

ROSANE PINHEIRO KRÜGER FEIJÓ

**ESTRESSE ENTRE VIGILANTES DE EMPRESAS DE SEGURANÇA
PRIVADA DE PELOTAS, RS: OCORRÊNCIAS E CARACTERÍSTICAS
DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Tomasi

Pelotas

2008

ROSANE PINHEIRO KRÜGER FEIJÓ

**ESTRESSE ENTRE VIGILANTES DE EMPRESAS DE SEGURANÇA
PRIVADA DE PELOTAS, RS: OCORRÊNCIAS E CARACTERÍSTICAS
DO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Tomasi

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria da Glória Santana – UFPel

Profa. Dra. Helenara Fagundes - UCpel

Orientadora – Profa. Dra. Elaine Tomasi – UCPel

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho

À minha mãe Vilma, à minha irmã Maria Firmina, ao meu marido Henrique e aos meus adorados filhos Luis Eduardo e Frederico pelo incentivo, amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

Foi importante a participação de muitas pessoas que colaboraram direta ou indiretamente na realização deste trabalho.

Manifesto meus agradecimentos a todos e em especial:

A Deus, pela proteção, força e perseverança em todos os momentos da minha vida.

À minha orientadora Professora Dr^a Elaine Tomasi pelo apoio, sugestões, conhecimento, críticas e colaboração tão necessários para o desenvolvimento desta pesquisa.

À Coordenadora do Mestrado Prof^a Dr^a Vini Rabassa da Silva pela persistência, estímulo, compreensão de idéias e desafios, promovendo conhecimento.

Ao Sindicato dos Vigilantes de Pelotas, que acreditou no projeto e, de forma cautelosa e responsável, permitiu o acesso aos dados de identificação dos trabalhadores sindicalizados.

Aos vigilantes, cuja participação foi indispensável para o desenvolvimento da pesquisa, pela disponibilidade em responderem aos questionários, muitas vezes abrindo mão de seus intervalos de descanso ou após uma árdua jornada de trabalho.

As professoras Doutora Maria da Glória Santana e Doutora Helenara Fagundes, pelas importantes contribuições na qualificação do projeto de pesquisa.

A todos os apoiadores na coleta dos dados, em especial aos alunos do Curso de Psicologia Márcio Luis Gomes Amaro da Silveira, Flávia Dias Leon, Maria Joseane Franca Amaral Raquel Weiler dos Santos, Alessandra de Quevedo Rodrigues, Simone Talavera, e as alunas que fizeram a digitação e análise dos

dados Joseane Puchalski Souza, Jaciana Marlova Gonçalves de Araújo e Graziela de Araújo Vasques, que, com dedicação e amizade, desenvolveram o trabalho.

Aos meus amigos que sempre me disseram palavras de força, apoio e companheirismo.

À secretária do Mestrado, Lucimar de Souza, pela sua competência, dedicação, profissionalismo e carinho.

RESUMO

O presente estudo objetivou uma investigação sobre o universo dos trabalhadores do setor de segurança privada, na cidade de Pelotas-RS, no ano de 2008, referente às relações entre os turnos de trabalho (diurno e noturno) e a possível ocorrência de estresse, pois a jornada noturna pode provocar um prejuízo no desempenho das tarefas laborais e ocasionar mais acidentes de trabalho. O estudo realizado é do tipo transversal, com base nas empresas de serviços de vigilância e as empresas foram selecionadas por amostragem aleatória e proporcional ao número de vigilantes em cada uma. A amostra definida foi de 223 vigilantes. Entretanto, somente um total de 56 vigilantes das 13 empresas selecionadas, responderam aos questionários do estudo (LIPP e MEQ). Dados da pesquisa mostram uma carga horária semanal de trabalho com uma média de 40 h. Os vigilantes que trabalham de 41 a 47 h apresentam um percentual de estresse de 60,0%. Dos vigilantes entrevistados, 71,4% não trabalham em outro local, e os 28,6% que trabalham em outros lugares desenvolvem atividades variadas. Um total de 69,6% dos entrevistados realizou cursos de qualificação, constatando-se que os outros 30,4%, sem nenhum curso de reciclagem, apresentam um percentual de 58,8% de estresse. Os resultados da pesquisa apontam que 53,6% dos vigilantes trabalham no turno da noite, apresentando maior proporção de estresse do que aqueles que trabalham de dia.

Palavras-chave:

Trabalho – turnos - estresse

ABSTRACT

The present study aimed at investigating the world of private security workers, in the city of Pelotas-RS, in the year of 2008, referring to the relationship between work shifts (day and night) and the possible occurrence of stress, since night shift work may lead to a worse performance of labor tasks and cause more labor accidents. The accomplished study of transversal type was based on security service companies which were selected from aleatory sample, proportionally to the number of security workers. The defined sample were 223 security workers, from which 19 did not belong to any known companies. However, only a total of 56 security workers from the 13 selected companies answered the study questionnaire. Research data showed a 40-hour work week schedule, approximately. The security workers who labored from 41 to 47 hours showed a percentage of stress of 60%. From the security workers interviewed, 71,4% did not labor in another place, and the 28,6% who did, developed different activities. A total of 69,6% of the interviewees attended qualifying courses, while the other 30,4%, who had not attended any complementing courses, showed a percentage of 58,8% of stress. The research results indicate that 53,6% of security workers labor at night, showing a higher proportion of stress compared to the ones who labor during the day.

Keywords:

Labor – shifts - stress.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
1.1 OBJETIVOS.....	12
1.2 HIPÓTESES.....	12
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	13
2.1 TRABALHO.....	13
2.2 DESEMPREGO.....	15
2.3 VIOLÊNCIA.....	17
2.4 NECESSIDADE DE SEGURANÇA – SEGURANÇA PÚBLICA E SEGURANÇA PRIVADA.....	19
2.5 ESTRESSE.....	24
2.6 CRONOBIOLOGIA.....	30
3 MÉTODOS.....	31
3.1 DELINEAMENTO.....	31
3.2 AMOSTRA.....	31
3.3 VARIÁVEIS.....	31
3.3.1 Variáveis Dependentes.....	31
3.3.2 Variáveis Independentes.....	32
3.4 INSTRUMENTOS.....	32
3.5 ESTUDO PILOTO.....	32
3.6 COLETA DE DADOS.....	33
3.7 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DE DADOS.....	33
4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO.....	34
4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	35
4.2 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO.....	38
CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS.....	56
ANEXO A - TABELA 1.....	57
ANEXO B - TABELA 2.....	58
ANEXO C – TABELA 3.....	59
ANEXO D – TABELA 4.....	60
ANEXO E – GRÁFICO.....	61
ANEXO F – QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS.....	62
ANEXO G – TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO.....	71

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo pretendeu investigar as relações entre os turnos de trabalho – noturno e diurno – e a possível ocorrência de estresse, pois o trabalho noturno pode levar o trabalhador a apresentar um prejuízo no desempenho das suas tarefas e ocasionar mais acidentes de trabalho. (Rotenberg, 2001). Além disso, a mesma autora refere que estressores ambientais potencialmente prejudiciais ao desempenho no trabalho podem estar presentes no trabalho noturno.

As repercussões do trabalho na vida e na saúde do homem há muito vem sendo objeto de estudo na história da humanidade. No Brasil, esta questão necessita ser bem compreendida, principalmente após as recentes mudanças ocorridas na Constituição, com uma atenção às questões da saúde e, em especial, à saúde do trabalhador.

O interesse em abordar este tema surgiu desde quando era funcionária de uma empresa do ramo da agroindústria. A referida empresa tinha como rotina diária o trabalho nos dois turnos (dia e noite), funcionando semanalmente vinte e quatro horas, sem interrupção nos finais de semana.

Percebia-se, diariamente, o afastamento dos trabalhadores do turno noturno das demais atividades da empresa que funcionavam durante o dia, tais como: setor administrativo (retirada de vale-transporte, assinatura de documentos, por exemplo), atendimento médico, odontológico, ambulatorial, pois esses eram os horários utilizados para seu descanso. Assim sendo, alguns trabalhadores apresentavam visíveis comportamentos de estresse quando eram obrigados a comparecer fora de seu horário de trabalho: irritação, sonolência ou simplesmente deixavam de comparecer.

A partir dos dados apresentados anteriormente, foi criado um projeto, que envolvia profissionais da área da psicologia, do serviço social, bem como um técnico de segurança do trabalho, com o objetivo de propiciar atendimento a estas pessoas nos horários da noite. O setor administrativo passou a funcionar quinzenalmente no

horário das 22:00 às 6:30 da manhã. Os resultados do projeto foram constatados através dos relatos e da mudança de comportamento dos trabalhadores noturnos quanto a se sentirem mais participantes dos processos da empresa e refletindo-se também na forma de comunicação interna entre empresa e trabalhadores, havendo um elo de informações entre o dia e a noite.

Os estudos sobre estresse de Selye, datados de 1965 e citados por Lipp (2004) foram pioneiros e servem de referência até a atualidade por sua pertinência em relação ao tema. O referido autor explica o estresse como o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para adaptação e que ameacem sua homeostase (equilíbrio orgânico) levando-o a reagir com um conjunto de respostas específicas e que constituem uma síndrome.

Estudos sobre as influências do horário de trabalho são tratados pela cronobiologia, área de estudo interessada na organização temporal biológica com vistas à melhoria na qualidade de vida.

Na área de saúde do trabalhador, este tema reveste-se de grande importância, pois muitos problemas são verificados quanto ao tempo biológico, visto que as funções orgânicas diferem entre o dia e a noite, provocando alterações no organismo do trabalhador por turnos (Rotenberg, 2001).

O setor de segurança privada tem aumentado sua abrangência de ação em decorrência de diversos fatores, como o aumento da violência urbana, a globalização econômica e a dificuldade do Estado no sentido de manter um contingente de pessoal suficiente para garantir a segurança pública. Além disso, nem sempre os trabalhadores em vigilância estão suficientemente preparados para lidar com situações de risco.

Embora o trabalho noturno seja freqüente em atividades diversificadas e em vários setores empresariais (muitas empresas adotam o turno da noite como fixo, e determinam geralmente o horário das 22 horas e 10 minutos às 6 horas da manhã, ou meio período, das 19 horas às 23 horas).

Os trabalhos teóricos e de pesquisa ligados a essa realidade são escassos, caracterizando uma lacuna no conhecimento referente a este tema e que poderia contribuir para a melhoria das condições de vida e de trabalho de nossa população.

Este estudo pretendeu pesquisar a realidade dos trabalhadores do setor de segurança privada, reunir subsídios que favoreçam e contribuam para novos estudos, assim como para a implantação de estratégias que avaliem a eficácia de um apoio psicossocial, incluindo práticas preventivas aos agravos mais comuns à saúde física e mental dos trabalhadores da categoria visando ambientes mais saudáveis e melhoria na qualidade de vida.

1.1 OBJETIVOS

a) Caracterizar o trabalho em turnos em uma amostra de trabalhadores de vigilância de Pelotas, RS.

b) Investigar a ocorrência de estresse de acordo com o turno de trabalho e o ramo de atividade das empresas nas quais presta serviço.

c) Caracterizar os cronotipos de trabalhadores de vigilância de Pelotas.

1.2 HIPÓTESES

a) A ocorrência de estresse é maior entre trabalhadores noturnos do que entre trabalhadores diurnos.

b) A maioria dos trabalhadores estudados não apresenta adaptação entre o turno de trabalho e a tipologia circadiana.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A presente revisão de literatura está estruturada em tópicos, a fim de dar conta da complexidade do tema e sua contextualização teórica. Inicialmente, aborda-se a categoria *trabalho*, entendendo sua posição de destaque na proposta do estudo. Em seguida, a revisão enfoca o *desemprego* e a *violência*, fenômenos inter-relacionados e determinantes da necessidade de segurança, tópico enfatizado na revisão. Os próximos itens referem-se à *segurança pública e privada* e à *saúde dos trabalhadores* neste setor. Por último, apresentam-se conteúdos relacionados ao *estresse* e a *cronobiologia*, dois desfechos principais deste trabalho.

2.1 TRABALHO

A palavra "trabalho" tem sua origem no vocábulo latino "*TRIPALIUM*" - denominação de um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (paliu). Desse modo, originalmente, "trabalhar" significava ser torturado no *tripaliu* (CARMO, 1992).

Os torturados eram os escravos e os pobres que não podiam pagar os impostos, ou seja, pessoas destituídas de posses. A partir daí, essa idéia de trabalhar como ser torturado passou a dar significado não só à tortura em si mesma, mas também, por extensão, às atividades físicas produtivas realizadas pelos trabalhadores em geral: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros, entre outros. Tal sentido foi de uso comum na Antigüidade e, com esse significado, atravessou quase toda a Idade Média. Só no século XIV começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, qual seja, o de aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim.

Marx (*apud* MARTINS, 2007), afirma que o trabalho, ao constituir a substância dos valores, é trabalho humano, igual dispêndio da mesma força do homem. A força conjunta de trabalho, na sociedade, que se apresenta inserida no valor das mercadorias, vale aqui como uma única e mesma força de trabalho do homem, não obstante ela ser composta de inúmeras forças de trabalhos individuais.

O trabalho pode ser considerado como uma condição básica e fundamental de toda a vida humana. A utilização da força do trabalho é o próprio trabalho, desencadeando o círculo de produção e consumo. O trabalho tem um valor de uso, satisfaz às necessidades do comprador, tem uns valores particulares, fazendo com

que o trabalhador produza mais. Antunes (2004) declara que “o trabalho é um processo entre os homens e a natureza, um processo que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”.(Antunes, 2004 p:34).

No processo histórico do mundo do trabalho, observaram-se muitas transformações significativas. Uma delas foi a Revolução Industrial, com mudanças produtivas e o estabelecimento de novas relações sociais. A Revolução Industrial encerrou a transição entre feudalismo e capitalismo, a fase de acumulação primitiva de capitais e de preponderância do capital mercantil sobre a produção. Podemos distinguir três períodos da Revolução Industrial:

A Primeira Revolução Industrial aconteceu entre 1760 e 1850 e teve como protagonista a Inglaterra, grande produtor mundial de algodão. Com a introdução do vapor, usado como fonte de energia nas máquinas e locomotivas, o país deu início à automação da produção de tecidos e de outros produtos, antes feitos à mão, e agilizou o sistema de transportes de pessoas e de mercadorias com a introdução das linhas férreas.

A Segunda Revolução Industrial teve início em 1860 e gerou mudanças no processo de industrialização que se estendeu até o início da Primeira Guerra Mundial. Com o surgimento da eletricidade, a produção em série nas linhas de montagem proposta por Henry Ford (conhecida como "fordismo") e o método de administração científica baseada no conhecimento de Frederick Taylor ("taylorismo"), a produção industrial ganhou um novo ritmo. O protagonista da Segunda Revolução Industrial passou a ser os EUA, que, às vésperas da Primeira Guerra, detinham 40% do PIB dos países desenvolvidos.

