

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

**FLORA LUIZA SILVA DE AGUIAR**

**ESTRESSE OCUPACIONAL:** contribuições das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto  
policial militar

BELÉM  
2007

**FLORA LUIZA SILVA DE AGUIAR**

**ESTRESSE OCUPACIONAL:** contribuições das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto  
policial militar

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Mestre em Psicologia, sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Maria Digna Rodrigues de Souza.

**BELÉM**  
2007

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**

(Biblioteca de Pós-graduação do IFCH/UFPA, Belém-PA)

---

Aguiar, Flora Luiza Silva de

Estresse ocupacional: contribuição das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto policial militar / Flora Luiza Silva de Aguiar; orientadora, Ana Maria Digna Rodrigues de Souza. - Belém, 2007

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, 2007.

1. Stress ocupacional. 2. Técnicas projetivas. 3. Policiais militares. 4. Qualidade de vida. I. Título.

CDD - 22. ed. 158.72

---

FOLHA DE APROVAÇÃO

**FLORA LUIZA SILVA DE AGUIAR**

**ESTRESSE OCUPACIONAL:** contribuições das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto  
policia militar

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Psicologia da Universidade Federal  
do Pará para obtenção do título de Mestre em  
Psicologia.

Banca Examinadora

---

Profa. Dra. Ana Maria Digna Rodrigues de Souza (Orientadora)  
Universidade Federal do Pará

---

Profa. Dra. Anna Elisa Villemor-Amaral  
Universidade São Francisco

---

Profa. Dra. Ana Cleide Guedes Moreira  
Universidade Federal do Pará

Ao meu marido, **Jorge** meu modelo, companheiro de todas as horas, incentivador incansável que me ensina a cada dia que não se Desisti nunca.

As minhas filhas **Amanda e Bianca**, razão de tudo, que pelo carinho e afeto me incentivam na busca profissional.

Aos meus pais **Ribamar e Engrácia**, que me ensinaram a dar importância ao conhecimento, a minha profissão, sem esquecer o respeito ao outro.

Aos meus irmãos **Tito e Júlia** minhas sobrinhas, cunhados e cunhadas pelo carinho, incentivo e respeito dedicados.

A **Tia Lú**, pela atenção, carinho e zelo que demonstra em suas ações, principalmente em relação a minhas filhas.

A minha **madrinha Júlia**, pelo carinho, amizade e incentivo a mim consignados.

## AGRADECIMENTOS

A **Deus** pelo dom da vida, por todas as possibilidades que me favorece a cada dia possibilitando ser o que sou.

À **Cátia Guedes** pela amizade e contribuição na pesquisa realizada.

À **Jesiane Vale**, amiga de mestrado e de trabalho sempre presente desde a decisão de realização do mestrado.

À **Niamey**, amiga Niamoca, que desde a faculdade me acompanha na busca do saber, nunca se omitindo em dividir o conhecimento.

Aos **Policiais Militares** que continuamente me possibilitam um aprendizado na compreensão do indivíduo como ser biopsicosociocultural. Em especial aos que aceitaram participar da pesquisa.

Aos **professores, Doutores**, que estão contribuindo para o crescimento da ciência psicológica no Pará, através da transmissão de seus conhecimentos e experiências.

À **Coordenação do Programa de mestrado, Dra Ana Cleide Moreira**, pela confiança demonstrada e pela determinação em querer o melhor ao programa de pós-graduação.

À **Dra Ana Maria Digna**, orientadora de minha dissertação pela paciência e conhecimento transmitido.

Ao Cel PM Vieira que quando na função de **Comandante Geral da PMPA**, autorizou o desenvolvimento do trabalho na Corporação.

Ao Cel PM Luiz que quando na função de Diretor de Ensino e hoje na função de **Comandante Geral da PMPA**, manteve a autorização para o desenvolvimento do trabalho na Corporação.

Aos Cel PM Dário e Cel PM Reis quando na função de **Diretor de Pessoal**, da PMPA, pelo apoio e incentivo.

À minha **equipe de trabalho no CIPAS** pela amizade, respeito e carinho demonstrado em suas ações.

*"Quem sofre sozinho, esquece suas raízes,  
Não lembra mais fatos, nem tempos felizes,  
Quando a dor tem irmãos e a angústia amigos,  
A alma nem sente inúmeros castigos".*

*(SHAKESPEARE, O Rei Lear, ato III)*

**ESTRESSE OCUPACIONAL:** contribuições das Pirâmides Coloridas de Pfister no contexto  
policial militar

Flora Luiza Silva de Aguiar

**RESUMO**

O estresse ocupacional constitui-se numa preocupação da Organização Mundial de Saúde - OMS, considerando as suas conseqüências para a qualidade de vida do indivíduo, bem como para o seu desempenho profissional. A atividade policial militar é considerada uma das mais estressantes, estando exposta ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*, em decorrência das peculiaridades das atividades laborais. Este estudo teve como instrumento a técnica projetiva, Pirâmides Coloridas de Pfister, desenvolvida com 56 policiais militares, distribuídos em dois grupos de 28 participantes, onde vivenciaram o estresse em situação diferenciada, um submetido a situações acentuadas de tensão e pressão, provocadas por uma situação especial, curso de qualificação técnico-profissional para participar de um grupamento especializado e o outro vivenciava o estresse do dia-a-dia da atividade policial ostensiva na rua. O objetivo consistia em verificar se houve diferença no desempenho no instrumento utilizado com relação às cores escolhidas, aspecto formal e cores em dupla. Os resultados indicam que o desempenho no teste é pouco afetado pela situação especial vivenciada por um dos grupos. Mas há no desempenho de ambos os grupos indícios de que alguns aspectos de personalidade dos grupos de policiais podem ser requeridos para enfrentar a rotina estressora, sendo sugerido a comparação do seu desempenho com os de outros profissionais civis.

Palavras-chave: Estresse, Estresse Ocupacional, Teste das Pirâmides Coloridas de Pfister.



**OCCUPATIONAL STRESS:** contributions of the Colored Pyramids of Pfister in the context  
military policeman

Flora Luiza Silva de Aguiar

**ABSTRACT**

The occupational stress is constituted in a concern of the World Organization of Health - OMS, considering its consequences for the quality of the individual's life, as well as for its professional acting. The activity military policeman is considered one of the more stress, being exposed to the development of the burnout syndrome, in consequences of the peculiarities of the activities you work, front to a new situation, leaving the organism in situation of alert, in an event that excites him, scare and demand reaction, what is common in the activity policeman that constantly works with a variety of unexpected situations that need intervention and solution. This study, through the use of a technical project, Colored Pyramids of Pfister, developed with 56 military policemen, distributed in two groups, with the objective of obtaining an understanding, through the colors and of the effect of the variable stress on the military policemen's acting, being this due to the excess of tension existences and pressure, provoked in a special situation - professional qualification. The results indicate that the acting in the test is not very affected by the experimental situation. But some aspects of personality of the policemen's groups supposedly can be requested to face the routine stress, being suggested the comparison of its acting with the one of another civil professionals.

Word-key: Stress, Occupational Stress, Test of the Colored Pyramids of Pfister.

## SUMÁRIO

1 - Introdução .....	10
2 - Contextualizando a Polícia Militar do Pará .....	17
2.1 - Breve Histórico .....	18
2.2 - Estrutura Organizacional da PMPA .....	20
2.3 - Atividades Operacionais .....	22
3 - Estresse: percurso histórico e algumas conceituações.....	25
3.1 - Discorrendo sobre o Estresse ocupacional.....	29
3.2 -A Síndrome de Burnout.....	40
4 - Instrumentos Psicológicos: Breves Considerações .....	46
4.1 - As Técnicas Projetivas .....	47
4.2 - Interpretação nas Técnicas Projetivas .....	48
4.3 - Cor nos Instrumentos de Avaliação da Personalidade .....	49
4.3.1 Algumas considerações sobre as cores, do ponto de vista bio-sócio-cultural	49
4.3.2 –Considerações teóricas do ponto de vista clínico .....	52
4.3.3.. Teste das Pirâmides coloridas de Pfister.....	57
5. Objetivo.....	59
6 – Justificativa.....	60
7 Método.....	61
7.1 - Participantes .....	61
7.2 - Caracterização dos participantes dos grupos .....	63
7.2.1 - Perfil dos Participantes do Grupo "A".....	63
7.2.2 - Perfil dos Participantes do Grupo "B".....	68
7.3 - Instrumento .....	73
7.4 - Procedimentos.....	74
8 - Resultados .....	75
8.1 - Características similares nos grupos "A" e "B" .....	89
8.2 - Características divergentes nos grupos "A" e "B' .....	90
9. Discussão.....	91
10 - Considerações Finais .....	92
11 - Referências.....	94

# 1 INTRODUÇÃO

Desde a pré-história, o homem convive com situações adversas, geradoras de estresse, preparando-o para a luta pela sua sobrevivência como indivíduo e espécie, convivendo alternadamente com momentos de tranqüilidade, prazer e descanso, mas também de inquietação, medo, tensão, ansiedade e violência.

Com o tempo, passou a caçar os animais que inicialmente o perseguiam utilizando instrumentos que a própria evolução o levou a descobrir, para sustentar sua existência. Como sujeito do seu processo evolutivo dentro de um prisma histórico, biológico e social, evoluiu das comunas às modernas sociedades tecnicistas, estabelecendo diferentes formas de produção de trabalho, cuja relação de troca variou e varia de acordo com as suas necessidades.

O advento do modelo capitalista, que foi aceito e colocado em prática pela maioria dos povos, ocasionou mudanças nas formas de produção e, conseqüentemente, modificações sócio-político-econômicas, principalmente nas relações de trabalho. Como pode ser confirmado na citação de Cooper; Dewer, (2004, apud ROSSI, 2005, p.3):

A década de 70, na Europa foi caracterizada como um período de luta, conflito e entrincheiramento na indústria. O local de trabalho tornou-se campo de batalha entre patrões e empregados, entre a classe média e a operária e entre o pensamento liberal e o conservador [...] na década de 80 descrita como de "cultura empresarial", as pessoas trabalhando mais horas e mais arduamente a fim de atingir o sucesso pessoal e as recompensas materiais. Nós tivemos a globalização, a privatização, a reengenharia dos processos, fusões e alianças estratégicas transformando os locais de trabalho em ambientes de mercado livre e propícios ao desenvolvimento. A curto prazo, este período de empreendedorismo melhorou a competitividade econômica nos mercados internacionais nos países que o adotaram. Mas as tensões começaram a surgir, o conceito de "burnout" (nível devastador de estresse), uniu-se ao de "títulos de alto risco".

As inúmeras modificações ocorridas no processo do trabalho, desde a Revolução Industrial, interferiram progressivamente na qualidade de vida do trabalhador, bem como no papel deste na vida do indivíduo, que se constitui na força de trabalho da organização.

Todas essas mudanças ocasionaram a diminuição da moral, auto-estima e motivação, bem como o aumento da insegurança, do medo e consecutivamente do estresse. Além das alterações no clima organizacional, que interferiram diretamente na comunicação e nas relações humanas.

Segundo Moreira (1995), o estresse psicossocial parece representar atualmente nas sociedades ocidentais a maior causa de morbidade e de mortalidade para o ser humano. Cita, ainda, que o estresse quando intenso e freqüente desorganiza as defesas da personalidade, influenciando diretamente no sistema nervoso central, sistema nervoso autônomo e sistemas endocrinológico e imunológico.

Selye (1936, apud ROSSI, 2005, p.169) considera que:

O estresse era adequado quando o homem da idade da pedra enfrentava uma alcatéia de lobos, mas não o é mais quando um trabalhador, nos dias de hoje, tenta se ajustar ao rodízio de turnos, a tarefas fragmentadas, etc. Se este stress for contínuo, freqüentemente se torna mal-adaptativo, podendo até mesmo provocar doenças.

A Organização Mundial de Saúde - OMS considera o estresse uma epidemia global, desenvolvendo assim programas que favoreçam ações de proteção à saúde do trabalhador, por meio da Organização Internacional do Trabalho - OIT, voltada ao estresse ocupacional.

A ISMA-BR realizou pesquisas com 1.000 profissionais no Brasil, onde os resultados indicam que 70% sofriam níveis significativos de estresse ocupacional. (ROSSI, 2004)

Segundo Benevides - Pereira (2002), no Brasil já existe desde 1999 uma Lei de nº 3048/99, que reconhece a Síndrome de Esgotamento Profissional como uma doença do trabalho, síndrome esta entendida como sensação de estar "acabado" e que, portanto, requer um tratamento especializado, sendo assegurado ao trabalhador a atenção e o amparo necessários.

Reinhold (1989, apud SARDÁ JR. et al., 2004, p.38) conceitua o estresse ocupacional como:

Um estado desagradável decorrente de aspectos do trabalho, que o indivíduo considera ameaçadores à sua auto-estima e ao seu bem-estar. Ambientes que favorecem o contato com fatores estressantes - como, por exemplo, excesso de atividades, longa jornada de trabalho, pressões, medo de perder o emprego podem acarretar adoecimento e absenteísmo.

O estresse não pode ser considerado como algo "bom ou mau", ou como algo que prejudica o desempenho, é a maneira como reagimos aos agentes estressores que faz a diferença, não é considerado uma doença, mas uma reação do organismo a uma dada situação.

Os agentes do estresse agem de maneira diferenciada em cada pessoa, em decorrência de sua individualidade, características de personalidade, aspectos socioculturais e educacionais, que influenciam na frequência e intensidade do estresse, tendo caráter subjetivo.

Estudos e pesquisas realizados pela psicóloga Lipp (1996), uma das autoridades e pioneira do assunto no Brasil, demonstram que o estresse está em todos os contextos e nos diferentes níveis hierárquicos. Embora se saiba que em algumas atividades a vulnerabilidade é maior, como é o caso da atividade policial militar.

Esta atividade profissional favorece o desenvolvimento do *burnout*, principalmente quando os policiais já não conseguem se adaptar às exigências do meio em que atuam. Segundo os estudos de Romano (1996), em decorrência da exposição diária a novas situações, às relações interpessoais estabelecidas, o confronto entre vida e morte que expõe o policial e os companheiros de guarnição a riscos físicos e emocionais. Considerando, ainda, que Pelletier (1984, apud ROSSI, 2005, p. 9) cita que o estresse no trabalho põe em risco a saúde dos trabalhadores, sendo que 50 a 80% de todas as doenças têm fundo psicossomático ou estão relacionadas ao estresse.

O sistema de segurança pública, no qual a Polícia Militar está inserida, atua no controle da criminalidade, que é responsabilidade e dever do estado, mediante os órgãos que o compõem, tendo como missão constitucional a “Preservação da Ordem Pública por meio do policiamento ostensivo fardado”.

Neste contexto a Polícia Militar do Pará, que é uma instituição secular com efetivo de aproximadamente 12.000 homens e mulheres distribuídos em todo o estado, foi desenvolvida a presente pesquisa. Por ser uma instituição militar, está fundamentada em dois pilares básicos, a saber: a Hierarquia e a Disciplina, caracterizadas por princípios e normas próprios da cultura policial militar que norteiam a vida na caserna.

Os indivíduos provenientes do meio civil ingressam e incorporam, com o tempo, novos valores e comportamentos, adquiridos por condicionamento de atitudes, que nortearão sua vida profissional. Em sua atuação, passará a lidar com violência, tragédias, tendo o dever de intervir, evitar e mediar conflitos. As novas experiências muitas vezes interferem nas características e vivências que trouxe do meio externo e nas suas como pessoa, causando às vezes conflitos decorrentes deste processo de adaptação à atividade policial militar.

Para cumprirem a missão profissional de intervir em conflitos gerados por confronto e ação de gangues, negociação de seqüestros para liberação de reféns, perseguições, problemas de violência doméstica, entre outros, necessitam de um esforço psíquico, uma capacidade de adaptação, de maneira que consiga cumprir a missão, mesmo que esteja sob estresse.

Na realização do papel de policial, fazem treinamentos que buscam a qualificação profissional por meio da aquisição de conhecimentos técnicos e operacionais, bem como de técnicas de controle emocional para intervir em diferentes situações, buscando preservar a vida e a melhoria da qualidade do trabalho. No entanto, para o cumprimento dessas missões vivenciam algumas experiências que podem causar a quebra de sua homeostase, já que constantemente necessitam se adaptar às peculiaridades do trabalho a ser desenvolvido.

O contexto policial militar possui cultura própria, jargões como o “homem é superior ao tempo”, “tristeza, é coisa de fraco” agravam os sintomas e a auto-estima dos policiais que necessitam de suporte emocional para o enfrentamento das adversidades, dificultando a busca de ajuda em decorrência do preconceito existente.

Nesse contexto, os policiais são atendidos devido às manifestações que os atingem nos aspectos biológico, psicológico e social, quase sempre apresentando sintomatologias relacionadas ao estresse do dia-a-dia, que o fazem sofrer principalmente pelo desgaste contínuo de querer adaptar-se ao que lhe é estressor. Considerando ainda, que as pesquisas de Rossi et al. (2005) demonstram que os indivíduos com *burnout* cometem mais erros, são menos criativos, faltam ou atrasam e estão mais vulneráveis física e emocionalmente.

