



Fundação Getúlio Vargas
Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – EBAPE
Mestrado em Administração Pública

DONALDSON RESENDE SOARES

**EM BUSCA DOS SENTIDOS DO TRABALHO
PARA SERVIDORES PÚBLICOS POLICIAIS:
UM ESTUDO ENTRE PERITOS CRIMINAIS FEDERAIS**

RIO DE JANEIRO

2013

DONALDSON RESENDE SOARES

**EM BUSCA DOS SENTIDOS DO TRABALHO
PARA SERVIDORES PÚBLICOS POLICIAIS:**

Um estudo entre Peritos Criminais Federais

Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV), como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

Campo de Conhecimento:
Administração.

Orientador: Prof. Dr. Hélio
Arthur Reis Irigaray

RIO DE JANEIRO

2013

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Mario Henrique Simonsen/FGV

Soares, Donaldson Resende

Em busca dos sentidos do trabalho para servidores públicos policiais : um estudo entre peritos criminais federais / Donaldson Resende Soares. – 2013.
208 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Hélio Arthur Reis Irigaray.
Inclui bibliografia.

1. Comprometimento organizacional. 2. Motivação no trabalho. 3. Comportamento organizacional. 4. Stress ocupacional. 5. Justiça organizacional. 6. Orientação profissional. 7. Peritos. I. Irigaray, Hélio Arthur. II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 352.28



FUNDAÇÃO
GETULIO VARGAS

DONALDSON RESENDE SOARES

**EM BUSCA DOS SENTIDOS DO TRABALHO (MOW) PARA SERVIDORES
PÚBLICOS POLICIAIS: UM ESTUDO ENTRE PERITOS CRIMINAIS FEDERAIS.**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Executivo em Gestão Empresarial da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Data da defesa: 06/11/2013

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Helio Arthur Reis Irigaray
Orientador (a)

Marcos Lopez Rego

Andrea Leite Rodrigues

DEDICATÓRIA

À minha mãe, pelo amor e carinho eternos demonstrados sempre que precisei de seu apoio, usualmente, sem a necessidade de proferir palavras.

AGRADECIMENTOS

Ao meu professor orientador, Dr. Hélio Arthur Irigaray e à minha co-orientadora, professora Dra. Andrea Leite Rodrigues, pelo apoio e conhecimentos transmitidos.

À Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas pela qualidade do curso ministrado e estrutura de ensino que disponibiliza.

À Secretaria Nacional de Segurança Pública e ao Departamento de Polícia Federal, pela iniciativa de promover capacitação de servidores da Segurança Pública.

Aos Peritos Criminais Federais que, voluntariamente, responderam e participaram desta pesquisa, especialmente aqueles que participaram da crítica construtiva ao longo deste trabalho.

Aos caríssimos estatísticos Carlos Hirth e Edna Alessandra Pereira, abnegados e sempre muito dedicados às pesquisas, pelo auxílio em elucidar e desvendar os “mistérios” da estatística,

Aos demais professores, pela amizade e conhecimento compartilhados.

Aos meus familiares, amigos e colegas de classe, pelo companheirismo e pela paciência

RESUMO

Este estudo utilizou-se de pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Aplicou-se na amostra um questionário científico, instrumento anteriormente testado internacionalmente, o qual neste caso teve como objetivos principais: identificar e hierarquizar as principais características que conferem Sentidos ao Trabalho e identificar a dimensão predominante do Comprometimento Organizacional (afetiva, de continuidade ou normativa) no trabalho de Peritos Criminais Federais-PCFs da Polícia Federal, servidores público federais.

Além disso, a consolidação das respostas às variáveis do questionário científico desta pesquisa foi utilizada no exame e no estudo das teorias relacionadas aos construtos descritos na revisão bibliográfica descrita no marco teórico, que foram: Comprometimento Organizacional, Envolvimento (Engajamento), Presenteísmo, Estresse no Trabalho, Bem-estar psicológico e saúde mental, Escala de Desejabilidade Social, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos/emoções (positivos e negativos). Desta forma, são apresentadas as correlações e tendências entre os Sentidos do Trabalho e estes outros construtos componentes do instrumento de pesquisa.

O Sentido do Trabalho (*Meaning of Work-MOW*) é um construto multideterminado, produto sociocultural dinâmico. É um significado não construído unicamente pelas experiências pessoais com o trabalho e quanto às condições em que é realizado. As pessoas são influenciadas pelas estruturas sociais, condições políticas, econômicas, psicossociais, culturais e tecnológicas de uma determinada época, desta forma, o Sentido do Trabalho pode ser definido como um conhecimento sobre sua realidade e sobre a forma que pessoas agem em relação ao trabalho, conforme a equipe do MOW (1987).

Dentre as seis características identificadas nos PCFs e que lhe conferem Sentidos a Trabalho, a sequência que representa a relevância dada por este profissional (hierarquização) e obtida nos resultados, na ordem de importância atribuída, foi a seguinte: Qualidade nas relações (desempenhar um trabalho que permita ter apoio dos chefes e boas relações com os colegas), Aprendizagem e desenvolvimento (seja possível desenvolver habilidades, aperfeiçoar e crescer profissionalmente), Utilidade Social (agregue contribuição à sociedade), Autonomia (permita tomar decisões para solução de problemas), Retidão moral (trabalho moralmente justificável, que reflita a dignidade humana, feito em um ambiente que promova a justiça e a equidade) e Reconhecimento (em que há respeito e a estima entre colegas e chefias, no qual seja possível ficar satisfeito com o apoio, salário e perspectivas na profissão).

Para o construto Comprometimento Organizacional foi predominante a dimensão Afetiva entre os pesquisados, sendo que, em geral, esta é típica quanto o indivíduo percebe correção moral em seu trabalho, desfruta de uma carga de trabalho equilibrada, gosta do que faz no trabalho, tem oportunidades para desenvolver suas habilidades e apoio nas decisões autônomas, assim, sente-se valorizado em seu trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990).....	12
Figura 2- Modelo de estresse ocupacional traduzido (Parker e Decotis, 1983).....	25
Figura 3- Organograma da Diretoria Técnico-Científica (DITEC)	38
Figura 4- Número de respostas diárias ao questionário de pesquisa.	40
Figura 5- Peritos Criminais Federais respondentes da pesquisa por área de formação profissional (N=250).....	48
Figura 6- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Sentidos do Trabalho.....	51
Figura 7- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Sentidos do Trabalho	53
Figura 8- Características do trabalho de PCFs que dão Sentido ao Trabalho	57
Figura 9- Características do trabalho que trazem sentido ao trabalho, após a exclusão dos outliers (MORIN, 2008).....	58
Figura 10- Sentidos do Trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra.....	60
Figura 11- Tendências do construto Sentidos do Trabalho com relação aos outros construtos	62
Figura 12- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Comprometimento Organizacional.....	64
Figura 13- Boxplot com a distribuição ordenada das três dimensões do Comprometimento Organizacional.....	67
Figura 14- Comprometimento Organizacional conforme a subdivisão demográfica da amostra.....	70
Figura 15- Tendências do construto Comprometimento Organizacional com relação aos outros construtos.....	72
Figura 16- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Engajamento	74
Figura 17- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Engajamento	75

