2 - “Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial”.
- 3 - “Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho”.
- 4 - “Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho”.
- 5 - “Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas”.
- 6 - “Não há impedimento / Eu não tenho doenças”.

Na questão de número 6, é perguntado sobre a quantidade total de dias inteiros que os respondentes dedicaram para cuidar da saúde e ir a consultas médicas no último ano. A pontuação dessa questão segue estas quantidades de dias: 1 = de 100 a 365 dias; 2 = de 25 a 99 dias; 3 de 10 a 24 dias; 4 = até 9 dias; 5 = nenhum. Dando sequência, na sétima pergunta para o ICT, era solicitada uma projeção acerca da continuidade da realização do trabalho atual após dois anos levando em conta a saúde. Nas pontuações para as repostas, 1 equivalia a “é improvável”, 4 a “não estou muito certo” e 7 a “bastante provável”.

Por fim finalizando o questionário, as pontuações das respostas das questões 8, 9 e 10 devem ser somadas de acordo com as seguintes alternativas: Nunca (0); raramente (1); às vezes (2); quase sempre (3); e sempre (4). Na questão de número 8 foi perguntado se o respondente se sentia satisfeito com as atividades diárias; na pergunta 9 era questionado sobre se sentir ativo e alerta; e na última questão, era perguntado se o participante sentia esperança sobre o futuro.

Tendo como base as informações acerca do ICT e suas informações que foram explicadas anteriormente, para se constituir a tabela dos valores em relação a capacidade de trabalho, fica mais prático de organizarmos os valores de forma numérica na tabela de projeção do índice de capacidade para o trabalho.

**QUADRO 3** - Capacidade para o trabalho correlacionando a itens, número de questões e pontuação

| Itens | Questões | Pontuação |
|-------|----------|-----------|
|-------|----------|-----------|

|                                                                        |                 |                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capacidade para o trabalho atual                                       | 1               | 0 a 10                                                                                                                                                                                          |
| Capacidade para o trabalho em relação as exigências físicas e mentais  | 2               | 2 a 10                                                                                                                                                                                          |
| Número de doenças diagnosticadas por médico                            | 1<br>51 doenças | Pelo menos 5 doenças = 1 ponto<br><br>4 doenças = 2 pontos<br><br>3 doenças = 3 pontos<br><br>2 doenças = 4 pontos<br><br>1 doenças = 1 ponto<br><br>Nenhuma = 7 pontos                         |
| Impedimentos das doenças ou lesões para o desempenho do trabalho       | 1               | 1 a 6                                                                                                                                                                                           |
| Falta por doenças ao trabalho nos últimos 12 meses                     | 1               | 1 a 5                                                                                                                                                                                           |
| Prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho daqui dois anos | 1               | 1, 4, 7                                                                                                                                                                                         |
| Recursos mentais                                                       | 3               | Os pontos das questões são somados e resultado é computado da seguinte forma<br><br>Soma 0 – 3 = 1 ponto<br><br>Soma 4 – 6 = 2 ponto<br><br>Soma 7 – 9 = 3 ponto<br><br>Soma 10 – 12 = 4 pontos |

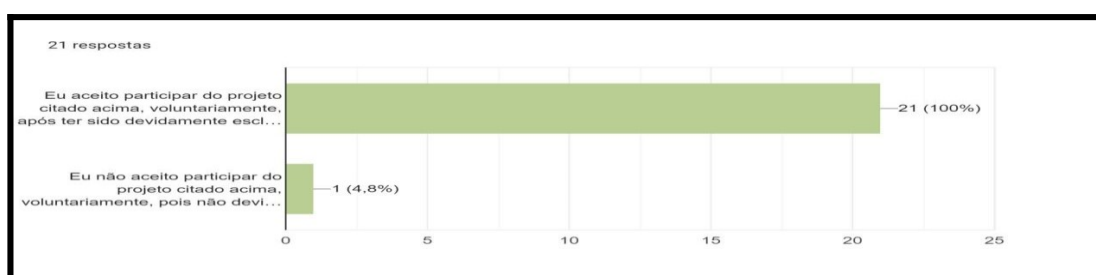
Fonte: Adaptado de Tuomi e Ilmarinen (1997, apud Cerqueira e Freitas 2013 p. 21)

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse capítulo serão apresentadas as análises e discussões em relação aos dados obtidos na pesquisa, com base na temática escolhida pelo pesquisador, de um estudo sobre as condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande Do Norte e sua influência na capacidade para trabalhar, os quais o problema proposto terá como ênfase de investigação o referencial teórico como ponto de apoio na verificação dos dados, os autores mostraram para cada problema ou questionamento levantado o caminho de como se chega em um resultado específico. A metodologia adotada para a realização do trabalho tratou-se de uma pesquisa de campo, onde foi aplicado um questionário com os agentes da Polícia Rodoviária Federal do estado do Rio Grande do Norte.

O método adotado pela inquirição da laboração é chamado de ICT índice de capacidade para o trabalho, esse fundamento foi desenvolvido na Finlândia no final dos anos 80 e foi implementado no Brasil no fim dos anos 90, com algumas mudanças e adaptação para o Brasil evidenciando-se através de trabalhos feitos com o mesmo de bons resultados de aplicação constatando-se uma boa eficiência para sua utilização.

**QUADRO 4 -** Total de Número Respostas e Respondentes do Questionário

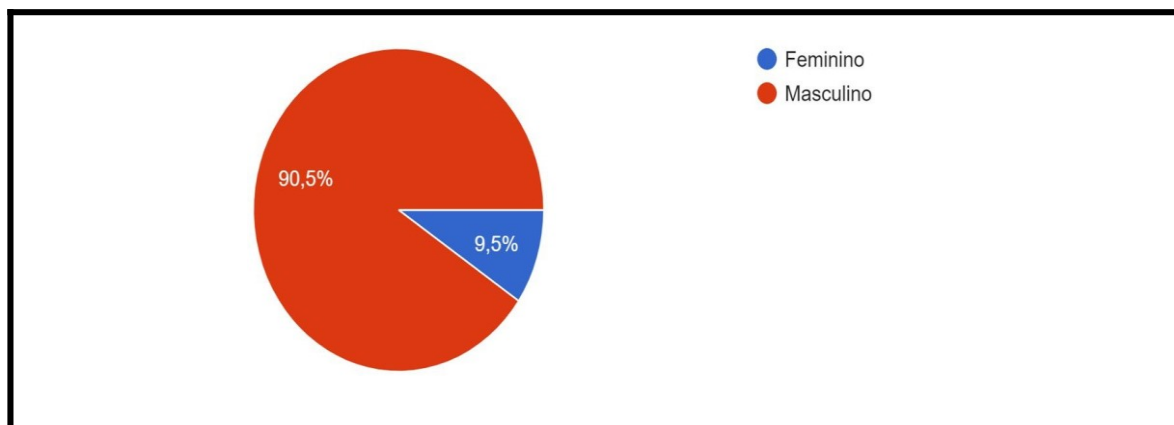


Fonte: pesquisado 2023

O quadro acima nos mostra o quantitativo de pessoas que decidiram participar da pesquisa, através dos termos de esclarecimento que foram mostrados, e serem voluntárias a preencherem o questionário. O questionário era composto de 22 questões entre elas 10 perguntas sobre os dados sócio econômicos de cada um participante, e 12 perguntas de como vem se comportando de ante das condições do trabalho, ele foi aplicado através do envio do autor do

estudo que fez para a instituição PRF, que consequentemente logo depois de analisado por sua gestão foi em caminhada para os seus agentes de segurança pública que compõe as regiões do Estado do Rio Grande do Norte. A coleta de dados se deu entre junho e setembro do ano de 2023.

### GRÁFICO 1 – SEXO



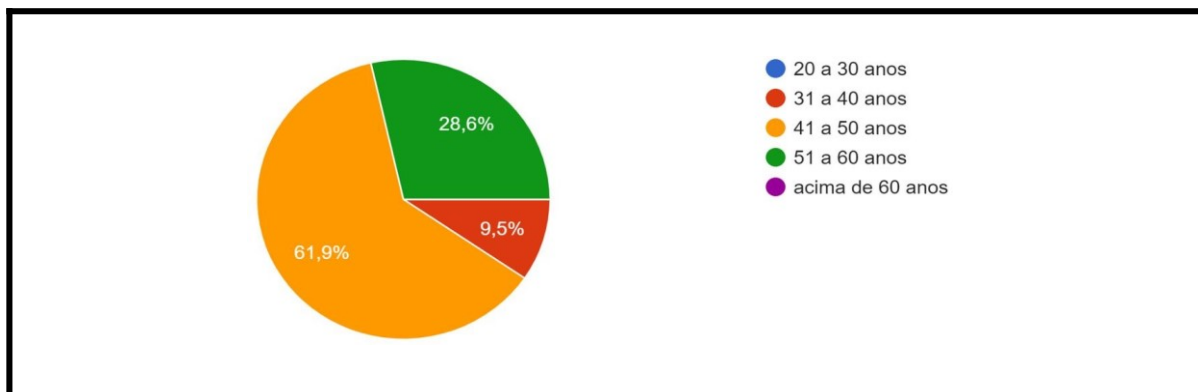
Fonte: Pesquisador (2023)

De acordo com o gráfico 1, foi entrevistado 21 agentes de uma média do quantitativo de 300 policiais Rodoviários Federais do Estado do Rio Grande do Norte, e evidenciamos que, 90,5% dos entrevistados são do sexo masculino. E 9,5% do sexo feminino. Nota-se assim, que a maior parte dos entrevistados foram do sexo masculino. Atualmente no Brasil a instituição PRF dispõe de cerca de 1.452 mulheres na ativa e 11.548 homes, somando um percentual de 13.000 policiais, isso é um valor médio considerando a possibilidade de a qualquer momento venha a acontecer algum afastamento por servidor das suas atividades seja invalidez ou tempo de serviço.

Segundo Freitas (2019, p. 46), estudo feito no Brasil pela ISMA-BR, iniciada nos estados unidos nos 70, a International Stress Management Association (ISMA), no período de tempo entre 2014 a 2018 mostrou um levantamento feito entre mulheres e homes da PRF que quantificou um total de 8.399 servidores, destes 7.603 (90,5%) eram do sexo masculino e 796 (9,5%) do sexo feminino, isso mostra que seguir a mesma proporção em comparação aos dados anteriores do estado do Rio Grande do Norte.

Segundo Marques (2016, p.42) dados fornecidos pela DISAS-PRF, o efetivo da instituição no ano de 2016 era de 10577 policiais, dos quais 9554 eram homens e 1023 mulheres. Isto quer dizer que 90,33% dos cargos de agentes da PRF, eram ocupados por pessoas do sexo masculino, enquanto que as mulheres somavam 9,67% efetivo total.

### GRÁFICO 2 – IDADE DOS ENTREVISTADOS



Fonte: pesquisador (2023)

No que se refere ao gráfico 2, relacionado a idade dos entrevistados, averiguamos que 61,9%, tem em média entre 41 e 50 anos de idade; 28,6%, tem em média de 51 a 60 anos e 9,5%, tem 31 a 40 anos. Observa-se que, a maior parte dos entrevistados entre 41 e 50 anos de idade . Não se teve nenhum valor acima de 60 anos.

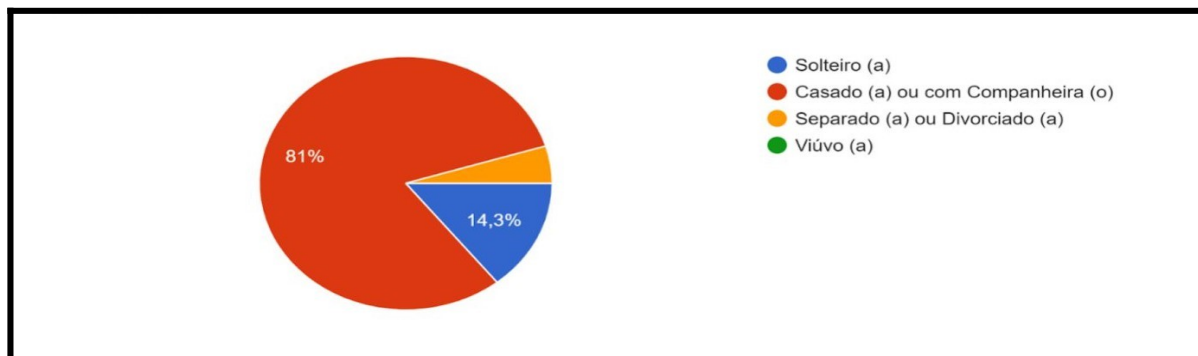
Em um estudo de Freitas et al (2023, p. 239) realizado no estado do Rio grande do Sul pela Universidade de Pelotas sobre Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do Policial Rodoviário Federal no Rio Grande do Sul. A amostra de 125 profissionais da ativa apresentou média de idade de 42,3 anos. Na abordagem da idade por meio de faixas etárias, a concentração ocorreu nas faixas de 40 a 49 anos – 50,8% (n = 63), bem como nas idades de até 39 anos – 36,3% (n = 45). O nível de escolaridade de maior frequência foi o Ensino Superior Completo, presente em 74,8% (n = 83) dos casos. Entre os participantes predomina o sexo masculino 95,2% (n = 118).

Um dado da ISMA-BR 2014 do autor Freitas (2019, p.46), identificou um valor médio de significativamente maior de homens com idade  $\geq 40$  anos (53,4%) do que nas mulheres (41,4%), No momento do ingresso na carreira de APRF um número significativamente maior de homens (12,8%) tinha  $\geq 35$  anos idade de idade do que mulheres (9,1%), esses dados variam significativamente pelas regiões brasileiras, existindo menor número de mulheres em relação aos homens nas regiões Sudeste e Sul e maior número nas regiões Norte e Centro-Oeste. A Região Nordeste apresentou uma frequência de mulheres intermediária entre as demais regiões.

Marques (2016, p.43-44) mostra em uma pesquisa sua realizada com dados da a Divisão de Saúde e Assistência Social da Polícia Rodoviária Federal (DISAS-PRF), referidos anos sobre faixa etária dos os agentes da PRF que de um total de 10577 policiais em 2016, apenas 452 tinham entre 18 e 29 anos o que representava 4,27% de todo o efetivo, no entanto, no período de análise da pesquisa, ou seja o decênio de 2007 a 2016, Ainda em 2016, 4354 policiais possuíam idades entre 30 e 39 anos o que correspondia a 41,16% do efetivo total, Já 4174 agentes da PRF

encontravam-se na faixa etária dos 40 aos 49 anos o que equivalia a 39,46% da totalidade de Policiais, e por fim 1369 policiais, possuíam entre 50 e 59 anos, em 2016 o que correspondia a 12,94% do efetivo total.

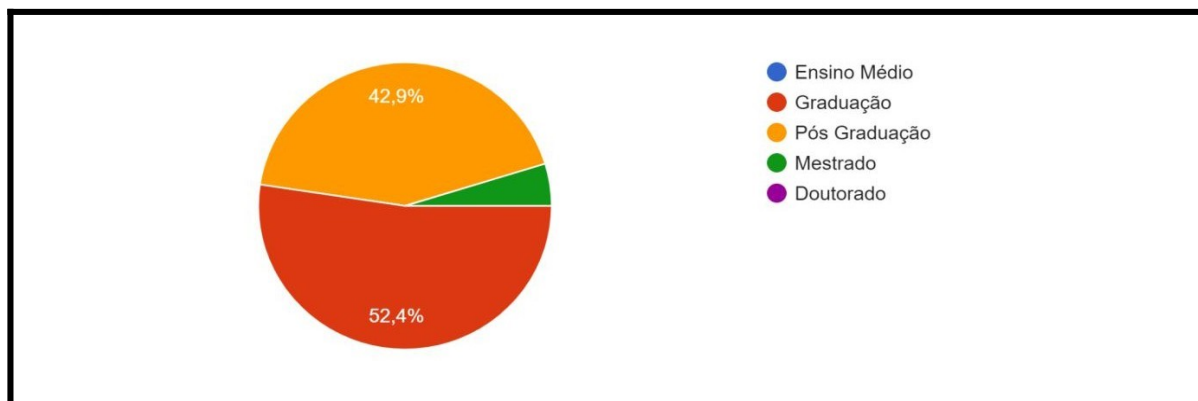
### GRÁFICO 3 – ESTADO CIVIL DOS ENTREVISTADOS



Fonte: pesquisador (2023)

Conforme demonstra o gráfico 3 o montante maior foi de 81%, responderam que são casados ou com companheira, significa que a maioria tem envolvimento com relacionamento. 14%, disseram solteiro (a) ou seja a segunda possibilidade maior é pessoas que não tem parceiro ou parceira, o restante corresponde a 4,7%, entre divorciado e solteiro.