A Terceira Revolução Industrial imprime a marca da exclusão, na qual a força de trabalho é dicotomizada em trabalhadores centrais e periféricos, desempregados e excluídos, dividindo também a parcela de apreensão do conhecimento e a utilização de tecnologias, gerando relações desiguais de poder pelo saber e pelo controle econômico, colocando no topo da escala os empregados das grandes empresas, seguidos dos trabalhadores do setor informal, cujo trabalho é precário e parcial (ANTUNES,2004).

Mais recentemente, outra grande transformação tem ocorrido pelo avanço tecnológico, com a automação, a robótica e a microeletrônica invadindo o universo fabril, favorecendo a diminuição dos empregos estáveis, regulados e assalariados,

aumentando o desemprego e o trabalho informal e autônomo. Cresce o setor de serviços e são incrementadas iniciativas de trabalho cooperativo, o que pode ser uma indicação do fim da centralidade do trabalho formal na sociedade contemporânea. Há uma mutação entre as relações sociais e as representações acerca do trabalho.

Estas mudanças no cenário mundial, mais a globalização econômica e a revolução tecnológica, trazem como efeito a passagem da estabilidade no trabalho para a turbulência, de previsibilidade à incerteza, da continuidade à ruptura, da abundância à escassez e da ênfase nas habilidades operacionais à ênfase na capacidade conceitual. E as consequências mais graves decorrentes destas mudanças são o crescimento da economia informal, o desemprego e a exclusão social.

O trabalho informal ocasiona o não reconhecimento, por parte do empregador, de direitos trabalhistas, por não haver vínculo com nenhuma empresa e uma remuneração bem menor com relação ao setor formal. Estabelecem-se contratos de trabalho precários, com ênfase na terceirização das contratações, com externalização de riscos e responsabilidades, redução de salários e de empregos. Este cenário contribui para a exclusão social, podendo ser um dos fatores que determinam o aumento da violência, atingindo não só populações vulneráveis, como também a sociedade em geral (VASAPOLLO, 2005).

No capítulo a seguir serão destacados alguns fatores que provocam o desemprego.

2.2 DESEMPREGO

O desemprego é um fenômeno complexo e multideterminado. Ele pode ser considerado como um indicador da situação de um país, num momento específico e em condições especiais. Pochmann (1999) atribui a carência de empregos à difusão de novas tecnologias, o que acaba por reproduzir o problema. Novos padrões tecnológicos tenderiam a alterar as composições setoriais da ocupação, substituindo postos de menor qualificação por aqueles de maior qualificação, em vez de apenas e simplesmente provocar o desaparecimento do trabalho.

A competitividade global pelo emprego é desencadeada por fenômenos da exigência por novos conhecimentos técnicos, mas que esbarra na falta de pessoas

qualificadas e que são parte da força laboral, levando à precarização do trabalho e diminuição dos níveis de remuneração e pagamento pelo trabalho realizado. Singer (1999).

Singer (1999) prefere o termo precarização em lugar de desemprego, pela abrangência que envolve. Precarização do trabalho leva os trabalhadores a ficarem numa situação instável, não tendo mais segurança do contrato de trabalho na organização. Esta desvinculação, por outro lado, oportuniza aos trabalhadores qualificados em determinadas áreas, o fato de poderem, se quiserem, com o conhecimento que possuem, se manter através do serviço terceirizado, como forma de atividade profissional.

Independentemente do nome que se dá ao termo desemprego, ou pela forma como ele se apresenta, surgem repercussões dramáticas e os trabalhadores ficam numa situação de conflito e de sofrimento.

Informações da última Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD – (IBGE, 2003) permitem traçar um perfil da situação do trabalho no Brasil. A população ocupada aumentou 1,4% de 2002 para 2003, sendo este incremento menos da metade do ocorrido de 2001 para 2002 (3,6%) e abaixo da taxa de crescimento das pessoas de 10 anos ou mais de idade (1,9%). Em números absolutos, a expansão na população ocupada foi de 2,7 milhões de pessoas, de 2001 para 2002, e de 1,1 milhão, de 2002 para 2003. Em decorrência desse crescimento reduzido, o nível da ocupação (percentual de pessoas ocupadas na população de 10 anos ou mais de idade) de 2003 apresentou retração em relação ao do ano anterior. O IBGE utiliza o critério de desemprego aberto, no qual somente as pessoas que no período de referência estavam disponíveis para trabalhar e realmente procuraram trabalho são consideradas desempregadas. O cálculo é feito com base em dados de seis regiões metropolitanas: São Paulo; Rio de Janeiro; Belo Horizonte; Porto Alegre; Salvador e Recife.

Além do IBGE, a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio-Econômicos (DIEESE) vêm aferindo as taxas de desemprego, com distintas metodologias. A Fundação SEADE e o DIEESE – que realizam a pesquisa no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife – adotam o critério de desemprego total, que engloba também o desemprego oculto.

Nessa categoria, estão aqueles que não procuraram emprego por desalento ou porque estavam exercendo um trabalho precário.

Esses cálculos levam a resultados muito diferentes. Segundo o DIEESE, as informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED – mostraram que, em 2007, o contingente de desempregados no conjunto das seis regiões metropolitanas onde a pesquisa é realizada foi estimado em 3.005 mil pessoas, 180 mil a menos do que em 2006. A taxa de desemprego total diminuiu de 16,8%, em 2006, para 15,5%, no ano em análise, em decorrência da retração das taxas de desemprego aberto (de 11,0% para 10,5%) e oculto (de 5,7% para 5,0%). Observou-se ainda que os principais setores de atividade que tiveram aumento no nível ocupacional foram o de serviços e o comércio, seguidos da construção civil e da indústria. O nível de ocupação nos Serviços cresceu em todas as regiões, a taxas que variaram entre 2,5%, em São Paulo, e 7,4%, em Salvador.

No capítulo a seguir podem-se encontrar algumas características relacionadas à violência.

2.3 VIOLÊNCIA

A violência é um problema que afeta toda a população, independentemente de classe, raça, credo religioso, sexo ou estado civil. Ela se expressa em conseqüências que se refletem tanto no imaginário cotidiano das pessoas como nas cifras extraordinárias representadas pelos custos diretos da criminalidade. Receosas de serem vítimas de violência, as pessoas adotam precauções e comportamentos defensivos na forma de seguros de vida, sistemas de segurança eletrônicos, cães de guarda, segurança privada, grades e muros altos.

A dificuldade na definição do que é violência e de que violência se fala é o termo ser polifônico desde a sua própria etimologia. Violência vem do latim *violentia*, que remete a *vis* (força, vigor, emprego de força física ou os recursos do corpo em exercer a sua força vital). Esta força torna-se violência quando ultrapassa um limite ou perturba acordos tácitos e regras que ordenam relações, adquirindo carga negativa ou maléfica. É, portanto, a percepção do limite e da perturbação (e do sofrimento que provoca) que vai caracterizar um ato como violento, percepção esta que varia cultural e historicamente. As sensibilidades mais ou menos aguçadas para o excesso no uso da força corporal ou de um instrumento de força, o conhecimento maior ou menor dos seus efeitos maléficos, seja em termos do sofrimento pessoal ou dos prejuízos à coletividade, dão o sentido e o foco para a ação violenta (ZALUAR, 1999, p. 15).

No campo ou nas cidades a violência sempre ocorreu, assumindo formas específicas conforme o momento histórico, e atingindo, preferencialmente, as camadas da população com menor poder aquisitivo (IGLECIAS, 2002). No Brasil, em fins dos anos 60 e início dos 70, jornais e revistas começaram a dedicar mais atenção ao tema da violência urbana, particularmente no Rio de Janeiro e em São Paulo.

Nestas últimas décadas, a economia mundial passou por importantes e profundas transformações, culminando no fenômeno conhecido como globalização. Além da economia, também o crime se globalizou. Exemplos são os cartéis de drogas e armas que atuam em escala planetária. A expansão das máfias e cartéis do crime não teria sido possível sem as facilidades com que bilhões de dólares passaram a circular através do mercado financeiro internacional. Apesar disso, as diversas organizações criminosas que atuam no mundo se associam apenas em momentos que são de sua conveniência. Elas atuam antes em forma de "rede" do que através de uma estrutura única (COSTA, 1999).

Segundo estudos de Szwarcwald (1986), no estado do Rio de Janeiro a taxa de homicídios no ano de 1976, foi de 15,19/100.000, em 1977 foi de 18,13/100.000, em 1978 foi de 18,85/100.000 e em 1979 foi de 21,99/100.000.

A década de 80, mesmo com o fim do governo militar e a restauração do processo democrático, aprofunda uma tendência à violência, com um aumento importante de mortes por causas externas – acidentes de trânsito e não de trânsito, suicídios e homicídios (Souza, 1994). Os homicídios foram os grandes vilões e principais responsáveis pelo maior impacto da violência na mortalidade da população brasileira. Segundo Souza (1994), houve um evidente aumento nas taxas de mortalidade por homicídios na década de 80. Entre os homens, a taxa de óbitos (por 100.000 hab.) passou de 21,2 em 1980 a 31,1 em 1988. Para as mulheres, estas taxas foram de 2,3 e de 2,9, respectivamente. A taxa de mortalidade por homicídios na década de 90 no Brasil foi de 20,9 em 1991 e de 26,7 em 2000 (PERES, 2005).

De acordo com a Secretaria da Justiça e da Segurança do Rio Grande do Sul, entre 2000 e 2003, ocorreu uma diminuição de 24% nos furtos e arrombamentos em agências bancárias, ao passo que em caixas eletrônicos ocorreu

um aumento de 112% e em casas lotéricas esse aumento foi de 4575% no mesmo período. (SJSRS, 2003).

Em 2007, a mesma fonte informou um total de 605.598 ocorrências no RS, referindo-se a homicídios, furtos, furtos de veículos, roubo e latrocínio. De janeiro a abril de 2008, registrou-se 26.313 ocorrências em Porto Alegre e 2.957 em Pelotas. Mantendo-se estes números, a estimativa é de 10.485 ocorrências para o ano de 2008, com cerca de 90% de furtos e roubos. No ano de 1999 em Pelotas, segundo dados da 18ª Delegacia Regional de Polícia, houve 11.160 ocorrências, das quais 53% foram roubos e lesões corporais. Percebe-se, assim, um aumento na proporção de furtos e roubos sobre o total de ocorrências policiais em nosso município.

No Brasil, a insegurança do cidadão comum acabou incentivando o surgimento de novas empresas de segurança privada. Em 2000, os registros da Polícia Federal apontavam a existência de 1.368 empresas. Já em 2002, esses números chegaram a 2.920, representando um aumento de 113%. Nessas empresas trabalhavam 833.361 vigilantes, ou seja, havia 66% mais vigilantes particulares do que policiais, uma vez que o contingente estimado era de cerca de 500.000 policiais, sem considerar as empresas clandestinas.

A seguir são destacados alguns pontos principais referentes à necessidade de segurança priorizando a segurança pública e a segurança privada.

2.4 NECESSIDADE DE SEGURANÇA – SEGURANÇA PÚBLICA E SEGURANÇA PRIVADA

A necessidade de segurança remonta às sociedades camponesas, onde os laços de família, a linhagem e os grupos de vizinhos definiam hierarquicamente os critérios e os lugares que as pessoas ocupavam nas tarefas relacionadas à segurança do grupo. Dependendo da força dos vínculos comunitários, alguns indivíduos eram escolhidos por fazerem parte diretamente da comunidade, sendo chamada esta forma de segurança de “proteção próxima”.

Estas sociedades dominaram o Ocidente Medieval, e foram chamadas por DUBY (*apud* CASTEL, 2005) de “sociedade enquadradas, asseguradas e ricas”. Tais sociedades corriam riscos de serem atingidas por guerras, fome e epidemias, podendo até aniquilá-las, tendo então a necessidade de proteção, se organizando em “redes fechadas de dependência e interdependência” (CASTEL, 2005). Eram

afetadas também por inseguranças internas, representadas por aqueles indivíduos ou grupos que se desligavam dos sistemas de dependência comunitária, vivendo fora da comunidade.

Nas sociedades industriais européias, estes indivíduos ou grupos eram vistos como “vagabundos”, representados como “desfilados”, sem inscrição territorial e sem trabalho. Estes indivíduos sem laços, ameaçadores, com variantes abertamente perigosas, são chamados também de ladrões e de bandidos, por existirem e agirem fora da sociedade e das normas coletivas, ameaçando, portanto a sua integridade.

O Estado passa a adotar medidas de caráter repressivo. Começa então uma grande mobilização, utilizando meios para governar, com o poder de manipulação, tornando-se o Estado absoluto, aquele que dá liberdade aos indivíduos, livrando-os do medo, da insegurança, tentando acabar com a insegurança que os “vagabundos” representavam às pessoas livres.

Já na modernidade o indivíduo é reconhecido por ele mesmo, independente do grupo que vive ou da coletividade.

Uma vez que o indivíduo não está mais preso às redes tradicionais de proteção, é a propriedade que o protege. A propriedade é o alicerce de recursos a partir do qual um indivíduo pode existir por si mesmo e não depender de um patrão ou da caridade de alguém (CASTEL, 2005, p.18).

A propriedade não se refere apenas à existência de bens, mas também à existência de si mesmo como indivíduo, com a condição de liberdade e de independência. Para esta propriedade poder existir longe de ameaças, se faz necessária então a criação do Estado, com o objetivo primeiro de sua preservação.

Este Estado tem o papel de defesa da integridade do indivíduo, de seus direitos e de luta contra os inimigos da sociedade, mesmo que para isso às vezes tenha exercido o papel de repressor das manifestações populares e de reivindicações de trabalhadores. Com toda esta contradição, percebe-se que uma das funções do Estado é assegurar a proteção e a segurança, a obtenção da justiça e a manutenção da ordem social, através da interferência da polícia e até mesmo das forças armadas, se necessário. Assim, o conceito de segurança pública está ligado ao de poder da polícia, ficando com a legitimidade do uso da força para conter agressões e limitar abusos.

No Brasil, a Constituição Federal (art. 144, *caput*) se refere à segurança pública como a garantia dada pelo Estado de uma convivência social isenta de ameaça de violência, permitindo a todos o gozo dos seus direitos, por meio do exercício do poder de polícia.