Figura 18- Engajamento conforme a subdivisão demográfica da amostra	78
Figura 19- Tendências do construto Engajamento com relação aos outros construtos	80
Figura 20- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Presenteísmo.....	82
Figura 21- Histograma com a frequência das respostas à variável 24 (Presenteísmo:N=250)	83
Figura 22- Histograma com a frequência das respostas à variável 25 (Presenteísmo: N=250).....	83
Figura 23- Presenteísmo conforme a subdivisão demográfica da amostra.....	85
Figura 24- Tendências do construto Presenteísmo com relação aos outros construtos	87
Figura 25- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Estresse no Trabalho	89
Figura 26- Histogramas com a frequência das três variáveis excluídas do construto Estresse no Trabalho (N=250)	90
Figura 27- Estresse no Trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra.....	93
Figura 28- Tendências do construto Estresse no Trabalho com relação aos outros construtos	95
Figura 29- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho	97
Figura 30- Histograma com a variável excluída do construto Bem estar psicológico e mental (N=250).....	100
Figura 31- Bem estar psicológico e mental no trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra	103
Figura 32- Tendências do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho e demais construtos.....	105
Figura 33- Gráfico de dispersão das variáveis do construto EDS	106
Figura 34- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto EDS	107
Figura 35- Escala de Desejabilidade Social (EDS) conforme a subdivisão demográfica da amostra	109

Figura 36- Tendências do construto Escala de Desejabilidade Social (EDS) com relação aos outros construtos	111
Figura 37- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Orientação Profissional	113
Figura 38- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Orientação Profissional	114
Figura 39- Orientação Profissional conforme a subdivisão demográfica da amostra	117
Figura 40- Tendências do construto Orientação Profissional com relação aos outros construtos	119
Figura 41- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Justiça Organizacional.	121
Figura 42- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Justiça Organizacional	121
Figura 43- Justiça Organizacional conforme a subdivisão demográfica da amostra.	124
Figura 44- Tendências do construto Justiça Organizacional com relação aos outros construtos	126
Figura 45- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas	128
Figura 46- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas	129
Figura 47- Sentimentos e Emoções Positivas conforme a subdivisão demográfica da amostra.....	132
Figura 48- Tendências do construto Sentimentos e Emoções Positivas com relação aos outros construtos	134

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Propriedades do trabalho para corresponder às motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores (KETCHUM e TRIST, 1992)	10
Tabela 2- Definição das características chave de um trabalho com sentido por Morin et Forest apud Morin (2010)	11
Tabela 3- Características demográficas da amostra de Peritos Criminais Federais-PCFs (N da amostra = 243).....	47
Tabela 4- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Sentidos do Trabalho	50
Tabela 5- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas aos Sentidos do Trabalho	51
Tabela 6- Cargas fatoriais das variáveis do construto Sentidos do Trabalho	52
Tabela 7- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto Sentidos do Trabalho (N=250)	54
Tabela 8- Coeficientes de correlação de Pearson para as características do trabalho que lhe atribuem Sentidos.....	56
Tabela 9- Médias e desvio padrão das características do trabalho que lhe atribuem Sentidos.....	56
Tabela 10- Comparação entre características do trabalho dos PCFs e instituições estrangeiras	58
Tabela 11- Variáveis componentes do Comprometimento Organizacional e suas cargas (duas dimensões)	63
Tabela 12- Novas cargas fatoriais das variáveis componentes do construto Comprometimento Organizacional.....	64
Tabela 13- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Comprometimento Organizacional.....	65
Tabela 14- Frequências de respostas às variáveis do construto Comprometimento Organizacional	65

Tabela 15- Cargas fatoriais das variáveis componentes do construto Comprometimento Organizacional.....	66
Tabela 16- Média e desvio padrão das três dimensões do Comprometimento Organizacional.....	66
Tabela 17- Correlações utilizando o coeficiente de Pearson para as três dimensões do Comprometimento	67
Tabela 18- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Engajamento.	73
Tabela 19- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Engajamento	74
Tabela 20- Cargas fatoriais das variáveis do construto Engajamento	75
Tabela 21- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto Engajamento (N=250).....	76
Tabela 22- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Presenteísmo	81
Tabela 23- Frequências das respostas às questões de “Características do Trabalho”..	81
Tabela 24- Cargas fatoriais das variáveis 24 e 25 do Presenteísmo	82
Tabela 25- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto Presenteísmo (N=250)	83
Tabela 26- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Estresse no Trabalho	88
Tabela 27- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Estresse no Trabalho	88
Tabela 28- Cargas fatoriais das variáveis 27 a 40 do Estresse no Trabalho (excluídas 34 e 37)	89
Tabela 29- Frequências de respostas às variáveis do construto Estresse no Trabalho (N=250).....	91
Tabela 30- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Bem estar psicológico e mental.....	96

Tabela 31- Correlações entre as variáveis transformadas do Bem estar psicológico e mental (excluída 70)	97
Tabela 32- Cargas fatoriais das variáveis 41 a 70 do Bem estar psicológico e mental no trabalho	98
Tabela 33- Frequências de respostas às variáveis do construto Bem estar psicológico e mental (N=250).....	99
Tabela 34- Correlações entre as variáveis transformadas do construto EDS	106
Tabela 35- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao EDS .	106
Tabela 36- Cargas fatoriais das variáveis do construto EDS	107
Tabela 37- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto EDS (N=250).....	108
Tabela 38- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Orientação Profissional	112
Tabela 39- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas à Orientação Profissional	113
Tabela 40- Cargas fatoriais das variáveis do construto Orientação Profissional	114
Tabela 41- Frequências de respostas às variáveis do construto Orientação Profissional (N=250).....	115
Tabela 42- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Justiça Organizacional	120
Tabela 43- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas à Justiça Organizacional	120
Tabela 44- Cargas fatoriais das variáveis do construto Justiça Organizacional	121
Tabela 45- Frequências de respostas às variáveis do construto Justiça Organizacional (N=250).....	122
Tabela 46- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Sentimentos e Emoções Positivas	127
Tabela 47- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas aos Sentimentos e Emoções Positivas	128

Tabela 48- Cargas fatoriais das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas.....	129
Tabela 49- Frequências de respostas às variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas (N=250)	130
Tabela 50- Correlações utilizando o coeficiente de Pearson para os dez construtos pesquisados (N=243)	135

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DITEC – Diretoria Técnico Científica da Polícia Federal

DPF – Departamento de Polícia Federal

EC – Emenda Constitucional

INC – Instituto Nacional de Criminalística

MOW – Sentido do Trabalho (*Meaning of Work*)