### GRÁFICO 4 – ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS



Fonte: pesquisador (2023)

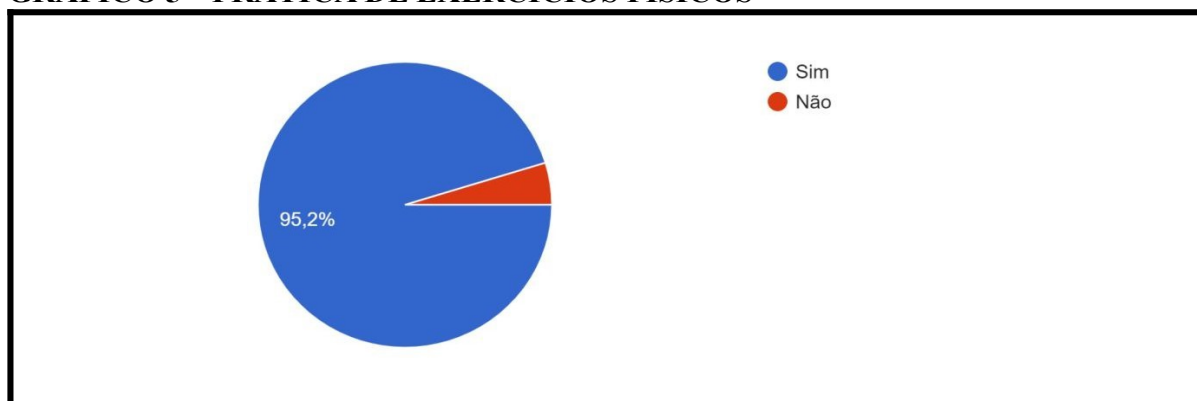
O gráfico 4 acima está apresentando a escolaridade de dos servidores, os quais eles mostra em três categorias, a primeira é numericamente representado por 52,4%, revelaram ter graduação, isso demonstra uma quantidade maior de respondente nessa opção, a segunda descrevi um valor um pouco menor, 42,9% responderam ter pós-graduação um valor bem aproximado do anterior um da estatístico bem considerável, já o terceiro revela 4,7%, mestrado, significa dizer que o maior quantitativo de respostas giram em torno da graduação.

Conforme Freitas et al (2023, p. 239), nível de escolaridade de maior frequência foi o Ensino Superior Completo, presente em 74,8% (n = 83) dos casos. Entre os participantes predomina o sexo masculino 95,2% (n = 118).

Um dado interessante que deve ser mostrado considerando a escolaridade dos entrevistados é que a PRF anteriormente não se era obrigatório ter ensino superior, ou seja ter o pré-requisito para integrar a instituição, isso mudou à partir da Lei Nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 que passou a exigir diploma de nível superior. Consequentemente com essa mudança citada na lei anteriormente vai acarreta uma série de outros fatores que venha a ter o ingresso do policial, podemos fazer uma comparação de antes e depois com a nova implantação desse requisito.

Segundo mostra no Brasil ISMA-BR um estudo do autor Freitas (2019, p.39), no de 2000, 41% dos candidatos estavam na faixa até 25 anos, em 2016 esta faixa representou 2% dos candidatos. Posteriormente teve um acréscimo significativa manete para as faixas de idade acima de 36 anos passaram de 15% para 30% entre 2000 e 2016, mostra que a faixa etária mais representativa em 2000 se encontrava entre 26 e 35 anos, reduzindo de aproximadamente 40% para 27% em 2016, sendo o inverso do que ocorrera na faixa dos 36 a 45 anos, que passara de 27% a 44% no mesmo período (FGV, 2017).

#### GRÁFICO 5 – PRÁTICA DE EXERCÍCIOS FÍSICOS



Fonte: pesquisador (2023)

Nesse gráfico 5 ele apontara o quantitativo de Policiais Rodoviários Federais que praticam exercícios em seu dia a dia na cor azul da figura está se representando, 95,2%, disseram que realizam atividade de exercícios físico, e 4,8% na cor vermelha falaram que não realizam nenhuma atividade desse gênero. É importante comenta que ao longo do tempo veio surgindo mudanças nessa temática de relação de pratica de exercícios com atividade laboral

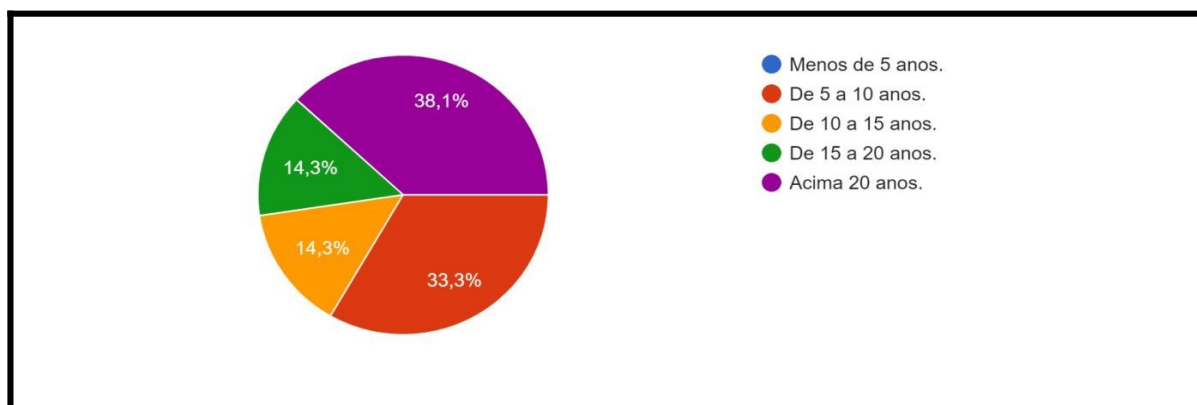
desempenhada no funcionamento do servidor, a instituição tem implantado melhorias na formação dos agentes ao longo do tempo.

Freitas (2019, p.40-41) cita que na PRF, a reponsabilidade sobre questões inerentes à saúde do servidor é da Divisão de Saúde e Assistência Social (DISAS), pertencente a estrutura administrativa central em Brasília, no âmbito dos Estados não há no organograma uma estrutura de saúde, senão o PROSSERV, que é um programa responsável pela gestão das ações de saúde em nível estadual. As maiores ações de saúde organizadas pela PRF são o Teste de Aptidão Física (TAF), a Educação Física Institucional (EFI) e a Patrulha da Saúde, todos com participação voluntária. No TAF os servidores que aderem somam pontos para a progressão funcional e para processos seletivos na área de capacitação.

É uma ação com ampla participação dos APRF com menor tempo de serviço; A EFI propõe uma quantidade de horas de dispensa do trabalho como contrapartida àqueles que praticam atividade física regular, e; A Patrulha da Saúde faz a verificação de alguns indicadores de saúde como, pressão arterial, circunferência abdominal, peso e estatura, sendo um evento de participação compulsória apenas aos participantes da EFI (BRASIL, 2013, 2019).

De acordo com o Guia de Atividade Física para a População Brasileira (BRASIL, 2021), a prática de atividade física regular também pode prevenir a obesidade, caracterizada como uma doença relacionada ao acúmulo excessivo de gordura pelo corpo.

#### GRÁFICO 6 – TEMPO DE TRABALHO NA PRF



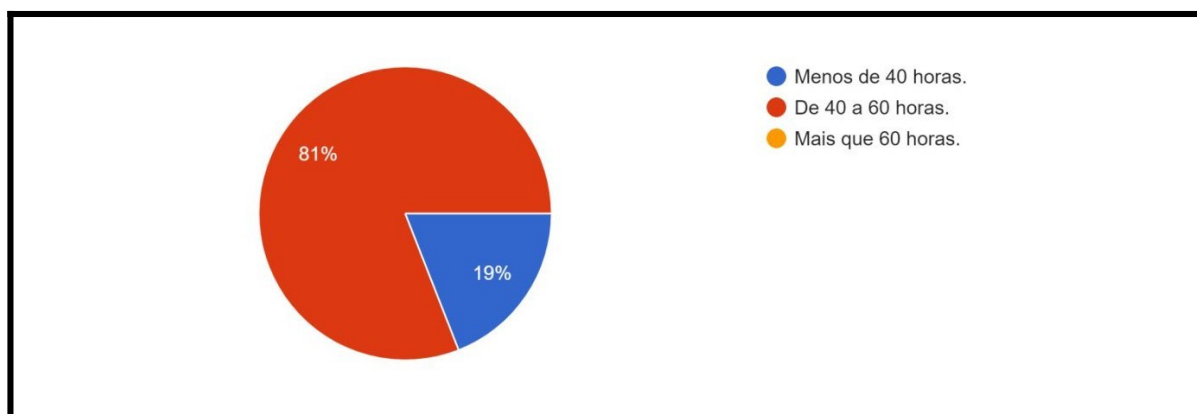
Fonte: pesquisador (2023)

No que conferir esse gráfico 6 o tempo de trabalho dos agentes na instituição representou de 4 maneiras, a primeira mostra que 38,1%, afirmam terem mais de 20 anos na instituição, essa primeira resposta destaca o quanto a maioria tem um tempo de serviço maior, a segunda resposta simbolizou um percentual 33,3%, mostram ter de 5 a 10 anos na instituição, o terceiro e o quarto representaram valores iguais 14,3%, responderam de 10 a 15 anos, e outro

14,3%, de 15 a 20 anos, esses últimos valores representavam em porcentagem a mesma coisa, só mudou a quantidade de tempo na instituição.

Segundo Marques (2016, p.10-11), em contrapartida, durante uma reunião ocorrida em março de 2015 na Sede da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-BA) versando sobre Direitos Humanos, no qual se 11 encontravam presentes representantes da Secretaria de Segurança Pública (SSP-BA), Polícia Militar (PM-BA), Polícia Civil (PC-BA), Polícia Federal (PF-BA), PRF-BA, e (OAB-BA), o presidente do Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais do Estado da Bahia (SINPRF-BA) revelou que a expectativa média de vida de um policial rodoviário federal no Brasil é de 56 anos, ou seja, 19 anos a menos do que a média nacional.

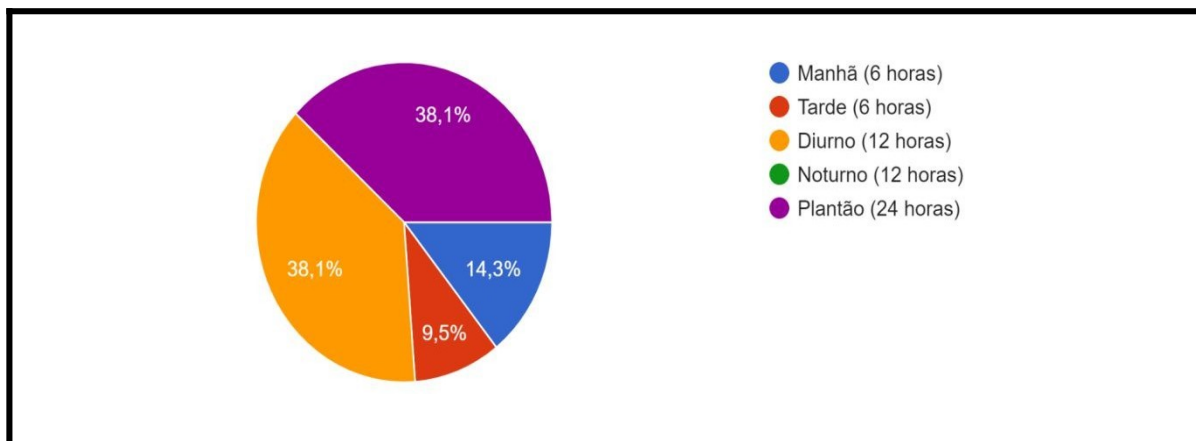
### GRÁFICO 7 – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL



Fonte: pesquisador (2023)

Na questão do gráfico 7 ele mostra a jornada de trabalho semanalmente dos servidores, a maior porcentagem verificou-se 81%, de 40 a 60 horas semanal, como mostra a margem maior inconsideração a segunda, os quais representa um valor de menos de 40 horas semanal, sendo de 19%, o seu montante. Segundo a federação nacional dos policiais rodoviários federais (FENAPRF) De acordo com a regulamentação, a escala padrão dos PRFs se torna oficial de 24h x 72h. Esse dispositivo garante que as horas excedentes às 40h semanais previstas em lei possam ser compensadas sem acúmulos excessivos.

### GRÁFICO 8 – TURNO DE TRABALHO



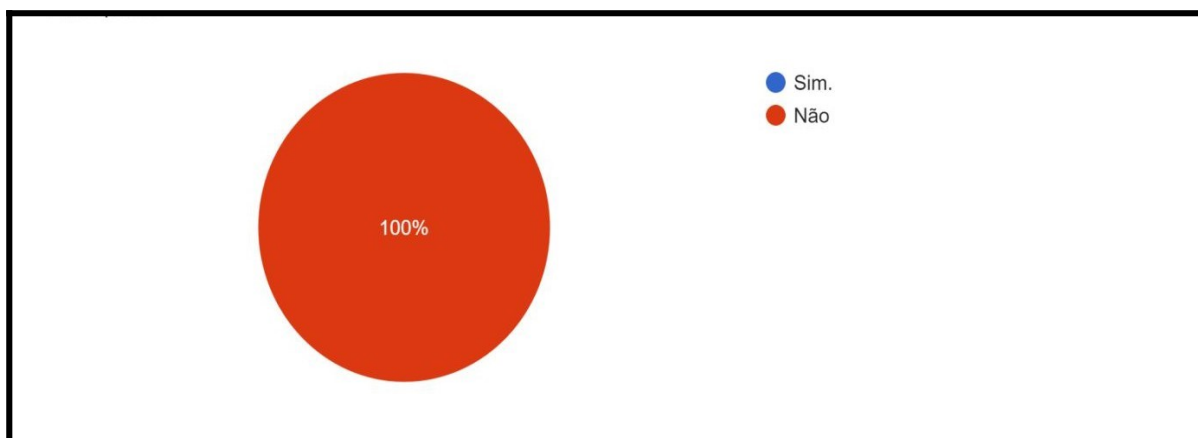
Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 8 ele vai nos mostrar os horários de trabalho que os servidores atuam durante o turno de serviço, a primeira análise é de 38,1%, executam suas atividades no horário diurno manhã e tarde, o segundo valor repeti a mesma frequência de 38,1%, mas seu turno de serviço é moldado de plantão de 24 horas por dia, significa a dizer que eles trabalham o dia inteiro, o terceiro respondeu 14,3%, realizam suas atividades no turno da manhã, e o quarto e último 9,5% no horário da tarde.

Acima no parágrafo anterior foi trazido as informações a respeito de como os profissionais da polícia rodoviária federal fazem uso de sua jornada de trabalho no seu dia a dia, os horários de atividades laborais dos servidores são definidos de mais de uma opção, ou seja, carga horaria. Para Prisciliano (2014, p. 25), um estudo levado a cabo pela Universidade de Harvard em 2011 demonstra que as pessoas que trabalham por turnos estão mais propensas a sofrer de diabetes, Outro trabalho desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Laboral observou que os indivíduos sujeitos a este regime laboral veem aumentar em 40% o risco de doenças cardíacas coronárias, desenvolvimento de problemas de sono, distúrbios alimentares, dor muscular e óssea, os abortos não desejados, fadiga, stress e dores de cabeça.

Em longo prazo, considerados efeitos indiretos, os horários por turnos levam à alteração dos ritmos biológicos, perturbações no estado da saúde física (perturbação do sono, sintomatologia gastrointestinal e alterações cardiovasculares), da esfera familiar e social que inevitavelmente, proporcionam efeitos negativos no desempenho funcional, segurança profissional, na satisfação pessoal e no absentismo (ESTACA, 1998 *apud* PRISCILIANO, 2014).