Souza (*apud* SILVA 2005), conceitua segurança pública como: .a garantia que o Estado oferece aos cidadãos contra todo o perigo que possa afetar a ordem pública, em prejuízo da vida, da liberdade ou dos direitos de propriedade dos cidadãos: é a essência da missão dos policiais e deriva do campo político” [...]”a segurança pessoal deriva do mundo do trabalho”

A institucionalização da segurança privada no Brasil ocorreu em decorrência de um momento político autoritário, que sucedeu ao golpe militar de 1964. O decreto-lei 1034/69 estabeleceu a obrigatoriedade de contratação de empresas de segurança privada para os estabelecimentos financeiros privados, visando dar uma resposta às investidas de grupos políticos contrários ao governo, que tinham no roubo a bancos uma forma de capitalizar a sua organização. Com esta medida, agentes de segurança privada passaram a atuar como co-responsáveis pela manutenção da segurança do Estado, e os roubos a banco foram enquadrados na Lei de Segurança Nacional. (Heringer, 1992; Silva, 1992; Heringer e Cortes, 2002).

O controle das atividades de segurança privada no Brasil é missão do Departamento de Polícia Federal – DPF, através da Delegacia de Controle de Segurança Privada – DELESP. Tal missão encontrava-se respaldada apenas pela Lei 7.102, de 20 de junho de 1983, e posteriormente, foi atualizada pelas Leis nº 8.863, de 28 de março de 1994 e nº 9017, de 30 de março de 1995. A lei em questão foi regulamentada pelo Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983, que foi alterado pelo Decreto nº 1592 de 10 de agosto de 1995. Com isso, permitiu ao DPF, através da Portaria nº 992, de 25 de outubro de 1995, alterada pela Portaria nº 277, de 13 de abril de 1998, criar para todo o território nacional, procedimentos uniformes direcionados ao controle das empresas prestadoras de serviços de segurança privada, às empresas que executam serviços de segurança orgânica e aos planos de segurança dos estabelecimentos financeiros.

Em 1976, a fim de impedir a formação de uma “força paralela independente do Estado”, a então recém-criada Divisão de Segurança de Órgãos e Sistemas – DSOS, vinculada às Secretarias Estaduais de Segurança Pública, estabeleceu uma série de normas para o funcionamento das empresas privadas. Assim, o controle e a

fiscalização das empresas foram considerados atribuição estadual até 1983 (Heringer, 1992), quando é publicada a Lei 7.102/83, que autoriza o funcionamento no setor financeiro, centralizando o controle e a fiscalização no âmbito federal. (SILVA, 1992).

Os anos que se seguiram foram marcados por disputas entre os governos federal e estadual pela fiscalização do setor, ao mesmo tempo em que cresciam denúncias de irregularidades, principalmente sobre a existência de empresas clandestinas. Isto despertou no Ministério da Justiça iniciativas de normatização do setor de segurança privada, que encontrou oposição de setores do governo articulados a militares reformados e políticos donos de empresa (HERINGER, 1992).

No Rio de Janeiro, a participação de agentes na segurança privada volta a ser tema de debate público, com a discussão e a aprovação da intitulada Lei do Bico – aprovada em 1994. Esta lei, que vigorou apenas por um ano possibilitava a policiais civis e militares, bombeiros e agentes penitenciários terem uma segunda ocupação profissional, especificamente na segurança privada, acendendo um debate acerca do limite entre o que é interesse público e privado, das escalas de trabalho e das questões salariais, trabalhistas e psicológicas. Embora a Lei do Bico estivesse se referindo a várias categorias profissionais e segmentos dentro de cada corporação, quase sempre o debate público foi enviesado para as condições e questões colocadas pelos praças da polícia militar.

O crescimento recente dos serviços de vigilâncias é interpretado, como uma reação à limitação dos serviços públicos em cuidar principalmente dos aspectos preventivos de segurança, acompanhando de perto o desenvolvimento de novas formas de organização de espaços coletivos.

O vigilante – o profissional da segurança privada – é um agente da norma (FOUCAULT, 2000), diferente da polícia que visa diminuir a incidência de crimes e aplicar a lei ou fazê-la ser respeitada. A expectativa da função do vigilante é a de garantir a normalidade no seu espaço de atuação, o evento que ocorrer fora dos limites territoriais estipulados por acordo (verbal ou escrito) não é da responsabilidade do vigilante, porém esta mesma fronteira não existe na segurança pública. Em outras palavras, as atribuições são diferentes e, teoricamente, o saber da polícia não se aplica ao serviço de vigilância privada.

A segurança privada tem como meta preservar espaços de propriedades particulares, residenciais e empresariais, com impedimento e monitoramento ao

acesso, diminuindo as agressões a estas propriedades, empregando recursos humanos (vigilantes), implementando equipamentos (alarmes, câmeras de vigilância, portas com sensores sonoros), e instalações (cercas elétricas, muros, portas giratórias). As funcionalidades podem ter ou não conexão com o sistema público, este sim com poder para empregar a força na perseguição e aprisionamento dos agressores das propriedades e dos indivíduos.

Em 2000, os registros da Polícia Federal apontavam a existência de 1.368 empresas. Já em 2002, esses números chegaram a 2.920, o que representa um aumento de 113%. Nessas empresas trabalhavam 833.361 vigilantes, ou seja, havia 66% mais vigilantes particulares do que policiais, uma vez que o contingente estimado era de cerca de 500.000 policiais, sem considerar as empresas clandestinas, em janeiro de 2003, chegava a 913.269 vigilantes cadastrados, ou seja, 109% mais vigilantes.

Dados de 2004 revelam que os estados com maiores números de vigilantes são São Paulo, com 326.105 (29%); Rio de Janeiro, com 168.223 (15%) e o Rio Grande do Sul, com 71.936 (6,4%). Estes três estados juntos representam a metade dos vigilantes do país (SISVIP, 2004).

Em 2006, havia 1.309.974 vigilantes cadastrados na segurança privada no Brasil. Deste total, estão trabalhando 333.720, 25,5% do total de cadastrados. Já as empresas autorizadas de vigilância eram 2.180, e os cursos de formação eram 172.

No Estado do Rio Grande do Sul, em 2006, o quantitativo da segurança privada, segundo dados do SISVIP/DPF - Sistema Nacional de Segurança e Vigilância – Departamento da Polícia Federal, apresentam 80.617 vigilantes cadastrados, destes somente 21.476 estão na ativa (26,6%) distribuídos em 112 empresas de vigilância. Os registros de cursos de reciclagem para vigilantes neste ano de 2006 são de 12 cursos.

As empresas de vigilância no RS representam 5% do total do país. Os dados referentes à Região Sul, que engloba os Estados do Rio Grande Sul, Santa Catarina e Paraná, no quantitativo da segurança privada do referido ano, apresentam um total de 185.146 vigilantes cadastrados, sendo que os vigilantes que estão trabalhando somam um número de 54.700, num total de 317 empresas de vigilância, já os cursos oferecidos para os trabalhadores do setor de vigilância são 29.

O fazer policial não implica apenas o conhecimento técnico, mas também na vivência de um sofrimento, cuja repercussão atinge um número expressivo de

homens e mulheres que atuam no serviço da polícia, tornando-se assim um problema de saúde pública.

Percebe-se uma falta de atenção específica sobre a saúde dos trabalhadores na categoria de policiais militares ou civis. A segurança pública como objeto da ciência social se consolida a partir dos anos 90. O tema começa a ser estudado no momento em que há um aumento acelerado da criminalidade urbana e Minayo (2007) ressalta que a literatura atual já apresenta conhecimentos estratégicos, frutos destas investigações.

Minayo (2007) investigou as características sócio-econômicas, a qualidade de vida, as condições de trabalho e de saúde de policiais militares e civis do Estado do Rio de Janeiro, no exercício de sua profissão, dentro e fora do ambiente de trabalho. Com relação à soma da percepção de riscos percebidos, do total de policiais militares 94,1% se dizem em risco fora do trabalho, contra 86,3% dos civis. A proporção de licenças para tratamento de saúde nos últimos cinco anos foi em torno de 4,0% para os oficiais e de 96,0% para os praças. Quanto à incapacidade física, as proporções foram similares, em torno de 7,0% para oficiais e 93,0% para os praças.

Conceito de estresse e principais características serão abordados no capítulo a seguir.

2.5 ESTRESSE

Selye com base em estudos feitos há quase 80 anos, em 1965, define estresse como:

uma reação psicofisiológicas muito complexa, que tem em sua gênese, a necessidade de o organismo lidar com algo que ameaça sua homeostase ou equilíbrio interno. Isso pode ocorrer quando uma pessoa se confronta com uma situação que, de algum modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz (LIPP, 2004, p. 17).

Segundo o mesmo autor, existem três fases que são desencadeadas no processo de estresse: fase de alerta, fase de resistência e fase de exaustão. Na primeira, há uma preparação do organismo para uma reação de luta ou fuga, onde o corpo e a mente são ajustados para a autopreservação; na segunda, de resistência,

o organismo começa a se adaptar, mas com a demora de efeitos positivos, surgem sintomas como desgaste e cansaço; e na terceira fase, de exaustão, na qual o estresse é uma constante, a pessoa já não tem mais capacidade de lidar com a situação, ocorre um esgotamento de energias que estavam disponíveis no organismo, surgindo então doenças mais sérias, prejudicando também as atividades pessoais.

Lipp e Malagris (2001) descrevem que o estresse ocupacional pode ser decorrente de uma variedade de fontes, algumas delas pertencentes ao meio ambiente e às condições de trabalho, além de outras do próprio indivíduo.

Dada a centralidade do trabalho na vida das pessoas, ele contribui com sua inserção social e com a formação da sua identidade. O bem estar adquirido com atividade profissional e sua concretização ajudam a constituir a qualidade de vida, proporcionando satisfação através da renda, objetos possuídos, habitação, segurança, auto-estima, motivação, e reconhecimento social.

Se o trabalho for satisfatório, será fundamental para o crescimento de diferentes áreas da vida humana. Os apoios afetivos e sociais que os indivíduos recebem durante sua vida profissional, contribuem para a melhoria da satisfação. Quando não há apoios, ocorrerá provavelmente uma fragilidade emocional e sofrimento. O trabalhador, não podendo compartilhar suas dificuldades, apresentará tensões emocionais, que podem levar ao surgimento do estresse ocupacional.

De acordo com Costa (2003),

a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o estresse do trabalho como sendo um conjunto de fenômenos que se apresentam no organismo do trabalhador e que, por este motivo, pode afetar sua saúde. Os principais fatores geradores de estresse presentes no meio ambiente de trabalho envolvem os aspectos da organização, administração e sistema de trabalho e da qualidade das relações humanas (COSTA, 2003, p. 37).

O estresse não é próprio de nenhuma pessoa ou ambiente de trabalho, mas de determinados trabalhadores e em determinados ambientes. Alguns fatores podem ser estressores para alguns trabalhadores e para outros não, como por exemplo, a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, bem como os conflitos com seus superiores. Pessoas com tendência à depressão, por exemplo, podem ser mais suscetíveis a reagir mais vezes ou mais intensamente aos estressores

organizacionais, que poderiam ocasionar problemas organizacionais como, absenteísmo, baixo desempenho e disfunções emocionais (LAZARUS, 1995).

Segundo Lipp (1994)

o stress pode ser originado de fontes externas e internas. As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida... Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, etc. Muito freqüentemente, o stress ocorre em função da ocupação que a pessoa exerce (LIPP, 1994, p. 13).

Os trabalhadores em segurança podem ser particularmente vulneráveis a doenças diversas, como alterações do sono, distúrbios gastrintestinais, cardiovasculares e desordens psíquicas. Já na vida social e familiar, o prejuízo pode se manifestar no desempenho de alguma atividade social, como as escolares, culturais e esportivas.

Estudos a partir da perspectiva do estresse vêm sendo realizados, analisando os impactos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores em segurança.

Alguns elementos do cotidiano de trabalho dos policiais causam danos a sua saúde, como por exemplo, conteúdo violento do trabalho, contato rotineiro com a morte e a constante pressão das responsabilidades.

Os primeiros estudos que associaram o estresse no trabalho com desfechos no âmbito da saúde (com ênfase nas doenças cardiovasculares) remontam ao início da década de 1960. Robert Karasek foi um dos pesquisadores pioneiros a procurar nas relações sociais do ambiente de trabalho as fontes geradoras de estresse e suas repercussões sobre a saúde. Nos anos 70, propôs um modelo teórico bi-dimensional que relacionava dois aspectos – demandas e controle no trabalho – ao risco de adoecimento. As demandas são pressões de natureza psicológica, sejam elas quantitativas, tais como tempo e velocidade na realização do trabalho, ou qualitativas, como os conflitos entre demandas contraditórias. O controle é a possibilidade de o trabalhador utilizar suas habilidades intelectuais para a realização de seu trabalho, bem como possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo.

Em 1979, Karasek concebeu um modelo de avaliação do estresse percebido no ambiente de trabalho, composto de duas dimensões: demandas psicológicas e controle. As demandas psicológicas se referem à sobrecarga de trabalho, ao grau de dificuldade para a execução de tarefas, ao tempo disponível e ao ritmo empreendido para tal, assim como à existência de ordens contraditórias ou discordantes. A dimensão controle se refere à autonomia sobre as próprias tarefas e à motivação advinda da possibilidade de ser criativo e de usar, desenvolver e adquirir novas habilidades.

No Brasil, Araújo *et al.* (2003) utilizaram a escala completa para investigar a relação entre estresse no trabalho e a ocorrência de distúrbios psíquicos menores (não-psicóticos) entre trabalhadoras de enfermagem em Salvador, Bahia. Neste estudo, os distúrbios psíquicos menores associaram-se positivamente com as demandas psicológicas e negativamente com o controle sobre o trabalho.

Outro instrumento para aferição de estresse é o Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (ISSL), validado em 1994 por Lipp e Guevara e padronizado por Lipp em 2000. Este inventário pode ser aplicado em 10 minutos, e foi utilizado em diversas pesquisas na área de estresse. É preciso em seu diagnóstico, constatando se a pessoa tem estresse, em qual fase do estresse se encontra e se tipicamente para ela o estresse se manifesta mais por meio de sintomatologia na área física ou psicológica, o que viabiliza uma atenção preventiva em momentos de maior tensão.

No Brasil, a saúde dos trabalhadores está prevista na Constituição Federal e em diversos instrumentos legais, nesta Legislação encontram-se dados referentes ao controle e à prevenção do estresse no trabalho.