PCF – Perito Criminal Federal

SETEC – Setor Técnico Científico

UTEC – Unidade Técnico Científica

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA	1
1.1.	Introdução	1
1.2.	Objetivos da Pesquisa	4
1.3.	Relevância e delimitação do estudo	5
1.4.	Apresentação do trabalho	8
2.	MARCO TEÓRICO.....	9
2.1.	Sobre os Sentidos do Trabalho	9
2.2.	Comprometimento Organizacional	16
2.2.1.	Dimensões conceituais do Modelo dos três componentes	17
2.3.	Teorias sobre outros construtos pesquisados	20
2.3.1.	Engajamento ou Envolvimento no trabalho	20
2.3.2.	Presenteísmo	22
2.3.3.	Estresse no trabalho	23
2.3.4.	Bem estar psicológico e saúde mental	26
2.3.5.	Escala de Desejabilidade social	28
2.3.6.	Orientação Profissional	29
2.3.7.	Justiça organizacional	32
2.3.8.	Sentimentos e emoções positivas	33
3.	PERCURSO METODOLÓGICO.....	36
3.1.	Caracterização da Diretoria Técnico-Científica.....	36
3.2.	Universo e amostra	39
3.3.	Coleta de dados	41
3.4.	Tratamento dos dados	42
3.5.	Limitações do método.....	43
4.	TRATAMENTO DOS DADOS	44
4.1.	Pesquisa de campo	45
4.2.	Análise Descritiva.....	46
4.3.	Resultados dos construtos principais da pesquisa.....	49
4.3.1.	Análise do Construto Sentidos do Trabalho	49
4.3.2.	Análise do Construto Comprometimento Organizacional	63
4.4.	Análise dos resultados dos demais construtos	72
4.4.1.	Engajamento	73
4.4.2.	Presenteísmo	81
4.4.3.	Estresse no Trabalho	88
4.4.4.	Bem Estar Psicológico e Saúde Mental no Trabalho	96

4.4.5.	Escala de Desejabilidade Social.....	105
4.4.6.	Orientação Profissional	112
4.4.7.	Justiça Organizacional	120
4.4.8.	Sentimentos e Emoções Positivas.....	127
4.5.	Correlações entre os dez construtos desta pesquisa.....	134
5.	DISCUSSÃO	138
6.	CONCLUSÕES	145
7.	REFERÊNCIAS.....	148

1. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

1.1. Introdução

Há tempos ecoam comentários de que o setor público é visto como eivado pela burocracia, má vontade, pouca eficiência e, além disso, que apresenta dificuldades em cumprir sua precípua missão de bem servir aos cidadãos. Pesquisas sobre satisfação, motivação e outras relações no ambiente do trabalho dos servidores, públicos ou não, são temas frequentes e de importância crescente, os quais ultrapassam a simples organização do trabalho e sua gestão administrativa, percorrendo caminhos que buscam compreender a individualidade humana.

A organização do trabalho deve propiciar que as pessoas se identifiquem com seu trabalho, uma vez que este representa um importante valor em suas vidas. Para isto, deve-se oferecer aos empregados a possibilidade de praticar e desenvolver suas competências, exercer julgamentos e livre-arbítrio, conhecer a evolução de seu desempenho e se ajustar. (MORIN, 2001).

Segundo a Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (Senasp-MJ), a qual tem como uma de suas atribuições fomentar e realizar estudos e pesquisas voltados para a produção de conhecimento em temas relacionados à segurança pública, a realização de diagnósticos nacionais sobre instituições de segurança pública das unidades federativas destaca-se como uma ação permanente, que visa subsidiar a formulação, o monitoramento e a avaliação de seus programas e projetos.

No primeiro diagnóstico nacional sobre a perícia criminal elaborado para subsidiar ações de fortalecimento da perícia forense, inseridas como parte do Programa Brasil Mais Seguro do Governo Federal para reduzir a criminalidade, o foco central foi a redução da impunidade e o aprimoramento da produção da prova técnica. Houve assim o reconhecimento da importância do investimento na perícia, como fator fundamental para realização de investigações inteligentes e profissionais, que resultem na identificação do criminoso e na produção de provas que possibilitem sua condenação. E, para aprimorar a qualidade dos investimentos, torna-se fundamental conhecer melhor o perfil das instituições de perícia, o que pensam seus servidores para, a partir daí, mapear suas demandas. (SENASP, 2012)

Soratto (2000), ao comentar a reforma do Estado sugerida por Bresser-Pereira e sobre administração pública gerencial, faz uma crítica ao pressuposto de que os funcionários públicos sejam interessados apenas em incentivos monetários e em possibilidades de ascensão na carreira. Além disso, Bresser-Pereira recorre a teorias sobre as organizações para fundamentar a reforma gerencial, aceitando a ideia de que o sistema de motivação deve repensar a natureza do trabalho. Admite ainda que a satisfação no trabalho, o sentido de equipe, a sensação de estar cumprindo uma missão e a autonomia são fatores motivadores poderosos nos quais a reforma deveria investir.

De acordo com Carvalho (2012), a Escola de Relações Humanas teve como marco central o pesquisador Elton Mayo, que envidou esforços em compreender a dinâmica humana quanto à motivação no ambiente de trabalho. Foi observado que o tratamento dispensado pela gerência aos subordinados influenciava fortemente o seu desempenho, desta forma, para a organização funcionar melhor, seria preciso estudar o comportamento das pessoas em seus grupos de indivíduos. Ao final, Mayo apud Carvalho (2012) concluiu que o desempenho dos funcionários dependia mais de fatores comportamentais e emocionais do que dos métodos de trabalho adotados pela organização.

Seguindo nesta mesma linha de raciocínio, Chanlat (1992) afirmou que “as organizações devem, constantemente, desenvolver o interesse pelas pessoas que elas empregam”, para que os profissionais desenvolvam seu senso de participação e possam retornar com autonomia e criatividade. O vínculo desenvolvido entre o indivíduo com a organização é fruto da reciprocidade percebida, à medida que é identificado um equilíbrio na troca entre as partes envolvidas, é deste vínculo que advém o engajamento, o interesse e a motivação.

Para este estudo, foi escolhido o Departamento de Polícia Federal (DPF), diretamente subordinado ao Ministério da Justiça, órgão permanente, organizado e mantido pela União, com carreira estruturada, que possui unidades centrais no Distrito Federal e unidades descentralizadas em todos os entes federados brasileiros.

A Diretoria Técnico-Científica (DITEC) inserida no DPF é o órgão central responsável por Perícias Criminais, que abrangem crimes da esfera e do interesse da Justiça Federal, cujos trabalhos utilizam-se da Criminalística. Trata-se da ciência que analisa os aspectos materiais do crime, objetivando elucidá-lo e buscando demonstrar as suas materialidade e autoria, com exames periciais e a consequente interpretação dos vestígios materiais.

O Perito Criminal Federal (PCF) compõe o quadro de servidores da Polícia Federal; é o profissional responsável pela atuação na cena do crime e exames do corpo de delito. Cabe a ele, como a qualquer outro servidor policial, zelar pelo direito individual e coletivo à segurança pública nacional, apuração de infrações penais, prevenção do tráfico de drogas e contrabando, o exercício das funções da Polícia Judiciária da União, dentre outras. A Polícia Federal exerce atividade Típica de Estado¹, atuando com poder de polícia em âmbito nacional, visando preservar a ordem pública, conforme o Art. 144 da Constituição Federal Brasileira.

Dentre o rol de atribuições dos profissionais Peritos Criminais Federais-PCFs encontram-se dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de perícia criminal e as relacionadas a bancos de perfis genéticos. Podem atuar no Órgão Central – o Instituto Nacional de Criminalística (INC) –, nos Setores Técnicos Científicos (SETEC's), em capitais estaduais e, recentemente, em Unidades Técnico Científicas (UTECS) criadas em algumas das delegacias de cidades do interior do País. Assim, cabe ao PCF, no exercício de suas funções (atividade-fim):

- Descobrir, recolher e examinar os vestígios deixados quando da ocorrência da infração penal, com a finalidade de materializá-lo;
- Fornecer elementos para a qualificação da infração penal;
- Estabelecer a dinâmica do fato e, sempre que possível, atribuir-lhe a autoria.