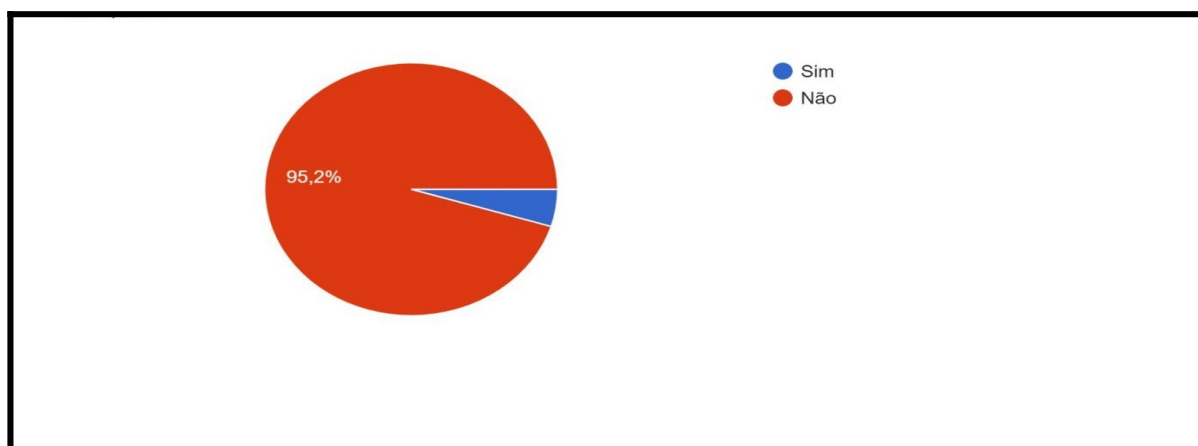
## GRÁFICO 9 – OUTRO TRABALHO ALÉM DA PRF



Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 9 representa se os profissionais PRFs, trabalham em outra atividade além da instituição, a resposta é que ninguém participa de outra instituição, implica a dizer é 100%, na polícia rodoviária federal exclusivamente.

#### **GRÁFICO 10 – AQUISIÇÃO DE DOENÇAS RELACIONADA AO TRABALHO NOS ÚLTIMOS 12 MESES**



Fonte: pesquisador (2023)

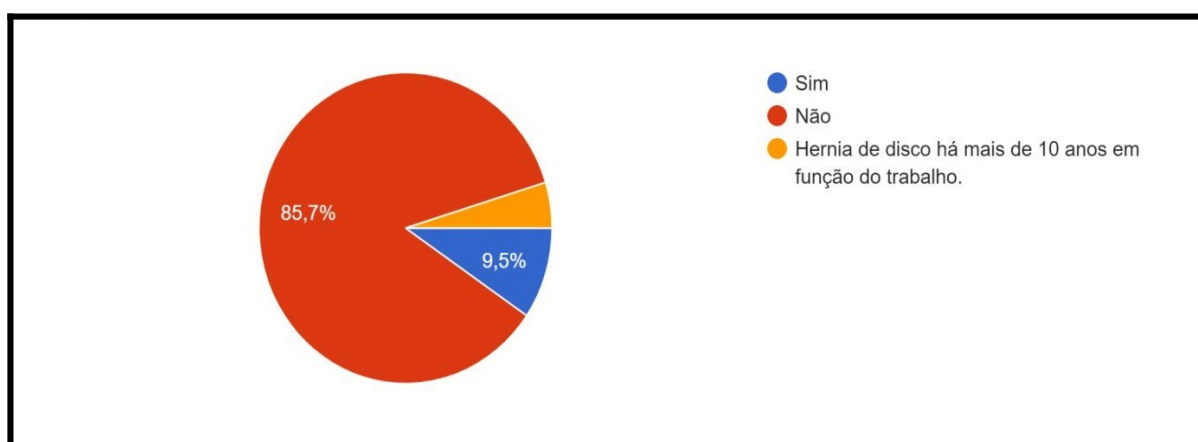
O gráfico 10 mostra se os agentes da PRF tiveram doenças relacionado nos últimos 12 meses, ou seja, se houver constatações de por eventuais problemas na sua jornada de vida, isso está descrito acima, 95,2%, não tiveram problemas de saúde, e 4,8%, disseram sim ter doenças. Nessa perspectiva anterior com relação a doenças nos últimos meses foi baixa.

Doenças ou problemas de saúde. Num passado ainda recente a doença era frequentemente definida como "ausência de saúde", sendo a saúde definida como "ausência de doença" - definições que não eram esclarecedoras, algumas autoridades encararam a doença e a

saúde como estados de desconforto físico ou de bem-estar (ALBUQUERQUE & OLIVEIRA, 2002).

Por outro lado, e apesar de todos os avanços na pesquisa biomédica, o nosso sonho de atingirmos ou mantermos uma saúde física e mental permanece exatamente isso - um sonho que, além de tudo, vale a pena prosseguir face aos efeitos da doença nos indivíduos e na sociedade (DIENER, 1984 *apud* ALBUQUERQUE & OLIVEIRA, 2002).

### GRÁFICO 11 – ADQUIRIU ALGUMA DOENÇA RELACIONA AO TRABALHO NOS ÚLTIMOS 12 MESES



Fonte: pesquisador (2023)

Esse dado do gráfico 11 relaciona se os respondentes tiveram alguma doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses, o primeiro dado mostra 85,7%, não se mostraram com nem um problema relativo de suas atividades, o segundo 9,5%, disseram sim que obtiveram doenças no período dos últimos 12 meses, o terceiro relatou 4,8%, ter hérnia de disco há mais de 10 anos em função do trabalho.

Para a concepção ontológica, por seu lado, defende que as doenças são "entidades" exteriores ao organismo, que o invadem para se localizarem em várias das suas partes (ibidem) Estas entidades não têm sempre o mesmo significado de Albuquerque e Oliveira (2002). Os autores assumem que a doença é uma coisa em si própria, sem relação com a personalidade, a constituição física ou o modo de vida do paciente (DUBOS, 1980).

Logo abaixo terá uma tabela expondo os dados dos participantes da PRF de forma individual, que se voluntariarão a participa do questionário sobre o índice de capacidade para o trabalho (ICT), essa tabela é composta de 10 perguntas para os quais cada resposta terá um valor empregado como pontuação de representação do estudo. Segundo o Tuomi et al. (1997a, p. 6) o índice de 7 – 27 pontos é considerada baixa a capacidade de trabalho, restaurar a capacidade para

trabalho; 28 – 36 moderada a capacidade de trabalho, melhorar a capacidade para o trabalho; 37 – 43 boa a capacidade de trabalho, melhora a capacidade para o trabalho; 44 – 49 ótimas a capacidade de trabalho, manter a capacidade para o trabalho.

**QUADRO 5 - Resultados de ICT detalhados por servidores**

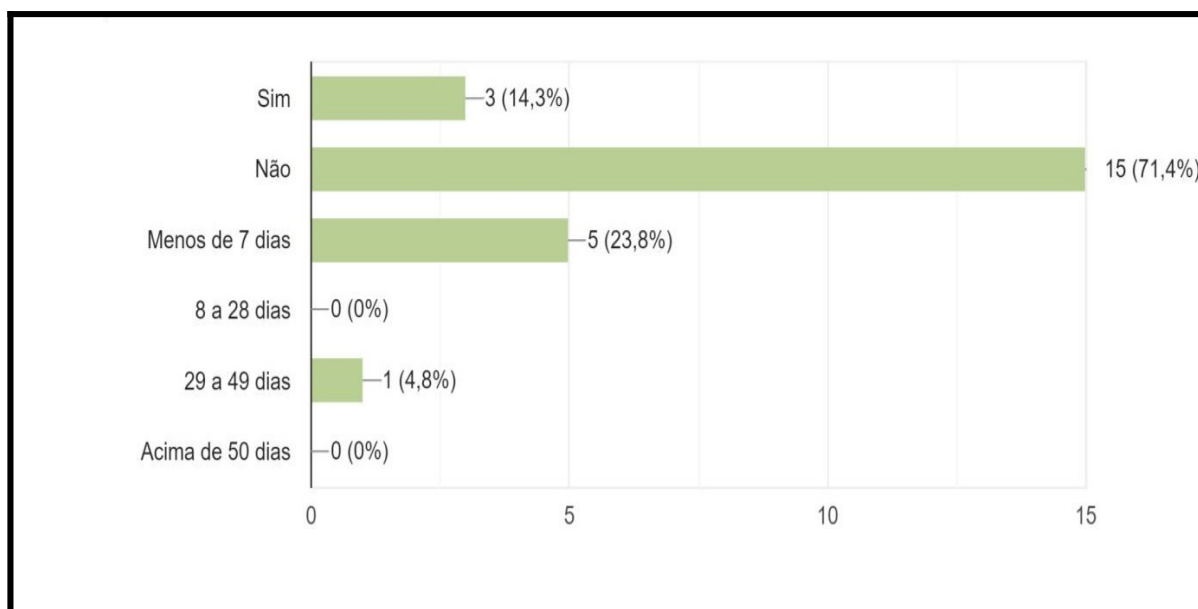
| SERVIDORES  | Q.1 | Q.2 | Q.3 | Q.4 | Q.5 | Q.6 | Q.7 | Q.8-10 | ICT |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|
| Servidor 1  | 8   | 5   | 4   | 5   | 6   | 4   | 7   | 2      | 41  |
| Servidor 2  | 8   | 4   | 5   | 5   | 6   | 5   | 7   | 4      | 44  |
| Servidor 3  | 8   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 7   | 4      | 40  |
| Servidor 4  | 10  | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 7   | 4      | 42  |
| Servidor 5  | 5   | 3   | 5   | 2   | 4   | 4   | 7   | 3      | 33  |
| Servidor 6  | 9   | 4   | 4   | 7   | 6   | 5   | 7   | 4      | 46  |
| Servidor 7  | 9   | 5   | 5   | 7   | 6   | 4   | 7   | 4      | 47  |
| Servidor 8  | 8   | 4   | 4   | 3   | 6   | 5   | 7   | 4      | 41  |
| Servidor 9  | 8   | 3   | 5   | 1   | 4   | 3   | 7   | 4      | 35  |
| Servidor 10 | 10  | 5   | 5   | 1   | 5   | 4   | 7   | 4      | 41  |
| Servidor 11 | 6   | 3   | 4   | 2   | 5   | 4   | 4   | 2      | 30  |
| Servidor 12 | 7   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 7   | 3      | 39  |
| Servidor 13 | 8   | 4   | 4   | 7   | 6   | 5   | 7   | 4      | 45  |
| Servidor 14 | 9   | 4   | 4   | 5   | 6   | 4   | 7   | 4      | 43  |
| Servidor 15 | 8   | 3   | 5   | 2   | 3   | 1   | 4   | 3      | 29  |
| Servidor 16 | 8   | 4   | 5   | 5   | 6   | 4   | 7   | 2      | 41  |
| Servidor 17 | 9   | 5   | 4   | 7   | 6   | 5   | 7   | 4      | 47  |
| Servidor 18 | 10  | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 7   | 4      | 44  |
| Servidor 19 | 10  | 4   | 5   | 7   | 6   | 4   | 7   | 3      | 46  |
| Servidor 20 | 9   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 7   | 3      | 42  |
| Servidor 21 | 7   | 4   | 4   | 2   | 5   | 4   | 7   | 4      | 37  |

Fonte: pesquisador (2023)

Analisado a tabela acima sobre o índice de capacidade para o trabalho, foi constatado que diante das repostas dos respondentes não ouvi resposta com capacidade baixa para o

trabalho, ou seja, a constatação de pessoas com baixa capacidade não foi evidenciada nesse estudo. A tabela acima caracteriza valores do (ICT) a partir da capacidade moderada que é enquadrada na faixa de 28 – 36 pontos, onde foi proporcionado que tivemos um percentual de 4 respostas nessa proporção estabelecida, o que implica a dizer que a capacidade teria que melhorar, já entre 37 – 43 a capacidade para o trabalho é boa, tivemos o percentual de 10 pessoas nessa categoria, melhorar a capacidade para o trabalho, e por último 44 – 49 capacidade para o trabalho é ótima, nessa faixa foram respondidos 7 pessoas que se consideram estarem em ótimas condições, levando a eles continuarem nesse ritmo.

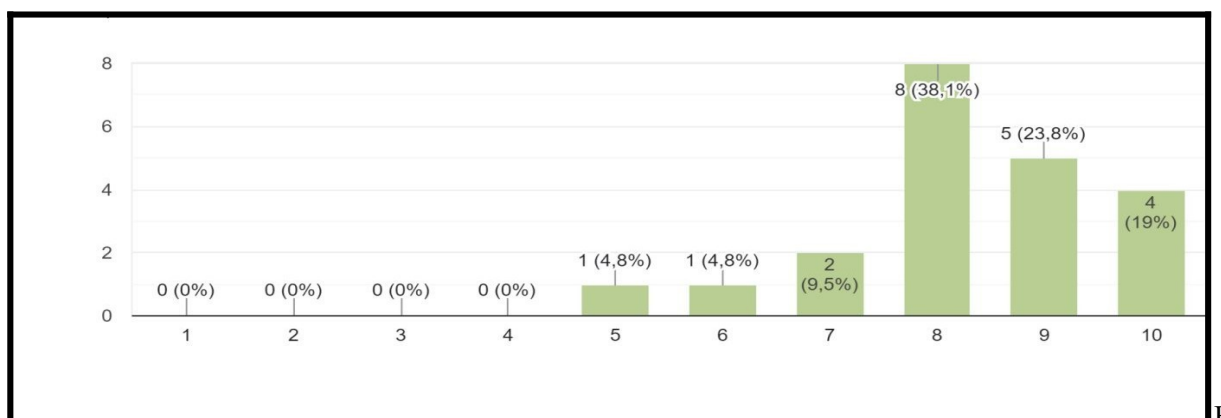
### GRÁFICO 12 – AFASTAMENTO DO TRABALHO POR MOTIVO DE DOENÇA NO ÚLTIMO ANO



Fonte: pesquisador (2023)

O Gráfico 12 explica se houve algum afastamento do trabalho por servido na instituição no último ano de serviço que a antecedeu, 71,4%, disseram que não obtiveram afastamento do trabalho por motivos de acidente ou doenças nesse período, 23,8%, responderam que tiveram fora do trabalho por menos de 7 dias. 14,3%, tiveram afastamento do trabalho por alguma causa doença ou acidente. E 4,8%, tiveram afastamento por doença ou acidente de 29 a 49 dias do trabalho.

### GRÁFICO 13 – ESCALA DE MELHOR CAPACIDADE DE TRABALHO



Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 13 vai nos mostrar os valores dos entrevistados em relação a sua capacidade de trabalho atual, em uma escala de 0 a 10, os quais eles podem classificar da maneira que se sintam no instante de tempo atual ou no momento, 38%, dos entrevistados responderam, em uma escala de 0 a 10, sua melhor capacidade de trabalho encontra-se em 8. Para 23,8%, sua melhor capacidade de trabalho chega na escala de 9. E 19%, apontaram a escala 10 como melhor capacidade de trabalho. Destaca-se que 4,8%, dos entrevistados responderam que sua melhor capacidade de trabalho está na escala 5.

A capacidade para o trabalho pode ser definida como os "recursos humanos relacionados à demanda física, mental e social do trabalho, comunidade de trabalho e gerenciamento, cultura organizacional e ambiente de trabalho" (ILMARINEN, 2001, p. 547). O autor explica que no tocante a capacidade de trabalho está relacionada como o ser humano é integrado e envolvido no seu ambiente laboral ele vai se comporta como local diverso ou adverso proporcionando características diferentes para cada situação.

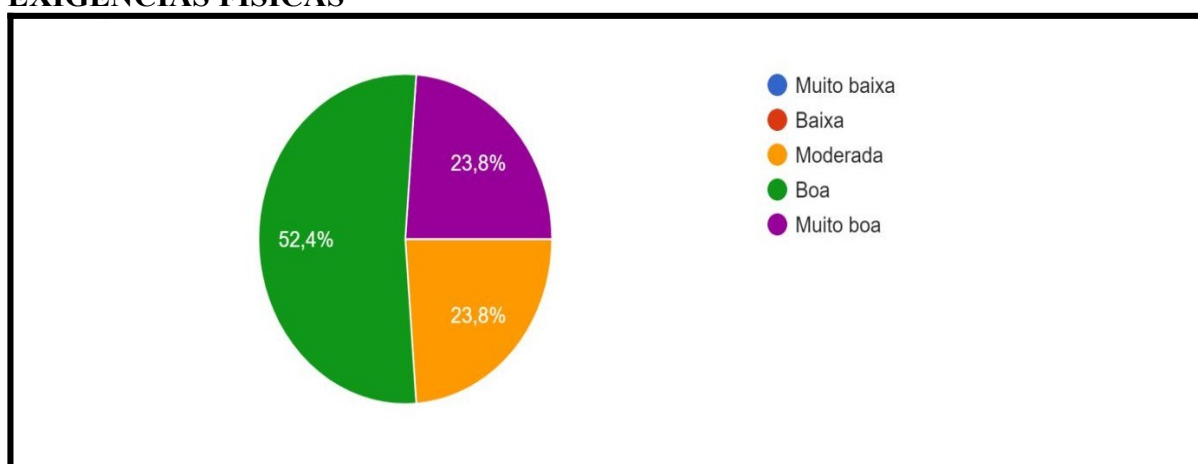
Segundo estudos já mencionados, a capacidade para o trabalho, considerada como resultado de um processo dinâmico entre recursos do indivíduo em relação ao seu trabalho, sofre, certamente, modificações em função de vários fatores, entre eles podemos apontar a condição de saúde, as características sócias demográficas, o estilo de vida, o envelhecimento e os fatores relacionados ao trabalho (OMS 1993; TUIOMI et al. 1997; ILMARINEN 1997; 2001 POHJONEN 1999). Conforme enfatizou os autores anteriormente a capacidade para o trabalho é baseada em uma série de aspectos do dia a dia de um ser humano, e pode ser diagnosticada de várias maneiras seja do ponto de vista cotidiano, comportamento com seu local onde trabalha, condições de saúde, entre uma infinidade de outras questões.