Na Previdência/Seguridade Social, a Lei Orgânica da Seguridade Social (nº 8.212, de 24 de julho de 1991) assegura os direitos previdenciários dos trabalhadores, tais como: responsabilizar a empresa a promover participação dos trabalhadores na fiscalização de ocorrências de acidentes de trabalho e doença profissional, garantir a estabilidade no emprego por um ano do trabalhador que sofreu algum acidente; no retorno do trabalhador às atividades, assegura o direito deste e seus dependentes, ao sindicato e ao médico de fazer a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, quando houver recusa da empresa e, por fim, garante ao acidentado e o sindicato receber da empresa uma cópia do documento.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ressalta ainda os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Na saúde, é estabelecido um conceito de saúde ocupacional, implantando serviços especializados nas empresas, baseando-se na Lei Orgânica de Saúde, (Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990). Dados sobre os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores referentes ao controle e prevenção da saúde ocupacional estão disponíveis nas Normas Regulamentadoras (NRs) da Segurança e Medicina do Trabalho, que foram implantadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de não haver referências específicas ao estresse nas normas regulamentadoras, pode haver um controle e prevenção na aplicação de dispositivos constantes, alguns em especial que são listados abaixo:

Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR4) estabelecem que as empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT, deverão manter, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SEESMT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento desses Serviços vincula-se à graduação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento.

A empresa deverá disponibilizar profissionais especializados, tais como médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, todos registrados no Ministério do Trabalho e que sejam empregados da empresa. O critério para a definição do número de profissionais especializados contratados relaciona-se aos número de funcionários, sendo esta decisão seguida pelas Normas Regulamentares 4.

Compete a esses profissionais desenvolver trabalhos específicos para o cuidado do trabalhador, tais como: alertar sobre riscos de acidente no ambiente de trabalho, fornecer informações sobre os (EPI) Equipamentos de Proteção Individual, organizar e promover programas de duração permanente de educação e orientação aos trabalhadores na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais estimulando-os a prevenção, além de fazer registro mensais sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, devendo a empresa encaminhar estes dados à

Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho. Todas as atividades destes profissionais devem ter o caráter de prevenção, não sendo vedado os atendimentos de emergência, quando necessário.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) – NR5, empresas públicas ou privadas, cooperativas, associações recreativas, instituições beneficentes e outros, que contratem trabalhadores como empregados, devem instalar e manter regularmente o funcionamento da CIPA, sendo representada por empregados e empregadores. O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com a finalidade principal de promoção da saúde do trabalhador.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – NR7, é uma norma obrigatória que deve ser elaborada e implementada por todos os empregadores e instituições que contratem trabalhadores como empregados. O objetivo maior constitui-se pela promoção e prevenção da saúde no total de seus trabalhadores.

Alguns parâmetros são estabelecidos com base nas diretrizes gerais, ficando a critério da empresa a ampliação dos mesmos em uma ação de negociação coletiva de trabalho.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve ter uma articulação direta com outras NRs, tendo como prioridade a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce de situações que podem comprometer a saúde do trabalhador, relacionados ao trabalho. O PCMSO tem a responsabilidade de organizar ações de saúde que sejam executadas durante o ano.

Ergonomia – NR 17 tem como objetivo estabelecer formas de adaptação ao trabalho, considerando as condições do trabalho, as características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando conforto, segurança e um desempenho eficiente.

Baseando-se na legislação, percebe-se que programas de promoção de saúde podem ser implantados nas empresas, na forma de conscientização, elaboração, implementação e execução destes programas, o que depende da boa vontade dos profissionais da área da saúde que estão espalhados nas empresas de diversos setores no país, também na forma de conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos (ZANETIC, 2006).

2.6 CRONOBIOLOGIA

O ciclo sono-vigília que inclui o dormir – acordar é um dos ritmos mais importantes e estudados na Cronobiologia, que trata da abordagem científica da ritmicidade biológica. A tipologia circadiana pode influenciar o desempenho e a capacidade de adaptação às exigências de atividades (jornada de trabalho e/ou estudo) que impliquem mudanças dos hábitos de sono, especialmente se isso resultar em privação ou débito de sono. Pela sua importância, o transtorno do ciclo vigília-sono está incluído na nova lista de doenças profissionais e outras doenças relacionadas com o trabalho, de acordo com o Decreto n. 3048 de 6 de maio de 1999.

Nos últimos anos, vem crescendo o interesse no estudo da Cronobiologia como disciplina científica, manifestando-se em várias linhas: a) na área molecular, com a identificação dos mecanismos moleculares e dos vários genes que contribuem para o controle da expressão da ritmicidade circadiana; b) na fisiologia, com a identificação dos principais mecanismos dos processos de sincronização e arrastamento dos ritmos biológicos pela luz; c) na psicologia, com a identificação da importância da ritmicidade biológica para funções cognitivas, principalmente para o processo de aprendizagem e memória; d) na medicina, principalmente na caracterização, tanto no diagnóstico quanto no tratamento de distúrbios da ritmicidade circadiana como uma doença em si e relacionados a outras patologias médicas; e) na saúde pública, principalmente em relação aos novos achados sobre as influências e conseqüências do trabalho noturno ou em turnos alternantes.

3 MÉTODOS

3.1 DELINEAMENTO

O estudo é do tipo transversal, com base nos funcionários das empresas de serviços de vigilância.

3.2 AMOSTRA

As empresas foram selecionadas por amostragem aleatória e proporcional ao número de vigilantes em cada uma.

Inicialmente, foram identificados 600 vigilantes junto ao Sindicato dos Vigilantes de Pelotas, dos quais foram excluídos 100 por serem residentes fora de Pelotas. Dos 500 restantes, foram ainda excluídos 53 pertencentes a 29 empresas com menos de oito vigilantes.

Dos 447 elegíveis, sorteou-se 50% de cada uma das 13 empresas com oito ou mais funcionários, chegando-se a uma amostra de 223 vigilantes, já acrescidos 19 que não tinham empresa conhecida.

3.3 VARIÁVEIS

3.3.1 Variáveis Dependentes

- Estresse – fases de alerta, resistência, exaustão (Inventário de Sintomas de Estresse - LIPP, 2004).

Este inventário é composto de três quadros que se referem às fases do estresse. Os sintomas listados são típicos de cada fase. No total, o inventário inclui 37 itens de natureza somática e 19 de psicológica, sendo que os sintomas muitas vezes se repetem, diferindo somente em intensidade e seriedade.

- Cronotipos – matutividade e vespertividade (HORNE; ÖSTBERG, 1976).

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário de Horne e Östberg (1976), traduzido e adaptado para o Brasil pelo GMDRB/USP. É um instrumento de auto-avaliação, com 19 questões de formato misto, tendo sido considerado “padrão ouro” (Monk et al., 2004) para avaliação de cronotipos, com validade analisada pelo Coeficiente *Alpha* de Cronbach entre 0.7 e 0.9.

3.3.2 Variáveis independentes

Sexo	Idade
Escolaridade	Situação conjugal
Estrutura familiar	Renda própria e familiar
Tabagismo	Alcoolismo
Tipo de empresa	Qualificação técnica
Função	Tarefas
Tempo de trabalho total	Tempo de trabalho na empresa
Tempo de trabalho na função	Turno de trabalho
Tempo de trabalho no turno	Satisfação com trabalho

3.4 INSTRUMENTOS

Utilizou-se um questionário aplicado por entrevistadores, pré-codificado e padronizado, para a obtenção das informações sociodemográficas, laborais e aspectos familiares. O questionário (Anexo I) também contém as escalas de estresse de LIPP e o MEQ para identificação dos cronotipos.

3.5 ESTUDO PILOTO

Realizou-se um estudo piloto com cerca de 5% de vigilantes não incluídos na amostra, para teste do instrumento e da logística de coleta de dados.

3.6 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados nos locais de trabalho, após assinatura do termo de consentimento individual. Os responsáveis pela aplicação dos questionários foram alunos de Psicologia da UCPEL, em regime de trabalho voluntário, especialmente selecionados e capacitados para a tarefa.

3.7 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A digitação dos dados foi feita utilizando o programa EPI-INFO 6.04b e os questionários tiveram dupla digitação para detecção de erros. Para análise dos dados, foi utilizado o programa SPSS 13.0 for Windows.

As associações estatísticas foram testadas considerando-se como variável dependente o estresse, comparando-se as proporções de ocorrência das três fases combinadas de acordo com as variáveis independentes, utilizando-se para isso o teste do qui-quadrado, com nível de significância de 5%.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Um total de 56 vigilantes das empresas privadas de Pelotas-RS responderam ao questionário do estudo. Das 13 empresas selecionadas, 89 dos vigilantes não assinaram o termo de consentimento, 32 estavam aposentados e 102 não foram encontrados nos endereços informados pelo Sindicato dos Vigilantes de Pelotas. Portanto foi possível entrevistar 25%, da amostra inicialmente prevista.

Observou-se que, pelos vigilantes que não assinaram o termo de consentimento, foram usadas expressões verbais identificando sinais de medo para falar, desprezo pelo tema da pesquisa (demonstrando ser desnecessária), desconfiança (querendo saber o que seria feito com os resultados e quem leria); foram feitos questionamentos sobre não ser necessária a identificação (“Então para quê assinar?”). Constatou-se, ainda, um sentimento de revolta quando foi informada a fonte de obtenção dos nomes e endereços para a amostra, o Sindicato dos Vigilantes de Pelotas. Uma segunda tentativa para a obtenção da aprovação foi feita, porém sem sucesso, os vigilantes que se negaram na primeira tentativa continuavam com a mesma opinião na segunda.

Um outro aspecto que se destaca refere-se aos endereços cadastrados no Sindicato, pois, em um total de 226, 102 não correspondiam aos dados obtidos, ou seja, o vigilante não morava mais naquele endereço, ou a casa estava abandonada e, em, alguns casos, a informação de vizinhos era de que a pessoa procurada nunca havia residido no local. Nesse contexto, ficam indagações em aberto: por que os endereços não estão atualizados? Esses trabalhadores desistiram da profissão? Existirão outros fatores? Quais?

As tabelas 1 a 4 descrevem as características dos vigilantes, destacando as diferenças na proporção de estresse de acordo com aspectos sociodemográficos, daqueles relacionados ao trabalho, aspectos comportamentais e de saúde.

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

A amostra esteve composta de vigilantes do sexo masculino (100%). Existe um universo pequeno de vigilantes do sexo feminino, as guardetes, mas que, no sorteio para a amostra da pesquisa, não foram contempladas.

Oliveira, (2004), baseado nos dados na PNAD/IBGE, afirma que a atividade escapa dos tradicionais bolsões de subemprego doméstico e serviços pessoais, nos quais predominam a mão de obra feminina.

A idade dos vigilantes apresentada na Tabela 1, é de 23 a 51 anos, sendo que a maioria dos entrevistados tinham entre 31 a 40 anos (39,3%). Segundo o IBGE, a média de idade dos trabalhadores ativos está entre 22 e 28 anos. Os dados são consistentes com os referidos por Musumeci (1998), segundo o qual os intervalos etários de maior frequência, tanto na segurança pública quanto na privada, são de 30 a 39 e de 25 a 29 anos. Neste mesmo trabalho, encontrou-se que cerca de 86% do pessoal ocupado em vigilância particular e 95% dos agentes de segurança pública têm entre 18 e 49 anos de idade.

Percebe-se que, na categoria dos vigilantes, o mercado de trabalho absorve pessoas que se enquadram a faixa etária da média nacional e também emprega pessoas que estão acima da média. Este fenômeno pode estar associado a uma necessidade de que os contratados tenham um perfil com “aparência” de pessoa mais velha, o que representaria confiança, o mesmo não aconteceria com um jovem de 22 anos, por exemplo.

De acordo com a Tabela 1, que trata das características sociodemográficas, destaca-se que quase 70% era de cor branca, 82% morava com esposa ou companheira e cerca de 80% deles possuía filhos, sendo três em média. Com relação à escolaridade 51,8% tem o 2º grau completo ou mais. Oliveira (2004) ressalta que as contratações de vigilantes com a escolaridade superior à exigida por lei, equivalente à 4ª série do ensino fundamental, têm acontecido com regularidade. Este fator pode ser observado quando as ofertas de emprego estão sendo substituídas pelo avanço da tecnologia, exigindo uma escolaridade de, no mínimo, 2º grau completo e uma formação técnica, forçando estes trabalhadores a migrarem para outro setor de serviços, sendo destacada aqui a escolha pela vigilância, porque a lei privilegia quem tem uma baixa escolaridade. Para Musuveci (1998), a proporção de pessoas sem nenhuma escolaridade, assim como a de pessoas que não têm

seguir primeiro grau completo, é mais baixa na vigilância e guarda que em diversos outros segmentos do setor serviços, mas é muito mais alta que na segurança pública, onde se exige primeiro grau completo para a maior parte das ocupações (incluindo soldado PM e soldado bombeiro).

A renda média individual foi de R\$ 781,00, em torno de dois salários mínimos, variando de menos de um a cinco salários. Esta faixa de rendimentos pode ser explicada pelo grau de escolaridade exigida pela lei para a contratação dos trabalhadores. A categoria não pode exigir salários elevados, pelo fato de algumas vezes o vigilante não ter as qualificações necessárias para ser ajustada ao valor de um salário alto.

Já a renda média familiar foi de quatro salários mínimos, tendo variado de menos de um a 20 salários. Esta faixa de renda pode ser considerada um pouco superior à média entre os trabalhadores brasileiros, pois segundo o IBGE a renda familiar no Brasil é de R\$ 883,00. De acordo com a classificação econômica da ABEP (2003), 66,1% dos entrevistados é da classe C, indicando uma situação econômica não muito favorável (Tabela 1). Zanetic (2007) ressalta que, em 2001, a média salarial de um vigilante no país era de R\$ 726,94, maior do que a de um policial civil, de R\$ 658,48, mas menor do que a de um policial militar, de R\$ 996,00.

O estresse no trabalho tem sido apontado como um dos possíveis mecanismos de explicação para a relação entre desigualdades sociais e o risco de adoecer. Paschoal (2005), em seu artigo sobre trabalho e estresse ocupacional, destaca um estudo sobre os valores do trabalho, que foi desenvolvido primeiramente por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), e aperfeiçoado por Porto e Tamayo (2003), referindo-se a valores motivacionais. O tipo motivacional *estabilidade* seria um dos tipos que se adapta mais à variável da situação econômica como causadora do estresse ocupacional, estando relacionada ao tipo de hierarquia de valores. Não há estudos anteriores sobre valores do trabalho e estresse ocupacional, dificultando uma análise mais aprofundada.



O tipo motivacional estabilidade expressa a busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais; esse tipo motivacional refere-se à busca de recompensas extrínsecas ao trabalho. Exemplo de valores: estabilidade financeira, ter melhores condições de vida, ser independente financeiramente e poder se sustentar (PASCHOAL, 2005, p. 176).

Na relação entre características sociodemográficas e estresse, a faixa etária de 41 a 51 anos apresenta uma porcentagem de estresse de 57,9%, podendo-se fazer uma análise que há uma tendência do aumento de estresse conforme aumenta a idade. Quanto à cor da pele, não há nenhum índice significativo (Tabela 1).