Isso ocorre não só para melhorar sua atuação como agente capaz de materializar o laudo pericial, mas também devido ao crime e seus praticantes, a cada delito, deixarem menor quantidade de vestígios para apurar sua dinâmica.

Destaca-se que a velocidade com que ocorrem as inovações tecnológicas requer um constante aperfeiçoamento desses profissionais, para tanto, aqueles que aspiram ao cargo de Perito Criminal Federal têm, necessariamente, que apresentar formação em curso de nível superior e submeter-se a concurso público de seleção nacional para desempenhar esta função, como servidor público do DPF.

¹ Atividades previstas no Art. 247 da Constituição Federal (EC nº 20 de 1998) e no Art. 4º, inciso III da Lei nº 11.079 de 2004. Não há correspondência no setor privado, pois expressam o Poder Estatal e integram o núcleo estratégico do Estado e, por isso, requerem maior capacitação e responsabilidade dos profissionais.

Os PCFs são profissionais que têm a tarefa de compreender como se efetivou a ação criminosa (a dinâmica dos fatos) e, assim, o dever de evoluir sempre em compasso ou mais rápido do que a especialização e a sofisticação com que o crime avança, situação por demais desafiadora. Assim, sua arma principal torna-se o estudo e a pesquisa, fundamentais para que o servidor realize suas atividades com eficiência e comprometimento.

Nesse trabalho, portanto, apresentaremos a Diretoria Técnico-Científica-DITEC no contexto da Polícia Federal, seu organograma e suas peculiaridades como órgão de governo. As principais características do trabalho dos Peritos Criminais Federais-PCFs, que trazem Sentidos do Trabalho, serão o foco da investigação em curso, sendo que este se utilizará de uma pesquisa exploratória, bibliográfica e documental, além de pesquisa de campo, adotando um questionário científico testado internacionalmente.

A revisão bibliográfica, como marco teórico referente ao tema Sentidos do Trabalho, será feita com o aprofundamento nas características e o ambiente de trabalho dos Peritos no âmbito da DITEC, com a ressalva de que no Brasil há poucas pesquisas que se dediquem a estudar os Sentidos do Trabalho no âmbito de funcionários públicos federais. Neste trabalho será utilizada uma escala *Likert* de um questionário anteriormente testado, elaborado por cedido pela pesquisadora Estelle Morin, com participação na elaboração da tradução em conjunto com a Professora Andrea Leite Rodrigues, com o intuito de identificar as características laborais dos profissionais respondentes, pesquisando ainda outros construtos que podem ter seu comportamento relacionado aos Sentidos do Trabalho para os Peritos Criminais Federais-PCFs.

1.2. Objetivos da Pesquisa

O objetivo primário é pesquisar e identificar as características do trabalho que conferem Sentidos ao Trabalho (MOW) dos Peritos Criminais Federais da Diretoria Técnico-Científica-DITEC do Departamento de Polícia Federal-DPF e, também, o tipo de Comprometimento Organizacional preponderante neste universo de servidores públicos policiais.

Para atingir o objetivo central da pesquisa foram elencados objetivos específicos que irão balizar sua condução, que são:

- identificar e hierarquizar as principais características que conferem Sentidos ao Trabalho; e
- identificar a dimensão predominante do Comprometimento Organizacional (Afetiva, de Continuidade ou Normativa).

Como objetivos secundários, verificar quais as tendências e as correlações entre os Sentidos do Trabalho e os construtos pesquisados: Comprometimento Organizacional, Envolvimento (Engajamento), Presenteísmo, Estresse no Trabalho, Bem-estar psicológico e saúde mental, Escala de Desejabilidade Social, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos/emoções (positivos e negativos).

Este trabalho poderá transparecer aos gestores e chefias os construtos e suas características que podem interferir aumentando ou reduzindo os Sentidos do Trabalho para os indivíduos que compõem esta categoria funcional (PCFs), assim, espera-se que os resultados permitam idealizar ações que venham a contribuir para o estímulo e a satisfação deste espectro de servidores públicos, assim, busca-se de forma secundária:

- apresentar as correlações e tendências entre os Sentidos do Trabalho e os construtos componentes do instrumento de pesquisa, apresentados no marco teórico.

1.3. Relevância e delimitação do estudo

O trabalho dos Peritos da DITEC assemelha-se ao de especialistas, profissionais especialmente capacitados para a função técnica que desempenham exercendo atividade tipicamente estatal em uma organização burocrática. Pressupõe-se que a pesquisa sobre os Sentidos do Trabalho para estes profissionais possa guiar a administração com o intuito de promover a crescimento do comprometimento organizacional, do envolvimento (engajamento), o bem estar psicológico e a saúde mental, também, reduzir o estresse no trabalho e a intenção de deixar a Instituição. Supõe-se que a partir da caracterização do trabalho e conhecendo-se melhor o perfil desses profissionais, seja possível propor intervenções laborais em construtos

identificados como de maior relevância aos PCFs e, assim, permitir aos chefes e aos recursos humanos atuarem mais objetivamente nos construtos importantes para esta classe de servidores, estimulando sua dedicação e desempenho.

A luz das teorias sobre Sentidos do Trabalho, o presente trabalho de pesquisa tem por escopo principal investigar como os profissionais, Peritos Criminais Federais da Polícia Federal, se relacionam com seu próprio trabalho (Por que motivos ali trabalham?) e o tipo de comprometimento com a organização. As contribuições pretendidas virão na forma de conhecimento nos níveis individual e organizacional, descobrindo mecanismos que possam contribuir para dar sentido ao seu trabalho. A justificativa para sua realização reside na investigação da relação das pessoas com seu trabalho e sua atividade específica, neste tipo de instituição pública.

As tentativas das organizações em valorizar seus empregados, realizadas a partir de informações concretas sobre o que eles pretendem atingir na vida e no trabalho, podem ser mais eficientes do que aquelas baseadas em princípios gerais e abstratos. A utilização de pesquisas e teorias sobre os Sentidos do Trabalho, em particular no serviço público, pode possibilitar maior participação e comprometimento e, conseqüentemente, melhor desempenho desses profissionais.

Este trabalho não teve por objetivo analisar os outros quatro cargos existentes no DPF (delegados, agentes, escrivães e papiloscopistas), apenas PCFs da ativa, que trabalham atuantes ou não na área da Perícia Criminal, aí incluídos aqueles que não estejam exercendo sua atividade-fim, ou seja, que não se encontram diretamente a serviço da Criminalística.

Dessa forma, o escopo do presente estudo foi limitado ao grupo de Peritos Criminais Federais, lotados nos estados da federação brasileira e em Brasília-DF, todos subordinados tecnicamente à DITEC e que, voluntariamente entre a população de 1111 destinatários de correios eletrônicos cadastrados na Divisão de Pesquisa, Padrões e Dados Criminalísticos (Dpccrim), representam uma amostra aleatória simples e não estratificada de 250 PCFs (22,5%) que responderam ao Questionário de Pesquisa Científica aplicado com uso da ferramenta *Google*

*Drive*² via internet, atendendo ao menos uma das três chamadas (envio de correio eletrônico) realizadas por email.