O Índice de Capacidade para o Trabalho, de acordo com o estudioso Ilmarinen (1995, p.5), pode ser definido como: “quão bem está, ou estará, um (a) trabalhador (a) no momento

atual ou num futuro próximo, e quão bem ele ou ela pode executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais.

Para Zeni (2004), com o auxílio do ICT, é possível, em um estágio precoce, identificar trabalhadores e ambientes de trabalho que necessitam de medidas/ações/programas de apoio. É notório observa um ponto crucial de investigação que trouxe o método do índice de capacidade para o trabalho os quais pode pega informações de diferentes aspetos do ser humano podendo diagnostica e trazer informações de nosso interesse como pesquisador.

#### **GRÁFICO 14 – CAPACIDADE DE TRABALHO ATUAL EM RELAÇÃO AS EXIGÊNCIAS FÍSICAS**



Fonte: pesquisador (2023)

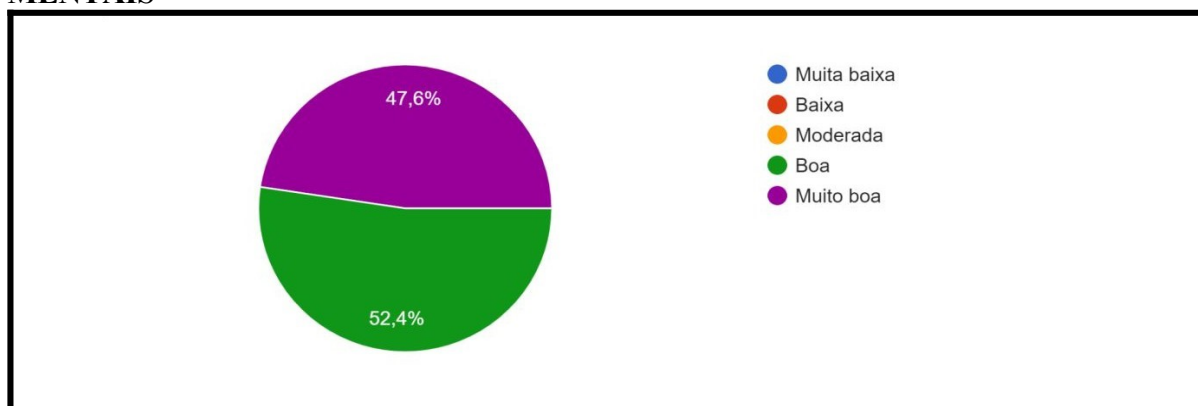
O gráfico 14 informa 52,4%, dos entrevistados, a capacidade atual de trabalho em relação á exigências físicas é boa. Para 23,8%, dos entrevistados a capacidade atual de trabalho é muito boa. Isso é um dado importante. O mesmo percentual foi encontrado entre os policiais/trabalhadores que responderam que a capacidade atual de trabalho é moderada.

Entre as condições que podem configurar cargas físicas inadequadas estão trabalho muscular estático, uso de força muscular, levantamento e transporte de peso, esforço intenso repentino, movimentos repetitivos, posturas inadequadas, risco de acidentes, calor, frio, ruído, sujeira e umidade, equipamentos e ferramentas de trabalho inadequados (TUIOMI et al., 2001. TUIOMI et al., 1991. TUIOMI et al 1997. *Apud* MARTINEZ; LATORRE; FISCHER, 2008). Condições arbitrárias corroboram para um desgaste de capacidade física dos seres humanos, movimentos do corpo sem um bom planejamento ou estrutura acarreta a o desgaste físico.

Trabalhadores com conteúdo do trabalho predominantemente físico podem apresentar piores condições da capacidade para o trabalho do que aqueles com conteúdo predominantemente mental, como resultado de desgaste e comprometimento da saúde

decorrentes das exigências físicas do trabalho (TUIOMI et al 1997, ILMARINEN et al 1997). A questão de permanecer com uma boa capacidade de trabalho em relação as exigências físicas é necessárias estruturas compatíveis com a necessidade diária de cada condição de atividade do trabalho.

**GRÁFICO 15 – CAPACIDADE DE TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS EXIGENCIAS MENTAIS**



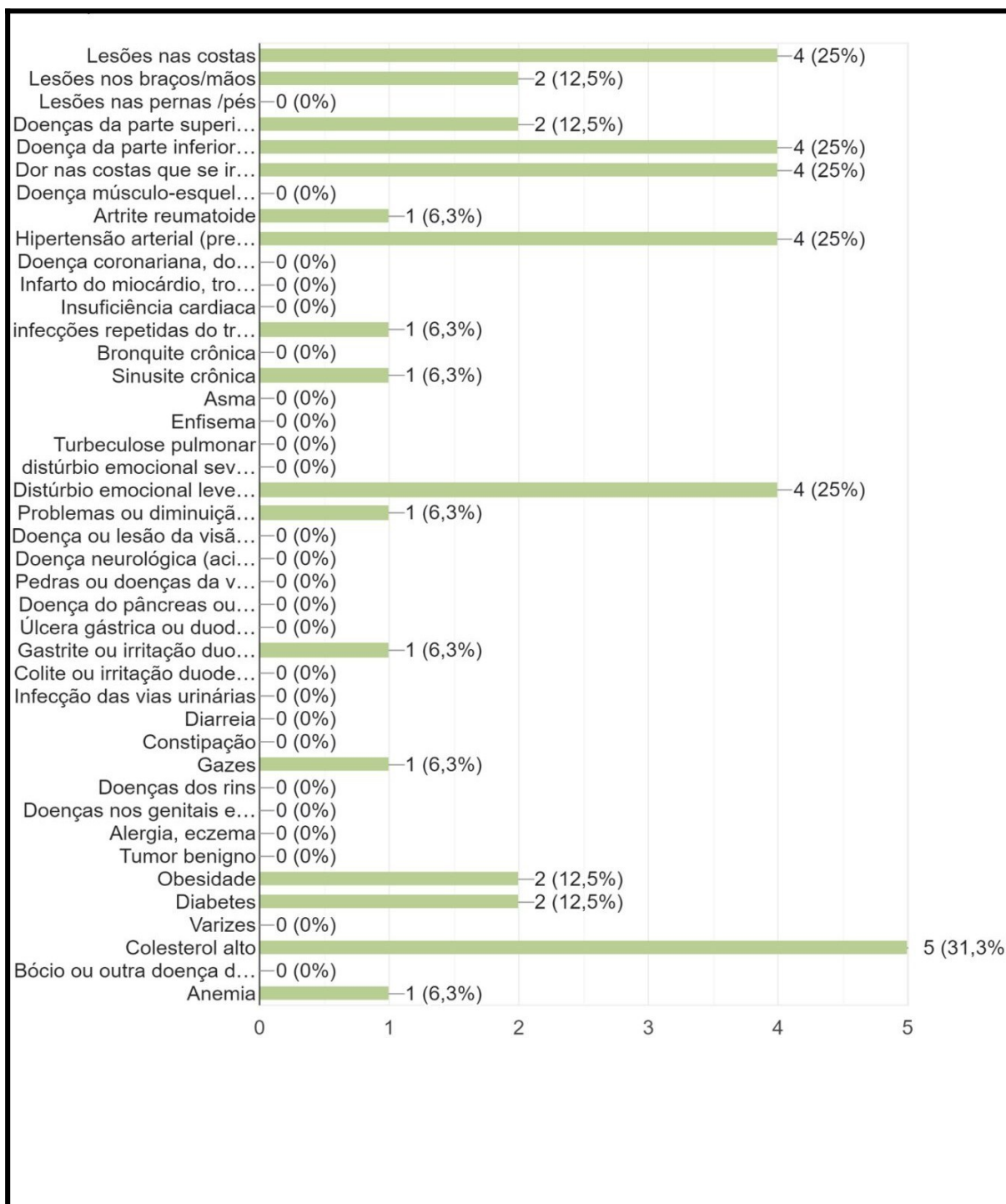
Fonte: pesquisador (2023)

Essas outras informações que estamos analisando do gráfico 15 está associada a capacidade de trabalho atual em relação as exigências mentais, se por algum motivo ele teve alguma perda de saúde mental, os quais 52,4%, dos entrevistados responderam que sua capacidade de trabalho em relação às exigências mentais é boa. Para 47,6% a capacidade de trabalho é muito boa, implica a dizer que só obtivemos duas respostas.

A questão de problemas mentais estar associada a fatores ligados ao dia a dia dos profissionais como ele é recebido diariamente, como é o andamento das atividades do cotidiano. Nesse sentido, as exigências mentais dizem respeito a indicadores como a ambiguidade, o conflito direto de papéis, a pressão de tempo, carga de trabalho e resolução de problemas (ABBASI & BORDIA, 2019; DEMEROUTI & BAKKER, 2011 *apud* INÊS C. SOUSA. 2023, p 4).

Na mesma linha, as exigências mentais também surgem negativamente relacionadas com a capacidade para o trabalho (BRADY et al, 2020 *apud* INÊS SOUSA. 2023, p 4), sendo que, quando reportam níveis elevados de exigências mentais, as pessoas tendem a perceber como menos capazes de desempenhar as suas funções laborais.

**GRÁFICO 16 – LESÕES/DOENÇAS POR ACIDENTE DE TRABALHO ATUALMENTE**



Fonte: pesquisador (2023)

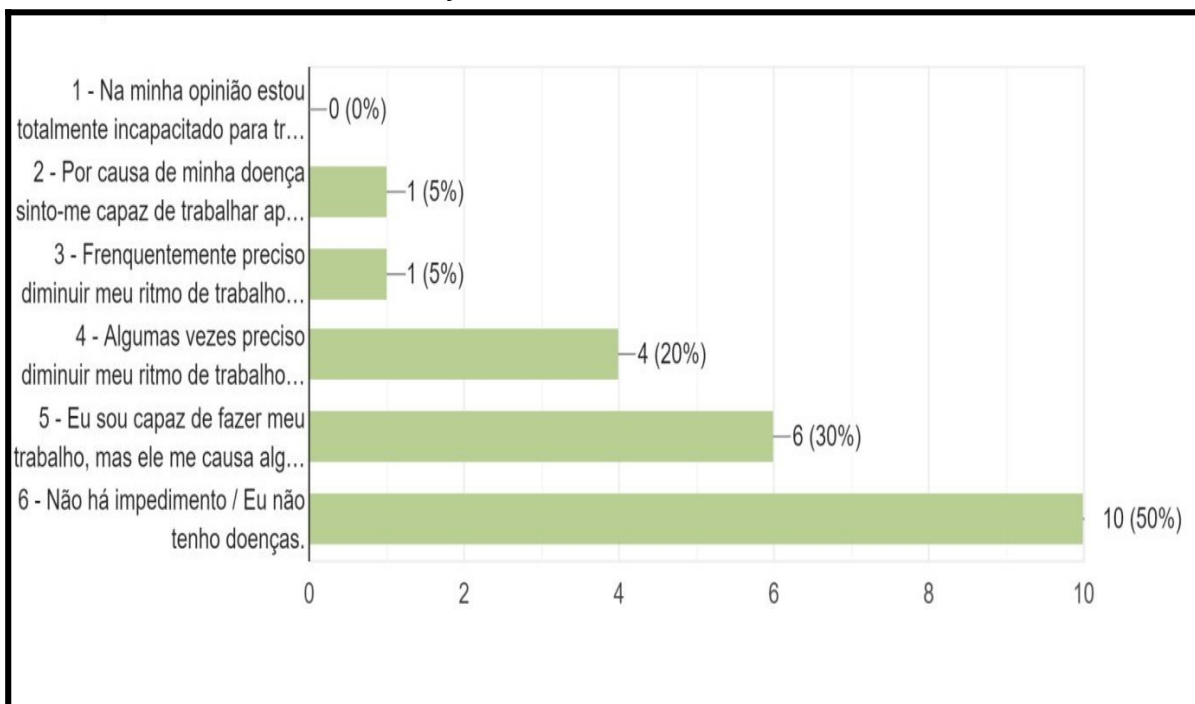
A lei n. 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho, primeiro no sentido restrito, depois, no sentido amplo ou por extensão. Do acidente-tipo, ou também chamado de macro trauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho.

Denomina-se Lesão do Esforço Repetitivo ou simplesmente LER, a lesão causada pelo desempenho de atividade repetitiva e contínua, como tocar piano, dirigir caminhões, fazer crochê, digitar, etc. (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009). A LER é uma lesão relacionada com a atividade da pessoa, e em alguns casos pode ser entendida como uma doença ocupacional, e ocorre sempre que houver incompatibilidade entre os requisitos físicos da atividade ou tarefa e a capacidade física do corpo humano.

Alguns fatores de risco contribuem para a instalação desta lesão, dentre eles: movimentos repetitivos, tracionamentos, postura incorreta, içamento de pesos, etc. (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.). As lesões são geradas de inúmeras proporções exemplos: mal condição de trabalho, excesso de trabalho, na categoria da alimentação o uso incorreto de horários de se alimentação acarreta as consequências de se chega a lesões dessa natureza.

As lesões musculares podem ser entendidas como qualquer alteração, que promova um mau funcionamento do músculo, seja ela morfológica ou histoquímica. Para Wade et al., (2010. Apud MORAES JT, BORGES EL, LISBOA CR, et al., 2016, p. 2293) A prevalência de lesões por pressão (LPP) tem aumentado nos últimos anos devido à maior expectativa de vida da população, decorrente de avanços na assistência à saúde, que tornou possível a sobrevivência de pacientes com doenças graves e anteriormente letais, transformadas em doenças crônicas e lentamente debilitantes.

Gráfico 16 explica doenças ou lesões que atualmente os agentes de segurança sofrem no dia a dia, os respondentes podem responderam, mas de uma opção, 31,3%, responderam que sofrem com colesterol alto. 25%, sofrem lesões nas costas. 25%, doenças na parte inferior das costas com dores frequentes. Outros 25%, dor nas costas que se irradia para a perna (ciática). 25%, hipertensão arterial (pressão). 25%, distúrbio emocional leve (ex. Depressão leve, tensão, ansiedade, insônia) 12,5%, lesões nos braços/mãos. Mas 12,5%, doenças na parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes. Seguindo a mesma porcentagem 12,5%, obesidade. 12,5%, diabetes. 6,3%, artrite reumatoide. 6,3%, infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda). 6,3%, sinusite crônica. 6,3%, problemas ou diminuição da audição. 6,3%, gastrite ou irritação duodenal. 6,3%, gases. 6,3%, anemia.