Partindo dessa premissa, juntamente com a experiência de treze anos como psicóloga da instituição, no atual Centro Integrado de Psicologia e Assistência Social da Polícia Militar do Pará – CIPAS surgiu o interesse pelo tema, ao perceber que os policiais militares no desenvolvimento do seu trabalho vivenciam o estresse, que interfere em sua qualidade de vida e nas suas relações interpessoais tanto no trabalho como em sua vida pessoal e familiar.

O assunto estresse ocupacional tem chamado nossa atenção há algum tempo, e como bem observa Silva (1996 apud FERREIRA, 2004, p.6):

[..]nenhum estudo surge do acaso, mas sim da própria vida, de alguma de suas circunstâncias. A escolha do tema é sempre um processo que parte de nossas experiências, preocupações e paixões e que nos leva à busca, que nos põe em movimento.

Nessa caminhada profissional e na busca de entender mais o estresse, realizamos uma pesquisa quando da conclusão da especialização em saúde mental com o tema “O Estresse Ocupacional: alguns aspectos no contexto policial militar”, que sinalizou a dimensão da problemática principalmente nos profissionais que apresentam o nível hierárquico mais baixo, os praças, que são a linha de frente da Corporação, sendo geralmente os primeiros a chegar às ocorrências. Agora, na dissertação de mestrado, foi estudado o estresse ocupacional por outro prisma, utilizando um instrumento psicológico que possibilite a compreensão desse fenômeno por meio das cores, para verificar o efeito da variável estresse sobre o desempenho de policiais militares no teste das Pirâmides Coloridas de Pfister.

Esse instrumento que objetiva avaliar a estrutura afetiva da personalidade, foi escolhido por suas características de fácil e rápida aplicação, sendo acessível a qualquer nível de escolaridade, principalmente por ser lúdico e por possibilitar uma relação entre cor e emoção, considerando as peculiaridades dos participantes de estarem vivenciando o estresse.

Esta pesquisa favorecerá a identificação por meio da técnica projetiva do que é similar e divergente em dois grupos de policiais que vivenciam o estresse em condições diferenciadas. Não objetiva a avaliação da personalidade destes, mas verificar o efeito de uma situação que é mais estressora do que o normal sobre o desempenho no teste, particularmente sobre a escolha de cores.

A cor e suas diversidades de nuances, assim como a música e outros, despertam nos indivíduos desde a época mais antiga diversos níveis de atração ou repulsão, consciente ou inconsciente, estão direta ou indiretamente relacionados ao estado emocional e afetivo.

As pesquisas mostram que a escolha de uma determinada cor depende do tipo de personalidade, das circunstâncias vivenciadas, seus desejos e processos mentais mais íntimos, profundos e muitas vezes inconscientes. Há evidências científicas de que a luz de diversas cores, que entram pelos olhos, pode afetar diretamente o centro das emoções.

No senso comum, observa-se que nos momentos de extroversão, como as festas de carnaval e juninas, as pessoas tendem a preferir cores mais alegres, atrativas e vivas, como o vermelho, o laranja e o amarelo; nos momentos de luto e reserva, as cores como o branco, o preto e o cinza.

A pesquisa se justifica e é relevante, considerando que a sociedade espera e cobra dos profissionais de segurança pública que promovam segurança, sendo eficientes nas suas ações, bem como tenham ética, independentemente das conseqüências provocadas pelo estresse que os compromete afetiva e emocionalmente.



No decorrer do trabalho, discutimos em capítulos a contextualização da Polícia Militar para uma melhor compreensão da realidade onde foi desenvolvida a pesquisa; os conceitos de estresse; estresse ocupacional e síndrome de *burnout* e as técnicas projetivas. São feitas as análises dos dados identificados e, nas considerações finais, propostas e alternativas de trabalhos e ações que favoreçam uma melhor convivência com o estresse e suas conseqüências no contexto policial militar, contribuindo para a busca de uma melhor qualidade de vida e bem-estar do policial militar. Como percebemos na citação de Bauk (1985, p.28),

Nossa vida é essencialmente um contínuo processo de adaptação, e podemos dizer que o segredo da saúde e da felicidade reside na nossa capacidade de ajustamento às condições deste mundo.

## **2. CONTEXTUALIZANDO A POLÍCIA MILITAR DO PARÁ**

A Polícia Militar é uma instituição hierarquicamente e disciplinarmente organizada, com aspectos similares ao estabelecido no modelo ideal-racional concebido por Max Weber, sociólogo de destaque do século XX, que em seus estudos estabeleceu uma tipologia de sociedade, autoridade e suas características conhecido como modelo Weberiano. (CHIAVENATO, 1999).

Tendo como referência o modelo citado acima, diversos aspectos destacam-se como, por exemplo: os indicadores de um considerável índice de burocratização, característicos desse modelo, que se objetiva numa clara divisão do trabalho onde as atividades são integradas configurando uma hierarquia bastante diferenciada e rígida, com áreas de competência e autoridade, cuja extensão está limitada de maneira precisa.

As normas são impessoais, enfatizam o cargo, e não o seu ocupante, sendo todo o funcionamento interno, bem como o exercício da atividade policial e nível externo regulamentado minuciosamente, por intermédio de normas bastante específicas que se organizam de acordo com o modelo constituído.

Acrescido das políticas de pessoal e promoção, que tendem a ser feita à base de qualificação técnica, orientada por critérios impessoais, tais como, o merecimento, a escolha e a antiguidade.

O comportamento dos profissionais tende a ser impessoal tanto entre eles, como entre os policiais e os públicos misto e externo.

## 2.1 BREVE HISTÓRICO

Ao longo da organização e desenvolvimento das cidades, seja no mundo antigo, médio, moderno e/ou contemporâneo, se fez necessário à criação de instituições que garantissem a proteção do indivíduo e principalmente a segurança coletiva, considerando-se que essa necessidade é instintiva no homem.

Desta forma, a origem da “polícia”, historicamente fundamenta-se basicamente na necessidade de defesa das cidades e das comunidades na qual estavam inseridas, surge como órgão responsável em garantir a segurança do estado, que é constituído por bens e indivíduos, sofrendo transformações diversas ao longo do tempo.

As modificações no Brasil iniciaram na época do império nas guardas imperiais surgindo então uma nova “polícia”, modificando-se das anteriores pelo caráter militar herdado do Exército, a hierarquia e a disciplina, sendo responsável pela preservação da ordem pública.

No século XIX, no Pará, ocorreu a criação da Polícia Militar do estado pelo Marechal de Campo Manoel Marques em 29 de março de 1818, no momento em que se propagavam os movimentos separatistas, inspirados no ideal de liberdade, advindo da recente Revolução Francesa (1789), movimentos esses reforçados com a Independência do Brasil ocorrida em sete de setembro de 1822.

Em decorrência dos ideais de liberdade, foi colocado à disposição da Junta Provisória Provincial, um Corpo de Polícia, com direitos e deveres regidos pelos mesmos regulamentos da Guarda Real de Polícia de Lisboa, destinados a rondas e patrulhas, para proibir os progressos das idéias separatistas. Segundo Machado (1992) foi inicialmente denominada de Guarda Militar de Polícia (1818 – 1831), sendo destinada a conservar a boa ordem e o sossego público da Capital e evitar o contrabando no comércio.

Posteriormente recebeu várias denominações, tais como: Guarda Municipal Permanente (1831 – 1836); nesse período participou da Guerra da Cabanagem; Corpo de Polícia (1836 – 1847); Corpo Provincial de Caçadores de Polícia (1847 – 1865); Corpo Paraense de Voluntários da Pátria (1865 – 1867), época em que combateu na Guerra do Paraguai, nas batalhas de Mercedes, Coevas, Uruguaiana, Curuzu, Tuyuti, Pilar, Humaitá, Itororó, Estabelecimento, Lomas Valentinas, Riachuelo e Aquidaban; Corpo de Polícia Paraense (1867 – 1885); Corpo Militar de Polícia (1885 – 1894).

Na época em que mandou tropa para combater na Guerra de Canudos, foi denominada de Regimento Militar do Estado (1894 – 1905) sendo um marco significativo para a Corporação, pois se evidenciou a grande liderança do Cel Antônio Sérgio Dias da Fontoura que no sertão baiano comandou seus bravos contra Antônio Conselheiro e seus seguidores.

Segundo Machado (1992) no ano de 1924 foi decretado que 25 de setembro seria o dia da “Força Pública do Estado”, sendo o Coronel Fontoura declarado o seu patrono. No período de 1930 a 1932, foi extinta a Brigada Militar (1905 – 1930) sendo criada a Guarda Civil e de Força Pública do Pará de 1932 a 1935, organizada para combater na “Revolução Constitucionalista de São Paulo”, onde foi denominado de “Batalhão Auxiliar”. No dia 10 de janeiro de 1935 passou a se chamar de Polícia Militar do Estado do Pará e finalmente em 1964 recebeu a denominação Polícia Militar do Pará.

As polícias desde sua criação estão vinculadas ao governo com o objetivo de desenvolver táticas de controle social, principalmente no que se refere a ilegalidade e ameaças de criminalidades havendo a necessidade do controle para assegurar a segurança da população de uma determinada cidade. Na contemporaneidade as polícias militares estão deixando o modelo de polícia guerreira para se tornarem comunitárias, desenvolvendo desta forma um trabalho integrado com a comunidade em que está inserida, em consonância com os preceitos estabelecidos pela constituição de 1988.

Amador (2002) cita que a finalidade da polícia é estabelecer uma relação de manutenção da ordem pública, preservação da liberdade, da propriedade e da segurança individual.

## **2.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PMPA**

A Polícia Militar do Pará faz parte do Sistema de Segurança Pública do Estado é vinculada à Secretaria Especial de Defesa Social, nos termos da legislação estadual em vigor, atua de forma integrada com os demais órgãos de defesa social do Estado, em parceria com os demais órgãos públicos, privados e a comunidade, de maneira a garantir a eficiência de suas necessidades, conforme estabelecido na Lei de Organização Básica da Polícia Militar, no art. 1º da Lei Complementar nº 053 de 07.fev.2006.

Os princípios fundamentais são baseados nos dois pilares que são: a disciplina e a hierarquia. Esses princípios estão no regulamento disciplinar da polícia militar – RDPM, que estabelece as normas relativas à amplitude e a aplicação de punições disciplinares, recompensas e critérios para interposição de recursos, desta forma, orientam o comportamento e a conduta na instituição.

Segundo Machado (1999, p. 211), a disciplina militar é “a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial militar”. A hierarquia militar é “a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças auxiliares por postos e graduações”.

Os quadros da Polícia Militar do Pará estão hierarquicamente distribuídos da seguinte forma:

- Oficiais (postos)

- Praças.(graduações)

- O Quadro de Oficiais é constituído por:

Círculo de Oficiais Superiores - Coronel, tenente coronel e major.

O tenente coronel terá que frequentar o Curso Superior de Polícia – CSP para alcançar um dos critérios de promoção ao posto de coronel, em alguns casos o major poderá frequentar o referido curso ficando apto a galgar até o coronelato, após sua promoção a tenente coronel.

Círculo de Oficiais Intermediários - Capitão. Este oficial realiza o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – CAO, com a finalidade de galgar ao oficialato superior.

Círculo de oficiais Subalternos - primeiro e segundo tenente.

- O Quadro de Praças:

Círculo de Praças Especiais - Aspirante a oficial. O aspirante a oficial passa obrigatoriamente por um estágio probatório de aproximadamente 06 (seis) meses para poder galgar o primeiro posto do oficialato, o de segundo tenente.

Círculo de Aluno Cadete - Cadete do terceiro ano, segundo e primeiro ano.

Através de concurso público, o candidato ingressa no Curso de Formação de Oficiais – CFO, com uma duração de três anos. Após formar é declarado Aspirante a Oficial.

Círculo de Subtenente e Sargento - Subtenentes e primeiro, segundo e terceiro Sargento. Através de concurso interno, o subtenente e o primeiro sargento ingressam no Curso de Habilitação de Oficiais – CHO, com duração de um ano para alcançar o posto de segundo tenente. O segundo sargento deverá realizar o Curso de Aperfeiçoamento de Sargento - CAS, para alcançar a graduação de Primeiro Sargento.

Círculo de Cabos e Soldados. – Cabo e soldado que ingressa no Curso de Formação de Soldado - CFSD, por meio de concurso público.

De acordo com a posição hierárquica do policial militar na instituição o mesmo terá por meio dos cursos e treinamento técnico-profissional, qualificação para desempenhar as atividades policiais no novo posto ou graduação.

### 2.3 ATIVIDADES OPERACIONAIS

A operacionalidade se constitui no objetivo fim das policias militares sendo desenvolvida por aproximadamente 85% do efetivo total diuturnamente.

Para cumprir o papel constitucional, de resguardar o bem comum, são desenvolvidos os policiamentos ostensivos fardado, cujo objetivo é prevenir e preservar a tranqüilidade pública, podendo ser de várias modalidades, tais como: individual ou em dupla, a pé, a cavalo ou motorizado, bem como por meio de rondas, patrulhões, guardas, etc.

Desta forma, há a necessidade de uma organização interna em unidades operacionais, que são os batalhões e companhias independentes, que atuam tanto na capital como no interior do estado.

No nível de execução na capital existem três grandes comandos, sendo que cada um possui atribuições e missões diferenciadas.

O Comando de Policiamento da Capital – CPC:

- Responsável pelas missões ordinárias no dia a dia, por meio de três batalhões (1º, 2º e 10º BPM), distribuídos em doze zonas de policiamento localizadas em diferentes bairros da cidade de Belém.

O Comando de Missões Especiais - CME:

- Responsável pelas missões de grande vulto, tais como: seqüestros, rebeliões, assaltos a banco, reintegração de terra, etc.

- Desenvolve suas ações em todo o estado do Pará por meio de policiamento especializado do Batalhão de Choque - BPCHOQUE; Batalhão de Policiamento Operacional Tático - BPOT, que atua por meio da ronda tática rodoviária - ROTAR em todo estado e na região metropolitana o rondas ostensivas com o apoio de motos - ROCAM e o rondas táticas metropolitanas - ROTAM; Companhia Independente de Operações Especiais - CIOE; Companhia Independente com Policiamento com Cães - CIPC; o Regimento de Policiamento Montado - RPMONT; Companhia de Polícia Fluvial - CiaPflu e o Grupamento Aéreo de Polícia Militar – GRAER.

O Comando de Policiamento Especializado - CPE:

- Responsável pelo policiamento especializado por meio do Batalhão de Policiamento Ambiental - BPA, responsável pelas ações que envolvem o meio ambiente atuando algumas vezes dando apoio ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente - IBAMA; Companhia Independente Especializada de Policiamento Assistencial - CIEPAS, que atua nas ações policiais que envolvam crianças e adolescentes; Batalhão de Policiamento Penitenciário – BPOP, que atua na guarda das unidades prisionais (penitenciárias) do estado; Companhia Independente de policiamento Turístico – CIPTUR, que atua nas áreas de maior atividade turística; 8º e 9º BPM, nos municípios de Soure e Breves.

Na região metropolitana, o Comando de Policiamento Regional Metropolitano - CPRM que atua nos municípios próximos a capital.



Existem ainda, os Comandos de Policiamentos Regionais – CPRs que atualmente são em número de dez, possuem suas áreas de atuação em regiões do interior do estado abrangendo uma determinada quantidade de municípios próximos geograficamente ao município sede do grande comando regional, realizando também o policiamento por meio de batalhões e companhias independentes.

Os profissionais que estão na atividade meio atuam com o objetivo de dar a tropa, que realiza o policiamento ostensivo na rua, o apoio técnico especializado para favorecer aos mesmos uma melhor qualidade de vida no trabalho, dando o suporte emocional, biológico e social necessário.

Na atividade meio, há os quadros de oficiais e praças que desenvolvem atividades diversas como os oficiais do quadro complementar (psicólogos e assistentes sociais) que atuam no Centro Integrado de Psicologia e Assistência Social - CIPAS, órgão de apoio da Diretoria de Pessoal.

O quadro de profissionais da saúde (médicos, farmacêuticos, odontólogos, enfermeiros e veterinários) que fazem parte do Corpo Militar da Saúde – CMS e atuam nas unidades de saúde, Hospital Militar do Estado - HME, Ambulatório Médico Central - AMC, Laboratório de Análises Clínicas - LAC, Clínica Médica Veterinária - CMV e Laboratório Químico Farmacêutico - LQF.

### **3 - ESTRESSE: percurso histórico e algumas conceituações**

A palavra “stress” surgiu no meio científico entre os anos de 1.100 e 1.500; de origem francesa, foi assimilada também pela língua inglesa. Deriva da palavra “destresse”, que significa “ser colocado sob aperto ou pressão” (MORAES et al., 1995).

É considerado um termo técnico, emprestado da engenharia e utilizado para definir o peso ou tensão que uma barra de metal ou uma ponte suporta sem partir, sendo, portanto, originalmente empregado na física.