Na vida conjugal, observa-se que 82,1% não vive sozinho e 80,4% vive com companheira, percebe-se uma pequena porcentagem do estresse nos vigilantes que vivem sem ninguém (companheira ou outra pessoa), no valor de 60,0%. Daqueles que vivem com companheira, 78,4% tem filhos, sendo que os índices de estressores são significativamente baixos, no valor de 54,5%, não apresentando nenhum resultado significativo na relação entre vida conjugal/filhos e estresse.

4.2 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

Mais de um terço dos entrevistados (37,5%) trabalhava como vigilante há menos de cinco anos e cerca de 30% trabalhava há 13 anos ou mais na função.

Como mostra a Tabela 2, na relação de estresse com o tempo de serviço, observa-se que, entre quem tem 13 ou mais anos de serviço, a proporção de estresse foi de 70,6%, demonstrando um possível aumento de estresse, porém gradativo com os anos de trabalho.

Os serviços de segurança revelam alguns aspectos importantes acerca do contexto brasileiro: de acordo com informações da Federação Nacional das Empresas de Segurança Privada e Transporte de Valores – FENAVIST, o setor público, os bancos, as indústrias e o setor de serviços, somados, correspondem a 86,1% dos vigilantes contratados em 2005, sendo o setor público o maior contratante, com 38,3%, seguido dos bancos, com 21,4%, das indústrias, com 13,75 e dos serviços, com 12,7% (ZANETIC, 2007, p.16).

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós, e uma grande parte de nossa vida é passada exercendo alguma atividade. O mundo do trabalho moderno está tomando horas de nossa vida diária, tornando-as pouco saudáveis, fazendo com que algumas pessoas adoeçam por fatores desencadeados no trabalho. Estes fatores podem surgir no decorrer do tempo, levando alguns anos para serem detectados.

Alguns aspectos de riscos físicos, químicos e biológicos dos ambientes de trabalho, bem como fatores psicossociais que são inerentes à empresa, afetam o trabalhador, tais como problemas relacionados ao bem-estar físico e mental. A implantação de melhorias no ambiente (aspectos ergonômicos ou espaciais), na organização (pressões e tensões) e nas relações de trabalho (relações interpessoais), pode vir a se tornar facilitador para o desempenho satisfatório do trabalhador.

Por condições de trabalho destacam-se os seguintes fatores: setor, jornada, carga de trabalho, características do trabalho, nível salarial, qualificação, satisfação, oportunidades de carreira, relações humanas, benefícios. Os turnos podem ser planejados nas seguintes formas: contínuo, rotativo, permanente, duração do ciclo do turno, número de noites consecutivas, fins-de-semana por ciclo, horário de início e fim dos turnos.

Está em vigor, desde 2004, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, desenvolvida pelo Ministério da Saúde, visando à redução de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, com o objetivo de execução das ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde. Suas diretrizes, descritas na Portaria nº 1.125 de 6 de julho de 2005, compreendem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da rede de informações em Saúde do Trabalhador, o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações.

Existe uma rede de estratégias para a garantia da atenção integral à saúde dos trabalhadores. Nesta rede, os Centros Estaduais e Regionais de Referência em Saúde (CEREST) – compõem um número de 169 unidades espalhadas por todo o País, e por uma rede de 500 serviços sentinela de média e alta complexidade capaz de diagnosticar os agravos à saúde que tem relação com o trabalho e de registrá-los no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN-NET). Os CEREST regionais capacitam a rede de serviços de saúde, para apoiar as investigações de maior complexidade, realizar convênios de cooperação técnica, subsidiar a formulação de políticas públicas, estruturar a assistência para atender aos acidentes de trabalho e agravos contidos na lista de doenças relacionadas ao trabalho. Os CEREST estaduais elaboram e executam a Política Estadual de Saúde do trabalhador, acompanhando os planos de ação do CEREST regionais, participam da definição da rede sentinela e a contribuem para as ações de vigilância em saúde.

Conforme a portaria GM/MS nº 2.437 de 7 de dezembro de 2005, os profissionais que devem compor o quadro regional são os seguintes: 4 profissionais do nível médio (2 auxiliares de enfermagem) e 6 profissionais de nível universitário (2 médicos e 1 enfermeiro), nos CEREST estaduais, a equipe é composta de: 5 profissionais de nível médio (2 auxiliares de enfermagem) e 10 profissionais de nível superior (2 médicos e 1 enfermeiro). Aqui na cidade de Pelotas contamos com um CEREST. (PNST, 2005)

Dados da pesquisa mostram uma carga horária semanal de trabalho, com uma média de 40 hs semanais. Com relação ao estresse, observa-se que os vigilantes que trabalham de 41 a 47 hs apresentam um percentual de estresse de 60,0%. Dos vigilantes entrevistados, 71, 4% não trabalham em outro local, e os 28,6% que trabalham em outros lugares desenvolvem atividades variadas tais como: pedreiro, montador, tratador de cavalo, pintor, garçom, letrista (confecção de faixas), eletricitista, segurança, auxiliar de vendas, motorista, moto boy. Os cursos de qualificação (Tabela 2), foram feitos por 69,6% dos entrevistados, pode-se perceber que os 30,4% que não fizeram nenhum curso de reciclagem apresentam um percentual de 58,8% de estresse. Não é um dado significativo, porém demonstra que há um aumento pequeno de estresse, por não terem feito curso de qualificação.

Zanetic (2007) relata que as condições sociais mínimas exigidas ao vigilante estão entre os fatores que mais preocupam com relação à qualidade dos serviços prestados pelas empresas, podendo estar relacionada com o grande número de ocorrências policiais envolvendo vigilantes. Dados da Secretaria de Segurança Pública de São Paulo apontam que, no ano de 2001 a 2003, ocorreram 7.377 delitos envolvendo seguranças de empresas privadas, sendo relacionados os mais diversos tipos de crimes, entre eles: ameaças (25,82%), lesões corporais dolosas (19,9%), porte de arma (9,95%) e homicídios dolosos (0,5%).

Pessoas podem ser mais ou menos adaptáveis a mudanças ocorridas no seu trabalho, depende de alguns aspectos psico-fisiológicos e sociais. Evidentemente, as pessoas naturalmente possuidoras de dificuldades adaptativas sofrerão mais nestas mudanças desenvolvidas no trabalho. Ao surgirem problemas, tanto físicos quanto psicológicos, e persistindo estes problemas, surgem sinais de aparecimento do estresse.

Os primeiros sinais de alerta para o estresse se verifica nas três fases: alerta, resistência e exaustão. Ele ocorre em fases situacionais, é um processo, não

acontece isoladamente, alguns sintomas fisiológicos vão surgindo, tais como: sudorese, taquicardia, tensão muscular. Algumas manifestações destes sintomas de acordo com o biotipo do trabalhador vêm sendo experienciados durante a vida, em forma de acidentes de trabalho, falta ao trabalho ou sendo desencadeados por doenças, podendo ocorrer uma longa duração na fase da resistência. Para Muniz,

[...] a fase de resistência ocorre quando o estressor perdura, ou se ele é de intensidade excessiva, mas não letal. O organismo, por meio de sua ação reparadora, tenta restabelecer o equilíbrio interno, entrando, então, na segunda fase do stress. Dois sintomas que muitas vezes passam despercebidos ao clínico e aparecem de modo bastante freqüente nessa fase são a sensação de desgaste generalizado sem causa aparente e as dificuldades com a memória (MUNIZ, 2007, p. 3).

O sofrimento psíquico, sob o ponto de vista do estresse, pode ser considerado relativo ao tipo de atividade que esses profissionais são submetidos, havendo um desequilíbrio entre suas reais capacidades e as respostas às atividades exercidas. Podem-se destacar alguns fatores estressores tais como: longas jornadas de trabalho, exposição ao público, insatisfação com a atividade e a baixa remuneração, dificuldade de ascensão profissional, também a exposição de situações perigosas e problemas familiares, podem estar relacionados ao sofrimento ou distúrbios psíquicos.

Este tipo de atividade laboral muitas vezes exige que o trabalhador tenha que sacrificar os finais de semana, feriados, lazer, participação de eventos familiares, descanso, além de freqüentemente ter de fazer hora-extra para aumentar a renda familiar. E como consequência verifica-se um aumento no índice de doenças psicossomáticas relacionadas ao trabalho. Situações de lazer e descanso são primordiais para a manutenção da qualidade de vida e da saúde.

Já no que se refere à preferência do turno de trabalho diurno ou noturno, apresentado na Tabela 2, 53,6% dos entrevistados estão no turno de sua preferência, apresentando um nível de estresse de 50,0%, não sendo este um dado significativo. Porém, aqueles que estão no turno inverso ao de sua preferência apresentam um percentual de estresse um pouco elevado, de 57,7%.

No que concerne aos turnos, um dos agentes estressores é constituído pelas longas jornadas de trabalho (diurno, noturno), Os trabalhadores que se adaptarem a turno de sua preferência possibilitarão que o desempenho de suas atividades se dê numa forma eficaz, com produtividade e realização no que fazem.

no Brasil, a Constituição Federal de 1988 determinou a redução da jornada de trabalho em turnos "ininterruptos de revezamento", com redução diária da jornada de trabalho há 6 horas, ou negociação coletiva. A organização temporal do trabalho em turnos e noturno causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores (MORENO, 2003, p. 05).

Os vigilantes da amostra trabalham em turnos diurno e noturno apresentando um percentual de 46,4% no turno diurno e de 53,6 no turno noturno. Na comparação entre o fator estresse e o turno de trabalho, observa-se um valor significativo com relação aos vigilantes que trabalham no turno da noite, pois apresentam um percentual de estresse de 66,7%.

Com a Revolução Industrial, a procura por trabalho em turnos e noturno aumenta devido ao grande progresso que ocorre nas organizações. A sociedade moderna impõe turnos de trabalho nos mais diversos tipos de serviços oferecidos aos consumidores, como por exemplo: shopping center, supermercados, restaurantes, farmácias, postos de combustíveis, dentre outros tantos tipos de serviços.

O turno de trabalho noturno pode causar alterações no organismo e também na vida social. Estudos com profissionais que trabalham neste turno estão cada vez mais constantes, e tem contribuído para uma análise sobre as conseqüências na saúde do trabalhador. Pesquisas indicam que condições e a organização do trabalho influenciam de forma significativa à tolerância ao trabalho em turnos e noturno (GASPAR; MORENO; MENNA-BARRETO, 1998).

Segundo os referidos autores, há uma dessincronização nos ritmos biológicos com os ciclos ambientais, e as condições e organização do trabalho influem muito significativamente à tolerância ao trabalho em turnos e noturno.

Takada (2002), analisa em sua pesquisa sobre trabalho noturno e saúde, que o trabalho noturno pode oferecer algumas compensações: financeiras, tendo em vista o pagamento de adicional noturno, e tranquilidade, visto que neste período há pouca supervisão. Porém, pondera sobre fatos que o trabalho noturno pode causar, como prejuízos e riscos à saúde.

O sono apresenta algumas características que merecem destaque para um entendimento das conseqüências que o trabalho noturno pode desencadear no trabalhador. O sono se divide em dois tipos: REM (Rapid eye movement – Movimentos rápidos dos olhos) e NREM (Non rapid eye movement – Movimento

não-rápidos dos olhos). O NREM apresenta quatro estágios distintos: o estágio um acontece à transição da vigília para o sono, no estágio dois é o chamado sono quieto, quando as funções fisiológicas estão diminuídas, os estágios três e quatro são os níveis mais profundos do sono. Já no sono REM, ocorrem os sonhos típicos, é ativo e rápido.

Uma pessoa adulta passa pelos estágios dos sonos NREM e do sono REM, alternando-se ciclicamente durante a noite, sendo que cada alteração ocorre num período de 80-100 minutos aproximadamente. Algumas alterações do sono vão acontecendo conforme aumenta a idade, ficando cada vez mais freqüentes os períodos em que permanece acordada durante a noite. O sono não pode ser medido pela sua duração total, mas pela duração de cada um dos estágios.

Portanto, trabalhadores que executam atividades no período da noite esforçam-se para inverter seu padrão normal de sono-vigília, na tentativa de manter as atividades sociais e familiares durante seus períodos de folga. Abreu e Inocente (2005), destacam que algumas influências da alternância entre sono e vigília provocam no cérebro e no organismo algumas mudanças nas funções cardiovasculares, endócrinas, respiratórias, sexuais, neurológicas, entre outras, que possam de alguma forma ser prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador.

Trabalhadores de turnos ou noturno podem apresentar sono de má qualidade no período diurno. Os excessos de ruídos do dia e alguns conflitos sociais podem colaborar prejudicando o sono do trabalhador, aumentando a sonolência no período de trabalho, tanto no diurno quanto noturno, e conseqüências no trabalho, tais como: acidentes, desinteresse, ansiedade, irritabilidade, perda da eficiência e estresse.

Inocente (2005) relata que os distúrbios do sono contribuem para a má qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente os trabalhadores noturnos, provocando acidentes, com o aumento do uso de medicamentos para dormir, ou para se manter acordado.

A inversão de horários é sentida de forma intensa por homens e mulheres. Ao descrever o cotidiano, o ruído (de crianças, vizinhos ou carros) aparece não só como o fator que mais prejudica o sono, mas também como parte inevitável de uma sociedade diurna (ROTEMBERG, 2001).

O impacto do estresse no trabalho, sob os pontos de vista físico, emocional e social, pode surgir, seguir ou ser independente da existência de doenças percebidas ou mesmo diagnosticada.

As respostas ao estresse podem ser apresentadas em duas formas, no nível cognitivo: dependem de como são filtrados e avaliados os estímulos relevantes, ou seja, como será afetado pelo pela situação de estresse e quais respostas será dada às demandas percebidas, nesta situação pode haver ou não uma resposta à situação estressora; e no nível comportamental: as respostas comportamentais são de enfrentamento (ataque), evitação (fuga), passividade (colapso). A resposta ao estressor será dada conforme tenha sido a reação nas situações anteriores, se houve reforço ou não pela conduta adotada, e também pelo tipo de reforço, se foi positivo ou negativo; no nível fisiológico: em situações de perigo as reações são de luta ou fuga, dependendo das alterações cardiovasculares, apresentando uma elevação na pressão arterial, taquicardia, vasoconstrição na pele, e vasodilatação nos músculos, e hiperventilação.

Margis (2003) avalia que eventos estressores da vida podem ser entendidos como preditores ambientais de ansiedade e depressão. Fatores genéticos desempenham um papel nas diferenças de suscetibilidade individual a estes eventos.