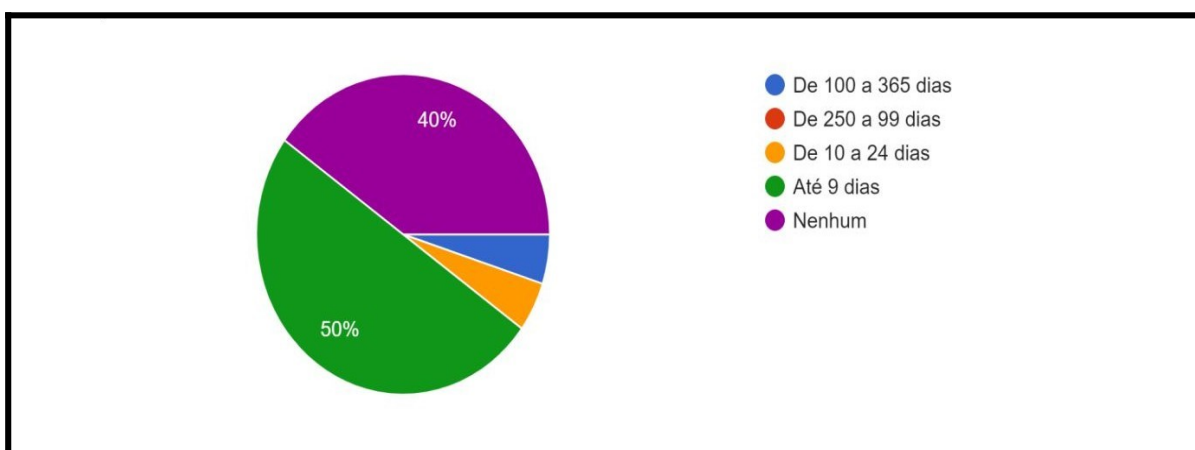
**GRÁFICO 17 – LESÃO/DOENÇA COMO IMPEDIMENTO DE TRABALHO ATUAL**

Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 17 descreve que 50%, dos entrevistados afirmam que não há impedimento / eu não tenho doenças. 30%, responderam que “eu estou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas”. 20%, coloca que algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho. E 5%, por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial. 5%, frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.

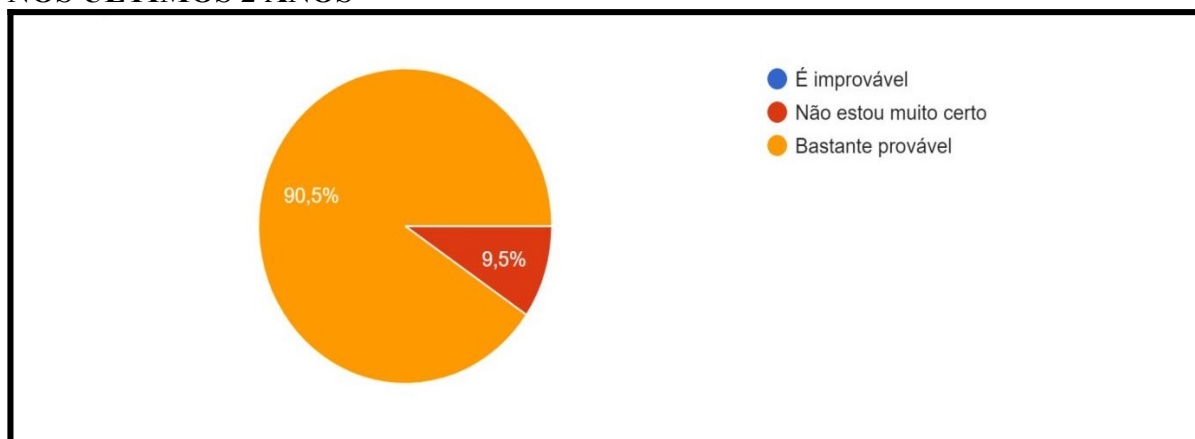
No Brasil, bem como em vários outros países, a Lesão do Esforço Repetitivo é considerada uma doença ocupacional e, portanto, equivalente a um “acidente do trabalho” e como tal sua ocorrência deve ser reportada aos órgãos competentes (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009).

A Norma Regulamentadora número 17 (NR 17) estabelece várias recomendações ergonômicas relativas ao ambiente do trabalho, dentre elas a de que o trabalho efetivo de digitação não pode ultrapassar 5 horas por dia e que a cada 50 minutos de digitação deve haver uma pausa de 10 minutos (BRASIL, [MINISTÉRIO DA SAÚDE](#) 2009.) a norma anteriormente citada dá um exemplo correto do que devir ser feito para um servidor de instituições públicas ou privadas possam ter a mínima segurança possível em seu ambiente de trabalho.

**GRÁFICO 18 – DIAS FORA DE TRABALHO DEVIDO A PROBLEMAS DE SAÚDE**

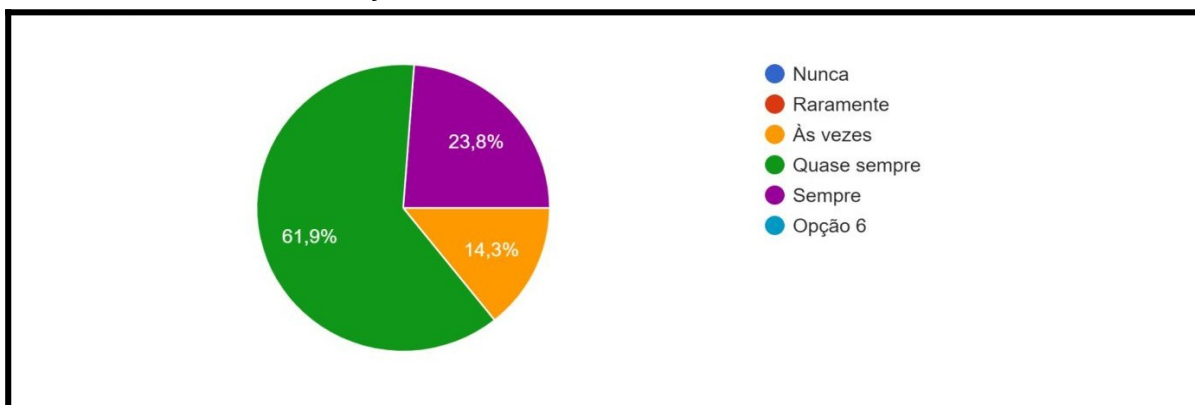
Fonte: pesquisador (2023)

A questão do gráfico 18 aponta a dizer, se por algum eventual motivo houve saída, os respondentes disseram que 50%, tiveram fora do trabalho devido ocasiões de saúde. 40%, responderam quem não ouve problemas de saúde. Os restantes representaram uma média de 10%, quer saíram fora do trabalho devido a complicações de saúde com tempo de 10 até 365 dias.

**GRÁFICO 19 – PROGNOSTICO PROPRIO SOBRE CAPACIDADE DE TRABALHO NOS ÚLTIMOS 2 ANOS**

Fonte: pesquisador (2023)

Esse gráfico 19 vai mostrar repostas referentes se nos próximos 2 anos os respondentes vão conseguir realiza suas atividades em relação ao presente, ele descrevi da seguinte maneira, 90,5%, dos entrevistados bastante provável, eles consideram daqui a dois anos iram realizar suas atividades, 9,5%, respondem não estão muito certo de exercer suas atividades.

**GRÁFICO 20 – SATISFAÇÃO EM ATIVIDADES DIÁRIAS NO TRABALHO**

Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 20 descreve como os trabalhadores se sentem na sua atividade do seu dia a dia, a primeira resposta aponta quer 61,9%, afirmam que quase sempre sentir satisfeito com a atividade, eles explicam que a maioria do tempo se fazem de um bom uso das suas atividades, 23,8%, respondem sempre, estão com seu ambiente de trabalho em melhor satisfação. E 14,3%, às vezes. Locke (1969), entende satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador/empregado/funcionário tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Ele considera que na atividade de trabalho as consequências da satisfação no trabalho podem vir em função da agregação de como o funcionário é tratado em seu ambiente laboral, daí os seus resultados viram posteriormente.

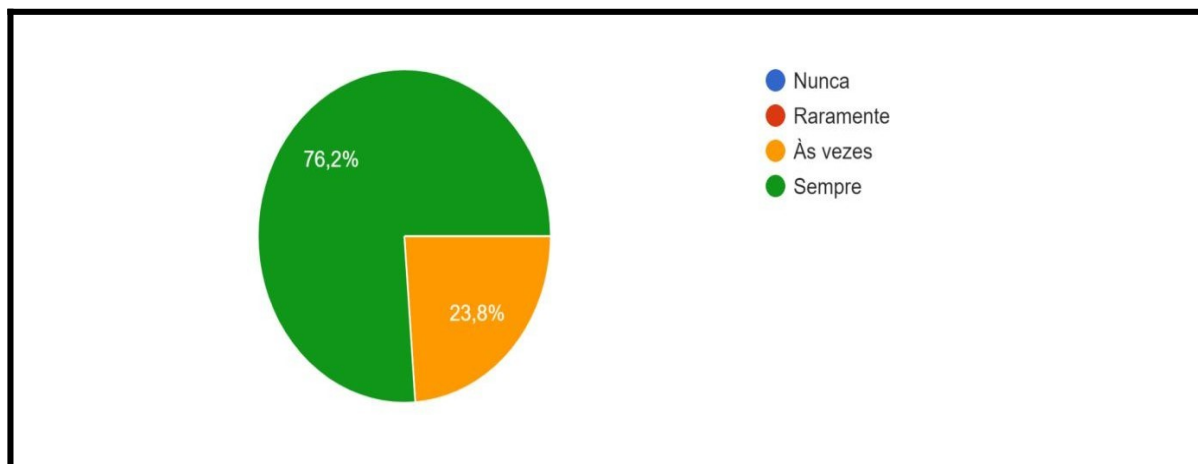
A atividade serviço ou desempenho de um colaborador seja serviço público ou privado depende de como ele é tratado ou motivado. Segundo Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Esse autor considera que as regras para ele que são imposta definem o quão e quanto, o trabalhador é tratado no trabalho, influi bastante no seu desempenho na atividade que se esteja contribuindo.

Silva et al. (1998) defendem que, no ambiente organizacional, determinadas/algumas condições podem representar sobrecargas no sentido de estresse, sendo que uma delas é a insatisfação no trabalho resultado do conteúdo e da carga de trabalho. Com isso, verifica-se que quanto mais carregado se encontra um ambiente de trabalho menos rendimento ele terá em seu trabalho.

Zalewska (1999), em suas pesquisas acerca da importância dos relacionamentos sociais nos aspectos do trabalho e na satisfação no trabalho, destaca que a satisfação no trabalho pode conduzir melhoras na saúde física e mental, argumentando que ocorre uma menor incidência de doenças em trabalhadores satisfeitos e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida desses.

Melhor estando a convivência e seu estado de relacionamento com as outras pessoas, resultara a sim em melhores condições de vida.

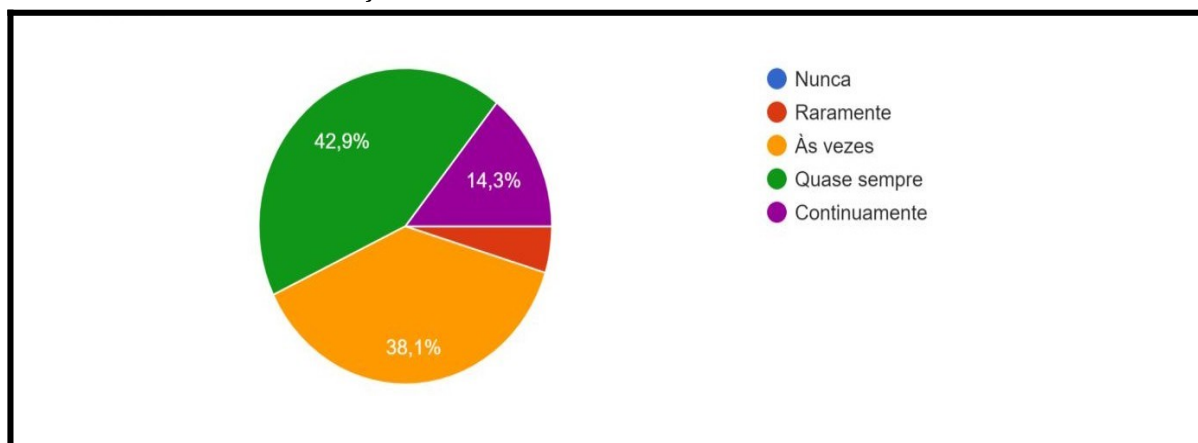
**GRÁFICO 21 – ATIVO E ALERTA**



Fonte: pesquisador (2023)

Esse gráfico 21 vai nos mostra se os respondentes se encontram em quais condições, ativo ou alerta, a primeira resposta é para 76,2% consideram sempre ativo e alerta, o que remete a dizer que estão bem, e 23,8% às vezes, eles não se consideram com o anterior, por algum motivo.

**GRÁFICO 22 – ESPERAÇÃO PARA O FUTURO**



Fonte: pesquisador (2023)

Gráfico 22 explica se os servidores têm se sentido com melhores esperanças para o futuro, 42,9%, disseram sim quase sempre sentimos com esperança para o futuro, 38,1%, responderam às vezes. 14,3%, consideram continuamente. E 4,7%, raramente. As respostas pontuaram com uma margem de maior aproximação de % entre quase sempre e às vezes, o que

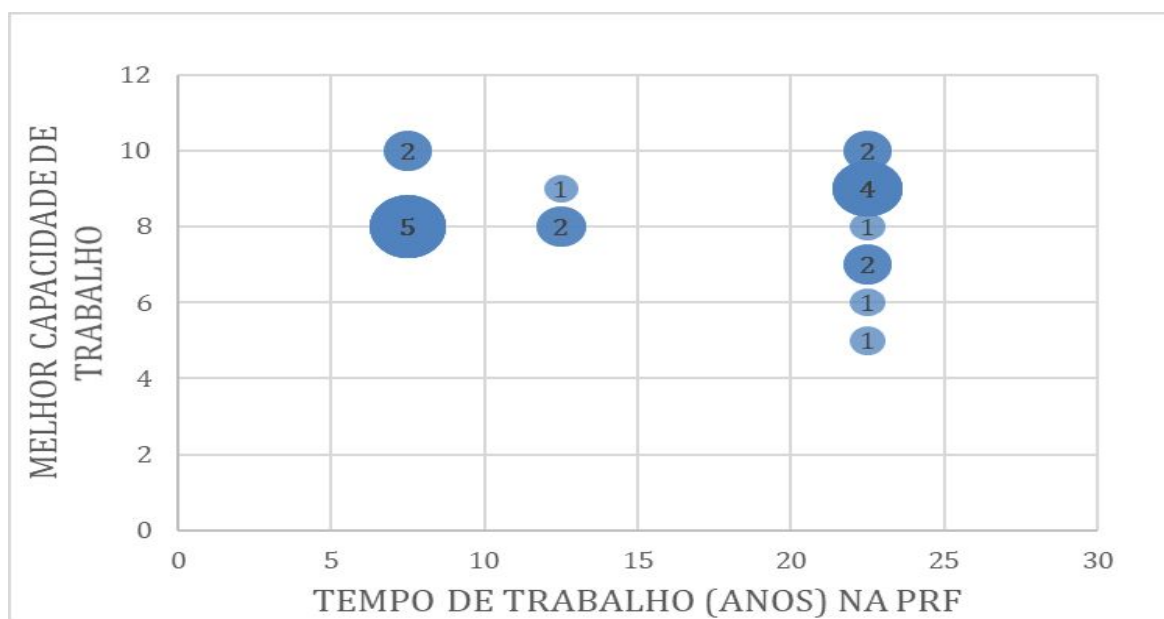
significa a dizer que uma boa média de policiais estão se sentindo com boas esperanças para o futuro.

Stewart (2002) esclarece que todo ganho de produtividade do século XX pode ser explicado pela onda que Frederick Taylor desencadeou no começo do século, quando ele e outros colaboradores do movimento da Administração Científica se dispuseram a aumentar a eficiência do trabalho físico. Ou seja, o autor classifica como houver um melhoramento na eficiência do trabalho das pessoas, proporcionando um melhor posicionamento dos colaboradores diante das condições futuras, levando a crer que as melhorias tendem a vir com consequência do tempo.

Os autores Kouzes & Posner (2010, p.27-35) declaram que as pessoas e organizações de hoje são reféns do presente, que as exigências do trabalho e das organizações impedem os gestores e lideranças em ouvir as pessoas, escutar as vozes que não são ouvidas e atentar para as possibilidades futuras. Já cita os dois autores que falta uma melhor capacidade de ouvir interagir com o posicionamento dos gestores e lideranças das instituições para que possam evoluir com relação a questionamentos oriundos de melhores condições de funcionamento do ambiente público ou privado.