O estresse é definido como toda capacidade de adaptação do indivíduo frente a um novo desafio, toda situação positiva ou negativa que deixa o organismo em tensão e inquietude em nível físico e/ou psicológico. É uma reação emocional, com componentes psicológicos e físicos, que ocorre na presença de qualquer evento que confunda, amedronte ou excite a pessoa. De acordo com a citação de Mac Fadden; Lipp (1995, p. 411):

Estresse é uma palavra derivada do latim e foi usada no século XVII com a representação de "adversidade", "aflição". Ao final do século XVIII, este termo foi utilizado para denotar "força", "pressão ou esforço", exercida primariamente pela própria pessoa, pelo seu organismo e pela sua mente.

Segundo Fontana (1994), o estresse é uma exigência imposta sobre as capacidades de adaptação da mente e do corpo, pode apresentar características boas e ruins ao mesmo tempo.

Para Silva e Marchi (1997), o estresse é um conjunto de reações e modificações apresentadas pelo organismo de um mamífero quando em situação de perigo, sendo considerado um relevante fator de risco para o agravamento ou predisposição na manifestação de doenças (cardiovasculares, hipertensão, etc.).

No século XIX, Claude Bernard demonstrou a necessidade da constância do “meio interno” para a manutenção da vida. O autor refere que, posteriormente, Cannon introduziu o termo homeostase para expressar a habilidade do organismo em manter seu meio interno constante. Dessa forma, qualquer alteração que seja percebida como uma ameaça pode desencadear um alarme, que resultará numa reação para enfrentar a situação considerada como perigo. (BAUK,1985)

Em citação de Sardá Jr. et al. (2004, p.18), "Cannon, em 1914, utilizou o vocabulário para definir uma reação do organismo a uma situação de "fuga ou luta", uma emergência. Seu ponto de partida foram suas observações sobre o efeito do hormônio adrenalina no organismo."

Em termos gerais, o que tais autores concluíram é que, para um organismo manter uma vida sadia, cada elemento que o constitui deve permanecer dentro de suas funções normais ou retornar a essa normalidade quando solicitado além de seus limites, ou seja, readquirindo a sua homeostase, equilíbrio.

Moraes et al. (1995) relatam que um dos maiores especialistas sobre o assunto, Selye, foi o primeiro pesquisador a efetivamente relativizar o conceito de estresse. Distinguindo duas formas, a construtiva e a destrutiva, isto é, tanto pode contribuir e ajudar o indivíduo a vencer desafios e dificuldades, a partir do aumento de sua criatividade e capacidade de adaptação ao meio, como pode absorver sua energia, debilitando o seu organismo, que o fragilizará, possibilitando o desenvolvimento de várias doenças.

Na década de 20, Selye, introduziu a expressão estresse no jargão médico. Fisiologista e médico austríaco foi o primeiro a realizar estudos e pesquisas em laboratório sobre o assunto, iniciando em 1925, quando ainda era estudante. Considerava “Stress o estado manifestado por uma síndrome específica, constituído por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico”. (MOREIRA, et al., 1995, p. 20).

Selye (apud MOREIRA, 1995) em seus estudos ainda como estudante percebeu que várias doenças, antes de se apresentarem com suas sintomatologias e quadros definidos clinicamente, possuíam um conjunto de sintomas prodrômicos com semelhanças que não eram consideradas nas avaliações médicas da época. Foi chamada por Selye de “Síndrome de apenas estar doente”, constituindo-se nos sintomas iniciais e não característicos. Citando ainda, que suas experiências de laboratório favoreceram a compreensão do estresse ao perceber que as cobaias expostas a situações psicológicas geradoras de esgotamento e penosas, como a de se aproximar dos mesmos predadores naturais, geravam uma tríade sintomatológica.

Sardá Jr et al. (2004, p.19) cita que esta tríade era "acompanhada de aumento na liberação de corticosteróides, aparecimento de úlceras pépticas, hipertrofia do córtex das glândulas adrenais e involução dos órgãos imunes (timo e baço)", sendo denominado essa reação por Selye, de síndrome geral de adaptação – SGA ou síndrome do estresse.

A SGA possui três níveis diferentes de manifestação. A primeira é a Reação de Alarme, semelhante ao que Cannon chamou de reação de emergência, caracterizada pela excitação do sistema nervoso simpático e se subdivide em duas Choque e Contrachoque; a segunda é a da Resistência e a terceira da Exaustão.

Moreira (1995, p. 20) relata que na SGA, fica evidente "que as agressões à personalidade, bem como as suas defesas, quer sejam somáticas ou psíquicas, orgânicas ou emocionais, são, em essência, da mesma natureza".

A fase de alarme é caracterizada por Selye (apud MOREIRA, 1985, p. 20) "o conjunto de todas as manifestações gerais inespecíficas que, devidas a uma brusca ação de estímulos, afeta a maior parte do corpo e às quais não se acha adaptado o organismo, nem quantitativa nem qualitativamente".

Os sintomas iniciais desta fase são de dano, posteriormente de defesa havendo uma compensação entre estes, preparando o indivíduo para lutar ou fugir das situações consideradas “perigo ou ameaça”, havendo uma descarga hormonal, na qual se percebe uma taquicardia, elevação da pressão arterial, intensificação da frequência respiratória e outras que deixam o indivíduo alerta para enfrentar a situação de perigo.

Na fase de Resistência, o organismo encontra-se adaptado ao estresse, podendo manter-se neste estado durante algum tempo até que um novo estresse o desequilibre, o que vai depender da natureza, frequência e intensidade do agente estressor. Na fase de Exaustão, o organismo não possui mais resistência para superar o estresse e não consegue lutar, ocorre um esgotamento das suas defesas de personalidade, as reações orgânicas voltam a ser semelhantes a fase inicial de reação de alarme sem, no entanto, poder superá-las. (MOREIRA, 1995).

Desta forma, há uma exaustão da reserva energética do indivíduo, podendo culminar na eclosão de uma doença, levando muitas vezes à morte, em decorrência da desorganização das defesas do indivíduo geradas pelo desequilíbrio orgânico em querer superar a ameaça.

Para Mac Fadden; Lipp (1996), é durante o desenvolvimento biopsicossocial que se adquire a identidade própria e se aprende a ter expectativas em relação a si mesmo, aos outros e ao futuro. Este referencial interno, entretanto, às vezes, não está em conformidade com a realidade externa e, conseqüentemente, mobiliza frustrações e ansiedade, pela insegurança, o que predispõe o indivíduo ao estresse.

O estresse não está restrito a nenhum domínio da vida do indivíduo, nenhum de nós vive sem estresse, embora o ambiente de trabalho apresente índices mais elevados pelas peculiaridades do contexto, condições de trabalho, relacionamentos, etc.

É considerado um dos males do século, havendo necessidade de se aprender a conviver com ele, evitando o agravo que poderá ocasionar o desenvolvimento de doenças. As conquistas de um emprego e de um amor também geram reações. A interpretação de uma situação, é subjetiva e envolve vários fatores, o que é ruim para um não o é para outro.

Tupinambá (1994) relata algumas reações ao estresse em diferentes níveis, são elas: fisiológico (nervosismo, problema de saúde); motor (fuga, comportamento de esquiwa, agressão); emocional (medo, raiva, frustração) e cognitivo (confusão perceptual, mudança de segurança, de controle, desvalorização da situação).

Há, ainda, considerações de outros autores sobre a resposta fisiológica do estresse que, segundo estes está fortemente correlacionada a uma série de enfermidades. Destacam, tendo por base a ordem de evidências: 1) doenças do trato respiratório 2) doenças do trato gastrointestinal; 3) doenças cardíacas; 4) doenças dermatológicas; 5) câncer e 6) doenças renais. (ROCHA, 2002 apud SARDÁ JR., 2004, p. 31).

No cotidiano de todos os indivíduos, há dificuldades e desafios a serem superados, situações essas que afetam a vida, alterando suas percepções e conturbando o seu equilíbrio interno. Conforme citado por Rossi (2005, p. XVII)

O estresse mais do que um estado de espírito, é a reação do indivíduo a uma adaptação e pode causar um conjunto de sintomas - físicos, psicológicos e comportamentais, Mas, diferentemente do que se acredita, não dá para acabar com o stress. Nem ele é um mal a ser combatido. Ele é necessário para mobilizar as pessoas, dar uma certa dose de garra para alcançarem seus objetivos. Só que, em excesso, elimina as defesas do corpo e afeta a saúde.

### **3.1 DISCORRENDO SOBRE O ESTRESSE OCUPACIONAL**

Na contemporaneidade, as manifestações mentais e os transtornos relacionados ao estresse vêm sendo motivo de preocupação da OMS, considerando que o estresse ocupacional tornou-se uma preocupação mundial.

O fato acima foi agravado pela velocidade das mudanças geradas pela globalização, das informações e da tecnologia, que impõem ao trabalhador um ritmo acelerado de processamento de informações e comunicação para as quais em algumas situações não está preparado para a adaptação ao novo.

Nos Estados Unidos e na Europa, as pesquisas mostram que de um quarto a um terço dos trabalhadores relatam altos níveis de estresse ocupacional (ROSSI, 2005).

Em 1973, nos Estados Unidos, foi criado o International Stress Management Association, cujo objetivo é estudar o estresse.

No Brasil, em 2000, foi criada a ISMA-BR, filial da internacional, cuja missão é disseminar o conhecimento científico sobre o gerenciamento do estresse e orientar as aplicações tecnológicas para seu diagnóstico e tratamento. Pesquisas realizadas pelo ISMA-BR mostram que 70% dos brasileiros, economicamente ativos, sofrem as conseqüências do excesso de tensão no dia-a-dia.

Para Silva e Marchi (1997), o estresse ocupacional é um dos mais emblemáticos de nossa época e nossa civilização ocidental.

As situações estressantes da família e do trabalho são consideradas as mais graves, não só pela natureza e multiplicidade das facetas que encerram, mas, principalmente, por configurar, na maioria das vezes, uma fonte permanente de tensão ao longo da vida.

É no trabalho que o homem passa a maior parte de seu tempo e por meio dele busca satisfazer várias necessidades, entre elas: segurança, sociais, realização, etc. No entanto, nem sempre este tem o significado positivo; em algumas situações é gerador de tensão e agressão que podem, com o tempo, ocasionar doenças, principalmente de origem psicossomáticas, que geram conseqüências diversas como o estresse.

Na atualidade, o trabalho possui para o homem um significado que vai muito além da sua origem etimológica, é uma mistura ambivalente de prazer, desprazer, realização e não-realização, ficando em algumas situações muito distante da função que enobrece o homem, como se costuma dizer popularmente.

Voltando-se para o significado da palavra trabalho, encontramos em sua origem uma raiz latina, *tripalium*, que significa castigo. Refere-se ao nome dado ao instrumento de tortura aplicado aos escravos que não desempenhavam suas atividades a contento.

Em francês, *travail*, era o aparelho que continha os animais durante uma cirurgia. E *labore*, raiz inglesa da palavra *labour*, referia-se a uma situação penosa e de fadiga. Encontram-se ainda inúmeras e diferentes interpretações, muitas vezes contraditórias, sobre o significado do trabalho para o homem, ora sendo uma maldição ora sendo uma bênção.

O trabalho apresenta inúmeros significados na vida de uma pessoa, possibilitando a construção de uma subjetividade, inserção num contexto que favorece uma identidade social, no entanto contraditoriamente é fonte de prazer e de dor, de vida e de morte, frustrações de objetivos e desejos.

No trabalho, o estresse é um dos responsáveis pela fadiga psíquica e física, tensão e ansiedade que geram sofrimento e sintomas psicossomáticos os quais interferem diretamente no desempenho profissional. Pode provocar ainda, o aumento do absenteísmo e do uso abusivo de álcool e outros tipos de drogas.

Os fatores citados acima interferem direta e indiretamente na produção e na performance individual e coletiva dos trabalhadores, podendo ocasionar baixa produtividade, insatisfação e desmotivação e, em casos mais graves, acidentes de trabalho ou mesmo a morte.

Ao longo da história da humanidade, algumas sintomatologias e agravos foram relacionados aos hábitos alimentares, às atividades laborativas e ao estilo de vida dos indivíduos.



Desde a antiguidade, na era de Hipócrates, o pai da medicina, se verificava citações sobre a influência de determinadas situações de trabalho no surgimento de doenças. Há 300 anos, segundo Rossi (2005), Ramazzini, descreveu as doenças que estavam relacionadas a 40 atividades profissionais diferentes e alertou seus colegas de medicina que procurassem saber a profissão de seus pacientes.

A partir do século XX, passou a ser estudada mais profundamente a relação do trabalho com os processos psíquicos do indivíduo, principalmente em decorrência das teorias de administração de Taylor.

Esta teoria desenvolveu estudos sobre a racionalização do trabalho dos operários, buscava a organização científica do trabalho, preconizando sua divisão e considerava a empresa uma máquina. Fortaleceu a idéia de que o comportamento do homem na organização é previsível, tendo uma visão mecanicista do homem, não levando em consideração o estado emocional do indivíduo, a partir do princípio de que os trabalhadores deveriam ser estudados de forma isolada. Taylor acreditava no "homo economicus", ou seja, homem econômico racional, quanto mais racionalizar, maior rendimento, em menor tempo.

Esta teoria acreditava que o trabalho deveria ser ritualizado, mecanicista e racional, o homem era considerado uma peça da engrenagem; desta forma, os incentivos, a auto-realização e o reconhecimento do trabalhador eram desconsiderados nesta teoria.

O desenvolvimento industrial, que iniciou com a Revolução Industrial no final do século XVIII, ocasionou mudanças na jornada e ritmo do trabalho, bem como em sua divisão e execução, influenciando diretamente na saúde física e mental do trabalhador. O objetivo principal era somente o aumento da produção, não havendo a preocupação com suas conseqüências para o homem como pessoa e indivíduo.

Dejours (1992) cita que durante muitos anos, o trabalhador conviveu com condições inadequadas de trabalho, falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes, subalimentação, salários muito baixos, havendo lutas para melhoria destas condições; pela sobrevivência, saúde, redução de jornada de trabalho, segurança no trabalho, entre outras, que marcarão todo o século XIX, conforme sua citação abaixo:

A luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho (p.25)..

Karl Marx e outros estudiosos concluíram em seus estudos de cunho social que esses novos métodos destruíram o valor intrínseco que o trabalho pudesse ter para o indivíduo, à proporção que o homem passou a ser um apêndice passivo das máquinas.

Posteriormente, nas décadas de 20 e 30, Mayo e colaboradores perceberam a importância do aspecto social na produtividade e na satisfação do indivíduo, sendo oposta à teoria de Taylor. Surgiu, entretanto, a Escola das Relações Humanas que considerava o aspecto emocional do indivíduo.

A partir dos estudos realizados por esta escola, passou-se a enfatizar os efeitos da organização informal dos grupos de trabalho sobre o desempenho e a satisfação no trabalho; era considerada a elaboração sistemática de métodos para favorecer o bem-estar do trabalhador e a adaptação à tarefa executada. Segundo Dejours (1992), " Taylor é denunciado como desumanizante e acusado de todos os vícios, principalmente pelos operários, mas também uma parte do patronato".

O referido autor cita, ainda, que na organização do trabalho são considerados a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades e a condição de trabalho.

Esta última refere-se ao meio em que este é desenvolvido, considerando o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, etc.), o químico (produtos manipulados, vapores, gases, fumaças, etc.), o biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, segurança e as condições antropométricas do posto de trabalho.

Na contextualização do trabalho, o indivíduo busca alcançar pleno desenvolvimento, seja no nível físico, profissional, social e/ou psíquico. Ingressa no mercado de trabalho e, posteriormente, nas organizações com expectativas muitas vezes incoerentes com a realidade em que irá vivenciar como trabalhador, não produzindo da forma esperada num contexto que busca qualidade e eficácia nas suas variadas formas de produção.

Nas pesquisas citadas, percebe-se que muitas vezes o mau desempenho do trabalhador é decorrente de impedimentos que só ele conhece ou desconhece o porquê, os aspectos psicológicos de caráter subjetivo e de difícil compreensão pelo outro, como o chefe ou encarregado e/ou superior hierárquico, representantes das normas e regulamentos que necessitam ser cumpridas na organização em que diariamente desenvolve suas atividades laborativas.

A complexidade dos aspectos citados podem, com o passar do tempo, favorecer a manifestação de sintomatologias diversas, caracterizadas pela insegurança, medo, ansiedade, angústia, falta de apetite, depressão e/ou situação de pânico, alteração do sono e da vigília, que impedem o trabalhador de realizar as atividades que lhe são corriqueiras, interferindo na sua qualidade de vida pessoal e profissional.

Moraes et al. (1995) citam que na abordagem do Estresse Ocupacional, de tradição anglo-saxônica, há mobilização excessiva da energia adaptativa do indivíduo frente às solicitações do meio, conforme citado abaixo por Couto (1987, apud MORAES et al.,1995, p.12):

[...] caracteriza o estresse, como um desgaste ocasionado pela inadaptação prolongada do homem às exigências psíquicas do seu ambiente, e entre este, nos contextos de trabalho. Esse desgaste pode ser verificado segundo o autor, na saúde física e mental do indivíduo e traduzido em uma fadiga de maior ou menor extensão, com repercussões diretas em seu desempenho profissional.