Segundo Lipp (2000), observam-se alguns sinais e sintomas de estresse que são divididos em dois grupos, em sintomas físicos: tensão muscular, mãos e pés frios, boca seca, ansiedade, insônia, aumento da pressão arterial, suor exagerado, mudança de apetite, nó no estômago, perda de memória, formigamento das mãos e pés, cansaço constante, entre outros. Os sintomas psíquicos são sensibilidade emotiva, perda de senso de humor, angústia, pensamento fixo, vontade de fugir, raiva ou depressão prolongada, irritabilidade sem causa, dúvidas quanto a si mesmo, pesadelos, sensação de incompetência.

O estresse ocupacional é, portanto, aquele provocado por estressores advindos do ambiente de trabalho. O estressor é aquele agente causador da crise, são estímulos gerados no trabalho provocando conseqüências físicas ou psicológicas negativas para um grande número de pessoas expostas a ele.

Cada trabalhador possui seu limiar de tolerância às pressões, apresentando uma disponibilidade singular e características que vão influenciar respostas em relação ao estresse.

O tipo de comportamento é fundamental para influenciar ou não respostas às pressões do estresse. Existem pessoas que apresentam comportamentos do tipo A, apresentam um ritmo de vida agitado, realizando atividades a mais do que normalmente são capazes, guiadas por uma intensa competitividade. Pessoas do tipo B são mais realistas com relação ao seu tempo e sua capacidade, menos competitivas.

O *locus* de controle (variável de personalidade) não pode ser medido, como os tipos A e B, porque ele é um contínuo entre os dois. No *locus* de controle interno, as pessoas acreditam ter domínio sobre suas vidas, ações e reações, porém são ansiosas, enquanto no *locus* de controle externo consideram viver sobre influência do meio, do destino e da sorte.

Baseando-se nestas características de comportamento, percebe-se que diferenças entre respostas às pressões no trabalho, vão diferenciar o trabalhador em aqueles suscetíveis aos fatores desencadeantes do estresse e os que não são.

Para Villalobos (1999), alguns fatores psicossociais podem ser os desencadeantes do estresse no trabalho. Comparando com as atividades desenvolvidas pelo profissional da vigilância pode-se destacar alguns destes fatores, tais como: trabalho que exija atenção, atividades de grandes responsabilidades, mudanças tecnológicas intempestivas, ausência de um plano de trabalho, ameaça ao trabalho. Já pelo tipo de liderança exercida, destacam-se alguns fatores como: lideranças inadequadas, faltas de capacitação e desenvolvimento profissional, carência de reconhecimento, promoções de trabalho aleatórias. Fatores relacionados à organização e função observam-se: planejamento deficiente, atribuições ambíguas, desinformação, supervisão punitiva.

Nas tarefas e atividades desenvolvidas, os fatores psicossociais no trabalho, que podem provocar o estresse são: cargas de trabalho excessivas, exigências excessivas de desempenho, atividades múltiplas de trabalho, rotinas de trabalho obsessivo, trabalho monótono ou rotineiro, pouca satisfação no trabalho.

Quanto ao ambiente onde são desenvolvidas as atividades de trabalho destacam-se: condições físicas do trabalho inadequadas, espaço físico pequeno, exposição a riscos físicos constantes, menosprezo ou desprezo ao trabalhador.

No que se refere à jornada de trabalho, os fatores psicossociais desencadeadores de estresse podem ser: rotação de turnos, jornadas de trabalho excessivas, duração indefinida da jornada. Em relação à empresa e ao contexto

social, tais fatores podem acelerar o aparecimento do estresse: políticas instáveis da empresa, intervenção e ação sindical, salário insuficiente, falta de segurança no emprego, desemprego na comunidade, opções de emprego e mercado de trabalho.

O trabalho em turnos e noturno, quando adicionado no esquema de horários das empresas, tem o objetivo de facilitar a oferta de serviços em horários variados, o trabalhador pode ou não se adaptar a estes horários, os mecanismos de adaptação são algumas vezes complexos, dependendo de fatores individuais (pessoas acima dos 50 anos, distúrbio do sono, dificuldades de relacionamento, uso de cigarro, álcool ou drogas, problemas de saúde), e de fatores que são ligados ao próprio trabalho.

Na Tabela 3, são apresentados dados da amostra relativos às características comportamentais dos vigilantes. Observa-se que 57,1% dos entrevistados nunca fumaram. Quanto ao consumo de álcool nos últimos 30 dias, 57,1% não ingeriu bebida alcoólica.

No que tange ao sedentarismo, observa-se na Tabela 3, que 62,5% não são sedentários, ou seja, fazem alguma atividade física. Entende-se que deva ser alguma exigência do tipo de atividade que é executada.

Os vigilantes da amostra participam de 3 a 4 atividades de lazer no período de 30 dias, somando um percentual de 41,1% (Tabela 3).

Na comparação com as características comportamentais e o estresse, percebe-se que, quanto ao hábito do fumo e da ingestão de álcool não apresentam dados significativos (Tabela 3).

Em relação ao sedentarismo, os entrevistados que responderam sim, que são sedentários, apresentam dados não significativos no fator estresse, porém com um aumento de 66,7%.

Quanto à relação de atividades de lazer e estresse, os dados da Tabela 3 apresentam uma porcentagem de 66,7%, quando são feitas apenas duas atividades físicas no mês, não sendo um dado significativo.

Na descrição da amostra de vigilantes de acordo com as características da situação de saúde, os dados da Tabela 4 mostram que 80,4% não apresentam problemas relacionados a saúde, 69,6% não têm o costume de se auto-medicar e 62,5% responderam que tiveram algum fato marcante na vida no último ano.

Comparando estes dados com o fator estresse, não há nenhum percentual significativo que possa ser analisado.

CONCLUSÃO

De maneira geral, os caminhos que podem levar ao estresse são muitos, mas também a forma de evitá-lo e de fugir de problemas mais sérios é mutável. Para isso, seria necessário haver melhorias tanto nas condições de trabalho quanto no controle de comportamentos. É preciso saber lidar com as tensões, buscar o autoconhecimento, praticar exercícios físicos, além de ter uma boa alimentação.

Parece simples, mas os caminhos são difíceis de percorrer, pois a constante sobrecarga de trabalhos, as pressões da vida moderna e o modelo capitalista com suas conseqüências na sociedade e no mundo do trabalho, provocam no trabalhador comportamentos de descaso com os hábitos saudáveis e as atividades de lazer.

O estudo sobre o estresse foi de relevância para uma melhor compreensão dos fatores desencadeantes no contexto do trabalhado, priorizando o trabalho em turnos e noturno dos vigilantes da segurança privada. Os resultados da pesquisa apontam que 53,6% dos vigilantes que trabalham no turno da noite, apresentam uma proporção de estresse significativa, de 66,7%.

Diferentes respostas podem ser dadas para os sinais de estresse, provocando conseqüências físicas ou psicológicas para um número significativo de trabalhadores expostos a ele. O trabalho noturno na vigilância traz exigências de adaptação do ciclo circadiano, num ambiente silencioso, sem supervisão permanente e sujeito a riscos de vida externos.

As respostas comportamentais com sinais ou sintomas de estresse serão percebidas por trabalhadores mais sensíveis aos fatores do ambiente (aspectos ergonômicos e espaciais), organização (pressões e tensões) e também nas relações de trabalho (relações interpessoais).

Os trabalhadores dispõem de Leis de Proteção, associadas às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que ainda necessitam de alguns ajustamentos específicos, mas que não impedem a elaboração, implementação e execução de programas específicos que orientem mudanças no modo de vida e na

organização da empresa, que sejam suficientes para o controle e a prevenção do estresse entre os vigilantes.

Uma análise com dados bem definidos sobre mudanças no estilo de vida e no ambiente de trabalho, presença e grau dos fatores desencadeantes da situação de estresse, bem como de seus efeitos sobre o trabalhador, dependerão em grande parte, da capacidade, habilidade e dos recursos que dispõem os profissionais técnicos, para o monitoramento destas situações.

Programas de Atenção Integral à Saúde podem ser desenvolvidos através destes profissionais (médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais), subsidiando estratégias de enfrentamento para os fatores desencadeadores do estresse, reforçando a iniciativa de um grupo que superem o desgaste solitário dos vigilantes. Além disso, discussões coletivas de trabalhadores da vigilância podem sugerir a formulação de metas, tornando os interesses por melhorias no trabalho e na vida, mais próximos da realidade. Mesmo que, no momento, não disponham de condições de trabalho adequadas, mas que busquem soluções plausíveis, com efeito, de minimizar as queixas que surgem isoladamente.

Finalmente, sugere-se um estudo qualitativo voltado à compreensão de fenômenos percebidos na pesquisa, como a rejeição pela entrevista, mudanças constantes de empresas e endereços desconhecidos.

Tabela 1. Descrição da amostra de vigilantes de acordo com características sociodemográficas. Pelotas, RS, 2008.

	Amostra		% Estresse	p
	N	%		
Idade (anos)				0,525
23 a 30	15	26,8	46,7	
31 a 40	22	39,3	54,5	
41 a 51	19	33,9	57,9	
Cor da pele				1,000
Branca	39	69,6	53,8	
Não branca	17	30,4	52,9	
Reside sozinho				0,920
Sim	10	17,9	60,0	
Não	46	82,1	52,2	
Reside com companheira				1,000
Sim	45	80,4	53,3	
Não	11	19,6	54,5	
Tem filhos				1,000
Sim	44	78,6	54,5	
Não	12	21,4	50,0	
Escolaridade				1,000
Até 2g incompleto	27	48,2	51,9	
2g completo ou mais	29	51,8	55,2	
Renda individual (salários mínimos)				0,985
Até 2	27	48,2	55,6	
Mais de 2	29	51,8	51,7	
Renda familiar (salários mínimos)				0,404
Até 2,5	18	32,1	61,1	
2,6 a 4,9	25	44,6	52,0	
5 ou mais	13	23,2	46,2	
Classificação econômica (ABEP)				0,388
A/B	14	25,0	50,0	
C	37	66,1	51,4	
D	5	8,9	80,0	
Total	56	100,0	53,6	-

Tabela 2. Descrição da amostra de vigilantes de acordo com características do trabalho.
Pelotas, RS, 2008.

	Amostra		% Estresse	p
	N	%		
Tempo de vigilante (anos)				0,309
Até 4	21	37,5	52,4	
5 a 12	18	32,1	38,9	
13 e mais	17	30,4	70,6	
Carga horária na empresa (horas)				0,850
Até 40	22	39,3	50,0	
41 a 47	15	26,8	60,0	
48 e mais	19	33,9	52,6	
Turno de trabalho				0,059
Diurno	26	46,4	38,5	
Noturno	30	53,6	66,7	
Outro trabalho além de vigilante	16	28,6	37,5	0,219
Sim	40	71,4	60,0	
Não				
Algum curso de qualificação				0,819
Sim	39	69,6	51,3	
Não	17	30,4	58,8	
Turno de trabalho inverso da preferência				0,759
Sim	26	46,4	57,7	
Não	30	53,6	50,0	
Total	56	100,0	53,6	--

Tabela 3. Descrição da amostra de vigilantes de acordo com características comportamentais.**Pelotas, RS, 2008.**

	Amostra		% Estresse	P
	N	%		
Hábito de fumar				0,956
Nunca fumou	32	57,1	53,1	
Já fumou, não fuma mais	8	14,3	50,0	
Sim, fuma	16	28,6	56,3	
Tomou alguma bebida alcoólica nos últimos 30 dias				0,462
Sim	24	42,9	45,8	
Não	32	57,1	59,4	
Sedentarismo				0,213
Sim	21	37,5	66,7	
Não	35	62,5	45,7	
Atividades de lazer nos últimos 30 dias				0,211
Até 2	15	26,8	66,7	
3 a 4	23	41,1	52,2	
5 ou mais	18	32,1	44,4	
Total	56	100,0	53,6	--

Tabela 4. Descrição da amostra de vigilantes de acordo com características da situação de saúde. Pelotas, RS, 2008.

	Amostra		% Estresse	P
	N	%		
Problemas de saúde				0,682
Sim	11	19,6	63,6	
Não	45	80,4	51,1	
Costuma se auto-medicar				1,000
Não	39	69,6	53,8	
Sim	17	30,4	52,9	
Algum fato marcante				0,678
Sim	35	62,5	57,1	
Não	21	37,5	47,6	
Total	56	100,0	53,6	

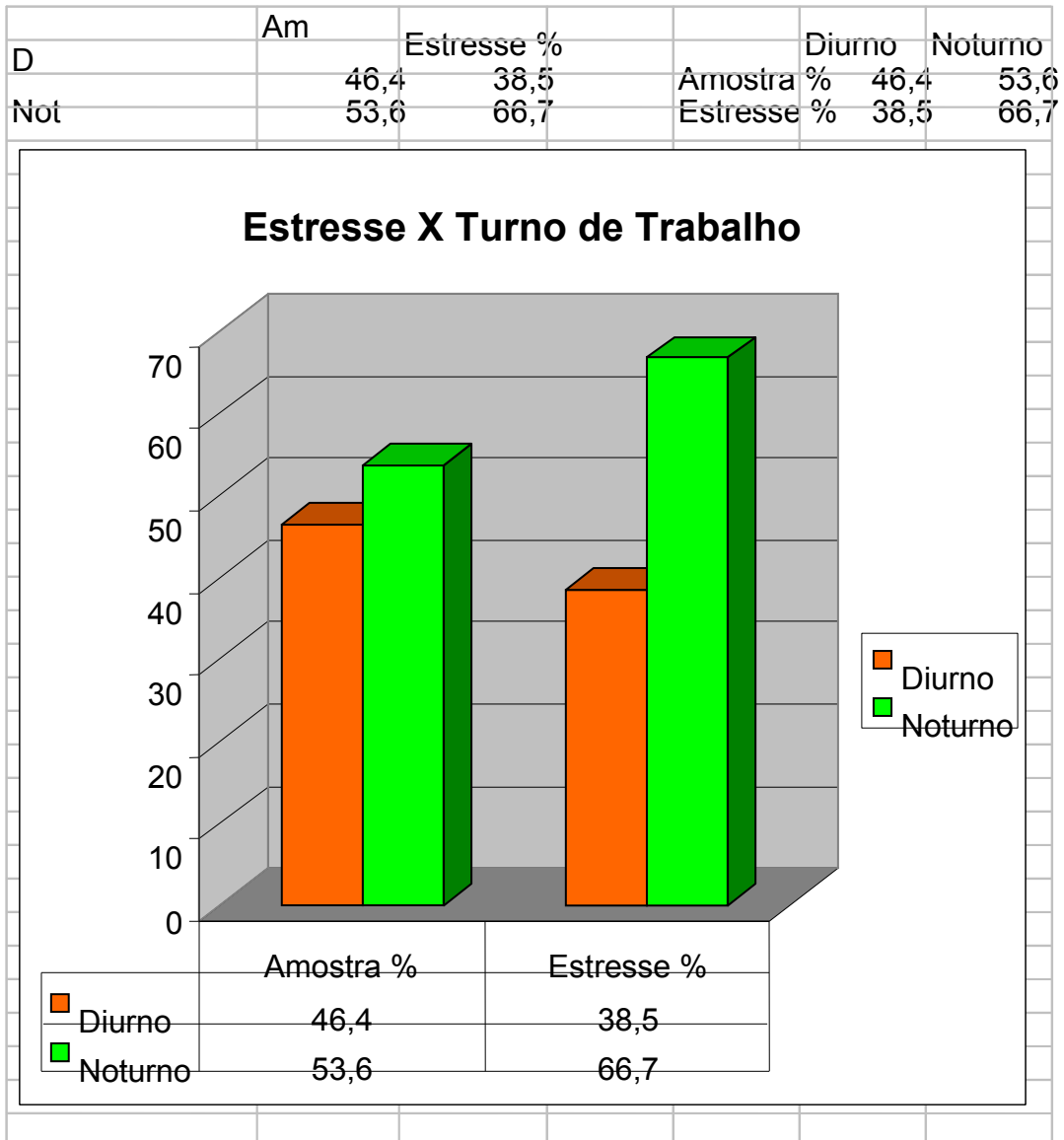


Gráfico 1 – Estresse X Turno de Trabalho

REFERÊNCIAS

ABEP - **Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa** – 2003. Dados com base no Levantamento Sócio Econômico – 2000 – IBOPE. Disponível em: <<http://www.abep.org>> Acesso em: 20 set. 2008.