## 6 ANÁLISES DAS CORRELAÇÕES

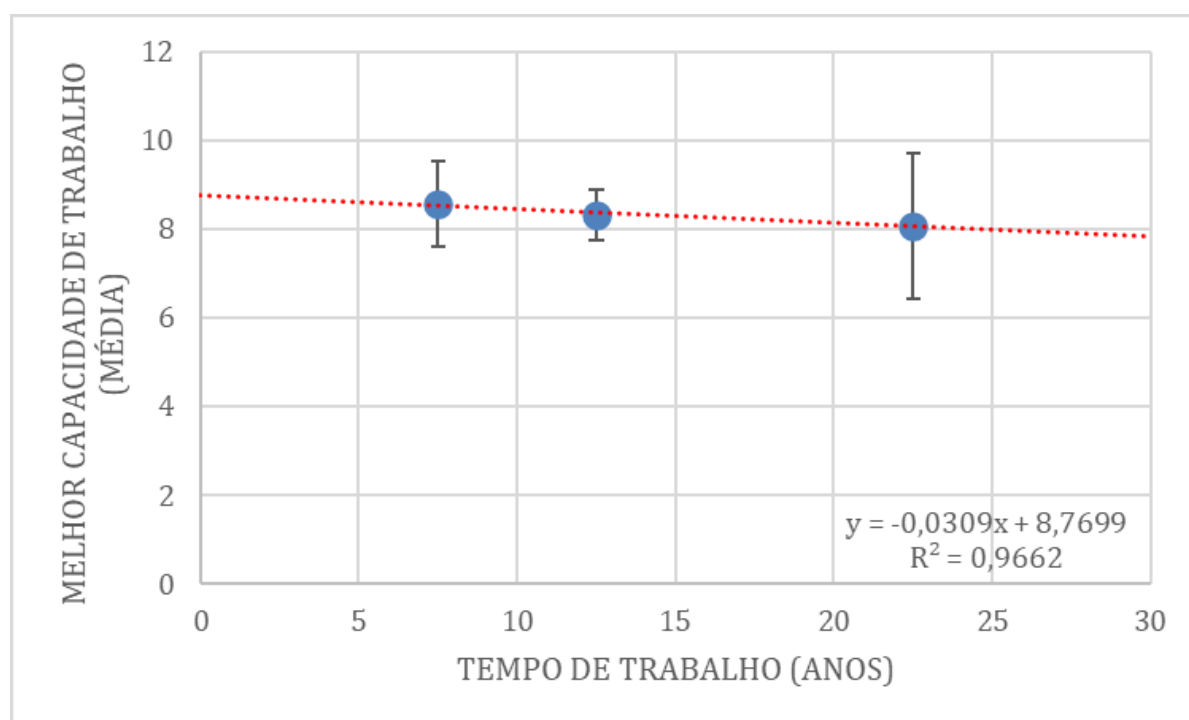
### GRÁFICO 23 – VAI NOS DEMOSTRAR A CORRELAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO (ANOS) EM FUNÇÃO DA MELHOR CAPACIDADE DE TRABALHO



Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 23 revelará cruzamentos de dados, os quais cruzamos o tempo de trabalho dos servidores em anos e melhor capacidade de trabalho, de modo que isso foi mostrado e correlacionado em um gráfico, esses dados são apresentados da seguinte maneira: a parte inferior de 0 a 30 descreve o tempo de trabalho em anos, com um intervalo de 5 em 5 anos. Na parte superior vai mostrar a capacidade de trabalho em uma escala de 0 a 12, onde cada respondente pode classificar no ponto que se encontra na atualidade. O que verificamos no gráfico é, na faixa entre 20 e 25 anos ouve um número maior com 11 pessoas que responderam, eles demonstram mais ou menos na escala de 4 a 10, onde puderam alcançar sua melhor capacidade de trabalho, surge uma frequência maior de respostas. De 10 a 15 anos obteve-se um valor menor com 3 pessoas quer se consideravam nesse parâmetro, e na escala de capacidade de trabalho mais ou menos de 8 a 9. Na faixa de 5 a 10 anos de trabalho responderam 7 pessoas, numa escala de mais ou menos 9 a 10 se achavam em uma melhor capacidade de trabalho.

#### GRÁFICO 24 – O PONTO MÉDIO DAS RESPOSTAS

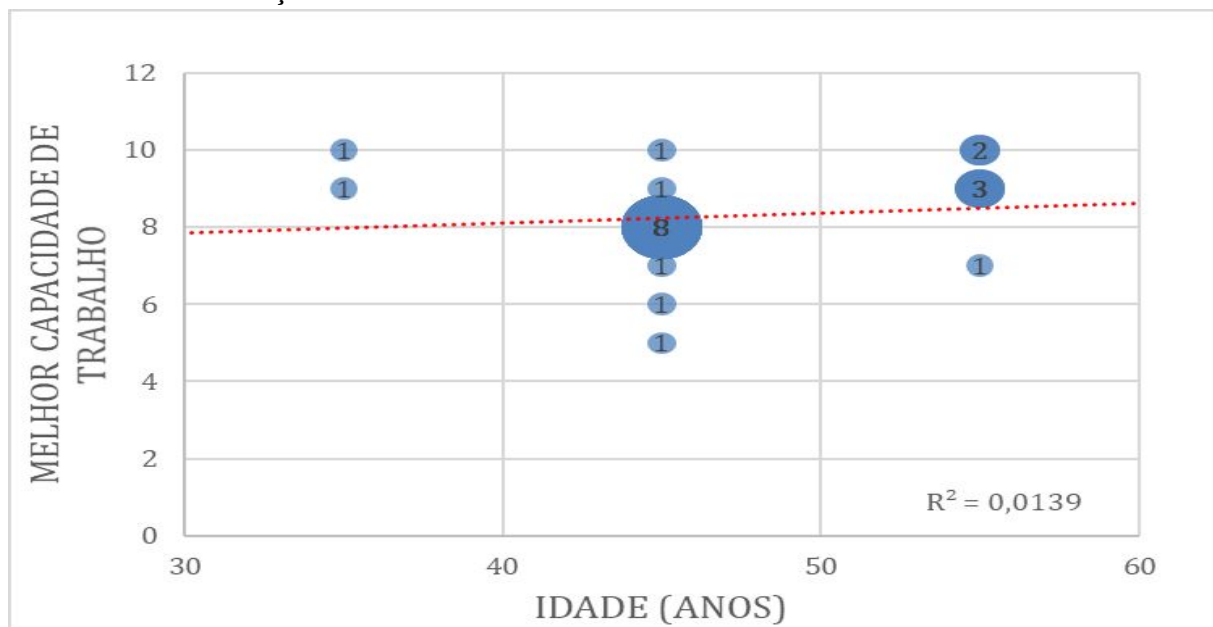


Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 24 vai remeter as respostas do anterior, o 23, o qual irá apresentar o ponto médio, o desvio padrão e a faixa. A faixa está descrita os valores de respostas como 20 a 25. O desvio padrão como mostra na escala de 6 a 10. O ponto médio fica entre as extremidades do desvio padrão, o que implica dizer que a linha passa no ponto médio, onde se intercepta a linha pontilhada. Pelo que se observa ouve uma leve tendência de queda, relacionado o primeiro ponto

com o último, significa que quando os servidores são mais novos na instituição sua capacidade de trabalho em relação ao tempo de trabalho é melhor, e tende a cair com o decorrer de sua carreira.

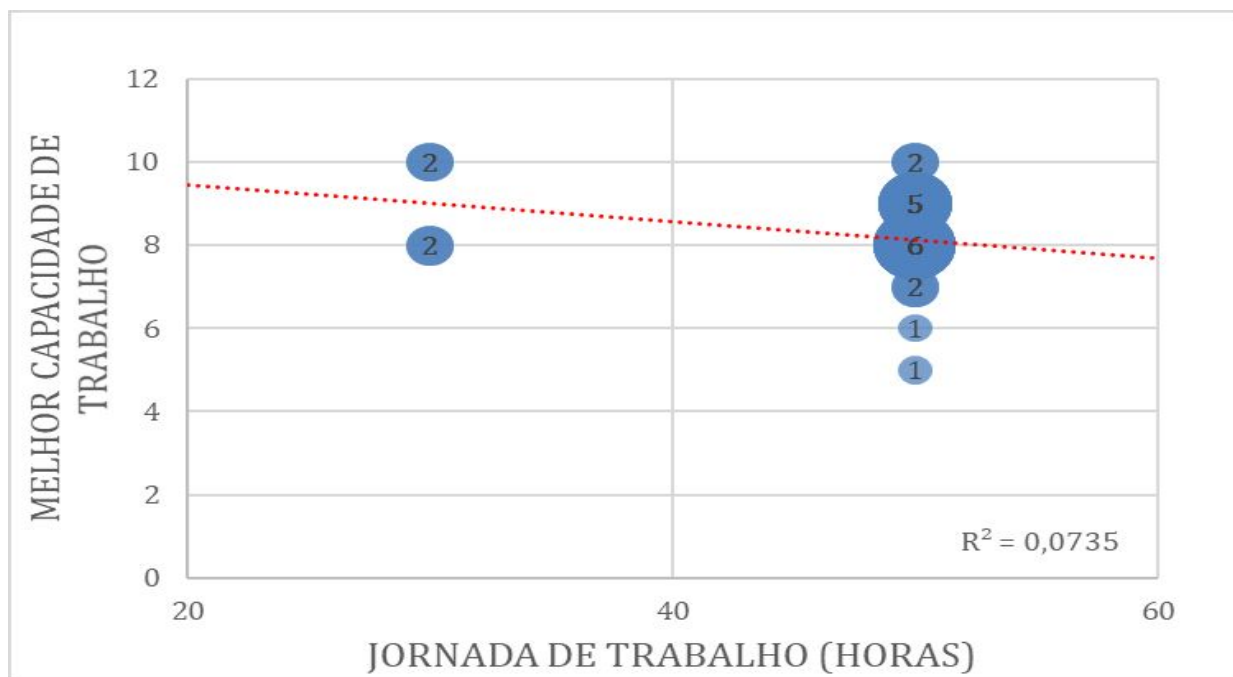
**GRÁFICO 25 – DIRIGE-SE A IDADE DOS ENTREVISTADOS NA INSTITUIÇÃO, COM A CORRELAÇÃO A MELHOR CAPACIDADE DE TRABALHO**



Fonte: pesquisador (2023)

O gráfico 25 explica como está se dando a demanda por faixa de idade em anos dos servidores da PRF em correlação com sua melhor capacidade de trabalho, e por qual período se dá a maior quantidade de agentes por idade. Temos no gráfico faixas de idades de 30 a 60 anos para analisamos, e escala de melhores capacidade de trabalho de 0 a 12, o valor que representa um quantitativo de 13 respondentes, exponencialmente maior está integrado nas extremidades de 40 a 50 anos, isso implica a dizer quer o maior número de pessoas se conserva nesse meio, ou seja, a maioria dos servidores concentram-se nessa idade, sua melhor capacidade de trabalho fica em desvio padrão de mais ou menos 5 e 10. A segunda informação é que temos pessoas na faixa de 50 a 60 anos um total numericamente de 6 pessoas, com desvio padrão de mais ou menos 7 a 10 de melhor capacidade de trabalho, o terceiro com faixa de 30 a 40 anos um total de 2 pessoas, com o desvio padrão de mais ou menos 9 a 10 de melhor capacidade de trabalho.

**GRÁFICO 26 – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL EM CORRELAÇÃO COM MELHOR CAPACIDADE DE TRABALHO**



Fonte: pesquisador (2023)

Esse último gráfico 26 vai apresenta como se dá a jornada de trabalho semanal dos servidores da PRF em horas com relação a sua melhor capacidade de trabalho, os quais os valores estão por faixas de 20 a 40 horas por semana e 40 a 60 horas, e descrito em uma escala de 0 a 12 de sua melhor capacidade de trabalho. Observando o gráfico é notável que de 40 a 60 horas por semana é onde se tem o maior número com 17 respostas, em uma escala de capacidade de trabalho de mais ou menos 4 a 10, a segunda resposta ficou na faixa de 20 a 40 horas por semana trabalhada, e em uma escala de mais ou menos 8 a 10 com desvio padrão

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O nosso objeto de pesquisa buscou analisar as condições de trabalho dos servidores da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte e verificar o ICT, bem como o grau de motivação e satisfação com a atividade profissional. A justificativa para essa pesquisa se deu pelo fato da instituição ser tão importante para a sociedade, e o mesmo tempo estudar como os policiais tem se encontrado em suas condições de saúde, é essencial para um bom funcionamento desses profissionais, e para a sociedade garantindo assim um melhor resultado das atividades de trabalho. O trabalho visa ainda contribuir com a literatura especializada na temática em questão.

O objetivo geral foi analisar as condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal do Estado do Rio Grande do Norte, verificar o ICT, bem como o grau de motivação e satisfação com a atividade. A problemática de pesquisa teve seu objetivo alcançado, pelo motivo de termos conseguido obter os dados necessários para a construção do estudo. Como objetivos específicos foram pontuados analisar a influência do envelhecimento na capacidade de trabalho dos servidores da PRF; utilizando o método do índice de capacidade de trabalho com servidores com o intuito de verificar como os policiais vivem no seu cotidiano; observando o grau de satisfação dos agentes em geral, como a influencia na vida dos servidores no seu dia a dia; obter um diagnóstico preliminar sobre as condições de trabalho desses servidores, com indicações de melhoria e estudos futuros. Lembramos que todos esses objetivos específicos enfatizados mostraram-se ter tido uma proporção de qualidade no tocante a pesquisa.

É de importância destacar que em nossos objetivos específicos alguns aspectos que analisamos, no referente a capacidade de trabalho e envelhecimento foram mostrados na analises onde os respondentes caracterizaram sua capacidade de acordo com suas condições presentes e furas, a influência das atividades diárias com o dia a dia foi possível verifica, como os agentes se comportam em seu meio social, um diagnóstico de como se acham no futuro.

A nossa metodologia empregada tratou-se de uma pesquisa de campo e quantitativa, aos quais tivemos que usa de questionários para a obtenção de dados, esse questionário foi aplicado através do programa de computador, em um aplicativo conhecido como Google Docs, os quais tinham a própria formatação de elaborar tabelas gráficos e outas respectivas respostas que pretendesse ser executadas pelo pesquisador. O questionário com as perguntas foi enviado para a superintendência da PRF em Natal, o qual foi encaminhado pela gestão da instituição por todas as delegacias e postos do estado do RN.

Como foi mencionado anteriormente em outros parágrafos, o nosso instrumento de pesquisa e coleta de dados adotado nesse estudo trata de um questionário baseado de Tuomi et. al. (2010) para a determinação do Índice de Capacidade para o Trabalho ICT, nele contendo questões sobre sexo, escolaridade, tempo de trabalho, turno em que trabalha e a classificação do nível de qualidade vida no trabalho.

A verificação dos pontos que investigamos nesse estudo contou com dados e argumentos de outras pesquisas, trabalhos de investigação de pós-graduação, artigos, relatórios de pesquisas e uma variedade muito significativa de meios de informações técnicas, como fortalecimento para o desenvolvimento da estrutura de conhecimento da pesquisa.

Em análises dos dados identificamos que existe hoje no Rio Grande do Norte, cerca de 90,5 % policiais do sexo masculino e 9,5% do sexo feminino. A idade deles se concentrava em maior percentual entre 41 – 50 anos representando 61,9%, seguindo de 51 – 60 anos 28,6%, e 9,5% entre 31 – 40 anos. O estado civil 81% responderam casado (a) ou com companheiro (o), 14,3% solteiro (a), e 4,7% separado (a) ou divorciado (a).

Sobre a o nível de escolaridade, constatamos que 52,4% possui graduação, 42,9% tem pós-graduação e 4,7% afirmou ter curso de mestrado. Em relação à prática de exercícios físicos 95,2% disseram sim, pois praticam e 4,8% não praticam. Sobre o tempo de trabalho na instituição 38,1% acima de 20 anos, 33,3% de 5 a 10 anos, e 14,3% de 10 a 15 anos, 14,3% 15 a 20 anos. A respeito da jornada de trabalho semanal 81% de 40 a 60 horas e 19% menos de 40 horas.

No que diz respeito ao turno de trabalho 38,1% plantão de (24 horas), 38,1% diurno (12 horas), 14, 3% manhã (6 horas), e 9,5% a tarde (6 horas). No que compete a saúde dos PRFs do Rio Grande Norte, 95,2% responderam que não tiveram doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses e 4,5% sim tiveram alguma doença. Sobre afastamento do trabalho no último ano por motivo de doença, 71,4% não possuiu, 14,3% sim tiveram algum tipo de afastamento, e 23,8% menos de 7 dias. Acerca de lesões ou doença como impedimento no trabalho atual 50% disseram que não há impedimento ou doença no trabalho, 30% que conseguem realizar seu trabalho, mas ele nos causa alguns sintomas, 20% as vezes precisam diminuir o ritmo de trabalho ou mudar seus métodos de trabalho.