Nos primórdios da história, os ancestrais do homem descobriram o fogo e passaram pela Idade da Pedra Lascada e da Polida se confrontando muitas vezes com feras, como o mamute e o tigre de dente-de-sabre, que o colocavam em constante situação de tensão e medo em decorrência do risco de perda da vida.

Na contemporaneidade, precisa lutar e conviver com outras fontes de estresse, o trânsito congestionado, as incompreensões do chefe, as dificuldades financeiras, o medo de perda do emprego e a insegurança causada pela violência. Estes agentes estressores são peculiares à vida nos grandes centros urbanos.

O complexo contexto social atual aumentou consideravelmente as dificuldades e barreiras que necessitam ser ultrapassadas e consecutivamente ocasionou o aumento dos agentes estressores, fazendo com que o indivíduo necessite estar em constante busca de homeostase como forma de amenizar a ansiedade, evitando assim o desenvolvimento de patologias.

Os agentes estressores estão presentes em qualquer atividade profissional, não há trabalho sem estresse na era da qualidade, da reengenharia e da eficiência. As mudanças ocorrem diariamente, levando o indivíduo a constante estado de adaptação às inovações que em algumas situações colocam em risco a estabilidade do seu emprego, num momento de insegurança funcional. (ROSSI, 2005)

Segundo Bauk (1985), um fato importante a ser considerado é que o estresse em algumas situações de trabalho é agravado, principalmente onde uma responsabilidade é atribuída, ao mesmo tempo em que há uma limitação do poder necessário ao seu cumprimento.

Estes aspectos são observados na atividade policial militar, principalmente nos praças, que possuem menor poder de decisão. O conflito, a ambigüidade e a incerteza, bem como o grau de insatisfação no trabalho, são extremamente importantes no estudo do estresse ocupacional.

Silva e Marchi (1997) citam que a insatisfação profissional é mais decorrente da condição interior do indivíduo do que das próprias condições objetivas do trabalho e pode ser gerada por dois aspectos: o não gostar do que faz, ou de onde faz, e a não-obtenção da recompensa da qual se julga merecedor (financeiro, prestígio e poder, ou os três juntos). O que pode ser corroborado por Moraes et al., (1995, p.13).

Do ponto de vista ocupacional, defendem a idéia de que qualquer tipo de trabalho possui agentes potencialmente estressores, sendo que, o tipo de agente e a potência de sua manifestação no trabalhador serão diferenciadas segundo cada situação e contexto ocupacional, bem como de indivíduo para indivíduo.

A proposição dos autores citados é a de que as fontes potenciais de tensão e destresse para o trabalhador poderiam ser categorizadas em seis grandes grupos, a saber: os fatores intrínsecos ao trabalho; o papel do indivíduo na organização; o inter-relacionamento; fatores ligados ao desenvolvimento e ao progresso do trabalhador em sua carreira; o clima/estrutura da organização e a interface casa/trabalho. Para cada uma dessas fontes potenciais de pressão, os autores delimitaram certos conjuntos de variáveis, capazes de aumentar ou não a propensão do indivíduo ao estresse em contexto de trabalhos específicos.

Assim, em linhas gerais, teríamos: 1) Fatores intrínsecos ao trabalho (condições de salubridade, jornada e ritmo de trabalho, riscos potenciais à saúde do trabalhador, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho); 2) Papel organizacional (ambigüidade e/ou conflito de papéis); 3) Inter-relacionamentos (para com os superiores, colegas e subordinados); 4) Carreira (congruência de status, segurança no emprego, perspectiva de promoção); 5) Clima da organização (ameaças potenciais à integridade física do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal); e 6) Interface casa/trabalho (aspectos comuns entre o estresse ocupacional e os eventos pessoais do trabalho, ou seja, a dinâmica macro e psicossocial do estresse).

As fontes potenciais de tensão e de estresse citadas acima, existentes num contexto de trabalho, são medidas pela diferença própria a cada indivíduo. Assim, não se pode esperar que determinados elementos potencialmente negativos e estressantes em uma situação de trabalho atinjam de forma homogênea todas as pessoas. Ou seja, as diferenças individuais também explicam, juntamente com a característica do agente estressor, os resultados do estresse.

Albrecht (1988, apud SARDÁ JR, 2004, p.40) refere que “o estresse não se constitui mais em um problema abstrato para as empresas, uma vez que pode afetar a saúde do trabalhador e a produtividade”.

No que se refere às diferenças individuais no campo comportamental, dois médicos cardiologistas pesquisadores, Friedman e Roseman (1975, apud BAUK, 1985), estabeleceram dois padrões básicos de comportamento, Tipo A e Tipo B, nos indivíduos com determinadas características de personalidade, em que os do tipo A estão mais propensos a terem problemas coronários (infarto) do que os de Tipo B.

Esses pesquisadores citam que o indivíduo do tipo A é voltado ao trabalho, tendo pouco interesse fora dele, se preocupa geralmente mais com a quantidade do que com a qualidade do seu trabalho e está mais exposto ao estresse.

Apresentando como principais características de padrões comportamentais no ambiente de trabalho: ser ambicioso; competitivo no trabalho; objetivo em suas colocações; faz tudo depressa; costuma pensar e fazer várias coisas no mesmo tempo; é impaciente nos resultados; não gosta de perder tempo em filas, congestionamentos, etc.; toma decisões rápidas; planeja e organiza sua vida em função do relógio; é perfeccionista; emocionalmente inconstante e, por natureza tenso; realizam várias atividades ao mesmo tempo e tende a ser estressado ou vulnerável a este.

Enquanto o do tipo B, não é ambicioso; não é competitivo no trabalho; reconhece as limitações que possui; fala pausadamente; é paciente; dedica um tempo à ociosidade; não é pontual; não vive em função de prazos e tempo e normalmente não é vulnerável ao estresse.

Esses padrões não são imutáveis, considerando-se que podem ser modificados pela vontade do indivíduo, pelo contexto em que está inserido, podendo reforçar ou atenuar aspectos comportamentais de uma pessoa.

Não significa também, que um indivíduo do tipo A apresente todas as características citadas, algumas podem ser encontradas nos do tipo B e vice-versa. Para Rosenman, a maior incidência de doenças coronárias esta associada a um ritmo de vida rápido e em seus artigos chamava o tipo A, de "doença da pressa".

Este tipo caracteriza-se basicamente pela competitividade constante, geralmente são indivíduos que desde criança não gostam de perder.

Segundo Rosch (1989 apud ROSSI, 2005, p. 29), "[...] é bastante plausível que o tipo A seja um comportamento que se autoperpetua devido à dependência de adrenalina induzida pelo estresse". Desta forma, os do tipo A, segundo as pesquisas, estão mais propensos a desenvolver um problema coronário. Em 1914, Cannon reconheceu que o estresse grave ou emocional súbito pode resultar em um ataque cardíaco ou morte súbita.

Segundo Tupinambá (1994), os estressores no âmbito do trabalho podem ser condicionados pela organização (estruturas burocráticas, hierarquias inflexíveis, competência imprecisa); condicionados à tarefa (complexidade da tarefa, nível alto ou baixo de exigência, pressão de tempo); subordinados ao papel (por meio da ambigüidade ou conflitos do papel); condicionados ao ambiente (por meio da superpopulação); condicionados ao social (por meio do isolamento, pressão do grupo, rivalidade, diferenças de opinião, animosidade, intrigas); condicionados à própria pessoa (por meio da supermotivação, insegurança, medo, falta de ligação com o trabalho, conflito entre a família e a carreira.).

Citamos, ainda, alguns fatores que contribuem para o estresse no ambiente de trabalho:

- a) Mau humor do superior e dos colegas;
- b) Vigilância ostensiva sobre a produtividade;

- c) Excesso de trabalho;
- d) Invasão da individualidade do trabalhador;
- e) Interferência do trabalho na vida particular;
- f) Tratamento diferenciado pelos superiores;
- g) Falta de conhecimento sobre as oportunidades de ascensão profissional;
- h) Falta de conhecimento dos critérios de avaliação de desempenho.

Bauk (1985) relata que o estresse excessivo pode ser percebido por meio de alterações comportamentais, citando os seguintes "Sinais de Alerta":

- a) Inexplicável mudança na eficiência ou irregularidades na performance. Caso dos indivíduos que se tornaram incapazes de cumprir satisfatoriamente suas atividades ou passam a apresentar oscilações entre períodos de alta e baixa eficiência;
- b) Absenteísmo, não só faltas, como atrasos;
- c) Insegurança nas decisões;
- d) Sobrecarga de trabalho voluntária (não consegue delegar, por falta de confiança na capacidade do outro ou por falta de autoconfiança);
- e) Problema na capacidade de interagir com outras pessoas, isolamento afetivo;
- f) Aumento do consumo de cigarros e bebidas alcoólicas;
- g) Uso abusivo de vitamínicos, analgésicos, hipnóticos e tranqüilizantes;
- h) Manifestações psicossomáticas em geral e/ou agravamento de condições patológicas já existentes.

Albrecht (1979, apud MORAES et al., 1995, p.14) afirmam que



O estresse ocupacional está presente em todos os contextos de trabalho, ocupações profissionais e nos diversos níveis hierárquicos de uma organização em maior ou menor grau. O seu caráter destrutivo, refletido no sofrimento físico e psíquico da força de trabalho, tem provocado o aumento do absenteísmo e do turnover entre os empregados, problemas relacionados a drogas e ao uso abusivo de álcool, baixa performance individual e dos grupos, insatisfação, doenças psicossomáticas e menores índices de produtividade.

O referido autor salienta que, do ponto de vista individual, o estresse determina um alto preço em termos psicológico e físico e a amplitude dos sintomas pode variar de um simples desconforto à morte, das dores de cabeça aos problemas coronarianos, da indigestão às úlceras, da fadiga à hipertensão.

### 3.2 A SÍNDROME DE *BURNOUT*

A partir dos artigos na década de 70, Maslach, psicóloga social, e Freudenberger, psicanalista, desenvolveram o conceito de síndrome de *burnout* e são considerados pioneiros no assunto. Aproximadamente em 1974, Freudenberger, em seu artigo *Staff Burn-out* utilizou esta denominação pela primeira vez. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002)

O termo burnout refere-se ao nível devastador de estresse, sendo a junção de burn (queima) e out (exterior, fora).

Maslach, citada por Rossi (2005, p.41), explica:

O burnout no trabalho é uma síndrome psicológica que envolve uma reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos. As três principais dimensões desta reação são uma exaustão avassaladora, sensações de ceticismo e desligamento do trabalho, uma sensação de ineficácia e falta de realização. Esta definição é uma descrição mais ampla do modelo multidimensional que foi predominante no campo do burnout.

O *burnout*, para França e Rodrigues (1999), é considerado um dos desdobramentos mais importantes do estresse profissional, sendo o preço que um profissional paga pela sua dedicação ao cuidar de outros, sendo conceituado por Freudenberger; Richelson (1999, apud FRANÇA; RODRIGUES, 1999, p.48) como

Uma resposta emocional a situações de estresse crônico em função de relações íntimas - em situações de trabalho - com outras pessoas ou de profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à própria profissão e devido aos obstáculos não conseguem o retorno esperado.

Desta forma pode ser percebido, ainda, na fadiga excessiva, baixa motivação, ansiedade, falta de atenção, apatia, consumo de álcool e outras drogas. Consecutivamente interfere na qualidade do trabalho desenvolvido, diminuindo a produtividade e aumentando o desinteresse pelas atividades laborativas, que podem gerar os acidentes de trabalho e a perda de saúde do indivíduo, possibilitando o desenvolvimento da síndrome de burnout.

As pesquisas realizadas por Maslach; Leiter; Frizzell (apud ROSSI, 2005), entre outros, demonstram que o burnout é um fator importante de risco para o desenvolvimento de transtornos que afetem a saúde mental, o que gera um impacto significativo na vida laborativa e familiar.

A dimensão individual do burnout é a exaustão, estando associada a vários sintomas físicos de estresse, tais como: cefaléia, problemas gastrintestinais, tensão muscular, hipertensão, episódios de resfriados/gripe e problemas de sono. (MASLACH, 2000 apud ROSSI, 2005).

Benevides - Pereira (2002) cita que o *burnout* possui diferentes definições que variam de acordo com a concepção teórica do pesquisador, postulados em 4 grupos por Carlotto (2001 apud BENEVIDES - PEREIRA, 2002). A concepção clínica, na qual se destaca Freudenberger(1974); na sociopsicológica Malash e Jackson (1977); organizacional baseada na teoria das organizações de Hiller & Dales (1987) e na sócio-histórica, Sarandon (1999).

A concepção clínica do *burnout* é caracterizada por um conjunto de sintomas, como fadiga física, emocional, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade. Vê a síndrome como um estado e não um processo que considera as características do trabalho e as do indivíduo.

A concepção sociopsicológica considera as variáveis socioambientais como coadjuvantes ao desenvolvimento da *burnout*, bem como os aspectos individuais que caracterizam fatores multidimensionais, como: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

A exaustão caracteriza-se pelo componente básico individual, sendo as sensações de estar além do limite dos recursos emocionais e físicos.

Os estudos de Maslach (1993) consideram que as principais fontes desta exaustão são a sobrecarga de trabalho e os conflitos pessoais existentes neste contexto.

A segunda refere-se ao contexto interpessoal, à reação negativa, insensível ou excessivamente desligada dos diversos aspectos do trabalho. Desenvolve-se, em geral, em resposta à sobrecarga de exaustão emocional; se as pessoas estão trabalhando arduamente e fazendo coisas demais, elas começam a se retrair e reduzir o que estão fazendo.

Desta forma, há o risco do desligamento resultar em perda de idealismo e na desumanização, isto é, ficar indiferente aos outros.

A redução da realização profissional refere-se aos sentimentos de insatisfação em relação às atividades laborais, sensações de incompetência, insuficiência e uma falta de realização e de produtividade, que geram baixa auto-estima, desmotivação. Levando o indivíduo a questionar o porquê de desenvolver determinado trabalho se não tem recursos para realizá-lo.

A concepção organizacional percebe o *burnout* como um desajuste entre as necessidades do indivíduo e as da instituição e a sócio-histórica prioriza o papel da sociedade, que é individualista e competitiva em relação aos da organização e do indivíduo.

O *burnout* tende a ser mais elevado nos indivíduos que possuem baixa auto-estima, baixos níveis de resistência e o comportamento tipo A. Geralmente os indivíduos com *burnout* lidam com os eventos estressantes de forma mais passiva, defensiva, tendendo a ser mais ansiosos, hostis, inseguros e emocionalmente instáveis. (MALASCH APUD ROSSI, 2005)

Os estudos de Malasch; Leiter (1997, apud ROSSI, 2005) mostram que a variável demográfica sexo, não é um fator preditor para o desenvolvimento do *burnout*. No que se refere ao estado civil, os solteiros parecem ser mais suscetíveis quando comparados aos casados.

Quanto ao tempo de serviço, os dados demonstram que o risco maior é no início da carreira de um indivíduo. Concluíram também que o *burnout* deve-se, em grande parte, à natureza do trabalho e não às características do trabalhador individual.

Dessa forma, há variáveis pessoais e situacionais que determinam o burnout. Esses dados mostram também que quanto maior a incompatibilidade entre o indivíduo e o trabalho que desenvolve, maior a probabilidade de *burnout*.

A sobrecarga de trabalho, sensação de falta de controle sobre a atividade que realizam, as recompensas insuficientes (salário, benefícios, reconhecimento, etc.), rupturas com a comunidade em que está inserido (relações estabelecidas não são de apoio e confiança), falta de justiça (sentimento de desigualdade) e conflitos entre os valores pessoais e da organização são fatores organizacionais que contribuem para o desenvolvimento do *burnout*.

Há uma vulnerabilidade do policial às manifestações emocionais e psíquicas relacionadas ao estresse ocupacional e consecutivamente ao *burnout*. Em decorrência das reações cumulativas contínuas da atividade policial, que os expõem as situações constantes de estresse, necessitando constantemente ajustar-se à realidade. Como pode ser percebido na afirmação de Lima (2002, apud FERREIRA, 2004, p.9), no que se refere à psicologia do homem policial militar

Os mesmos estão expostos a acentuada gama de experiência humana fora do habitual durante o exercício de sua atividade, já que essa exige tomada de decisões imediatas, que podem significar a vida e a morte deles e de terceiros [...] podendo assim se tornar um herói ou vilão.

Dessa forma, o policial militar, no desenvolvimento diário de suas atividades, enfrenta situações adversas, exigindo uma constante busca de equilíbrio entre o seu agir e o seu sentir, entre o físico e o emocional, considerando, ainda, que suas ações são regidas pela hierarquia e disciplina, preceitos básicos da organização.

Segundo Lima (2002, apud FERREIRA, 2004, p.48-49), a síndrome de *Burnout* na atividade policial representa

A etapa final das progressivas tentativas mal sucedidas do indivíduo em lidar com o estresse, decorrente das condições de trabalho negativas, sendo que as peculiaridades de estresse ocupacional podem ser classificadas em baixo, médio e alto risco, estando a profissão classificada como de alto risco. Sobre os efeitos do burnout sobre o policial o autor considera que estão relacionados ao desgaste e aos estágios na carreira policial, além das conseqüências individuais e organizacionais.