ABREU, G.M.A. de; INOCENTE, N.J. Sono tranqüilo ou terror noturno: um entendimento para uma melhor qualidade de vida. In: ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 9º ENCONTRO LATINO AMERICANO DE POS-GRADUAÇÃO, 5, 2005, São José dos Campos - SP. **Anais**. São José dos Campos –SP: Editora, 2005.

AMADOR, Fernanda S.; SANTORUM, Kátia; CUNHA, Charlotte S. da *et al.* Por um programa preventivo em saúde mental do trabalhador na brigada militar. **Psicol. cienc. prof.** [online]. set. 2002, vol.22, no.3, p.54-61.

ANTUNES, Ricardo (Org.) **A Dialética do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo (org). **O Averso do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARAÚJO, T. M. Aquino E, Menezes G, Santos CO, Aguiar L. Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. **Revista Saúde Pública** 2003; 37:424-33.

BEERH, T. A. (1998). Research on occupational stress: An unfinished enterprise. **Personnel Psychology**, 51(4), 835-44.

CASTEL, Robert. **A Insegurança Social. O que é ser protegido?** Petrópolis: Vozes. 2005.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A Ideologia do trabalho.** São Paulo: Moderna. 1992.

CIOMS (Council for International Organization of Medical Sciences), WHO (World Health Organization). **International ethical guidelines for biomedical research involving human subjects.** Geneva: CIOMS, WHO; 1993.

COELHO, Fernando C, Reformulação da Legislação Brasileira de Segurança Privada. **Monografia para o UNI/BH – dez2004;**

COSTA, Márcia Regina. A violência urbana é particularidade da sociedade brasileira? **São Paulo Perspec.** vol.13 no.4 São Paulo Oct./Dec. 1999.

COSTA, José Roberto Alves; LIMA, Josefa Vieira; ALMEIDA, Paulo César de. Stress no trabalho do enfermeiro. **Rev Esc Enferm USP** 2003; 37(3):63-71.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

DPF - Departamento de Polícia Federal - Institutos da Legislação Brasileira de Segurança Privada - Academia Nacional de Polícia — Serviço de Apoio ao Ensino, Brasília, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir, nascimento das prisões.** 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

GASPAR, S.; MORENO, C.; MENNA-BARRETO, L. Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica. **Rev Ass Med Brasil.** v. 44, n. 3, p. 239-45, 1998.

GOMEZ, Carlos Minayo and LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciênc. saúde coletiva,** Oct./Dec. 2005, vol.10, no.4, p.797-807. ISSN 1413-8123.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

HERINGER, Rosana **A indústria da segurança Privada no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1992. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1992.

HORNE JA, ÖSTBERG O. A self- assessment questionnaire to determine morningness-eveningness in human circadian rhythms. **Intl. J. Chron.**1976; 4: 97-110.

IBGE. Pesquisa Nacional por amostra de domicílio 2003. IBGE, 2005.

IGLECIAS, Wagner. Impactos da Mundialização sobre uma Metrópole Periférica. **Rev. bras. Ci. Soc.** vol.17 no.50 São Paulo Oct. 2002.

INOCENTE, N.J.; REIMÃO, R. **Distúrbios do sono em trabalhadores em turno e noturnos**. In: REIMÃO, R. São Paulo: Associação Paulista de Medicina, 2002.

JOHN Fontenele Araújo: Introdução ao Tema Cronobiologia. Disponível em: <<http://www.cb.ufrn.br/araujo/textos/introdução.pdf> > Acesso em: 14 set 2007.

KALITERNA, Lipovcan LJ; PRIZMIC, Larsen Z; ZGANEC, N. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, 2008.

KARASEK, R.A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Adm Sci Q** 1979; 24:285-307.

LAZARUS, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. Em R. Crandall, & P. L. Perrewé (Orgs.), **Occupational stress: A handbook** (pp. 3-14). Washington, USA: Taylor & Francis.

LIPP M .E. N. (1984). *Stress e suas implicações*. **Estudos de Psicologia**, 3, 5-19.

_____. **O Inventário de Sintomas de Stress.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

_____. **O Stress no Brasil: Pesquisas Avançadas.** Campinas: Papyrus, 2004.

_____; MALAGRIS, L. E. N. **O stress emocional e seu tratamento.** In: **Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais: um diálogo com o psiquiatra.** Bernard Rangé (org.) Porto Alegre: Artmed, 2001.

LIPP, Marilda E. Novaes; M. Sacramento Tanganelli. Stres e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia Reflexão Crítica.** Vol. 15 n. 3 Porto Alegre. 2002.

MARGIS, Regina, PICON, Patrícia, COSNER, Annelise Formel, SILVEIRA, Ricardo de Oliveira. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul vol.25 suppl.1 Porto Alegre Apr. 2003.**

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado – como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; Edinilsa Ramos de Souza; Patrícia Constantino. Riscos Percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Brasil, **Cad. Saúde Pública** v. 23 n.11 Rio de Janeiro nov. 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza, Edinilsa Ramos de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciência Saúde Coletiva.** Vol. 10 n. 4 Rio de Janeiro Outubro/Dezembro. 2005.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1986. **VIII Conferência Nacional de Saúde – Relatório Final.** Brasília: MS.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1995. **Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto Lei 6214 e Portaria 3214** – Normas Regulamentadoras sobre Segurança e Medicina do Trabalho. Rio de Janeiro: Atlas, 1995.

MONK TH, BUYSSE DJ, POTTS JM, DEGRAZIA JM and KUPFER DJ. Morningness-Eveningness and Lifestyle Regularity. **Chronobiol. Int.** 2004; 21 (2): 435-443.

MORENO, Claudia Roberta de Castro; FISCHER F.; ROTENBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo Perspec. v.17 n.1 São Paulo jan./mar. 2003**

MUNIZ, Monalisa; PRIMI, Ricardo; KOICH, Miquel. Investigação da inteligência emocional como fator de controle do *stress* em guardas municipais. **Psicol. teor. prat.** v.9 n.1 São Paulo jun. 2007.

MUSUMECI,Leonarda Serviços Privados de Vigilância e Guarda no Brasil: um estudo a partir de informações da PNAD — 1985/95 Estudo de caso realizado no âmbito do projeto **Diagnóstico do Setor Serviços no Brasil** MICT/IPEA/Anpec.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, Aryeverton Fortes de. **Empresas de Vigilância no Sistema de Prestação de Serviços de Segurança Patrimonial Privada: uma avaliação da estrutura de governância.** São Paulo: USP, 2004. Tese (Doutorado em Ciências) Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, 2004.

PASCHOAL, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, 9(1), 45-52.

PASCHOAL, T., Tamayo, A. & Barham, E. J. (2002). Escala de Interação Trabalho-Família [Resumo]. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), **Resumos de comunicações científicas, XXXII Reunião Anual de Psicologia** (pp. 318-319). Florianópolis: SBP.

PERES, Maria Fernanda T. Mortalidade por homicídios no Brasil na década de 90: o papel das armas de fogo. Núcleo de Estudos da Violência. Universidade de São Paulo, SP, Brasil, **Revista de Saúde Pública** 2005; 39(1): 58 – 66.

POCHMANN, Marcio. **O Trabalho sobre fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

RESENDE, Enio. **Chega de ser o país do futuro- novos paradigmas para resolver o Brasil**. São Paulo: Mescla, 2001.

ROTENBERG, Lucia. Gênero e Trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. **Caderno de Saúde Pública**. Vol 17; n. 3; Rio de Janeiro; Maio/Junho de 2001.

SEEVISSP. Disponível em: <[http:// www.seevissp.or.br/estatistica.htm](http://www.seevissp.or.br/estatistica.htm)> Acesso em: 20 mar.2007.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SILVA, Jorge da. **Segurança Pública e Privada no Brasil**. Versão preliminar, seminário 26 novembro de 1992, Fundação João Pinheiro, 1992.

SOUZA, E. R. Homicídios no Brasil: O Grande Vilão da Saúde Pública na Década de 80. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, (suplemento 1): 45-60, 1994.

SZWARCWALD, Cecília Landmann, Euclides Ayres de Castilho. Mortalidade por causas externas no estado do Rio de Janeiro no período de 1976 a 1980. **Cad. Saúde Pública**. Vol. 2 n. 1 Rio de Janeiro Janeiro/Março. 1986.

TAKADA, C. Trabalho noturno compromete a saúde. Publicado em 2002. Disponível em: <<http://www.epcdigital.com/português/comunidade/553/index2.shtml>>. Acesso em: 24 nov. 2008.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, 2001 5(3), 127-147.

TAMAYO, A., Lima, D. & da Silva, A. V. Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. In: **XXVI Encontro Nacional da ANPAD**, Salvador, Bahia, 2002

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VILLALOBOS, Joel Ortega. **Estrés y trabajo**. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1999. Medspain.

ZALUAR, Alba Um debate disperso: violência e crime no Brasil da redemocratização. **São Paulo em Perspectiva**, 1999, vol.13, n. 3, ISSN 0102-8839.

ZANETIC, André. **A questão da segurança privada: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança**. São Paulo: USP, 2006. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade de São Paulo, 2006.

ZANETIC, André. A Segurança Privada no Brasil: pressupostos motivações e regulação. GT30: Violência e Sociedade: segurança, controle e castigo. In: **XIII Congresso Brasileiro de Sociologia**. 29 de maio a 1 de junho de 2007, UFPE, Recife (PE).

ANEXOS

ANEXO I - INSTRUMENTO



MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL - UCPEL

Esta pesquisa quer conhecer como estão os vigilantes das empresas privadas de nossa cidade. Algumas empresas foram sorteadas e contamos com sua importante colaboração.

1. Número de identificação: ___ ___ ___	Numero ___ ___ ___
2. Nome de sua Empresa: _____	empresa ___
3. Sexo: (1) Masculino (2) Feminino	Sexo ___
4. Qual é a sua idade? ___ ___ (anos completos)	Idade ___ ___
5. Em sua opinião, qual é a sua cor: (1) Branca (2) Amarela (3) Parda (4) Morena (5) Mulata (6) Mestiça (7) Preta (8) Outra: _____	Cor ___
6. O sr (a) estudou até: (1) 1º grau incompleto (2) 1º grau completo (3) 2º grau incompleto (4) 2º grau completo (5) 3º grau incompleto (6) 3º grau completo	Formac ___
7. O sr(a) tem filho(s)? () Não () Sim, quantos? ___ ___ filhos	Filho ___ ___
8. Qual sua situação conjugal atual? (1) Casado (2) Viúvo (3) Separado/divorciado (4) Solteiro	Civil ___
9. Na sua casa, o sr (a) mora: Sozinho(a) (1) sim (2) não Com esposa ou companheiro (1) sim (2) não Com filhos menores de 10 anos (1) sim (2) não Com filhos de 10 a 17 anos (1) sim (2) não Com filhos de 18 anos ou mais (1) sim (2) não Com seus pais (ou só mãe ou só pai) (1) sim (2) não Com seus irmãos (1) sim (2) não Com outros familiares (1) sim (2) não Com outras pessoas (1) sim (2) não	Sozin ___ Marid ___ Film10 ___ Fil1017 ___ Fil18m ___ Pais ___ Irmãos ___ Famil ___ Outpes ___

AS PERGUNTAS A SEGUIR DIZEM RESPEITO À SUA SITUAÇÃO DE TRABALHO

1. Há quanto tempo trabalha como vigilante? ___ ___ anos e ___ ___ meses	Tempviga ___ ___ Tempvigm ___
2. Há quanto tempo trabalha nesta empresa de vigilância ? ___ ___ anos e ___ ___ meses	Tempempa ___ Tempemm ___
3. Qual é a sua carga horária semanal nesta empresa? ___ ___ horas	Chsem ___ ___
4. Qual(is) o(s) turno(s) em que o(a) Sr. (a) trabalha nesta empresa ? (1) Manhã (2) Tarde (3) Noite (4) Manhã e Tarde (5) Tarde e Noite (6) Manhã e Noite	Turnoemp ___
5. Além de trabalhar aqui, como vigilante, o (a) sr(a), tem outro trabalho remunerado? (1) Sim (2) Não → Pule para 18	Chfora ___
6. SE SIM: Quantas horas por semana? ___ ___ horas	Horasem ___ ___

<p>7. SE SIM: Qual (is) o (s) turno (s) em que o (a) Sr (a). faz neste outro trabalho? (1) Manhã (2) Tarde (3) Noite (4) Manhã e Tarde (5) Tarde e Noite (6) Manhã e Noite</p>	<p>Turno__</p>
<p>8. SE SIM: Neste outro trabalho, o (a) sr (a). trabalha como: _____</p>	<p>Outrab__</p>
<p>9. Nos últimos 30 dias, o sr faltou ao trabalho? Nesta empresa? (1) Sim (2) Não Outro trabalho? (1) Sim (2) Não</p>	<p>Abs1__ Abs2__</p>
<p>10. 19. SE SIM: Por que motivo? _____</p>	<p>Pqabsen__</p>
<p>11. O sr. Recebeu algum tipo de Curso para a qualificação pessoal?</p>	<p>Curso__</p>
<p>12. SE SIM: Que tipo de curso? _____</p>	<p>Tipcur__</p>
<p>13. SE NÃO: Por que motivo (s): Não me interessei (1) Sim (2) Não Não me ofereceram (1) Sim (2) Não Não pude fazer (1) Sim (2) Não Outro Motivo: _____</p>	<p>Pnm__ Nofer__ Npude__ Nout__</p>
<p>14. SE NÃO SE INTERESSOU: Porque não procurou nenhum curso de qualificação: _____</p>	<p>Pnpq__</p>