A atribuição principal dos Peritos Criminais Federais lotados nos estados é a atividade de produção de laudos periciais, um pouco diferente da atuação de Peritos lotados nas unidades centrais, os quais além desta produção desempenham outros tipos de atividade como: pesquisa, padronização, logística, normatização, controle e gestão.

Este estudo – que alcança tanto Peritos Criminais Federais que atuavam na atividade-fim como aqueles desviados de sua atribuição específica – a despeito da diferença existente no tipo de trabalho, do ambiente e possivelmente até da infraestrutura disponível para os profissionais que atuam nas unidades da Federação e os que atuam nos órgãos centrais, pode ser útil para pesquisas com outros servidores que atuam no DPF.

Os servidores públicos policiais desempenham atividades, em seu ambiente de trabalho, submetidos a situações de risco que usualmente envolve: tensão, estresse e conflitos. Os problemas ligados à insatisfação no trabalho podem ter consequências como: menor nível de bem-estar psicológico, redução do presenteísmo, diminuição do comprometimento organizacional e envolvimento, queda na produtividade, rotatividade nos postos de trabalho com mudanças de emprego, reclamações frequentes e, até mesmo, sintomas de doenças psicossomáticas correlacionadas ao estresse ocupacional.

Nesse contexto, identificar as principais características desses indivíduos relacionadas aos Sentidos do Trabalho ao longo do desenvolvimento de suas atividades laborais e sua posterior hierarquização torna-se importante para auxiliar na gestão de recursos humanos, de modo a propiciar condições de trabalho que minimizem as consequências adversas a que são sujeitos em suas atividades, que agregam também certo grau de periculosidade.

² Pacote de aplicativos que funciona *on-line* e as respostas são recebidas e armazenadas imediatamente na internet, no espaço virtual junto à conta criada e administrada no Google.

1.4. Apresentação do trabalho

Para investigar as características (variáveis dependentes) dos sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional dos peritos criminais federais, bem como as correlações entre os outros construtos do questionário aplicado, esta pesquisa foi estruturada da seguinte forma:

- a) Capítulo 1. Apresentação do problema. Esse capítulo aborda, preliminarmente, uma introdução com a perspectiva do estudo, evidencia o objetivo central da pesquisa, sua relevância e delimitação, finalizando com a apresentação da estrutura deste trabalho;
- b) Capítulo 2. Marco teórico. Nessa seção, são apresentadas teorias relevantes para este trabalho de pesquisa, relacionadas aos construtos em estudo.
- c) Capítulo 3. Percurso metodológico. Parte em que são apresentados os métodos, as regras e os postulados que nortearam esta pesquisa.
- d) Capítulo 4. Tratamento dos dados, contendo a apresentação e análise dos resultados da pesquisa.
- e) Capítulo 5. Discussão. Essa seção responde aos objetivos propostos no estudo, discorrendo sobre as características de um trabalho com sentido para os PCFs e, também, comentário sobre o Comprometimento Organizacional dos servidores respondentes.
- f) Capítulo 6. Conclusões. Síntese deste trabalho de pesquisa com uma visão mais ampla e subjetiva do autor, contemplando algumas sugestões para trabalhos futuros.
- g) Capítulo 7. Referências. Ao final, são apresentadas as fontes de pesquisa deste trabalho.

2. MARCO TEÓRICO

Com o propósito de contextualizar e compreender as teorias pertinentes à pesquisa em andamento, este capítulo apresenta os marcos teórico adotados como referencial para o tema estudado. Para tanto, as características (dimensões) do trabalho que lhe conferem sentido, bem como os construtos Sentidos do Trabalho (ST) e Comprometimento Organizacional (CO) são apresentados sob o ponto de vista das teorias de campo dominantes. Além disso, também são abordadas mais superficialmente teorias sobre outros construtos identificáveis no ambiente de trabalho, quais sejam: envolvimento, presenteísmo, estresse no trabalho, bem-estar psicológico, escala de desejabilidade social, orientação profissional, justiça organizacional e sentimentos ou emoções (positivos e negativos).

2.1. Sobre os Sentidos do Trabalho

A partir de 1950 Eric Trist, pesquisador do Instituto Tavistock de Londres, procurou compreender quais as condições que levam o indivíduo ao comprometimento no seu trabalho e, com um grupo de colegas, propôs a chamada abordagem sociotécnica. Trata-se de um modelo para organizar o trabalho de modo que o comprometimento dos indivíduos seja estimulado e que o desempenho organizacional possa ser melhorado (Ketchum e Trist, 1992).

Em seguida, Emery (1964, 1976) e Trist (1978) em suas pesquisas afirmaram que o trabalho deveria apresentar seis características para estimular o comprometimento daquele que o realiza, sendo:

- A variedade e o desafio: o trabalho deve ser razoavelmente exigente, não exatamente em termos da resistência física, mas, incluir variedade e assim, permitir reconhecer satisfação no exercício das competências pessoais e na resolução dos problemas.

- A aprendizagem contínua: o trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizagem regularmente, mantendo a possibilidade de estimular a necessidade de crescimento pessoal.

- Uma margem de manobra e a autonomia: o trabalho deve invocar a capacidade de decisão da pessoa, assim, reconhece a necessidade de autonomia e a satisfação advinda em exercer julgamentos pessoais no trabalho.

- O reconhecimento e o apoio: o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização, este aspecto estimula a necessidade de afiliação e vinculação.

- Uma contribuição social que faça sentido: o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais, contribuindo para a sociedade com a construção da identidade social e a proteção à dignidade pessoal.

- Um futuro desejável: o trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional.

Condições do emprego	O trabalho em si
<ul style="list-style-type: none"> • Um salário justo e aceitável • Estabilidade no emprego • Benefícios • Segurança • Saúde • Processos legais 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade e desafios • Aprendizado contínuo • Arbítrio na forma de autonomia • Reconhecimento e sustento • Contribuição social (utilidade) • Um futuro desejável

Tabela 1- Propriedades do trabalho para corresponder às motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores (KETCHUM e TRIST, 1992)

As pesquisas de (Morin 1996; 2001; Morin *et all* 2003; Oliveira *et all* 2004) sobre o tema sentidos do trabalho e sobre as motivações para se trabalhar têm apresentado resultados empíricos que permitem afirmar que um trabalho com sentido é aquele que favorece a atualização do potencial de quem o executa, a aprendizagem contínua e o próprio desenvolvimento. Ao mesmo tempo, este deve ser interessante, prazeroso e útil ao indivíduo que o realiza e para a sociedade. Além disso, deve ser moralmente aceitável e corresponder às competências do trabalhador.

A autora Morin (1996) afirma que o sentido é uma estrutura afetiva formada por três componentes: “a significação, a orientação e a coerência”. O aprofundamento das pesquisas sobre os sentidos do trabalho para grupos funcionais variados, das relações intra organizacionais e de seus impactos sobre as organizações e seus trabalhadores, continua sendo algo desafiador para os profissionais de recursos humanos.