Os resultados das pesquisas mostram que profissionais com *burnout* possuem má qualidade de trabalho, conseqüentemente cometem mais erros, são menos criativos na busca de solução de problemas e menos meticulosos. E segundo Rossi (2005, p.44) pesquisas realizadas por Kop, Euwena e Schaufeli (1999) “identificaram que os policiais com *burnout* relatavam mais uso da violência contra civis”.

Desta forma na atividade policial, aspectos como, a desumanização, a insensibilidade ao outro, o amortecimento emocional, são considerados críticos já que o policial medeia e intervém em conflitos de naturezas diversas, constituindo-se assim numa ameaça a sua segurança e a do outro, à medida em que passará a fazer o mínimo possível, comprometendo a qualidade do trabalho.

Lima (2002, apud FERREIRA, 2004, p.50) assim se refere às questões organizacionais:

A síndrome de burnout está altamente correlacionada com a baixa moral dos policiais, com a intenção de abandonar a instituição, só não fazendo porque alguns já estão há muito tempo na profissão, outros pela falta de opção, como saída psicológica para tentar lidar com uma exaustão emocional. Como o desligamento não se torna possível, existe o desligamento psicológico, do trabalho (despersonalização, baixo envolvimento e comprometimento com os resultados grupais e organizacionais).

#### **4 INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS: Breves Considerações**

Inicialmente o interesse pelos testes psicológicos foi a identificação dos retardos mentais. Posteriormente estes foram utilizados na seleção e classificação de pessoal, sendo usado na admissão ao trabalho, transferência, promoção ou demissão, havendo a utilização de outros instrumentos, como a entrevista, que complementam informações sobre o indivíduo, favorecendo a decisão sobre este.

A partir da 2ª Guerra Mundial, houve um aumento das pesquisas sobre o desenvolvimento dos testes psicológicos, utilizados principalmente na seleção de militares. Passando, assim, a serem muito utilizados na indústria e nas Forças Armadas, principalmente os de nível mental e de aptidão específica.

Anastasi (1977, p. 3) cita que "basicamente a função dos testes psicológicos é medir as diferenças entre indivíduos, ou entre as reações do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões". Os testes psicológicos há muito possuem um papel importante e vêm contribuindo nas decisões de escolha profissional, auxiliando, orientando na decisão institucional e nos concursos públicos.

Os testes psicológicos são instrumentos que possibilitam objetivamente a compreensão e/ou mensuração de fenômenos, construtos e variáveis como estados emocionais, motivação, sintomas, traços, comportamento, etc.

Segundo Pasquali (2001, apud SARDÁ JR, 2004, p. 65), "o teste é um conjunto de tarefas pré-definidas que o sujeito precisa executar numa situação artificial, na qual, mediante alguns procedimentos padronizados, seu comportamento será observado, descrito, julgado e expresso geralmente em números".

## 4.1 AS TÉCNICAS PROJETIVAS

O termo “técnica projetiva” foi introduzido em 1939 por Frank, e se constitui num método indireto de estudo da personalidade, consiste numa situação estimuladora que possibilita obter do sujeito respostas que ajudam o psicólogo a ter a compreensão e a identificação de características de personalidade do examinando, algumas das quais estão inconsciente, favorecendo assim a realização de um psicodiagnóstico.

Vaz (2002) propõe a realização de uma avaliação psicológica com entrevista psicológica e uma bateria de testes úteis para avaliar as condições gerais da personalidade, possibilitando a seleção de recursos humanos capacitados para expor-se a situações estressantes, minimizando o mau desempenho e o sofrimento físico e emocional gerado pela inadaptação do trabalho ao homem e do homem ao trabalho.

As técnicas projetivas permitem um número variado de respostas livres, no entanto possuem material de aplicação definido e padronizado. Não são estruturadas, pois permitem um número ilimitado de respostas, possibilitando assim uma investigação dinâmica, global (holística) da personalidade. Considerando, desta forma, a personalidade como estrutura em evolução e interação. O tempo de aplicação é livre, há uma liberdade de expressão e de tempo, aspectos estes comuns ao processo psicanalítico e à aplicação de projetivos.

De acordo com Anzieu (1979, p.19),

"um teste projetivo é como um raio x, atravessando o interior da personalidade, fixa a imagem do seu núcleo secreto sobre um revelador (aplicação do teste), permitindo depois uma leitura fácil, por meio da ampliação ou projeção ampliadora em uma tela (interpretação do protocolo).

Desta forma, compreende-se que o que está escondido fica, o que esta latente se torna manifesto; o interior é trazido à superfície; o que há em nós de estável e também emaranhado se desvenda.

Havendo a necessidade, no entanto, de um profissional experiente utilizando o rigor científico para “desvendar” as representações internas escondidas, possibilitando a compreensão da personalidade do indivíduo avaliado.

#### 4.2 INTERPRETAÇÃO NAS TÉCNICAS PROJETIVAS

Há meios diferenciados de se obter um entendimento do funcionamento psíquico inclusive da estrutura e da dinâmica da personalidade, entre os quais por meio do uso de instrumentos psicológicos, como as técnicas projetivas. As técnicas projetivas são instrumentos utilizados na avaliação da personalidade, servindo como tela de projeção de motivações, conscientes e inconscientes, e de estados emocionais ou de tensões de origem orgânica. De modo que, auxiliam a realização de um psicodiagnóstico clínico, fornecendo também informações para compor o perfil da personalidade de um determinado indivíduo.

Estes dados são relevantes nas avaliações que atendem as solicitações médicas, laudos periciais, seleção de pessoal em empresas, orientação vocacional, bem como em pesquisas cujo foco é a subjetividade humana. É importante, contudo, ressaltar que a validade dos resultados depende tanto da utilização de cada instrumento quanto da habilitação do psicólogo para utilizá-lo, pois a análise e a interpretação dos resultados são subordinadas a formação teórica deste e do seu conhecimento técnico especializado, dependendo este último do grau de estruturação da técnica utilizada.

Os diferentes instrumentos projetivos oferecem ao examinando a chance de representar o mundo e a si mesmo de forma variada, assim há instrumentos que solicitam informações verbais, outros que sugerem atividades lúdicas e outros que permitem outras formas de expressão não-verbal.



Estes últimos são recursos que auxiliam ao psicólogo a compreender a subjetividade infantil ou a de indivíduos que não podem, por portar alguma deficiência ou por outras razões pessoais, comunicar-se verbalmente ou responder de acordo com a sua faixa etária.

### 4.3 COR NOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DA PERSONALIDADE

#### 4.3.1 Algumas considerações sobre as cores, do ponto de vista bio-sócio-cultural

As cores que percebemos são produzidas pela luz. A luz do sol, aparentemente branca, é, na verdade, composta pelas sete cores do arco-íris. Quando a luz do sol ilumina um objeto, algumas dessas cores são absorvidas pelo objeto, enquanto as outras são refletidas na direção dos olhos que as percebem. É esse fenômeno na direção dos olhos que as percebem.

Esse fenômeno nos permite dizer qual a cor dos objetos. As cores exercem diferentes efeitos fisiológicos sobre o organismo humano e tendem, assim, a produzir vários juízos e sentimentos. Aparentemente, damos um peso às cores. Na realidade, olhando para cada cor damos um valor-peso, mas é somente um peso psicológico. (PEDROSA, 1986)

Do ponto de vista sensorial as cores são divididas em quentes e frias. As cores que se apresentam com maiores movimentos aos nossos olhos são o vermelho, o amarelo e o laranja que são consideradas cores dinâmicas, intensas ou quentes, pois proporcionam a sensação de elevar a temperatura dos ambientes, podendo também ser associada com a riqueza, estabilidade e poder. As cores frias como verde, azul e outras, por sua vez parecem diminuir a temperatura do ambiente, devendo ser empregada onde exija tranqüilidade, enquanto as tonalidades claras das cores frias expressam frescura, descanso e esperança; e as demasiadamente escuras expressam mistério, depressão e melancolia.

As cores podem ainda ser primárias, que são aquelas que não podem ser formadas por nenhuma mistura. São elas azul, amarelo e vermelho, e secundárias as que surgem da mistura de duas cores primárias.

Segundo Farina (1986) a cor exerce ação tríplice: a de impressionar, a de expressar e a de construir. A cor é vista: impressiona a retina; a cor é sentida: provoca emoção e a cor é construtiva, pois tendo um significado próprio, possui valor de símbolo, podendo assim, construir uma linguagem que comunique uma idéia, que pode ser de leveza, alegria, sobriedade, etc., considerando-se, inclusive, seu valor sócio-cultural.

Deste modo, na antiguidade a escolha de uma tonalidade de cor era baseada na necessidade de se dar um destaque diferenciado a uma dada situação, como o branco, com o sentido “nefasto” valorizado pelos poderosos da Roma antiga. No Brasil, destacamos os azulejos azuis de Portinari, na Igreja de Pampulha no estado de Minas Gerais como representante de uma época.

Farina (abid), comenta que derivando de alguns hábitos sociais estabelecidos durante longo espaço de tempo, fixam-se atitudes psicológicas que orientam inconscientemente inclinações individuais, o que pode ser percebido por meio do significado conotativo das cores, apresentado no quadro abaixo:

<b>Sensações Visuais</b>	<b>Objeto</b>	<b>Significado</b>
Branco	Vestido de Noiva	Pureza
Preto	Noite	Negativo
Cinza	Manchas imprecisas	Tristeza, coisas amorfas
Vermelho	Sangue	Excitação
Rosa	Enxoval de bebê feminino	Graça, ternura
Azul	Enxoval de bebê masculino	Pureza, fé, honradez

Esses significados conotativos das cores, que ficam cristalizados na cultura de um povo, podem ser ilustrados pelo seu emprego no exemplo: “De repente, a situação ficou **preta**”,

“Fulano estava **roxo** de raiva”, “Ela sorriu **amarelo**”, “O susto foi tão grande que ela ficou **branca**”, “Estava **vermelha** de vergonha”, etc. Em consequência, deste fenômeno, o campo publicitário tira proveito do efeito das cores para induzir a compra de um determinado produto, sendo assim a sugestionabilidade um fator largamente explorado.

A cor também é usada no campo da prevenção de acidentes e nas indústrias, o que vem demonstrar uma tomada de consciência do valor das cores na realidade diária, trazendo em si toda a carga de um longo processo educacional, que inclina o indivíduo a reações automáticas e instantâneas.

Podemos exemplificar essas normas de segurança observando o quadro abaixo:

<b>Sensação Visual</b>	<b>Utilização</b>
Azul	Controles de equipamentos elétricos
Laranja	Partes móveis e mais perigosas de máquinas e equipamentos, faces externas de polias e engrenagens.
Vermelho	Equipamento de proteção contra incêndio ou de combate a incêndios.
Verde	Caixas de socorros de urgência, avisos, boletins, etc.
Branco	Faixas indicativas de sentido de circulação
Preto	Coletores de resíduos.

Para evitar confusão no emprego das cores, foram estabelecidos nomes básicos oficiais às cores, como exemplo, citamos os sinais de trânsito, que usam cores com conotações facilmente verificáveis: Vermelho (alarme, perigo), Verde (segurança) e Amarelo (atenção).

Esses signos visuais só possuem valor real quando podem ser facilmente decodificados por aqueles a quem se destinam, motivo pelo qual são estudados seus componentes psíquicos, sociais e fisiológicos. Visando atingir o indivíduo e impeli-lo à ação rápida, seja esta a obediência às regras sociais estabelecidas seja à aquisição de algo.

Farina (1986) cita uma pesquisa feita pelo psicólogo Bamz, que alia o fator idade à preferência que o indivíduo manifesta por determinada cor, o qual pode ser eficazmente aplicado no campo mercadológico.

O resultado dessa pesquisa pode ser visualizado no quadro a seguir:

<b>Cor</b>	<b>Período</b>	<b>Idade</b>
Vermelho	De 01 a 10 anos de idade	Da efervescência e da espontaneidade
Laranja	De 10 a 20 anos de idade	Da imaginação, da excitação, da aventura
Amarelo	De 20 a 30 anos de idade	Da força, da potência, da arrogância
Verde	De 30 a 40 anos de idade	Da diminuição do fogo juvenil
Azul	De 40 a 50 anos de idade	Do pensamento e da inteligência
Lilás	De 50 a 60 anos de idade	Do juízo, do misticismo, da lei
Roxo	Além dos 60 anos de idade	Do saber, da experiência e da benevolência.

Segundo Farina (abid), ao analisarmos cientificamente as preferências pelas cores, verificamos que o cristalino do olho humano vai se tornando amarelo com o decorrer dos anos. Assim, uma criança absorve 10 % da luz azul, enquanto um idoso absorve cerca de 57 %. Nos primeiros meses a criança enxerga bem e prefere o vermelho, o amarelo, o verde, no mesmo nível preferencial, e depois o azul. Deste modo, nota-se que o azul, vai, na escala de preferência, subindo proporcionalmente à idade do indivíduo.

#### **4.3.2 Considerações teóricas do ponto de vista clínico**

A análise precedente levou em conta os significados sócio-culturais das cores, além das descobertas científicas sobre a percepção de cor do ponto de vista sensorial. O ponto de vista clínico focaliza a personalidade em seus aspectos conscientes e inconscientes, na singularidade individual.

Neste sentido, as técnicas projetivas dão destaque ao significado da escolha ou da percepção de uma cor que informe aspecto da estrutura da personalidade, sendo importante ressaltar que se trata neste caso, da cor pigmento, não da percepção da cor luz.

Rorschach (apud FARINA, 1986) conclui, por meio de experimentos, que os tipos alegres respondem intuitivamente à cor, enquanto a reação dos indivíduos deprimidos é geralmente voltada à forma.

A preferência pela cor comumente revela indivíduos com maior abertura a estímulos exteriores, sendo característico de pessoas sensíveis, que se deixam influenciar, e que são propensas à desorganização e à oscilação emocionais. As reações à forma indicam, ao contrário, o temperamento frio, controlado, introspectivo.

O psicólogo Schachtel (apud FARINA, 1986) completa as afirmações de Rorschach concluindo que, ao reagir à cor, o indivíduo sofre a ação do objeto, sendo essa uma atitude passiva. Enquanto que, ao perceber a forma, ele tem de examinar o objeto, definir a sua estrutura, elaborar uma resposta, sendo então uma atitude ativa, caracterizando assim a mente mais ativamente organizadora.

Essas considerações não se referem apenas aos aspectos sensoriais, no caso das técnicas projetivas, pois a avaliação com estes instrumentos nos remete ao funcionamento do ego, correlato das reações do indivíduo frente ao estímulo colorido.

Van Kolck (1975) refere que a psicologia vem se interessando cada vez mais pelo substrato do símbolo, ou seja, a vivência da cor e o que ela desperta no indivíduo. Citando que está menos sujeito à socialização e às interferências tradicionais, estéticas e culturais. Interessa-se, ainda, pela vivência afetivo-emocional, por aquilo que deu origem ao símbolo e pela fonte energética de que o símbolo é uma função.

No que se refere à relação entre a psicologia e a cor, cita que os estudos de Pfister, Furrer, Rorschach, Graves, Hervner, Lewinsky, Alschuler, Schachtel, Bricks, Kouwer e muitos outros se baseiam na interpretação das cores, como o teste de Luscher, as Pirâmides coloridas de Pfister e o teste de simbolismo das cores de Abonai e Matsuoka.

Para Jaspers (apud FARINA, 1986), a personalidade pauta sua definição no modo peculiar como se manifestam as tendências e os sentimentos de um indivíduo no mundo pelo qual ele é influenciado e ao qual reage.

A tipologia da caracterologia se propõe do ponto de vista teórico-estático, a unir, a codificar e a classificar os vários traços de caráter, utilizando para isso um esquema em que vários tipos caracterológicos possam ser integrados para uma melhor compreensão.

Farina (1986) cita que Kouwer, chega a afirmar que a cor é como um elemento base na interação eu-mundo, enumera vários autores que empregaram o estímulo cromático como elemento diagnóstico para chegar a vários “tipos perceptivos”. Entre eles, Jung, que divide os grupos psicológicos em dois, conforme a predominância dos fatores de introversão e extroversão, conferindo ao tipo pensador o azul; ao sensitivo, o verde; ao sentimental, o vermelho e ao intuitivo o amarelo.

Luscher, propõe uma tipologia baseada na combinação de dois elementos básicos do comportamento: a atividade e a passividade, a autonomia e a heteronomia. Daí resultam quatro tipos psicológicos: os que se inclinam à cor azul (os heterônomos passivos), os que tendem ao vermelho (os autônomos ativos), os que apreciam o verde (os autônomos passivos) e os que sofrem a influência do amarelo (os heterônomos ativos). (FARINA, 1996)

Van Kolck (1975) cita ainda Rickers Ovsiankina, que havia chegado à conclusão de que os sujeitos que preferem as cores quentes se caracterizam por uma relação muito íntima com o mundo percebido; são receptivos e abrem-se facilmente às influências exteriores. Possuem calor humano são afetivos e o que caracteriza suas funções mentais é a rapidez.