AS PERGUNTAS A SEGUIR SÃO SOBRE COMPORTAMENTOS DE SAÚDE

<p>15. O sr. fuma mais de um cigarro por dia há mais de um mês ou já fumou? (0) Não, nunca fumou. PULAR PARA A PERGUNTA 44 (1) Já fumou, não fuma mais (2) Sim, fuma</p>	<p>Fumo__</p>
<p>16. Há quanto tempo o sr. fuma (ou fumou durante quanto tempo)? ___ ano(s) ___ mês(es)</p>	<p>Tfuma__ __ Tfummm__ __</p>
<p>17. Quantos cigarros sr. fuma ou fumava por dia? ___ cigarros</p>	<p>Cigdia__ __</p>
<p>18. Nos últimos 30 dias, o sr. tomou bebida alcoólica? (1) Sim (2) Não</p>	<p>Beb__</p>
<p>19. Alguma vez, o sr. sentiu que deveria diminuir a quantidade de bebida ou parar de beber? (0) Não (1) Sim</p>	<p>Dimbeb__</p>
<p>20. As pessoas o(a) aborrecem por que criticam o seu modo de beber? (0) Não (1) Sim</p>	<p>Critbeb__</p>
<p>21. O sr. sente-se culpado(a)/chateado(a) consigo mesmo pela maneira como costuma beber? (0) Não (1) Sim</p>	<p>Culpbeb__</p>
<p>22. O sr. costuma beber pela manhã para diminuir o nervosismo ou a ressaca? (0) Não (1) Sim</p>	<p>Manbeb__</p>

AGORA SEGUEM UMAS PERGUNTAS SOBRE ATIVIDADE FÍSICA

<p>23. Nos últimos 7 dias, quantos dias o sr. caminhou por mais de 10 minutos seguidos? Pense nas caminhadas no trabalho, em casa, como forma de transporte para ir de um lugar ao outro, por lazer, por prazer ou como forma de exercício. ___ dias (0) nenhum</p>	<p>Camdia__</p>
--	-----------------

24. Nos dias em que o sr. caminhou, quanto tempo, no total, caminhou por dia?
 ___ ___ minutos por dia

Minca ___ ___

AGORA VÊM PERGUNTAS SOBRE OUTRAS ATIVIDADES FÍSICAS FORA A CAMINHADA

25. Nos últimos 7 dias, quantos dias o sr. fez atividades fortes, que fizeram você suar muito ou aumentar muito sua respiração e seus batimentos do coração, por mais de 10 minutos seguidos? Por exemplo: correr, fazer ginástica, pedalar rápido em bicicleta, fazer serviços domésticos pesados em casa, no pátio ou jardim, transportar objetos pesados, jogar futebol competitivo.
 ___ dias (0) nenhum

Afordia ___

26. Nos dias em que o sr. fez atividades fortes, quanto tempo, no total, fez atividades fortes por dia?
 ___ ___ minutos por dia

Aminfor ___ ___

27. Nos últimos 7 dias, quantos dias o sr. fez atividades médias, que fizeram o sr. suar um pouco ou aumentar um pouco sua respiração e seus batimentos do coração, por mais de 10 minutos seguidos? Por exemplo: pedalar em ritmo médio, nadar, dançar, praticar esportes só por diversão, fazer serviços domésticos leves, em casa ou no pátio, como varrer, aspirar, etc.
 ___ dias (0) nenhum.

Amedia ___

28. Nos dias em que o sr. fez atividades médias, quanto tempo, no total, fez atividades médias por dia?
 ___ ___ minutos p/dia

Amind ___ ___

AGORA VÊM PERGUNTAS SOBRE O QUE O SR. FAZ PARA SE DISTRAIR / DIVERTIR

29. Nos últimos 30 dias, o sr.:

Leu algum jornal? (1) Sim (2) Não
 Leu alguma revista? (1) Sim (2) Não
 Foi ao cinema? (1) Sim (2) Não
 Foi a algum jogo? (1) Sim (2) Não
 Foi a algum bingo? (1) Sim (2) Não
 Foi a uma festa? (1) Sim (2) Não
 Foi passear? (1) Sim (2) Não
 Jogou cartas? (1) Sim (2) Não
 Viajou para outra cidade? (1) Sim (2) Não
 Fez outra coisa? _____

Jornal ___
 Revist ___
 Cinem ___
 Jogo ___
 Bingo ___
 Festa ___
 Passe ___
 Carta ___
 Viajou ___
 Oullaz ___

AGORA GOSTARÍAMOS DE SABER ALGUMAS INFORMAÇÕES SOBRE SUA SAÚDE

30. O sr. tem algum problema de saúde? (1) sim (2) não

SE SIM: Qual(is)? _____

Probsa ___
 Qprosa1 ___ ___
 Qprosa2 ___ ___

31. Para este(s) problema(s), o sr. usa algum medicamento regularmente?

(1) sim (2) não

SE SIM: Qual(is)? _____

Medic ___

32. E nos últimos 15 dias, o sr. tomou algum medicamento? (1) sim (2) não

SE SIM: Qual(is)? _____

Qmed ___ ___
 Med15 ___

33. A maioria dos medicamentos que o sr. toma é com receita médica?

(1) sim (2) não

Qmed151 ___ ___
 Qmed152 ___ ___
 Recei ___

AGORA GOSTARÍAMOS DE SABER SOBRE FATOS MARCANTES NO ÚLTIMO ANO

34. Morreu alguém de sua família ou outra pessoa muito importante para o sr.?

(1) sim (2) não

Mortef ___

35. Tem alguém da família que more na sua casa com uma doença grave?

(1) sim (2) não

Fdoente ___

36. O sr. ou alguém de sua família perdeu o emprego? (1) sim (2) não Perdemp__
37. O sr. se separou do(a) companheiro(a)? (1) sim (2) não Separco__
38. Sofreu algum tipo de acidente que precisou de atendimento médico? (1) sim (2) não Acidatm__
39. O sr. foi assaltado(a) ou roubado(a) neste último ano? (1) sim (2) não Assalrou__
40. Você sofreu algum tipo de violência neste último ano? (1) sim (2) não Violen__
SE SIM: Quantas vezes? ___

AGORA GOSTARÍAMOS DE LHE FAZER ALGUMAS PERGUNTAS SOBRE RENDA FAMILIAR

41. No mês passado, quanto ganharam as pessoas que moram com o sr. na sua casa? (trabalho ou aposentadoria) **SE CONSIDERE A PESSOA 1**
- Pessoa 1 R\$ _____ por mês A1 _____
- Pessoa 2 R\$ _____ por mês A2 _____
- Pessoa 3 R\$ _____ por mês A3 _____
- Pessoa 4 R\$ _____ por mês A4 _____
42. Na sua casa, o sr. é a pessoa que tem a maior renda? (1) sim (2) não Maiorend__
43. **SE NÃO:** Qual a escolaridade da pessoa de maior renda? Escorda__
- (0) Analfabeto (1) Fundamental incompleto (2) Fundamental completo (3) Médio incompleto (4) Médio completo (5) Superior incompleto (6) Superior completo (7) Pós-graduação incompleta (8) Pós-graduação completa.

AGORA GOSTARÍAMOS DE SABER SOBRE EMPREGADAS E ELETRODOMÉSTICOS EM SUA CASA, EM CONDIÇÕES DE USO. MARQUE A QUANTIDADE; SE NÃO TEM, ASSINALE "ZERO".

44. O sr. têm em casa:
- | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----------|
| Televisão colorida? | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ou mais | Aabtv__ |
| Rádio? | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ou mais | Aabrad__ |
| Automóvel (carro)? | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ou mais | Aabcar__ |
| Empregada mensalista? | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) ou mais | Aabemp__ |
| Aspirador de pó? | (0) | (1) | | | | | | Aabasp__ |
| Geladeira? | (0) | (1) | | | | | | Aabgela__ |
| Freezer | (0) | (1) | | | | | | Aabfree__ |
| Videocassete ou DVD ? | (0) | (1) | | | | | | Aabvid__ |
| Lavadora de roupa? (não considerar tanquinho) | (0) | (1) | | | | | | Aablava__ |
45. No total, quantas pessoas que moram na mesma casa que o sr.? ___ pessoas Amora__

46. Agora vou lhe ler uma lista de sintomas e o (a) Sr (a), me diga se sentiu ou não desde ontem há esta hora até agora.

Mãos e/ou pés frios	() Sim	() Não	Mãospés__
Boca Seca	() Sim	() Não	Boca__
Nó ou dor no estômago	() Sim	() Não	Ndorest__
Aumento de sudorese (muito suor)	() Sim	() Não	Ausud__
Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	() Sim	() Não	Tenmus__
Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	() Sim	() Não	Aperman__
Diarréia passageira	() Sim	() Não	Diar__
Insônia, dificuldade de dormir	() Sim	() Não	Insdif__

Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Taq__
Respiração ofegante, entrecortada	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Resof__
Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Hipsub__
Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Mudape__
Aumento súbito de motivação	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Aumot__
Entusiasmo súbito	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Entsub__
Vontade súbita de iniciar novos projetos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Vonnproj__

47. Agora eu vou lhe ler uma lista de sintomas e o (a) Sr (a), me diga se sentiu ou não desde o dia __ do mês passado até hoje.

Problemas com a memória, esquecimentos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Prom__
Mal-estar generalizado, sem causa específica	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Mesgen__
Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Formex__
Sensação de desgaste físico constante	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Sendefi__
Mudança de apetite	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Mudap__
Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Appderm__
Hipertensão arterial (pressão alta)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Hipart__
Cansaço constante	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Cancon__
Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Apgas__
Tontura, sensação de estar flutuando	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Tsenflu__
Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Semot__
Dúvidas quanto a si próprio	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Duqsi__
Pensamento constante sobre um só assunto	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Penuassun__
Irritabilidade excessiva	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Irritex__
Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Dimlib__

48. Agora vou lhe ler uma lista de sintomas e o (a) Sr (a), me diga se sentiu ou não nos últimos 3 meses.

Diarréias freqüentes	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Diafr__
Dificuldades Sexuais	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Difsex__
Formigamento nas extremidades (mãos e pés)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Forex__
Insônia	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	In__
Tiques nervosos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Toner__
Hipertensão arterial confirmada	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Hiparc__
Problemas dermatológicos prolongados (pele)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Proderp__
Mudança extrema de apetite	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Muapet__
Taquicardia (batimento acelerado do coração)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Taqu__
Tontura freqüente	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Tonfr__
Úlcera	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Ulc__
Impossibilidade de Trabalhar	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Imtrab__
Pesadelos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Pesad__
Sensação de incompetência em todas as áreas	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Senincom__
Vontade de fugir de tudo	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Vonfu__
Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Apat__
Cansaço excessivo	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Cans__
Pensamento constante sobre um mesmo assunto	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Pencsmesas__
Irritabilidade sem causa aparente	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Irrit__
Angústia ou ansiedade diária	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Ang__
Hipersensibilidade emotiva	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Hiperem__
Perda do senso de humor	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	Pershu__



AS QUESTÕES A SEGUIR REFEREM-SE AS SUAS PREFERÊNCIAS DE HORÁRIOS PARA DIFERENTES ATIVIDADES.

10. Considerando apenas seu bem-estar pessoal e com liberdade total de planejar seu dia, a que horas o Sr. se levantaria? Horlev__
11. Considerando apenas seu bem-estar pessoal e com liberdade total de planejar sua noite, a que horas o Sr. se deitaria? Hordei__
60. Até que ponto o Sr. depende do despertador para acordar de manhã? Depdes__
1. Nada dependente
 2. Não muito dependente
 3. Razoavelmente dependente
 4. Muito dependente
61. O Sr. acha fácil acordar de manhã? Facma__
1. Nada fácil
 2. Não muito fácil
 3. Razoavelmente fácil
 4. Muito fácil
62. O Sr. se sente alerta durante a primeira meia hora depois de acordar? Phdepac__
1. Nada alerta
 2. Não muito alerta
 3. Razoavelmente alerta
 4. Muito alerta
63. Como é o seu apetite durante a primeira meia hora depois de acordar? Appmhdepac__
1. Muito ruim

Tem mais alguma coisa que você gostaria de comentar sobre o seu trabalho?

MUITO OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!

Anexo II – TERMO DE CONSENTIMENTO

	<p>CONDIÇÕES DE TRABALHO E ESTRESSE ENTRE VIGILANTES DE EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DE PELOTAS, RS.</p>	
---	---	---

CONSENTIMENTO LIVRE E INFORMADO PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA (Resolução 196/96 do Ministério da Saúde)

Estamos realizando um trabalho de pesquisa para conhecer como estão as condições de trabalho e de saúde de quem trabalha em segurança privada em Pelotas. Os resultados desta pesquisa poderão ajudar na melhoria destas condições e gostaríamos de contar com a sua colaboração durante alguns minutos para responder a um questionário. Serão várias perguntas sobre diferentes aspectos do seu trabalho como vigilante e também da sua vida pessoal. Gostaríamos de deixar claro que esta pesquisa em nada influenciará

seu trabalho, caso você não estiver de acordo em participar. Asseguramos que todas as informações prestadas são sigilosas e serão utilizadas somente para esta pesquisa. A divulgação das informações será anônima e em conjunto com as respostas de um grupo de pessoas. Se você tiver alguma pergunta a fazer antes de decidir, sinta-se à vontade para fazê-la. Caso você tenha disponibilidade e interesse em participar, autorize e assine este termo de consentimento:

Pelo presente consentimento livre e informado, declaro que fui informado (a) de forma clara, dos objetivos, da justificativa, dos instrumentos utilizados na presente pesquisa. Declaro que aceito voluntariamente participar do estudo. Fui igualmente informado(a) da garantia de: solicitar resposta a qualquer dúvida com relação aos procedimentos, do livre acesso aos dados e resultados; da liberdade de retirar meu consentimento em qualquer momento do estudo; do sigilo e anonimato.

Enfim, foi garantido que todas as determinações ético-legais serão cumpridas antes, durante e após o término desta pesquisa.

Pelotas, ____ de _____ de 2008.

ASSINATURA DO VIGILANTE: _____

NOME ESCRITO DE FORMA LEGÍVEL: _____

TELEFONE PARA CONTATO: _____

Professora: Elaine Tomasi Fone: 9167-4144 - e-mail: tomasiet@uol.com.br.

Mestranda: Rosane P. Krüger Feijó Fone: 9983-0712 - e-mail: ropkfeijo@uol.com.br