As primeiras experiências permitiram identificar que há seis componentes (características principais) associadas a um trabalho com significado: utilidade social, retidão (correção) moral, autonomia, oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem, qualidade das relações e reconhecimento. Os autores Morin *et Forest* em 2007, no artigo “*La santé mentale au travail: une question de gros bon sens*” (Saúde mental: uma questão de bom senso) elaboraram a Tabela 2, contemplando as definições destes componentes.

Utilidade do trabalho (Social)	Fazer algo que é útil para os outros ou à sociedade, que agregue alguma contribuição.
Retidão moral	Fazer um trabalho moralmente justificável, tanto na sua realização quanto na geração de resultados: um trabalho que é feito em um ambiente que promove a justiça e a equidade, o que reflete pela dignidade humana, onde é possível contar com a ajuda de colegas em caso de dificuldades.
Aprendizagem e desenvolvimento	Fazer um trabalho que permita: desenvolver habilidades, aperfeiçoar e crescer.
Autonomia	Para exercer sua habilidade e discernimento para resolver problemas e tomar decisões a respeito de seu trabalho.
Qualidade nas relações	Fazer um trabalho que permita ter boas relações com os colegas e ganhar apoio.
Reconhecimento	Ter o respeito e a estima dos seus superiores e colegas de trabalho e ficar satisfeito com o apoio, salário e perspectivas de promoção.

Tabela 2- Definição das características chave de um trabalho com sentido por Morin et Forest apud Morin (2010)

Ainda quanto aos dois modelos sociotécnicos, Morin (2001) afirma que ambos têm vários pontos em comum e “recomendam uma organização do trabalho que ofereça aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”.

Morin ainda cita os autores Brief e Nord (1990), em ampla revisão teórica sobre o que é o trabalho, como sendo a única interpretação que reúne os múltiplos significados: é uma atividade que tem um objetivo. Menciona também que o trabalho pode ser agradável ou desagradável; associado ou não a trocas de natureza econômica e que pode ou não ser executado dentro de um emprego. A noção de emprego implica, quase necessariamente, a do consentimento do indivíduo em permitir que outrem regule suas condições de trabalho e, portanto, ofereça-lhe um salário.

England e Whiteley (1990), pesquisadores de equipe afiliada ao grupo *Meaning of Work* (MOW), investigaram mais de 14.700 indivíduos em oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia, para conhecer as diferentes definições do trabalho e identificaram seis padrões. Em todos eles o salário constitui um elemento importante na definição, levando a crer que, para a maioria dos indivíduos, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego.

Na Figura 1 constam os diferentes sistemas de representações do trabalho conforme suas várias definições. Os padrões A, B e C correspondem a concepções positivas do trabalho. O padrão A descreve o trabalho como uma atividade, geralmente agradável, que acrescenta um valor a

alguma coisa e pela qual tem que se prestar contados resultados. O padrão B parece ser a definição mais comum: ele descreve o trabalho como uma atividade que proporciona a quem o realiza um sentimento de vinculação e que traz uma contribuição para a sociedade. O padrão C define o trabalho como uma atividade que beneficia aos outros, que traz uma contribuição para a sociedade e que gera um valor agregado. Esses três padrões valorizam o caráter social do trabalho.

Os padrões D e E correspondem às concepções negativas do trabalho. O padrão D define o trabalho como uma atividade que não é agradável, mas que deve ser realizada por alguém em um lugar específico, sob a supervisão de outra pessoa. O padrão E descreve o trabalho como uma atividade desagradável que comporta exigências físicas e mentais. Esses dois padrões apresentam o trabalho como uma atividade obrigatória a ser realizada para se ganhar a vida. Por fim, o padrão F apresenta uma concepção neutra do trabalho: uma atividade que segue um horário regular, em um local de trabalho e pela qual se recebe um salário.

Padrão A 10,6%	Padrão B 27,6%	Padrão C 17,6%
<ul style="list-style-type: none"> • Acrescenta valor a qualquer coisa • Você deve prestar conta disto • Faz parte de suas tarefas • Você recebe dinheiro para fazer isto 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Faz parte de suas tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> • Outros se beneficiam disto • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Acrescenta valor a qualquer coisa • É fisicamente exigente
	Padrão D 21,7%	Padrão E 10,6%
	<ul style="list-style-type: none"> • Você recebe dinheiro para realizar isto • Faz parte de suas tarefas • Você realiza em um local de trabalho • Você deve fazer isto • Alguém lhe diz o que fazer • Não é agradável 	<ul style="list-style-type: none"> • É mentalmente exigente • É fisicamente exigente • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas • Isto não está agradando
		Padrão F 11,8%
		<ul style="list-style-type: none"> • Você realiza seguindo um horário • Você realiza em um local de trabalho • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas

Figura 1- Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990)

Para a equipe do MOW (1987) o Sentido do Trabalho é um construto multideterminado, produto sociocultural dinâmico. Trata-se de um significado que não é construído unicamente pelas experiências pessoais com o trabalho e quanto às condições em que é realizado; as pessoas são influenciadas pelas estruturas sociais, condições políticas, econômicas, psicossociais, culturais e tecnológicas de uma determinada época. O grupo MOW define o Sentido do trabalho como um conhecimento sobre a realidade desse último e como a forma que pessoas agem em relação ao trabalho.

Segundo a revisão teórica de Bendassolli e Borges-Andrade (2011) sobre o modelo heurístico proposto pelo MOW, este é apresentado com três dimensões. A primeira dimensão é a centralidade do trabalho, definida como a importância do trabalho na vida do indivíduo em um dado momento de sua história pessoal. A pesquisa da equipe MOW (1987) incluiu questões que mensuravam o grau absoluto em que a pessoa julgava o trabalho importante em sua vida e o peso relativo do trabalho em relação a outros domínios da existência, como: lazer, comunidade, religião e família. Dentre os resultados obtidos, o trabalho encontra-se em segundo lugar em termos de importância, sendo a família em primeiro e o lazer em terceiro.

A segunda dimensão do modelo são as normas sociais do trabalho, compostas no modelo MOW por dois tipos de orientações: i) orientação normativa do trabalho como obrigação; ii) orientação normativa do trabalho como direito. Dizem respeito ao que as pessoas esperam do trabalho e ao que supõem como correto receberem diante do que oferecem ao trabalhar.

Finalmente, a terceira dimensão engloba os valores do trabalho, ou, mais especificamente, os resultados valorizados do trabalho e a importância das metas laborais. Os resultados valorizados do trabalho são elementos cognitivos que agem como guias ou ideais sobre a postura do indivíduo (o que a pessoa gostaria de realizar por meio do trabalho e o que esperaria dele). Quanto à importância das metas laborais, trata-se de uma forma de atualização dos valores. Esses resultados esperados podem ser classificados como valores intrínsecos ou extrínsecos e tornaram-se, na atualidade, os principais elementos de investigação de pesquisadores sobre Sentido do Trabalho.

Desde 1993 muitos pesquisadores têm realizado pesquisas em ambientes diferentes para determinar as características de um trabalho com significado (Morin, 1997; Morin e Cherré, 1999; Morin, 2001; Denis, 2002; Morin, 2003a, 2003b), foram feitas entrevistas com gestores em cargos de nível médio e superior em organizações e em vários setores, a partir daí, iniciou-se a elaboração da primeira versão do questionário deste projeto de pesquisa.