Nas relações sujeito-objeto, a acentuação centra-se no objeto. Enquanto os indivíduos que se inclinam às cores frias nunca se adaptam espontaneamente ao ambiente, possuem sempre uma atitude de distância em relação ao mundo. Emocionalmente tendem a ser frios e reservados; na relação sujeito-objeto a ênfase recai no sujeito.

Segundo Farina (1986), é fato comprovado que o comportamento do indivíduo é o resultado de uma interação da personalidade e do ambiente, e ele possui capacidade para novas adaptações. Por meio do conhecimento dos estímulos e do comportamento, pode-se prever a estrutura da personalidade; sendo assim, os testes aplicados com essa finalidade pressupõem uma determinação dos melhores estímulos e dos comportamentos avaliados mais reveladores.

Normalmente, os estímulos escolhidos são os que correspondem a uma necessidade que o indivíduo tem de investir os seus afetos específicos. Os testes de cores, em geral, se fundamentam nesse princípio, sendo o mais difundido no Brasil o Teste das Pirâmides Coloridas de Max Pfister.

Este pesquisador concedeu em seu teste importância primordial ao estímulo cor, sem abandonar o aspecto formal, “a gestalt”, que se poderia associar na organização ou disposição cromática, para a execução das pirâmides.

De acordo com Rorschach, a resposta à cor “tem provado que elas são representativas da afetividade”, e seus números provam “uma boa medida da labilidade afetiva”.

Embora as respostas à cor não sejam idênticas à percepção da cor, elas não podem ser dadas sem elas, sem que as manchas de cores tenham revelado impacto no examinado e, usualmente, mas nem sempre, elas também pressupõem uma experiência visual genérica da cor tanto quanto um fator significativo.

A resposta à cor não é suficiente, que tenha sido percebida, por todos os examinandos, incluindo muitos que são cegos à cor. Percebem a presença dela, os que são suscetíveis ao impacto da cor até certo limiar, então esta passa a ter uma determinada influência em suas respostas e começa a ser determinante. Buscando encontrar uma base teórica racional para demonstrar a relação entre o impacto da cor, que conduz a resposta à cor e à afetividade, a qual pode ser comumente percebida na qualidade da experiência do afeto.

Para este fim, o autor escolheu um forte, incontrolado e impulsivo afeto, por exemplo, a raiva intensa referida a uma expressão idiomática como “parecendo vermelho”. Uma quantidade de raiva se expressa num tempo curto acima de qualquer outro sentimento, pensamento, consideração ou atividade. É uma descarga explosiva de afeto.

A palavra afeto tende a ser usada comumente como sinônima de “emoção”, significando alguma coisa que acontece em uma experiência subjetiva de afeto. Afetar, do latim *afficere*, significa literalmente alguma coisa “feita para” uma pessoa. Alguma coisa “afeta-o”. Similarmente, emoção, do latim *emovere*, significa literalmente uma condição na qual alguém tem sido “movido a” um estado precedente; omitindo o prefixo e, é também dito que uma pessoa é “movida”.

Ambas as palavras sugerem claramente a passividade do sujeito o qual é movido ou afetado. Ele não se move, ele é movido ou emocionado; ele não faz (*facere*), ele é afetado; alguma coisa é feita para ele.

A percepção de forma, por outro lado, é aprendida o indivíduo que organiza perceptualmente um estímulo visual ambíguo necessita refletir sobre sua adequação antes de emitir o seu parecer sobre o que vê. As tendências a perceber prioritariamente forma ou cor, portanto, são importantes, para se avaliar a maneira como cada indivíduo, interage com o meio ambiente; de um modo tipicamente afetivo ou de modo racional.



Este não é o único parâmetro para se estimular aspectos de personalidade, mas certamente o uso de material cromático ajuda a estimar o grau de controle da emotividade e isto tem sido relacionado a aspectos de equilíbrio intenso não acessível à consciência do indivíduo.

#### **4.3.3 Teste das Pirâmides Coloridas de Pfister**

Segundo Villemor-Amaral (2005), Max Pfister nasceu em Zurique em 1889 e faleceu em 1958. Inicialmente em decorrência de seus dons artísticos, se interessou desde cedo pelas artes, música, desenho, poesia e principalmente pelo teatro e cenografia.

Estudou arquitetura, tendo se destacado nesta área. Casou-se com uma bailarina e diretora de uma escola de dança, se envolvendo então no mundo da dança e da coreografia, onde teve contatos decisivos com a luz e com a cor das quais descobre os valores expressivos e o significado emocional da cor.

Após algum tempo, por problemas de saúde afastou-se da área citada acima, passando a se interessar pela Psicologia e como trabalho de conclusão de curso criou a técnica das pirâmides coloridas para avaliação da personalidade, fato esse influenciado por sua vivência como bailarino e coreógrafo.

No Brasil, a técnica foi introduzida em 1956, através da disciplina Técnicas Projetivas do curso de psicologia clínica da Faculdade de Filosofia da PUC de São Paulo através do professor Fernando de Villemor-Amaral, que realizou estudos sobre a mesma na França.

Para Heiss (apud JUSTO, 1985) o teste possibilita detectar o aspecto emocional, o humor ou disposição da personalidade e a dinâmica desses fatores.

Segundo Villemor-Amaral (2005), a técnica pode ser usada com crianças a partir dos sete anos de idade, pessoas idosas e com transtornos mentais leves ou graves, que consigam fazer distinção de cor.

O teste é de fácil aplicação havendo necessidade de um ambiente adequado, principalmente no que se refere aos ruídos, privacidade, mesa de aplicação neutra, decoração que não seja sobrecarregada de cor e boa iluminação, já que a percepção da cor depende fundamentalmente da luz.

Possui algumas limitações como não poder ser aplicado a indivíduos que apresentem distúrbios visuais que prejudiquem a percepção cromática e àqueles incapazes de fazer escolhas entre os estímulos da cor.

O material usado para aplicação da técnica é simples, sendo constituído por jogo de quadriculos coloridos composto de dez cores subdivididas em vinte e quatro tonalidades, tendo no mínimo quarenta e cinco unidades de cada tom e a mesma quantidade de tons, três ou quatros cartelas contendo o esquema de uma pirâmide, a folha de protocolo e o mostruário de cores, sendo solicitada a colocação das cores para a execução de três pirâmides bonitas.

A análise dos resultados é realizada conforme estabelecidos em seus estudos e respectivos manuais, considerando aspectos quantitativos e qualitativos.

## **5 OBJETIVO**

### 5.1 GERAL

- Verificar o efeito da variável estresse em dois grupos distintos de Policiais Militares no teste das Pirâmides Coloridas de Pfister.

### 5.2 ESPECIFICOS

- Comparar os grupos quanto ao aspecto formal, frequência de cores, constância absoluta e cores por dupla.
- Identificar o que é similar e o que é divergente entre os grupos
- Identificar se há uma cor que caracteriza cada grupo.

## 6 JUSTIFICATIVA

Considerando ser o estresse ocupacional uma das inúmeras variáveis com as quais a atividade policial militar necessita conviver, há a necessidade de serem desenvolvidas estratégias de cunho preventivo que favoreçam o desenvolvimento de um ambiente de trabalho com aspectos produtivos e saudáveis.

Desta forma, evita-se que os níveis de estresse alcancem estágios que tragam resultados negativos para a saúde e bem-estar dos policiais militares e diretamente represente um custo elevado para a instituição e para o estado.

Os dados de atendimentos da Junta Regular de Saúde - JRS, da Polícia Militar do Pará, apontam que 2.035 policiais militares foram afastados de suas atividades laborativas no ano de 2006. O que representa atualmente 17 % do seu efetivo, sendo 287 em decorrência de transtornos mentais (depressão, transtorno de pânico, alcoolismo, estresse pós-traumático, entre outros), perfazendo um total de 14 % dos policiais afastados por problemas diversos, doenças essas que podem ter evoluído do estresse ocupacional.

Considerando que, no geral quando o policial é afastado por problemas psíquicos e emocionais dificilmente retorna à atividade fim, o policiamento ostensivo, representando assim um alto custo social à família, que adocece junto e passa a conviver com vários problemas; ao estado e a sociedade que necessita de um profissional de segurança equilibrado.

Justifica-se a importância de estudos que focalizem o estresse ocupacional no contexto policial militar, bem como as consequências do aumento do nível do estresse sobre os estados emocionais e sobre o desempenho profissional.

## 7 METODO

Em citação de Pádua (2004, p. 31), num sentido mais amplo:

Pesquisa é toda atividade voltada para a solução de problemas, tais como: como atividade de busca, indagação, investigação, inquirição da realidade, é a atividade que vai nos permitir, no âmbito da ciência elaborar um conhecimento, ou um conjunto de conhecimentos, que nos auxilie na compreensão desta realidade e nos oriente em nossas ações.

### 7.1 PARTICIPANTES

A pesquisa teve como participantes policiais da capital e do município de Capanema, interior do estado, todos de nível hierárquico referente aos praças (soldado, cabo e sargento), que são considerados de linha de frente e de nível hierárquico mais baixo que os oficiais e estão presentes em todas as missões policiais.

A pesquisa foi realizada com 56 (cinquenta e seis) policiais militares da ativa, sendo 28 em cada grupo.

Os policiais militares da ativa são os que trabalham fardados, fazem o uso de armamento, colete balístico e outros equipamentos que se fazem necessários à realização do trabalho de policiamento ostensivo, de acordo com o estabelecido nos preceitos da constituição de 1988.

**Grupo A**, formado por 28 (vinte e oito) policiais militares, que no momento da avaliação estavam realizando o curso especializado, com caráter seletivo, considerando que o policial pode ser desligado durante a realização do mesmo.

O grupo que realizava o treinamento era constituído por trinta e um policiais militares, a pesquisa foi realizada com 93 % dos participantes do curso de qualificação profissional.

Nessa fase vivenciaram situações de constante estresse, em decorrência das peculiaridades do curso que possui como objetivo capacitar tecnicamente e emocional os policiais para atuarem em missões especializadas.

Participaram de treinamento de técnicas policiais de abordagem e de assalto, manuseio com produtos químicos (bombas de gás e outros equipamentos utilizados nos distúrbios civis) onde o indivíduo convive diretamente com o elemento surpresa, sendo observado, alto nível de apreensão, em decorrência do aumento significativo da taxa de adrenalina no corpo de cada participante.

No curso vivenciaram situações de pressão psicológica, redução da quantidade de alimentos, atividade física exaustiva, tensão, medo e às vezes pânico, quando levados à ação para resolução de uma situação simulada.

Alguns relataram sintomas relacionados ao estresse, tais como: dificuldade para relaxar; tensão; ansiedade; cansaço físico, dor de cabeça, sensibilidade (expressa através do choro fácil), alteração na relação sono e vigília, entre outros.

**Grupo B**, formado por 28 (vinte e oito) policiais militares, que no momento da avaliação, não realizavam curso especializado, desta forma não relataram situações de pressão, medo, exaustão física, inerente a um curso policial da natureza do citado acima.

Na fase da aplicação do instrumento, os participantes vivenciavam o estresse do dia-a-dia da atividade de policiamento ostensivo, considerando as peculiaridades da mesma.

O estresse não é constante depende do tipo de ocorrência a ser atendida, pois as missões geralmente são: roubos, furtos, perseguições e abordagens a suspeitos, confronto de gangues, prisões, etc.

## 7.2 - CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DOS GRUPOS

Os grupos foram caracterizados quanto ao Sexo; Faixa Etária; Graduação; Tempo de Serviço e Grau de Escolaridade.

### 7.2.1 Perfil do Grupo "A"

Tabela 01 - Sexo dos participantes

<b>Sexo</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Feminino	2	7,14 (%)
Masculino	26	92,86 (%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 (%)</b>

A pesquisa foi desenvolvida com dois policiais militares do sexo feminino e vinte e seis do sexo masculino.

Percebemos no dia-a-dia que geralmente este tipo de curso de qualificação possui maior incidência do sexo masculino, considerando as peculiaridades do mesmo e o tipo de situação a ser desenvolvida após o treinamento.

Tabela 02 - Faixa Etária

<b>Faixa etária</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
22 – 26 anos	1	3,57 (%)
27 – 31 anos	3	10,72 (%)
32 – 36 anos	15	53,57 (%)
37 – 41 anos	8	28,57 (%)
≥ 42 anos	1	3,57 (%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 (%)</b>

A faixa etária do grupo "A" variou entre vinte e dois e quarenta e dois anos, estando a maioria entre trinta e dois e trinta e seis anos, percebe-se desta forma que há maior incidência de policiais militares com idade caracterizada por maior nível de maturidade.

Tabela 03. Graduações

<b>Graduações</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Sargento	1	3,57 (%)
Cabo	22	78,58 (%)
Soldado	5	17,85 (%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 (%)</b>

A graduação se refere ao nível hierárquico na instituição que está diretamente relacionado ao poder de decisão, todos são praças e realizam o serviço de ponta, sendo um sargento, vinte e dois cabos e cinco soldados.

Tabela 04 - Tempo de Serviço

<b>Tempo de Serviço (Anos)</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
01 → 05	2	7,14 %
06 → 10	3	10,71 %
11 → 15	17	60,71 %
16 → 20	6	21,42 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

A maioria dos policiais que realizaram o curso estavam na faixa de onze a quinze anos de serviço, perfazendo um total de dezessete policiais, seis entre dezesseis e vinte anos e dois com menos de cinco anos de serviço. Percebe-se desta forma que o grupo foi constituído por uma tropa mais experiente que conseqüentemente possui maior conhecimento do desenvolvimento de sua atividade profissional.

Tabela 05 - Grau de Escolaridade

<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Fundamental	1	3,57 (%)
Médio Incomp	12	42,86 (%)
Médio	14	50,00 (%)
Superior	1	3,57 (%)
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 (%)</b>

Os participantes da pesquisa em maioria ficaram com a escolaridade na faixa de ensino médio completo (quatorze) e incompleto (doze), sendo um do ensino fundamental e do superior



## 7.2.2 - Perfil dos Participantes da Pesquisa do Grupo "B"

Tabela 06 – Sexo

<b>Sexo</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Feminino	2	7,14 %
Masculino	26	92,86 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

A pesquisa foi desenvolvida com dois policiais militares do sexo feminino e vinte e seis do sexo masculino.

O grupo B possui o mesmo quantitativo do sexo feminino do grupo A, considerando a comparação realizada entre os grupos, sendo favorável que os participantes apresentem características aproximadas.

Tabela 07 - Faixa Etária

<b>Faixa etária</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
30 – 33	9	32,14 %
34 – 37	10	35,72 %
38 – 41	7	25,00 %
42 – 45	1	3,57 %
≥ 46	1	3,57 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

A faixa etária do grupo "B" pesquisado variou entre trinta e quarenta e seis anos, estando a maioria entre trinta e quatro e trinta e sete anos.

No que se refere a faixa etária o grupo B, não possui policiais militares com menos de trinta anos.

Tabela 08. Graduações

<b>Graduações</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Sargento	3	10,71 %

Cabo	19	67,87 %
Soldado	6	21,42 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

A graduação se refere ao nível hierárquico na instituição que está diretamente relacionado ao poder de decisão, todos são praças e realizam o serviço de ponta, sendo três sargento, dezenove cabos e seis soldados.

Tabela 09. Tempo de Serviço

<b>Tempo de Serviço (anos)</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
01 → 05	1	3,57 %
06 → 10	6	21,43 %
11 → 15	18	64,29 %
16 → 20	1	3,57 %
21 → 25	1	3,57 %
≥ 26	1	3,57 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

A maioria está na faixa de onze a quinze anos de serviço, perfazendo um total de dezoito policiais, um entre dezesseis e vinte e um com menos de cinco anos e um com mais de vinte e cinco anos de serviço. Percebe-se desta forma que o grupo foi constituído por uma tropa mais experiente que consequentemente possui mais conhecimento para desenvolver a atividade profissional.

Tabela 10 – Grau de Escolaridade

<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Qtd</b>	<b>Valor Relat (%)</b>
Fundamental	4	14,29 %
Médio Incompleto	5	17,85 %
Médio	18	64,29 %
Superior Incompleto	1	3,57 %
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00 %</b>

Os participantes da pesquisa em sua maioria ficaram com a escolaridade na faixa de ensino médio completo (dezoito), cinco no médio incompleto, quatro no nível escolar fundamental e um no superior.

### **7.3. - Instrumento**

Foi utilizado na pesquisa, como instrumento, a técnica projetiva, a Pirâmide Colorida de Pfister.

O teste de Pfister utilizado foi constituído por três cartões em papel bege, tendo cada um quinze espaços quadrangulares formando o esquema de uma pirâmide, foram aplicadas somente as três pirâmides bonitas, propostas por Villemor Amaral (1978).

O material do teste é constituído de: a) Folhas com espaços para encaixar as cartelas coloridas, num conjunto visual em forma de pirâmide impressa em papel bege, sendo cada uma com quinze casas ou quadrados de 2,5 cm de lado e cartelas de 2,5 cm de lado, em dez cores, perfazendo um total de vinte e quatro matizes.