Com relação ao prognóstico, sobre sua saúde daqui a 2 anos 90,5% responderam bastante provável que iram conseguiram realizar seu trabalho, e 9,5% não estão muito certo disso. Já no que diz respeito, à satisfação no trabalho com suas atividades diárias 61,9% disseram quase sempre estão satisfeitos, 23,8% sempre, e 14,3% as vezes estão sentido satisfeito. A

respeito de esperanças para o futuro 42,9% quase sempre sentir chios de esperança para o futuro, 38,1% as vezes, 14,3% continuamente, e 4,7% raramente se acham com esperança para o futuro.

Ainda assim, verificamos que em relação a capacidade de trabalho dos servidores da PRF do Rio Grande do Norte, de 21 respostas não foi constatado que nenhum dos policiais apresentaram capacidade para o trabalho baixa, isso significa a dizer, que é muito satisfatório. Foi possível constatar ainda como base nos resultados apresentados, que dos 21 participantes da pesquisa 66% apresentaram com capacidade moderada ou boa ou seja é necessário que haja um melhoramento no que compete a capacidade de trabalho, já os 34% restantes encontram em ótimas condições de trabalho, revelando que eles continuem nesse ritmo. Tuomi et al. (1997a, p. 6) quando a capacidade de trabalho se encontrar em moderada deve melhorar a capacidade para o trabalho, boa seguir o mesmo, e ótima manter a capacidade para o trabalho.

Adaptado de Tuomi et al. (2010, apud et al CAMARA 2019), a capacidade de trabalho quando é baixa ele sugere restaurar, intervir no ambiente laboral e na capacidade e melhorar as suas condições para o trabalhador, moderada sugestão melhorar motivar com atitudes positivas que abrangem a prática de exercícios físicos, repouso, sono, dieta e sociabilidade, boa e ótima apoiar manter orientar o trabalhador quanto aos fatores de estilo de vida e de forma de trabalho que podem impactar na capacidade para o trabalho.

No entanto, para melhorar a capacidade para o trabalho existem caminhos que podem serem tomados em função de melhoramento, tipo um sono mas regular, uma jornada de trabalho menos densa, repouso com mas intercidade, dieta controlada, continuar fazendo do uso da atividade física diariamente.

Contudo, espera-se que o estudo em questão possa trazer novas discussões no campo acadêmico e colaborar com outros pesquisadores, já que a temática abordada é de muita importância e nos possibilita um novo pensar sobre os desafios e perspectivas da PRF, no Rio Grande do Norte.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Vinicius Lúcio. **Direito fundamental à segurança pública: fraternidade, participação e efetividade**. Revista Científica, v. 4, 33.p, 2014.
- ARCHER, Earnest R. **O mito da motivação**. In BERGAMINI, CECÍLIA W. e CODA, Roberto. *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- ALVES, F. J. L. et al. Performance of lambs fed alternative protein sources to soybean meal. **Rev. Bras. Zootec.** 45 (4): 145-150, 2016.
- ALBUQUERQUE, C. & OLIVEIRA, C. (2002). **Saúde e doença: significações e perspectivas em mudança**. Millenium, 25. Disponível em: <https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/635/1/Sa%C3%Bade%20e%20Doen%C3%A7a.pdf>.
- A FORÇA DA MULHER NA PRF, Disponível em: <https://sinprfpr.org.br/blog/2023/03/08/a-forca-da-mulher-prf/>. Acessado em: 27 fev. 2024.
- ABBASI, A. A., & BORDIA, P. (2019). Thinking, young and old: Cognitive job demands and strain across the lifespan. **Work, Aging and Retirement**, 5(1), 91-113. <https://doi.org/10.1093/workar/way013> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/J9yDR9TNvkbZsdNYhxFDQyS/>. Acessado em: 15 mar. 2024.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BELLUSCI, S.M. **Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses**. São Paulo: USP, 2002. Tese (Doutorado em Saúde Pública), Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 2002.
- BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Org). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997a. p. 69-93.
- BENGOCHEA, Jorge Luiz Paz et al. **A Transição de uma Polícia de Controle para uma Polícia Cidadã**. Revista São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.18, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/YnF7wwP4V9TFhxvbpXJysGq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 jun. 2021.
- BRADY, G. M., TRUXILLO, D. M., CADIZ, D. M., RINEER, J. R., CAUGHLIM, D. E., & BODNER, T. (2020). Opening the black box: Examining the nomological network of work ability and its role in organizational research. **Journal of Applied Psychology**, 105(6), 637-670. <https://doi.org/10.1037/apl0000454>  
» <https://doi.org/10.1037/apl0000454>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/J9yDR9TNvkbZsdNYhxFDQyS/#>. Acessado em: 15 mar. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia de Atividade Física para a População Brasileira [recurso eletrônico]** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Primária à Saúde, Departamento de Promoção da Saúde. – Brasília, p. 54, 2021. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia\\_atividade\\_fisica\\_populacao\\_brasileira.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_atividade_fisica_populacao_brasileira.pdf). Acesso em: 12 mar. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Lesões Por Esforços Repetitivos (LER)** - Biblioteca Virtual em Saúde. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2009. Universidade Estadual Paulista (Campus de Bauru). Curso de Treinamento de CIPA (Impresso). Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/lesoes-por-esforcos-repetitivos-ler/>. Acessado em: 15 mar. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 fev. 2021.

BRASIL. Polícia Rodoviária Federal. **Relatório de Atividades - PROSSERV/RS – 2016**. Memorando nº 16/2017/PROSSERV-RS/SRH-RS/SRPRF-RS, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 4 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 56.510, de 28 de junho de 1965**. Aprova o Regulamento Geral do Departamento Federal de Segurança Pública. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-56510-28-junho1965-396733-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Aprova%20o%20Regulamento%20Geral%20do,%20no%20%C2%A7%202%20C2%BA%20do%20art>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 18.323, de 24 de Julho de 1928**. Aprova o regulamento para a circulação internacional de automóveis, no território brasileiro e para a sinalização, segurança do trânsito e polícia das estradas de rodagem. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rede.virtual.bibliotecas:livro:1996:000173587>. Acessado em: 28 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.655, de 3 de outubro de 1995**. Define a competência da polícia rodoviária federal, e dá outras providências. Define a competência da Polícia Rodoviária Federal, e dá outras providências. 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1655.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1655.htm). Acesso em: 4 fev. 2021.

BRASIL. **IN 013/2013-DG**. Regulamenta a Educação Física Institucional no âmbito da Polícia Rodoviária Federal. Disponível em: Acesso em: 7 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998**. Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9654.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9654.htm). Acesso em: 6 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (...). Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: . Acesso em: 28 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 42, de 18 de janeiro de 2021**. Estabelece diretrizes para a participação da Polícia Rodoviária Federal em operações conjuntas. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-42-de-18-de-janeiro-de-2021-299555352>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRETAS, M. L.; ROSEMBERG, A. A história da polícia no Brasil: balanço e perspectivas. **Topoi**, v. 14, n. 26, jan. /jul. 2013, pp. 162-173. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2237-101X014026011>. Acesso em 29 ago. 22.

BLANCH, J. M. (2003). Condiciones de Trabajo. In J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín (Orgs.), **Teoría de las relaciones laborales**. Fundamentos (pp. 42-44). Barcelona: Editorial UOC.

BUSSING, A., BISSELS, T., FUCHS, V., & PERRAR, K.-M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. **Human Relations**, 52, 999-1028. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679905200802>. Disponível em: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1398688>. Acessado em: 27 mar. 2024.

BOLDORI, R. **Aptidão física e sua relação com a capacidade de trabalho dos bombeiros militares do estado de Santa Catarina**. 2002. 70 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

CARVALHO, Vilobaldo Adelídio de; SILVA, Maria do Rosário de Fátima e. **Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios**. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/bnjfd8BgmpTSXSSSyXQ3qbj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 jun. 2021.

CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. **Envelhecimento Funcional e suas Implicações Para a Oferta da Força de Trabalho Brasileira**. Disponível em: Acesso em: 02 set. 2008.

CARVALHO, M. B.; GONÇALVES, C. A.; PARDINI, D. J. A Felicidade em foco – Mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. **Revista de Administração da UFSM**, v. 3, n. 2, art. 8, p. 269-287, 2010.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos da teoria geral do estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DPRF. Departamento de Polícia Rodoviária Federal. **Relatório da Gestão 2004 da 9ª SRPRF/RS**. Disponível em: [http://coronelpmpelissari.blogspot.com.br/2017/09/a-policia\\_15.html?m=1](http://coronelpmpelissari.blogspot.com.br/2017/09/a-policia_15.html?m=1) <<http://www.dprf.gov.br>>. Acesso em: 22 mai. 2006.

DUBOS, R. (1980). **Man Adapting**. New Haven: Yale University Press. Disponível em: <https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/635/1/Sa%c3%bade%20e%20Doen%c3%a7a.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2024.

ESTACA, M.T. (1998). **Adaptação ao Trabalho por Turnos: Factores Cronopsicológicos**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica Cognitivo-Comportamental e Sistêmica. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

FATORES DE RISCO E VITIMIZAÇÃO FATAL DE POLICIAIS: **UMA ANÁLISE SOBRE A POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL (PRF) NO BRASIL** (2007-2016). Disponível em: [https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/4172/1/Fatores%20de%20risco%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%20fatal%20de%20policiais\\_uma%20an%C3%A1lise%20sobre%20a%20Pol%C3%ADcia%20Rodovi%C3%A1ria%20Federal%20%28PRF%29%20no%20Brasil%20%282007-2016%29.pdf](https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/4172/1/Fatores%20de%20risco%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%20fatal%20de%20policiais_uma%20an%C3%A1lise%20sobre%20a%20Pol%C3%ADcia%20Rodovi%C3%A1ria%20Federal%20%28PRF%29%20no%20Brasil%20%282007-2016%29.pdf). Acessado em: 27 mar. 2024.

FISCHER & NOVELLI, **ARTIGOS CONFIANÇA COMO FATOR DE REDUÇÃO DA VULNERABILIDADE HUMANA NO AMBIENTE DE TRABALHO**, 2008, p. 69. Disponível em: <file:///C:/Users/Lucas/Downloads/admin,+36595-71790-1-CE.pdf>. Acessado em: 27 mar 2024.

FONTENELE, Rogério dos Santos. **A Prática de Atividade Física na Promoção da Saúde Dos Policiais Rodoviários Federais**. Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado de Administração: Sistemas e Serviços de Saúde da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, porto alegre 2022.

FONTES, Eduardo; HOFFMAN, Henrique. **História da PRF**. In: BORTOLETO, Leandro; CUNHA, Rogério Sanches (Coords.). PRF: Polícia Rodoviária Federal. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/0118ad8faa12a8f5659361d41d8afde8.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública – 2022**. Ano 16, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5>. Acesso em 30 de janeiro de 2023.

FREITAS, Ângela Maria de et al. Sono, estresse, fadiga e funcionamento executivo do Policial Rodoviário Federal no Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 232–253, 2023. DOI: 10.31060/rbsp.2023.v17.n1.1479. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1479>. Acesso em: 9 mar. 2024.

FREITAS, Flavio Castagna de. Impacto da idade do policial rodoviário federal no perfil e evolução de afastamento para licença de saúde. In: FREITAS, Flavio Castagna de. **Impacto da Idade do Policial Rodoviário Federal no Perfil e Evolução de Afastamento para Licença de Saúde: um Estudo de Coorte Retrospectiva**. 2019. Dissertação (Mestre em Gerontologia) - Mestranda, [S. l.], 2019. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20620/DIS\\_PPGGERONTOLOGIA\\_2019\\_FREITAS\\_FLAVIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20620/DIS_PPGGERONTOLOGIA_2019_FREITAS_FLAVIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acessado em 7 mar. 2024.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS. **Jornada de trabalho dos PRFs é regulamentada**. 20 jul / 2017. Disponível em: <https://fenaprf.org.br/novo/jornada-de-trabalho-dos-prfs-e-regulamentada/>. Acessado em: 4 mar. 2024.

FISCHER, M. F. et al. A (in)capacidade para o trabalho em trabalhadores de enfermagem. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte. v.3, n.2, p.97-103, ago. 2005.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Pesquisa da Expectativa de Vida do Policial Rodoviário Federal, do Policial Federal e do Policial Civil do Distrito Federal**. Brasília, DF: FGV, 2017.

GASPARY, Leonardo Tomazi, SELAU, Lisiane Priscila Roldão & AMARAL, Fernando Gonçalves. **Análise das condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal e Sua influência na capacidade para trabalhar**. Revista Gestão Industrial, V. 04, n. 02, p. 48-64, 2008.

HISTÓRICO, **Origem da Polícia no Brasil**. São Paulo, ssp.sp.gov.br. Disponível em: <https://www.ssp.sp.gov.br/Institucional/Historico/Historico.aspx>. Acesso em 18 de Ago. 2023.

**Polícia Rodoviária Federal 90 anos de estrada: 1928-2018**. DPRF, Brasília, 2018.

INTERNATIONAL Stress Management Association. ISMA-BR Impacto da Idade do Policial Rodoviário Federal no Perfil e Evolução de Afastamentos para Licença de Saúde: Um Estudo de Coorte Retrospectiva, <https://www.ismabrasil.com.br/quem-somos>. Acessado em: 29 fev. 2024.

ILMARINEN J, Tuomi K, Eskelinen L, Nygård C-H, Huuhtanen P, Klockars M. Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981-1985). **Scand J Work Environ Health**. 1991; 17(Suppl 1):135- 141.

ILMARINEN, J. Aging and work. In: International Scientific Symposium in **Aging and Work**, Institute of Occupational Health, Helsinki, 1993.

ILMARINEN J. Aging and work. **Occup Environ Med**. 2001;58:546-51. ILMARINEN

J. Aging workers. **Scand J Word Environ Health**. 1997;23(Suppl):3-5.

ILMARINEN J, Tuomi K, Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. **Scand J Work Environ Health**. 1997; 7(Suppl 1):49-57.

INÊS C. Sousa, **EXIGÊNCIAS MENTAIS E PROSPERIDADE DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS: O PAPEL DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO** ARTIGOS • Rev. adm. empres. 64 (1) • 2024 • <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240102>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/J9yDR9TNvkbZsdNYhxFDQyS/#>. Acessado em: 15 mar. 2024.

KISS P, WALGRAEVE M, VANHOORNE M. Assessment of work ability in aging fire fighters by means of the work ability index preliminar results. **Arch Public Health**. 2002;60:233-43.

KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. (2010). A missão do líder: crie um senso compartilhado de destino. In F. Hesselbein, & M. Goldsmith, **A nova organização do futuro: visões, estratégias e insights dos maiores líderes do pensamento estratégico**. pp. 27-35. Rio de Janeiro: Elsevier.

KRAMER, R.M. (1999) Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. **Annual Review of Psychology**, 50, 569-598.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.569>.

LAWLER, Edward E. Motivação nas organizações de trabalho. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LEME, L. E. G. **A gerontologia e o problema do envelhecimento**. Visão histórica. In: PAPALÉO NETTO, M. (Org.). Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada. São Paulo: Atheneu, p.13-25, 1996.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MCGUIGAN, F. J. "Uma História Abreviada da International Stress Management Association (ISMA)", **International Journal of Stress Management**, Vol. 1, Nº 1, 1994.

MARQUES W. MARTINS, FATORES DE RISCO E VITIMIZAÇÃO FATAL DE POLICIAIS: UMA ANÁLISE SOBRE A POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL (PRF) NO BRASIL (2007-2016)

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Especialização de Políticas e Gestão em Segurança Pública - V CEGESP Universidade Federal da Bahia 2016. Disponível em:

[https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/4172/1/Fatores%20de%20risco%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%20fatal%20de%20policiais\\_uma%20an%C3%A1lise%20sobre%20a%20Pol%C3%ADcia%20Rodovi%C3%A1ria%20Federal%20%28PRF%29%20no%20Brasil%20%282007-2016%29.pdf](https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/4172/1/Fatores%20de%20risco%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%20fatal%20de%20policiais_uma%20an%C3%A1lise%20sobre%20a%20Pol%C3%ADcia%20Rodovi%C3%A1ria%20Federal%20%28PRF%29%20no%20Brasil%20%282007-2016%29.pdf)

Acessado em: 27 mar. 2024.

MARÍN, L.; IGUTI, A. M. Aposentadoria, Envelhecimento e Condições de Trabalho e Desemprego. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 24, n. 89/90, 1997.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARQUIÉ, J. C. Changements cognitifs, contraintes de travail et expérience: les marges de manoeuvre du travailleur vieillissant. In: MARQUIÉ, J. C.; PAUMÈS, D.; VOLKOFF, S. **Le travail au fil de l'âge**. Toulouse: Octares, 1995.