Especificamente, esse modelo canadense propõe que o Sentido do trabalho seja analisado em função de três dimensões: pelas representações formadas sobre ele (imagens, ideias, concepções prévias trazidas pela pessoa – ou seja, sua dimensão cognitiva); pela motivação para trabalhar, isto é, pelos objetivos ou valores atualizados ou alcançados por meio do trabalho; e pela coerência que a pessoa encontra entre o trabalho tal como ela o imagina ou espera (elementos valorativos ou ideativos) e aquele que efetivamente é levada a realizar (ou a perceber) em seu dia a dia.

As pesquisas de Morin (1997, 2001, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006) dedicaram-se à compreensão de quais características do trabalho real efetuado pelas pessoas contribuíam para que tal integração fosse alcançada e, como consequência, produzisse nelas uma percepção de coerência entre aquilo a que aspiravam e o que faziam. Além de utilizar elementos do construto desenvolvido pelo MOW, tanto teóricos (as dimensões relacionadas às normas sociais do trabalho e aos valores laborais) quanto metodológicos (a adoção de escalas similares), a autora Morin e seus colaboradores, todos canadenses, incluíram novos referenciais para a composição de um modelo próprio e, em suas pesquisas, desenvolveram um instrumento para se pesquisar o Sentido do trabalho. Sua ideia geral é de que, quanto mais as pessoas avaliarem positivamente a presença de certas características no trabalho, mais significado elas encontrarão nele.

No que concerne às características do trabalho, os autores consideram como variáveis dependentes aquelas relacionadas ao trabalho em si, tanto quanto às relações pessoais que acontecem durante o trabalho, ou ainda, no ambiente profissional. Assim, as variáveis mais suscetíveis para explicar os sentidos do trabalho e que serão exploradas junto aos Peritos Criminais Federais-PCFs, são:

1. A utilidade social do trabalho;
2. As ocasiões de aprendizagem e de desenvolvimento das competências;
3. O grau de autonomia para realizar trabalhos neste ambiente;
4. A possibilidade e o grau de cooperação no trabalho;
5. Retidão moral da tarefa a ser cumprida; e
6. Reconhecimento pelo trabalho feito.

No Relatório R-585 do Instituto de Pesquisas e Prevenção à Saúde e Segurança do Trabalho Robert-Sauvé (*Institut de Recherche Robert-Sauvé em santé et em sécurité du travail-IRSST*), organização de pesquisa científica fundada em Québec (1980) e conhecida pela qualidade de seu trabalho, são destacadas as profundas mudanças no trabalho desde a publicação destes dois modelos. Foram ambos desenvolvidos em ambientes de trabalho anglo-saxões na década de 1960 e, desde então, aos avanços tecnológicos e o aumento do nível de escolaridade da população ativa transformaram muito suas características. Assim, torna-se legítimo perguntar: Quais seriam as características de um trabalho significativo no início do século 21 e se as características destes modelos ainda seriam válidas hoje? (MORIN, 2008).

A pesquisa descrita no R-585 foi conduzida em quatro organizações diferentes, três organizações públicas e uma privada: um Centro Hospitalar-CH (2001-2003), um Centro de Saúde e Serviços Sociais-CSSS (2006-2007), um Centro de Pesquisa Agropecuária-ARC (2005-2007) e uma firma particular de engenharia-EF (2006-2007). Nesta pesquisa, espera-se comparar as seis componentes (características principais) associadas a um trabalho com significado, obtidas como resultados do R-585 para as organizações mencionadas, com a amostra de PCFs.

A sondagem quanto a estas características foi feita com as 30 variáveis (questões nº 82 a 111) do um questionário aplicado e foram analisados os significados do termo trabalho e as percepções sobre os próprios trabalhos atribuídos pelos respondentes, servidores públicos federais do Ministério da Justiça.

2.2. Comprometimento Organizacional

As pesquisas sobre o tema Comprometimento Organizacional historicamente são advindas de estudos da área de administração, buscando compreender os vínculos, comportamentos e tipos de envolvimento entre os indivíduos e as organizações em que trabalhavam. Os estudos destas relações entre o trabalhador e suas atividades na organização foram imprescindíveis para a formulação de alguns construtos que, embora nem sempre convergentes, contribuíram para a criação de diferentes abordagens, mais profundamente pesquisadas a partir de outras disciplinas englobando a Sociologia, as Teorias Organizacionais e a Psicologia Social e do Trabalho.

O termo comprometer originou-se do latim *comprommittere* e tem um significado bastante amplo, envolvendo o sentido de encarregar, comissionar, envolver, julgar e engajar. Na língua portuguesa inclui noções de responsabilização, compromisso, engajamento, agregamento, envolvimento, forte adesão ou vinculação a alguma idéia ou coisa (LEITE, 2004).

Ainda conforme estudos de Leite (2004), ressalta-se que nos últimos anos o modelo de conceptualização de três componentes do comprometimento organizacional ganhou destaque em atenção aos trabalhos desenvolvidos e publicados pelos professores e pesquisadores Meyer e Allen (1990,1991) do Canadá. O modelo agrega abordagens teóricas e conceituais cujas correntes dominaram o construto comprometimento e propõem um quadro com três abordagens a serem utilizadas para pesquisas futuras, que são: Afetiva (o indivíduo permanece no trabalho por desejo próprio); De comportamento ou Instrumental (a permanência no trabalho ocorre por necessidade) e Normativa (quando o sentimento prevalente é a obrigação moral em permanecer).

Meyer *et* Allen. (1991) contribuem no campo do Comprometimento Organizacional e citam vários autores e fazem menção à dificuldade em sintetizar o conceito relatado em pesquisas acerca do constructo Comprometimento. Em comum às três abordagens é a visão do estado psicológico que caracteriza a relação do empregado e a organização em que trabalha e, ao mesmo tempo, as implicações da decisão em continuar ou não sendo membro daquele órgão.

A seguir são apresentadas as três principais vertentes conceituais propostas pelo modelo proposto por Meyer e Allen que domina a literatura sobre Comportamento Organizacional. Cabe ressaltar que há outras naturezas de conceitos presentes na literatura acerca do tema comprometimento, como por exemplo o Comportamental e o Sociológico.

2.2.1. Dimensões conceituais do Modelo dos três componentes

Dimensão Afetiva

O comprometimento organizacional afetivo foi o enfoque que dominou a literatura, derivado dos trabalhos desenvolvidos pela equipe do pesquisador Lyman Porter (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979; MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982).

Segundo Meyer et Allen. (1991), o comprometimento afetivo refere-se ao envolvimento emocional, o apego e a sua identificação com a organização. Empregados com forte comprometimento afetivo continuam servindo aquela empresa simplesmente porque assim o querem.

Mowday et al. *apud* Leite (2004), além de enfatizarem a importância da dimensão afetiva para o entendimento do comprometimento organizacional, pregam que trabalhadores comprometidos devem apresentar um forte desejo de se manter como membros da organização. Portanto, desejar permanecer na organização se integra, na visão dos autores sobre este tipo de comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional afetivo, para estes autores, não corresponde apenas a uma postura de lealdade passiva perante a organização, mas envolve também um relacionamento ativo que busca o bem-estar da organização. O comprometimento pressupõe engajamento, forte envolvimento do indivíduo com aspectos da organização e do seu ambiente de trabalho, que pode ser determinado por características individuais e objetivos organizacionais, mas, também, pode ser influenciado por experiências de trabalho, incluindo muitos dos fatores que influenciam a satisfação com o trabalho, como: remuneração, relações interpessoais, condições de trabalho, oportunidades de carreira, capacitação, etc.