As cores são: azul, vermelho, verde, amarelo, roxo ou violeta, laranja, marrom, preto, branco e cinza. Há quatro tonalidades de azul, de vermelho e de verde; três de roxo ou violeta; duas de amarelo, de laranja e de marrom. O teste é aplicado individualmente com duração de aproximadamente quinze minutos.

A tarefa consiste em distribuir as cartelas coloridas nos espaços correspondentes de cada folha de maneira a constituir um conjunto que satisfaça ou agrade o sujeito.

O indivíduo no início recebe apenas uma pirâmide e os papezinhos coloridos são espalhados na mesa de maneira que o indivíduo manipule os mesmos fazendo a sua escolha. Após construir a pirâmide a seu gosto, recebe a incumbência da segunda e finalmente da terceira. Após a realização das três pirâmides, foram realizadas as perguntas citadas por Villemor-Amaral (2005, p. 43).

Durante a aplicação o examinador anota em folha à parte as cores escolhidas para a organização da pirâmide, a ordem e a posição em que são colocadas, inclusive as trocas realizadas, bem como o tempo gasto em cada pirâmide e o tempo total de realização.

A avaliação inicia com o preenchimento da parte superior do protocolo, as anotações e cálculos que se faz com esses dados e com os demais do protocolo. Aspectos a serem analisados na pesquisa que possibilitará a comparação entre os grupos: a) a constância das cores nas 03 pirâmides; b) aspecto formal de cada pirâmide; c) síndromes cromáticas e d) cores em duplas.

#### **7.4 - Procedimentos**

Os policiais militares que aceitaram a participação espontânea na pesquisa, após o esclarecimento da mesma, foram divididos em dois grupos distintos, conforme citado acima. Os testes foram aplicados individualmente, em Belém na sala de psicologia do CIPAS; no interior do estado numa sala administrativa do quartel, após serem explicados os objetivos da pesquisa, sendo inicialmente estabelecido o rapport, em seguida realizaram a assinatura do Termo de Consentimento de Participação na pesquisa e iniciava-se a aplicação do instrumento.

A cada participante foi solicitado por etapa a realização das três pirâmides bonitas, de acordo com o gosto de cada um, no final era perguntado qual a que mais gostou e a que menos gostou, as cores que gosta e não gosta.

Os resultados dos grupos "A" e "B", foram analisados considerando-se a constância das cores escolhidas, aspecto formal, síndromes, fórmulas cromáticas e cores em dupla, sendo comparado o resultado de um grupo em relação ao resultado do outro com o objetivo de identificar aspectos e características similares e divergentes, favorecendo assim a comparação do perfil de cada grupo em relação aos aspectos citados acima.

## 8 RESULTADOS

O teste das Pirâmides Coloridas de Pfister possibilita uma análise a partir de vários dados a respeito de personalidade. Na comparação dos grupos pesquisados, foram consideradas as seguintes variáveis, a saber:

**Constância Absoluta (CA)** – Que faz referência a frequência das cores nas três pirâmides.

**Frequência das Cores** – faz referência a frequência de cada cor em cada pirâmide.

**Aspecto Formal** - É outro aspecto a ser considerado para caracterização dos grupos, Villemor Amaral (2005, p.51), cita que a "forma constitui um dos elementos fundamentais da análise, indica as possibilidades de controle racional que um indivíduo tem sobre os afetos e emoções e está relacionada com o funcionamento cognitivo e as funções de atenção e concentração".

**Síndromes Cromáticas** - Que são um conjunto de combinações de cores, chamadas de síndrome da cor, que possibilitam a obtenção de um significado próprio interpretativo enquanto conjunto que contribuem significativamente as informações a cerca da avaliação realizada.

**Tendência Reacional** – Que se refere a 1ª cor escolhida na realização do teste consideraremos este dado como complementar favorecendo a compreensão dos grupos.

**Cores por dupla** – Que foram introduzidas por Villemor Amaral (1978), sugerindo dados sobre a combinação de certas cores que contribuem na análise do instrumento. Possuem um significado negativo quando encontrada em um protocolo, no entanto há necessidade de se analisar os outros aspectos para confirmação da informação.

Tabela 11 - Constância das Cores nas três Pirâmides. Comparação Grupo "A" e "B"

Cores	Grupo "A" (28 PMs)		Grupo "B" (28 PMs)	
	Valor Absol	Valor Relat %	Valor Absol	Valor Relat %
<b>Azul</b>	20	<b>71%</b>	17	<b>61%</b>
<b>Verde</b>	18	<b>64%</b>	17	<b>61%</b>
<b>Amarelo</b>	14	<b>50%</b>	11	<b>39%</b>
<b>Branco</b>	12	<b>43%</b>	9	<b>32%</b>
<b>Vermelho</b>	11	<b>39%</b>	12	<b>43%</b>
<b>Laranja</b>	10	<b>36%</b>	7	<b>25%</b>
<b>Violeta</b>	7	<b>25%</b>	9	<b>32%</b>
<b>Marrom</b>	5	<b>18%</b>	4	<b>14%</b>
<b>Preto</b>	4	<b>14%</b>	1	<b>4%</b>
<b>Cinza</b>	0	<b>0%</b>	3	<b>11%</b>

Na análise da tabela 11, tomou-se como referência os resultados obtidos no grupo "A".

A cor azul foi utilizada pelos integrantes do grupo "A", nas três pirâmides, por vinte policiais militares o que representou um percentual de 71% dos participantes do grupo. No grupo "B", dezessete policiais militares utilizaram essa cor, o que corresponde a 61 %, dos participantes do grupo.

Com relação à constância observa-se, à primeira vista, um pequeno aumento do percentual da cor azul no grupo “A” em relação aos integrantes do grupo “B”. Segundo Villemor-Amaral (2005) esta cor está relacionada à capacidade de controle e adaptação, dependendo da nuance, sendo a padrão o Az4. Nos grupos A e B ocorreu a maior incidência da tonalidade Az 2, com os mesmos percentuais. No entanto não houve diferença significativa em relação as demais tonalidades.

O verde foi utilizado pelos integrantes do grupo “A”, nas três pirâmides, por dezoito policiais militares o correspondente a 64 % , enquanto que essa cor foi apresentada por dezessete policiais militares do grupo “B”, o que corresponde a 61 % , de seus integrantes. Esta relacionada à esfera de contato, a capacidade de elaboração e habilidades relacionais.

No grupo A, prevaleceu as tonalidades vd 2 e no B, no que se refere as nuances na cor verde prevaleceram a Vd 2 e Vd 3. Sendo a cor padrão o vd 3.

A cor amarela foi utilizada nas 03 pirâmides, por 14 integrantes do “A” o que representa 50 % dos integrantes e por 11 integrantes do grupo “B” o que representa 43%.

Esta cor juntamente com as cores vermelha e laranja são consideradas cores que estimulam. A cor amarela no teste segundo Villemor-Amaral (2005), permiti a liberdade de escolha e maiores possibilidades de expressão – extroversão canalizada ao ambiente.

A cor branca que de modo geral representa o sentido de vazio interior; fragilidade estrutural; estabilidade precária foi utilizada nas três pirâmides por doze integrantes do grupo “A” e por nove integrantes do grupo “B”, correspondendo a 43% e 32% respectivamente dos integrantes dos referidos grupos.

Embora o resultado citado acima esteja representado por valores abaixo da metade de participantes de cada grupo, se faz presente em um significativo número de integrantes.

A cor vermelha foi utilizada nas três pirâmides por onze integrantes do grupo “A” e por doze integrantes do grupo “B” o que corresponde a 39% e 43% respectivamente dos integrantes dos referidos grupos. No vermelho prevaleceu nos dois grupos o Vm2, padrão, e o número de integrantes que usaram esta cor, são praticamente coincidentes conforme Tabela 11. Representa estados ligados à irritabilidade, impulsividade e agressividade. A princípio podemos constatar que essa característica se apresenta de maneira equilibrada entre os integrantes dos grupos.

A cor laranja possui indícios de ambição; anseios de produção; desejo de fazer-se valer pela produtividade; foi utilizada nas três pirâmides por dez integrantes do grupo “A” e por sete integrantes do grupo “B”, o que corresponde a 36% e 25% respectivamente.

A cor violeta é tradicionalmente ligada à tensão e ansiedade, principalmente segundo Villemor-Amaral (1978) provocada basicamente pelo medo do desamparo e de se sentir desamparado, foi utilizada nas três pirâmides por sete integrantes do grupo “A”, prevalecendo o Vi 2; por nove integrantes do grupo “B”, presente o Vi1 e Vi2, o que corresponde a 25% e 32% respectivamente dos integrantes dos referidos grupos.

A presença da cor marrom representa energia, ação, dinamismo, reação que conduz a produtividade, no entanto é vinculado à esfera mais primitiva dos impulsos, a sua ausência pode representar falta de energia, menor resistência e baixa produtividade, segundo Villemor-Amaral (2005). Foi utilizada nas três pirâmides por cinco integrantes do grupo “A” e por quatro integrantes do grupo “B” o que corresponde a 18% e 14% respectivamente nos grupos. Essa cor foi representada por pequeno percentual, quando na realização da análise necessita que seja realizado um confronto com outras variáveis inerentes aos grupos.

A preta representa repressão e inibição foi utilizada nas três pirâmides por quatro integrantes do grupo “A” e por um do grupo “B” o que corresponde a 14% e 4% respectivamente. Essa cor esta representada por percentual pequeno de participantes.



A cor cinza representa timidez; cautela e restrição nos contatos emocionais (retraimento) não foi utilizada nas três pirâmides do grupo “A” e no “B” somente por três integrantes, corresponde a 0% e 11% respectivamente. Apresentando percentuais baixos, necessitando também ser considerado o todo na análise das variáveis inerentes aos grupos.

Tabela 12 - Frequência das Cores - Grupo "A"

<b>CORES</b>	<b>P. I</b>	<b>P. II</b>	<b>P. III</b>
Azul	112	92	90
Amarelo	46	66	48
Verde	95	79	68
Vermelho	52	53	42
Violeta	17	17	27
Laranja	25	19	42
Marron	27	20	20
Preto	16	09	22
Branco	25	60	46
Cinza	12	09	15

Na frequência das cores o azul e verde, foram as que se destacaram no grupo A. Posteriormente a cor amarela e a vermelha, este resultado de frequência confirma o obtido na constância de cores, onde o azul, verde, amarelo e o vermelho foram as cores com os maiores percentuais de opção para realização das pirâmides.

As cores com menor frequência foram o cinza e o preto.

Tabela 13 - Freqüência das cores do Grupo "B"

<b>CORES</b>	<b>P.1</b>	<b>P.II</b>	<b>P.III</b>
<b>Azul</b>	74	90	84
<b>Amarelo</b>	61	34	34
<b>Verde</b>	94	64	75
<b>Vermelho</b>	62	54	52
<b>Violeta</b>	32	31	49
<b>Laranja</b>	27	31	30
<b>Marron</b>	16	39	25
<b>Preto</b>	14	30	24
<b>Branco</b>	31	33	36
<b>Cinza</b>	10	11	15

Na freqüência das cores do grupo B também o azul e verde, foram as que se destacaram, no entanto com percentuais de freqüência diferente do grupo A, diferença foi insignificante. Posteriormente a cor a vermelha e a amarela, este resultado de freqüência confirma também o obtido na constância de cores, onde o azul, verde, vermelho e o amarelo foram as cores com os maiores percentuais de opção para realização das pirâmides.

As cores com menor freqüência foram o cinza e o preto.

Tabela 14 - Aspecto Formal por Pirâmide do Grupo "A"

	Pirâmide I		Pirâmide II		Pirâmide III	
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
<b>Camada Dégradé</b>	0	<b>0%</b>	1	<b>4 %</b>	0	<b>0%</b>
<b>Camada Monotonais</b>	3	<b>11 %</b>	3	<b>11 %</b>	3	<b>11 %</b>
<b>Camada Multicromáticas</b>	10	<b>36 %</b>	8	<b>28 %</b>	8	<b>28 %</b>
<b>Formação Simétrica</b>	1	<b>4 %</b>	2	<b>7 %</b>	3	<b>11 %</b>
<b>Tendência a Mosaico</b>	0	<b>0%</b>	1	<b>4 %</b>	1	<b>4 %</b>
<b>Tapete em Busca de Ordem</b>	0	<b>0%</b>	0	<b>0%</b>	1	<b>4%</b>
<b>Tapete Furado</b>	<b>10</b>	<b>36 %</b>	<b>10</b>	<b>36 %</b>	<b>10</b>	<b>36 %</b>
<b>Tapete Furado Desequilibrado</b>	1	<b>4 %</b>	1	<b>4 %</b>	2	<b>7 %</b>
<b>Tapete Puro</b>	3	<b>11 %</b>	2	<b>7 %</b>	0	<b>0%</b>
	28	<b>100%</b>	28	<b>100%</b>	28	<b>100%</b>

#### Efeitos Especiais

<b>Corte ou Mutilação</b>	2	<b>7 %</b>	4	<b>14 %</b>	2	<b>7 %</b>
---------------------------	---	------------	---	-------------	---	------------

Na tabela 14, identificamos a incidência nas três pirâmides do grupo A do tapete furado, apresentando o percentual de 36 % em todas as pirâmides, seguido das camadas multicromáticas com 36 % e 28 %, respectivamente na pirâmide I, II e III, havendo ainda uma incidência de 14 % de corte e mutilação na pirâmide I e de 7% nas I e III. E de 11 % de monotonais nas três pirâmides, que segundo as pesquisas já realizadas são bastante raras.

Os tapetes furados, segundo pesquisas realizadas não são considerados favoráveis por sugerirem graves perturbações principalmente no curso do pensamento, seguida das formações em camada que sugerem pouca sofisticação da percepção, com funcionamento cognitivo e emocional intermediário não havendo amadurecimento no trato com as emoções, o que sugere indicativo de maior vulnerabilidade, segundo Villemor-Amaral (2005).

Tabela 15 - Aspecto Formal por Pirâmide do Grupo "B"

	Pirâmide I		Pirâmide II		Pirâmide III	
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
<b>Camada Monotonais</b>	1	<b>4 %</b>	1	<b>4 %</b>	1	<b>4 %</b>
<b>Camada Multicromáticas</b>	<b>13</b>	<b>46 %</b>	<b>10</b>	<b>36 %</b>	<b>12</b>	<b>43 %</b>
<b>Formação Alternada</b>	1	<b>4 %</b>	0	<b>0 %</b>	0	<b>0 %</b>
<b>Formação em Manto</b>	0	<b>0 %</b>	0	<b>0 %</b>	1	<b>4 %</b>
<b>Tendência Formação Simétrica</b>	1	<b>4 %</b>	2	<b>7 %</b>	2	<b>7 %</b>
<b>Tendência à Mosaico</b>	0	<b>0 %</b>	1	<b>4 %</b>	0	<b>0 %</b>
<b>Tapete Furado</b>	8	<b>29 %</b>	10	<b>36 %</b>	9	<b>32 %</b>
<b>Tapete Desequilibrado</b>	2	<b>7 %</b>	3	<b>11 %</b>	2	<b>7 %</b>
<b>Tapete Puro</b>	2	<b>7 %</b>	1	<b>4 %</b>	1	<b>4 %</b>
	28	<b>100%</b>	28	<b>100%</b>	28	<b>100%</b>

Efeitos Especiais

<b>Corte ou Mutilação</b>	2	<b>7 %</b>	5	<b>18 %</b>	2	<b>7 %</b>
---------------------------	---	------------	---	-------------	---	------------

No grupo B, a incidência das camadas multicromáticas prevaleceu em relação as demais, com percentuais de 46 %, 36 % e 43 % respectivamente nas pirâmides I, II e III.

O tapete furado foi identificado com 29 %, 36 %, e 32%, sendo que o maior percentual identificado foi o menor das multicromáticas, havendo uma incidência de 7 % nas pirâmide I e III e de 18 % na II.

Tabela 16 - Síndromes Cromáticas do Grupo "A"

Síndromes	Normal		Aumentada		Diminuída	
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
Dinamismo (Vd + Am + Ma)	3	<b>11 %</b>	17	<b>61 %</b>	8	<b>29 %</b>
Estímulo (Vm + Am + La)	3	<b>11 %</b>	12	<b>43 %</b>	13	<b>46 %</b>
Fria (Az + Vd + Vi)	3	<b>11 %</b>	10	<b>36 %</b>	15	<b>53 %</b>
Incolor (Pr + Br + Ci)	5	<b>18 %</b>	10	<b>36 %</b>	13	<b>46 %</b>
Normal (Az + Vm + Vd)	2	<b>7 %</b>	15	<b>53 %</b>	11	<b>39 %</b>

No que se refere às síndromes cromáticas, na tabela 16 identifica-se que a do dinamismo prevaleceu como aumentada em 61 % dos protocolos, segundo Villemor-Amaral (2005), relacionada à ação, realização e produtividade.

Identificou-se ainda, que a Síndrome Fria, caracterizada como diminuída apresentou 53 %, bem como a síndrome da normalidade caracterizada como aumentada também apresentou 53 %, tendo indicativo de capacidade de manter uma conduta normal e adaptada, decorrente de certa estabilidade e equilíbrio emocional.

A caracterização normal apresentou os menores percentuais, entre 7 e 18 %, sendo o dinamismo, estímulo e fria, com 11%; incolor com 18 % e normal 7%.