MAYER, R. C.; DAVIS, J. H. & SCHOORMAN, F. D. (1995). An integration model of organizational trust: academy of management. **The Academy of Management Review**, 20(3), 709-734.

MEIRELLES, M. A. E. **Atividade Física na Terceira Idade: Uma abordagem sistêmica**. Rio de Janeiro: Sprint, 1997.

MORAES, J. T., BORGES, E. L., LISBOA, C. R., CORDEIRO, D. C. O., ROSA, E. G., & ROCHA, N. A. (2016). Conceito e classificação de lesão por pressão: atualização do National Pressure Ulcer Advisory Panel. **Revista De Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro**, 6(2). <https://doi.org/10.19175/recom.v6i2.1423>. Acessado em: 15 mar. 2024.

OMS – Organisation Mondiale de la santé. Vieillesse et capacité de travail. Rapport. Genève; 1993. (OMS – rapport d’ un Groupe d’ étude de l’ OMS). Os Santos, G. T., Schuster, M. M., & Pradella, S. (2013). A análise de processos de negócios sob o olhar do profissional de secretariado executivo. **Secretariado Executivo Em Revist@**, 8. Recuperado de <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/3022>

OLIVEIRA, A. F., & TAMAYO, A. (2008). Confiança do empregado na organização. Em M. M. M. Siqueira (Org.), **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão** (pp. 97-109). Porto Alegre: Artmed.

PASCHOAL, S. M. P. **Epidemiologia do envelhecimento**. In: PAPALÉO NETTO, M. (Org.). Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada. São Paulo: Atheneu, 1996.

**Presidência da República. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112compilado.htm). Acessado em 17 de setembro de 2023.

POHJONEN T. Key components of work ability and how to maintain them. **Newsletter of the Finnish Institute** [periódico na internet]. 1999 [acessado em 02 mar2006];1(special issue):4-5. Disponível em: <http://www.ttl.fi/Internet/English/Information/Electronic+journals/Tyoterveyset+journal>. Acessado em: 27 mar. 2024.

POHJONEN, T. **Key components of work ability and how maintain them**. *Työterveys* 1991; 1(Special Issue):4-5.

POLÍCIA, **História**. Artigo Wikipédia, a enciclopédia livre. Dezembro 2019. Disponível em <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADcia>> . Acesso em 18 de Ago. 2023.

POLTRONIERI, Willion Matheus. **Segurança pública: dever do Estado, direito e responsabilidade de todos**. 2016. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/53353/seguranca-publica-dever-do-estado-direito-eresponsabilidade-de-todos>. Acesso em: 13 jun. 2021.

PRISCILIANO, João Carlos Santos. **Aptidão física e índices de capacidade de trabalho na polícia de segurança pública**. 2014. Dissertação (Mestre em Ciências Policiais) - Instituto Superior de Ciências Policiais e segurança Interna, Lisboa, 2014. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15380/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Joao%20Prisciliano%20-%20CD%20final.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

RAMOS, S.; LACOMBLEZ, M. Revisões Temáticas: Envelhecimento, Trabalho e cognição: 80 anos de investigação. **Revista Plur(e)al**. República de Venezuela, Maracay, v.1, n.1, p.52-60, 2005.

RAHMAN, M.; & SEM, A. K. Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* v. 59, n. 2, p. 115-121, 1987.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq.** (online). v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Dis- Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 30 (112): 69-79, 2005 79 ponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722001000200004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 06 jan. 2006.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RUEDA, F. J. M.; SERENINI, A. L. P.; MEIRELES, E. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online], v. 14, n. 3, p. 303-314.

2014. disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n3/v14n3a06.pdf>. Acessado em: 27 mar. 2024.

RODRIGUES, Maria Lucia; LIMENA, Maria Margarida Cavalcanti (Orgs.). **Metodologias multidimensionais em Ciências Humanas**. Brasília: Líber Livros Editora, 2006.

SÁ, Ed'oner Paes. **Polícia comunitária como política de segurança pública: adequação do policiamento ao estado constitucional e democrático de direito**. 2010. 89 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica em Segurança Pública, Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul, Florianópolis, 2010. 60 Disponível em: <http://biblioteca.pm.sc.gov.br/pergamum/vinculos/000000/00000099.pdf>. Acesso em 10 jun. 2021.

SANTOS, R. C. F. **Política de manutenção de recursos humanos do DPRF: uma proposta de valorização do servidor**. Monografia para a obtenção do título de Gerência Policial. Departamento de Polícia Rodoviária Federal. Brasília, 2004

SANTIN, Valter Foletto. **Controle judicial da segurança pública**. 2. ed. São Paulo: Verbatim, 2013. 48 p.

SILVA JUNIOR, Ivanildo Geremias da. O direito à segurança pública como direito fundamental. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitoconstitucional/o-direito-a-seguranca-publica-como-direito-fundamental/>. Acesso em: 9 jun. 2021.

SINIPRF-BRASIL. **Inspetor da Polícia Rodoviária Federal**. 2012. Disponível em: [http://www.siniprfbrasil.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=548:inspetor-da-policia-rodoviaria-federal&catid=51&Itemid=225](http://www.siniprfbrasil.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=548:inspetor-da-policia-rodoviaria-federal&catid=51&Itemid=225). Acesso em: 2 fev. 2021.

SILVA, A. B., Matos, M. G., & Diniz, José Alves. (2010). Idade, gênero e bem-estar subjectivo nos adolescentes. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, 39–61. [http://dx.doi.org/10.14195/1647-8614\\_44-2\\_3](http://dx.doi.org/10.14195/1647-8614_44-2_3).

SNYDER, Charles R.; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Alegre: Artmed, 2009.

SILVA JUNIOR, Ivanildo Geremias da. O direito à segurança pública como direito fundamental. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitoconstitucional/o-direito-a-seguranca-publica-como-direito-fundamental/>. Acesso em: 9 jun. 2021.

SEITSAMO, J. and KLOCKARS, M. (1997) Aging and Changes in Health. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, 23, 27-35. <http://www.jstor.org/stable/40966689>. Disponível em: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1544963>. Acessado em: 27 mar. 2024.

STEWART, Thomas A. **A riqueza do conhecimento: o capital intelectual e a organização do século XXI**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

SILVA, G. C.; FERREIRA, J. C. M.; & YAMAOKA, T. **Stress e trabalho**. 1998. Monografia (Especialização em Medicina do Trabalho) – Curso de Especialização em Medicina do Trabalho de Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

TUOMI K, HUUHTANEN P, NYKYRI E, ILMARINEN J. Promotion of work ability, the quality of work and retirement. **Occup Med**. 2001; 51(5):318-324.

TUOMI K, ESKELINEN L, TOIKKANEN J, JARVINEN E, ILMARINEN J, KLOCKARS M. Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. **Scand J Work Environ Health**. 1991; 17(Suppl 1):28-34.

TUOMI K, ILMARINEN J, SEISTSAMO J, HUUHTANEN P, MARTIKAINEN R, NYGÅRD C-H, KLOCKARS M. Summary of the Finnish research project (1981-1992) to promote the health and work ability of aging workers. **Scand J Work Environ Health**. 1997; 23(Suppl 1):66-71.

TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; JAHKOLA, A.; KATAJARINNE, L.; TULKKI, A. **Índice de capacidade para o trabalho**. Institute of Occupational Health, Helsinki, traduzido por FISCHER, F. M. (Coord.) et al., FSPUSP, 19 p., 1997a.

TUOMI K, ILMARINEN J, MARTIKAINEN R. Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. **Scand J Work Environ Health**. 1997; 23(Suppl 1):58-65.

TZAFRIR, S. S., HAREL, G. H., BARUCH, Y., & DOLAN, S. L. (2004). The consequences of emerging HRM practices for employees' trust in their managers. **Personnel Review**, 33(6), 628– 647. <https://doi.org/10.1108/00483480410561529>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2005-08567-002>. Acessado em: 27 mar. 2024.

TRISTÃO, Isadora. **Concurso PRF: o que é preciso para ser policial rodoviário**

Federal? 2020. Disponível em: <https://www.concursosnobrasil.com.br/artigos/concurso-prf-o-que-e-preciso-para-ser-policial-rodoviario-federal.html>. Acesso em: 18 abr. 2021.

WADE A, Teixeira Neto N, Ferreira MC. Úlceras por pressão. **Rev. med. Hosp. Univ.** [internet]. 2010 jul./dez; 89(3/4):170-7. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revistadc/article/download/46293/49949>. Acessado em: 15 mar. 2024.

ZALEWSKA, A. M. Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. **Int. Occup. Saf. Ergon.** v. 5, n. 3, p. 395-416, 1999.

ZENI, M.R, (2004). Acessibilidade: Elementos do processo de reabilitação. Monografia apresentada ao curso de especialização em análises e planejamentos de processos e produtos fisioterapêuticos do programa de pós- graduação em fisioterapia da universidade federal de santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de especialista em fisioterapia. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/17273/TCCE\\_APPPF\\_2004\\_ZENI\\_MONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/17273/TCCE_APPPF_2004_ZENI_MONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acessado em: 27 mar. 2024.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

**1 – Suponha que sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos. Assinale com X um número na escala de zero a dez, quantos pontos você daria a sua capacidade de trabalho atual.**

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Estou incapaz

Estou em minha

Para o trabalho.

Melhor capacidade

Para o trabalho.

**2 – Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do seu trabalho? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo).**

| 1           | 2     | 3        | 4   | 5         |
|-------------|-------|----------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Moderada | Boa | Muito boa |

**3 – Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer).**

| 1           | 2     | 3        | 4   | 5         |
|-------------|-------|----------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Moderada | Boa | Muito boa |

**4- Na sua opinião quais das lesões por acidente ou doenças citadas abaixo você possui ATUALMENTE. Marque também aquelas que foram confirmadas pelo médico. Caso não tenha nenhuma doença, deixa em branco a questões e todos os seus sub-itens.**

|                                                                                        | Minha<br>opinião |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Lesões nas costas.                                                                     |                  |
| Lesões nos braços/mãos                                                                 |                  |
| Lesões nas pernas/pés                                                                  |                  |
| Doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes.        |                  |
| Doença da parte inferior das costas com dores frequentes.                              |                  |
| Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática).                                  |                  |
| Doença músculo-esquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores frequentes. |                  |
| Artrite reumatoide.                                                                    |                  |
| Infarto do miocárdio, trombose coronariana.                                            |                  |
| Insuficiência cardíaca.                                                                |                  |

|                                                                                                    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda). |  |
| Bronquite crônica.                                                                                 |  |
| Sinusite crônica.                                                                                  |  |
| Asma.                                                                                              |  |
| Enfisema.                                                                                          |  |
| Tuberculose pulmonar.                                                                              |  |
| Distúrbio emocional severo (ex. depressão severa).                                                 |  |
| Distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, tensão, ansiedade, insônia).                         |  |
| Problema ou diminuição da audição.                                                                 |  |
| Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lente de contato de grau).        |  |
| Doença neurológica (acidente vascular cerebral ou “derrame”, neuralgia, enxaqueca, epilepsia).     |  |
| Pedras ou doença da vesícula biliar.                                                               |  |
| Doença do pâncreas ou do fígado.                                                                   |  |
| Úlcera gástrica ou duodenal.                                                                       |  |
| Gastrite ou irritação duodenal.                                                                    |  |
| Colite ou irritação duodenal.                                                                      |  |
| Infecção das vias urinárias.                                                                       |  |
| Diarreia.                                                                                          |  |
| Constipação                                                                                        |  |
| Gazes.                                                                                             |  |
| Doenças dos rins.                                                                                  |  |
| Doenças nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata).           |  |
| Alergia, eczema.                                                                                   |  |
| Tumor benigno.                                                                                     |  |
| Obesidade.                                                                                         |  |
| Diabetes.                                                                                          |  |
| Varizes.                                                                                           |  |
| Colesterol alto.                                                                                   |  |
| Bócio ou outra doença da tireoide.                                                                 |  |
| Anemia.                                                                                            |  |

4.a – Não tenho nenhum dos problemas de saúde listados acima.

**5 – Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (Você pode marcar mais de uma resposta nesta pergunta).**

- 1 – Na minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar.
- 2 – Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial.
- 3 – Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.
- 4 – Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho.
- 5 – Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas.
- 5 – Não há impedimento / Eu não tenho doenças.

**6 – Quantos DIAS INTEIROS você esteve fora do trabalho devido a problemas de saúde, consulta médica ou para fazer exame durante os últimos 12 meses?**

|                   |                 |                 |            |        |
|-------------------|-----------------|-----------------|------------|--------|
| 1                 | 2               | 3               | 4          | 5      |
| De 100 a 365 dias | De 25 a 99 Dias | De 10 a 24 dias | Até 9 dias | Nenhum |

**7 – Considerando sua saúde, você acha que será capaz de DAQUI A 2 ANOS fazer seu trabalho atual?**

|              |                       |                   |
|--------------|-----------------------|-------------------|
| 1            | 4                     | 7                 |
| É improvável | Não estou muito certo | Bastante provável |

**8 – Você tem conseguindo apreciar (se sentir satisfeito com) suas atividades diárias?**

|       |           |          |              |        |
|-------|-----------|----------|--------------|--------|
| 0     | 1         | 2        | 3            | 4      |
| Nunca | Raramente | As vezes | Quase sempre | Sempre |

**9 – Você tem sentido ativo e alerta?**

|       |           |          |              |        |
|-------|-----------|----------|--------------|--------|
| 0     | 1         | 2        | 3            | 4      |
| Nunca | Raramente | As vezes | Quase sempre | Sempre |

**10 – Você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?**

|       |           |          |              |               |
|-------|-----------|----------|--------------|---------------|
| 0     | 1         | 2        | 3            | 4             |
| Nunca | Raramente | As vezes | Quase sempre | Continuamente |

Fonte: Adaptado de Tuomi et al (2005, apud SILVA JUNIOR, 2011)

### **Informações Sócio-Demográficas e Ocupacionais**

#### **1. SEXO:**

( ) Feminino ( ) Masculino

#### **2. IDADE:**

( ) 20 a 30 anos ( ) 31 a 40 anos ( ) 41 a 50 anos  
( ) 51 a 60 anos ( ) acima de 60 anos

#### **3. ESTADO CIVIL:**

( ) solteiro(a) ( ) Casado (a) ou com  
Companheira (o) ( ) Separado (a) ou Divorciada (a) ( ) Viúvo  
(a)

#### **4.ESCOLARIDADE**

( ) Ensino médio ( ) Graduação ( ) PósGraduação  
( ) Mestrado ( ) Doutorado

**5. PRÁTICA EXERCÍCIOS FÍSICOS:**

☐ Sim ☐ Não

**6. TEMPO DE TRABALHO NA PRF:**

☐ Menos de 5 anos. ☐ De 5 a 10 anos. ☐ De 10 a 15 anos. ☐ De 15 a 20 anos. ☐ Acima de 20 anos.

**7. JORNADA DE TRABALHO SEMANALMENTE:**

☐ Menos de 40 horas. ☐ De 40 a 60 horas. ☐ Mais que 60 horas.

**8. TURNO DE TRABALHO:**

☐ Manhã (6 horas) ☐ Tarde (6 horas) ☐ Diurno (12 horas) ☐ Noturno (12 horas) ☐ Plantão (24 horas). ☐

**9. TRABALHA EM ALGUM LUGA ALÉM DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL:**

☐ Sim. ☐ Não.

**10. ALGUM ACIDENTE DE TRABALHO NOS ÚLTIMOS 12 MESES:**

Se Sim, quantos e qual/ quais acidentes (s), especificar: ☐ Não.

---

Outros: \_\_\_\_\_

**ADQUIRIU ALGUMA DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO NOS ÚLTIMOS 12 MESES:**

Se Sim, qual/ quais doença(s), relacionadas ao trabalho, Especificar: ☐ Sim. ☐ Não.

Outras: \_\_\_\_\_

**11. AFASTAMENTO DO TRABALHO POR MOTIVO DE ACIDENTE OU DOENÇA NOS ÚLTIMOS 12 MESES:**

Se Sim, quantos dias de afastamento:

☐ Sim. ☐ Não.  
☐ Menos de 7 dias . ☐ 8 a 28 dias.  
☐ 29 a 49 dias. ☐ Acima de 50 dias .

1) Pergunta A?

- 2) Perguta B?
- 3) Perguta C?
- 4) Perguta D?
- 5) Perguta E?