Tabela 17 - Síndromes Cromáticas do Grupo "B"

Síndromes	Normal		Aumentada		Diminuída	
	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor
Dinamismo (Vd + Am + Ma)	2	7 %	17	61 %	9	32 %
Estímulo (Vm + Am + La)	1	4 %	10	36 %	17	61 %
Fria (Az + Vd + Vi)	2	7 %	14	50 %	12	43 %
Incolor (Pr + Br + Ci)	5	18 %	11	39 %	12	43 %
Normal (Az + Vm + Vd)	9	32 %	9	32 %	10	36 %

No que se refere às síndromes cromáticas, apresentadas na tabela 17, identifica-se que a do Dinamismo prevaleceu como aumentada em 61 % dos protocolos, estando relacionada conforme citado na tabela 16 à tríade(ação, realização e produtividade). Apresentou ainda, a síndrome de estímulo caracterizada como diminuída, também com o percentual de 61% , havendo assim indicativo de que há uma tendência de equilíbrio na ação, não prevalecendo o caráter de excitabilidade e desadaptação acentuado do aumento da síndrome estímulo. Havendo assim, indicativos de busca de adaptação, considerando ainda a incidência da cor Azul e Verde (tabela 11, 12 e 13). A síndrome fria aumentada apresentou percentual de 50%.

A caracterização normal apresentou os menores percentuais, sendo o estímulo 4 %, dinamismo e fria com 7 %, incolor com 18 % e normal com 32%.

Tabela 18 - Tendência Reacional do grupo "A"

<b>Cores</b>	<b>Valor Absoluto</b>	<b>Valor Relativo (%)</b>
Amarelo	3	<b>11 %</b>
Azul	5	<b>18 %</b>
Branco	1	<b>4 %</b>
Laranja	1	<b>4 %</b>
Marrom	1	<b>4 %</b>
Preto	2	<b>7 %</b>
Violeta	0	<b>0%</b>
Verde	12	<b>43 %</b>
Vermelho	2	<b>7 %</b>
Cinza	1	<b>4 %</b>

A cor Verde prevaleceu, doze participantes optarem por esta cor pra iniciar a construção das pirâmides.

Segundo Villemor Amaral (2005, p.73), a cor verde aparece nas pesquisas tanto recentes como antigas, como a mais utilizada na construção das pirâmides. Esta relacionada à esfera de contato, a capacidade de elaboração e habilidades relacionais, ou seja, aos relacionamentos afetivos e sociais, é chamada a cor do insight e da empatia.

Tabela 19 - Tendência Reacional do grupo "B"

<b>Cores</b>	<b>Valor Absoluto</b>	<b>Valor Relativo (%)</b>
Amarelo	4	<b>14 %</b>
Azul	7	<b>25 %</b>
Branco	1	<b>4 %</b>
Laranja	1	<b>4 %</b>
Marrom	1	<b>4 %</b>
Preto	0	<b>0%</b>
Violeta	1	<b>4 %</b>
Verde	11	<b>39 %</b>
Vermelho	2	<b>7 %</b>
Cinza	0	<b>0%</b>

As cores verde e azul prevaleceram para iniciar a construção das pirâmides com 39 % e 25 % respectivamente. Confirmando assim os dados de constância e frequência de cores, das tabelas 11, 12 e 13, sendo favorável o significado do verde e do azul referente a capacidade de relacional e de controle, indicativo também favorável na busca de superação do estresse da atividade rotineira do policial militar.



Tabela 20– Incidência de Cores por Dupla do Grupo A

<b>Incidência</b>	<b>Valor</b>	<b>Valor</b>
Nenhuma cor por Dupla	7	<b>25 %</b>
01 cor por dupla	8	<b>28 %</b>
02 cores por dupla	5	<b>18 %</b>
03 cores por dupla	2	<b>7 %</b>
04 cores por dupla	3	<b>11 %</b>
05 cores por dupla	3	<b>11 %</b>

No grupo A, a cor por dupla que teve maior incidência foi o Vm↑ e Vd↑, com percentual de 21 %, posteriormente Vm ↑ e Pr ↑ com 18 % , Az↑ e Am↑, com 14 %; e Az↑ e Pr ↑, Ma↑ e Pr↑ , Vm↑ e Bc↑, Vd↑ e Az ↑, Vm↑ e Ma↑ , La ↑ e Vi, com 11 %; e Vm ↑ e Vi ↑ Pr ↑ e Am1↑ , Vd ↑ e Vi ↑, Pr ↑ e Ci ↑, Az↑ e Ci ↑ , Ma↑ e Br↑ com percentuais iguais de 7 % ; e Vd↑ e Vm↑ , Ci↑ e Vm↑ , Vd ↑ e Vm↑, todos com 4 %. A maior incidência de cor por dupla no grupo A refere-se à significação de tendência a ter descargas de impulsos. Seguido da tendência a sentimentos de insatisfação e de conflitos, em decorrência introversão e extroversão se contraporem principalmente pelos percentuais de azul e amarelo terem sido relevantes no grupo.

Tabela 21 - Cores por Dupla do Grupo B

<b>Incidência Cores por Dupla</b>	<b>Valor Absoluto</b>	<b>Valor Relativo %</b>
Nenhuma cor por Dupla	9	<b>32 %</b>
01 cor por dupla	10	<b>36 %</b>
02 cores por dupla	3	<b>11 %</b>
03 cores por dupla	4	<b>14 %</b>
04 cores por dupla	2	<b>7 %</b>

No grupo B a cor por dupla que teve maior incidência foi o Ma↑ e Pr↑ , com percentual de 21 %, posteriormente La ↓ e Vi ↓, com 18 %, Vd↓ e Az ↑ com 14 %; Az↑ e Ci ↑, Vm ↑ e Ma↑ , Ci ↑ e Vm↑ , Vd ↑ e La ↑, Pr↑ e Am1↑, Vd ↑ e Vi↑, Az↑ e Pr↑, com percentuais iguais de 7 % ; e Vm ↑ e Vi ↑, Ma↑ e Br ↑, Az ↑ e Am↑, Vd e Vm↑, Vm ↑ e Bc↑, Vm↑ e Vd↑, Vm ↑ e Pr↑, todos com 4 %. O grupo B apresentou percentual maior de participantes que não apresentaram cores por duplas referentes a 32 %. A maior incidência refere-se ao indicativo da característica dificuldade de adaptação tendendo a seguir rituais, produtividade rebaixada, relacionamento profundos e restritos.

## **8.1 Características similares nos grupos A e B.**

A frequência e a constância de cores nos dois grupos foram similares no que se refere as cores escolhidas para realização das três pirâmides, prevalecendo em ambos os grupos respectivamente às cores azul e verde; posteriormente a presença de cores estimulantes, o amarelo no A e vermelho no B.

A cor azul de modo geral está relacionada à capacidade de controle e/ou adaptação e a cor verde esta relacionada a esfera do contato, habilidades relacionais.

Diante dos resultados obtidos nos dois grupos, levantamos a hipótese de que a atividade policial exige atitudes mais rígidas, controladas, pouco espontâneas e tendendo a serem estereotipadas até como forma de defesa, podendo fazer parte das estratégias de convivência com o estresse dos grupos em questão. Considerando também a presença da cor vermelha que no percentual identificado na tabela 11 sugere indicativo de controle. No entanto, esta hipótese só poderá ser testada, obtendo-se um grupo de civis que desenvolvem outra atividade profissional para realização da confirmação.

Referente às síndromes cromáticas, os dois grupos apresentaram percentuais de 61 %, no critério aumentado, síndrome de dinamismo, demonstrando que mesmo sobre a variável estresse, vivenciada de forma diferenciada apresentam a trilogia da ação, realização e produtividade, bem como a característica de perseverança, apresentando ainda, capacidade de realização e expressão, observada na presença das cores vermelha e amarelo, indicativos de ação.

Os dois grupos apresentaram tapete furado com percentuais próximos, bem como de corte e mutilação.

Os percentuais de Vd2 e Vd3 foram praticamente similares sinalizando o indicativo nos grupos de habilidade relacional mesmo com a variável de tensão e pressão do grupo A.

## **8.2 Características divergentes nos grupos A e B**

O grupo A, apresentou um ligeiro aumento dos indicativos de maior capacidade de controle, contenção e adaptação. Considerando a frequência e a constância da cor azul, indicativa de controle e rigidez, embora o maior percentual de tonalidade foi de Az 2 e não do Az 4 considerado a tonalidade padrão..

Apresentou um ligeiro aumento da cor amarela em relação ao B com indicativo de adaptação ao meio, bem como pelo percentual da cor preta indicadora de contenção, estabilização e regulação com objetivo de adaptação e pela ausência da cor cinza. Embora, na cor por dupla, tenha ocorrido um percentual de frequência de aproximadamente 75 % dos protocolos. Essa diferença não parece significativa, de modo que é provável que não ocorra em casos isolados, não sendo assim uma diferença grupal. No entanto, observamos que todos acentuaram a cor azul, em comparação com as demais.

## 9. DISCUSSÃO

Percebemos que o instrumento utilizado na pesquisa, teve boa aceitação entre os participantes, mesmo no grupo "A", onde vivenciavam momentos de intensa pressão, tensão e cansaço. Não foi uma barreira a sua utilização, pelo contrário percebemos que favoreceu o desenvolvimento da mesma, pois mesmo com cansaço realizaram o teste com colaboração.

No grupo A percebemos três participantes detalhistas, que procuravam analisar, separar as cores de seu agrado antes de começar a realizar a construção da pirâmide e sempre mantinham os quadriculos no lugar estabelecido na folha que contém o desenho da pirâmide. O grupo B se mostrou mais prático, rápido na execução da tarefa denotando fazer as escolhas pelas cores de sua preferência embora tenha sido observado que algumas cores que citaram não gostar fizeram parte da pirâmide construída.

Os resultados demonstram que o grupo A e B no que se refere às cores mais e menos frequentes e a constância apresentaram resultados similares.

Não se sabe, no entanto se a tendência existente nos dois grupos, referente aos percentuais de frequência e de constância da cor azul, que é indicativo de contenção, controle e adaptação é própria dos indivíduos que se adequam a profissão de policial militar, por falta de um grupo de civis para realizar a comparação. Se for, o estresse relevante é decorrente da própria vida policial, e não de uma acentuação de pressões e tensões provocada pela situação do grupo A.

Este estudo não parece indicar relevância do treinamento estressante sobre o desempenho no teste. Este resultado aponta para a consistência esperada de um teste projetivo de personalidade, isto é, se o mesmo variasse de acordo com cada situação, seria um instrumento para avaliar estados emocionais.

A importância desta pesquisa reside na produção de hipóteses relevantes sobre o estresse ocupacional na vida policial.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos dados obtidos na pesquisa realizada, sugerimos que seja realizada uma investigação sobre o perfil profissiográfico ideal para a vida policial militar e a implantação de um trabalho com caráter preventivo primário, secundário e terciário, a ser desenvolvido por uma equipe multiprofissional de policiais militares (médico, psicólogo, assistente social, enfermeiro, técnico em educação física, etc.).

Consideramos que este trabalho deve iniciar nas unidades de formação de oficiais e praças, através de um acompanhamento psicossocial efetivo, bem como instruções que favoreçam o bem estar e a promoção da saúde, havendo continuidade nos comandos da capital e de policiamentos regionais - CPRs.

A prevenção primária atua na fonte do estresse eliminando-o, reduzindo-o ou gerenciando-o, a secundária tem como objetivo modificar a resposta ao estresse pelo indivíduo e a terciária curar os atingidos e adoecidos aliviando o seu sofrimento.

Na prevenção primária, os líderes (oficiais) tem um papel chave, à medida que contribuem ao distresse a partir da criação de um ambiente de trabalho emocionalmente saudável, psicológica e fisicamente seguro.

Segundo Rossi (2005, apud KELLOWAY et al, 2004, p.139) uma liderança ruim pode ser fonte de stress no local de trabalho através do impacto direto em seus subordinados e através da influência indireta sobre o ambiente de trabalho.

Há necessidade também de um trabalho de sensibilização do Alto Comando, Diretores, Comandantes Regionais e Comandantes de Unidades (BPM, CIA e ZPOL), sobre o estresse, *burnout* e suas conseqüências quanto administrado de forma inadequada, sendo enfatizado o papel de cada um na implantação de um programa preventivo.

O que irá favorecer a conscientização sobre a importância da humanização, valorização pessoal e profissional do policial militar, principalmente os praças, através do respeito, do saber ouvir, valor ao diálogo, respeito ao outro, comprometimento com a segurança e saúde do seu efetivo, bem como a valorização das relações familiares, considerada fundamental e imprescindível na vida de um indivíduo, principalmente no que se refere ao apoio e suporte emocional e afetivo.

Este apoio é também importante para a realização de outros estudos que foram considerados necessários para se compreender as fontes do estresse ocupacional no contexto policial, bem como da síndrome de *burnout*.

A pesquisa poderá contribuir para estimular novas investigações na área, não sendo nossa pretensão esgotar o assunto, que é extenso, abrangente e com inúmeras variáveis a serem pesquisadas, contribuindo assim, não só para o avanço científico, mas para mudanças que favoreçam melhoria na qualidade de vida do policial militar e consecutivamente melhor desempenho profissional e mudança da imagem desse profissional no seio da sociedade a partir do seu bem-estar na instituição.

## 11 REFERÊNCIAS

ANASTASI, A. **Testes psicológicos**. 2 ed. São Paulo: EPU, 1977.

AMADOR, F.S. **Violência policial: verso e reverso do sofrimento**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2002.

ANZIEU, D. **Os métodos projetivos**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

BAUK, D.A. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, FUNDACENTRO, v.13, n.50 , 1985, p.28-36

BENEVIDES-PEREIRA, A. M.(org.) **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. Ed. Compacta. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CUNHA, J.A.**Psicodiagnóstico - R**.4 ed rev. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FARINA, M. **Psicodinâmica das cores em comunicação**. 2 ed. São Paulo: Edgar Blucher Ltda., 1986.

FERREIRA, L.O. **O stress e o policial militar: causas, conseqüências e prevenção**. Mato Grosso do Sul: UFPG, 2004

FONTANA, D. **Estresse - faça dele um aliado e exercite a auto defesa**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

FRANÇA, A.M.L; RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1995

JUSTO, H. **O teste das pirâmides de cores**. São Paulo: Vetor, 1985

\_\_\_\_\_Lei complementar nº 053, Organização Básica da Polícia Militar do Pará, 2006.



LIPP, M. E. N. (org.); ALCINO, A.B.; AYRES, A.M.M.; ROMANO A.S.P.F. et al. **Pesquisa sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas:Papirus, 1996.

MACHADO, F. R. **Manual do policial militar**. Belém: IOEPA, 1992.

MAC FADDEN, M.A.J. ; LIPP, M.E.N. A prova de Rorschach como instrumento de avaliação de fontes internas de estresse em pacientes psoriáticos. **Arquivos Brasileiros de Medicina**, v.69,n.8, 1995, p.411-414.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L.; KILIMNIK, Z.M.; LADEIRA, M.B. O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do Stress ocupacional e da psicopatologia do trabalho. Belo Horizonte: **Caderno Psicologia**. v. 3 n. 4, 1995,p.11-18

MOREIRA, M.S. A Síndrome do "Stress". Rio de Janeiro: **Jornal Brasileiro de Medicina**. v. 48, n.04, 1995,p.19-30.

PADUA, E. M.M. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórico-prática. 10 ed. rev. e atual. Campinas: Papirus, 2004.

PEDROSA,I. **Da cor à cor inexistente**. 3 ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília,1986.

ROMANO, A. S. P. F. Stress na Policia Militar: proposta de um curso de controle de stress. I n: LIPP, M. E. N. (org) **Pesquisa sobre stress no Brasil**: saúde, ocupação e grupos de risco. Campinas, 1996, p. 195-210.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.L; SAUTER, S. L.(org). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais de saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

SARDÁ JR, J.J.; LEGAL, E.J.; JABLONSKI JR, S.J. **Estresse**: conceitos, métodos e possibilidades de intervenção. Coleção avaliação em psicologia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004

SILVA, J.V. Stress Policial. **Jornal Folha da Tarde**. São Paulo, p.13 fevereiro, 2000.

SILVA, M.A.D. e MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SCHACHTEL, E. G. **Experimental foundations of Rorschach's teste.** USA: Tavistock Publicatins Limited, 1967.

TUPINAMBÁ, A.C. R. Psicopatologia Industrial: A Pesquisa sobre o estresse no âmbito do trabalho. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v.11 e 12, 1994, p.19-41.

VAN KOLCK, O.L. **Técnicas de exame psicológico a suas aplicações no Brasil.** V.2. Petrópolis: Vozes, 1975.

VILLEMONT-AMARAL, F. **Pirâmides Coloridas de Pfister.** São Paulo: CEPA, 1978.

VILLEMONT-AMARAL, A. E. **As Pirâmides Coloridas de Pfister.** São Paulo: CETEPS, 2005.

VAZ, C. E. **Z - Teste Técnica de Zulliger:** forma coletiva. SP: Casa do Psicólogo, 2002.