Dimensão De Continuidade

Os autores Meyer e Allen (1984) denominaram esta modalidade de comprometimento duradouro (*continuance and commitment*), também nominada instrumental, e é esta segunda vertente o enfoque mais popular do comprometimento organizacional.

A distinção fundamental entre estes tipos de comprometimento, de continuidade em relação ao afetivo, torna-se melhor compreensível na assertiva de Meyer *et al* (1990) de que "empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles desejam, enquanto aqueles com forte comprometimento instrumental, ou 'continuação' permanecem porque eles necessitam".

As bases afetiva e de continuidade (instrumental), segundo Meyer e Allen (1984, 1990), devem possuir, preferencialmente, instrumentos específicos para mensurá-las, por se mostrarem construtos distintos e relacionados a diferentes antecedentes. Afirmam ainda que na dimensão afetiva do comprometimento existe um apego emocional à empresa, enquanto no de continuidade (instrumental) a ênfase é nos custos associados à saída da organização.

Meyer (1990) encontrou evidências de que o comprometimento de continuidade (instrumental) tem relação mais forte com o fato de deixar ou permanecer na organização, enquanto o comprometimento afetivo apresenta relações mais fortes com comportamentos associados à satisfação e ao desempenho do indivíduo.

O comprometimento de continuidade refere-se à consciência dos custos associados em deixar aquele emprego naquela empresa, para Meyer *et Allen*. (1991) o vínculo primário resume-se na necessidade em permanecer, pois há maiores benefícios agindo desta forma.

Os autores McGee e Ford *apud* Leite (2004) demonstraram empiricamente que o comprometimento de continuidade é composto por duas subescalas. Tais subescalas também se correlacionam de modo significativo e, em direções opostas, com a dimensão afetiva, segundo Meyer *et al*. (1991). A primeira, relativa à falta de alternativas ou oportunidades de trabalho e, a segunda, relativa à percepção de elevados sacrifícios ao deixar a organização.

Para Siqueira e Gomide Júnior (2004), o comprometimento instrumental com a organização seria determinado pela avaliação positiva dos resultados (posição na organização, benefícios por tempo de serviço, privilégios ocupacionais, planos de aposentadoria, etc.) decorrentes do investimento feito pelo empregado. Concorre ainda para esse tipo de comprometimento a avaliação da possibilidade de perder, ou de não ter como repor, as vantagens decorrentes dos investimentos realizados, em caso de desligamento daquela organização.

Dimensão Normativa

O enfoque normativo do comprometimento indica que as pressões normativas conduzem o indivíduo a se comportar de acordo com os padrões internalizados, assim, aceitando os valores e objetivos organizacionais, estas passam a exercer um “controle” sobre as ações individuais.

De acordo com Bastos (1994) a cultura organizacional, como o conjunto de valores compartilhados que produzem pressões normativas sobre os seus membros, pode atuar diretamente no sentido de produzir membros "comprometidos", exercendo uma influência estável e de longo prazo sobre o comportamento no trabalho. O comportamento é influenciado por essas pressões normativas associadas ao sistema de recompensas (motivação instrumental).

Ainda segundo este autor, indivíduos com comprometimento normativo reconhecem obrigações e deveres morais para com a organização. Por essa razão, apresentam determinados padrões de comportamento que se revestem de sacrifício, persistência e preocupação pessoal. Assim, quando o indivíduo pensa ou planeja desligar-se da organização, experimenta sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação (BASTOS, 1994).

Sob um prisma similar, Meyer *et* Allen. (1991) expressam que o comprometimento normativo reflete um sentimento de obrigação em continuar empregado daquela empresa, mais que um desejo ou uma necessidade, trata-se de uma obrigatoriedade. Os mesmos autores manifestam-se quanto a opção de utilizar uma abordagem com componentes e não com tipos de comprometimento, pois pode-se esperar que um empregado experimente as três formas descritas de comprometimento de modo simultâneo. E, assim, exemplificam afirmando que um servidor pode vivenciar o desejo, a necessidade e a obrigação quanto à manutenção de seu emprego em

uma empresa, tudo de modo conjunto (de uma única vez), porém, com intensidades em níveis distintos. Essas diversas formas de comprometimento interagem e influenciam o comportamento existente entre empregado (servidor) e empregador (empresa).

No teste do modelo proposto por Meyer *et Allen* (1991) pode-se destacar a existência de uma tênue diferença entre o comprometimento afetivo e o normativo, em virtude da correlação de significância apontar proximidades destas formas de comprometimento. Os resultados sugeriram que os sentimentos, daquilo que uma pessoa deseja fazer e daquilo que ela deve fazer, podem não ser completamente independentes.

Dentre a grande quantidade e diversidade de conceitos para Comprometimento, em geral estes autores abordam como temas a ligação afetiva, a percepção de perdas associadas a deixar a organização em que trabalha e a obrigação de permanecer nessa mesma organização, entretanto, há evidências que sugerem que tais construtos não são completamente independentes ou de que, tampouco, represente unicamente o construto Comprometimento.

2.3. Teorias sobre outros construtos pesquisados

2.3.1. Engajamento ou Envolvimento no trabalho

O Engajamento ou envolvimento no trabalho é definido como um estado afetivo-cognitivo generalizado que não se foca num objeto em particular, evento, indivíduo ou comportamento (Schaufeli & Salanova, 2007); mas reflete um estado momentâneo e específico na mente de trabalhadores, podendo ser distinguido de um traço de personalidade, o qual reflete uma reação ou disposição pessoal persistente (Schaufeli & Salanova, 2007).

Ao ser definido como um fenômeno positivo, o Engajamento é caracterizado por um estado de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). O estado de vigor corresponde à demonstração de altos níveis de energia e de resistência mental, associado à vontade de investir esforço e persistência na realização das tarefas, mesmo enfrentando dificuldades. O estado de dedicação refere-se ao forte envolvimento e senso de significado no trabalho, implica em níveis elevados de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por fim, a absorção distingue-se por

traduzir uma elevada concentração e satisfação intrínseca (felicidade) no trabalho, onde o tempo passa rapidamente e há dificuldade em desapegar-se (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Salanova, 2007). Contudo, as dimensões básicas e centrais do Engajamento são duas, o Vigor e a Dedicção; sendo que a dimensão Absorção surge mais como um resultado do próprio Engajamento (Schaufeli & Bakker, 2004; Salanova *et al.* 2003).

Para Schaufeli & Salanova (2007), as mudanças organizacionais inerentes às organizações conduzem à necessidade de desenvolver estudos buscando as contribuições dos colaboradores para o sucesso organizacional. Desta forma, torna-se importante para as organizações identificar como estimular seus colaboradores a se tornarem mais vigorosos, dedicados e absorvidos (engajados) no seu trabalho, ajudando-os a lidar com as elevadas exigências no trabalho e criando um elo positivo entre os resultados individuais com os resultados da organização (Schaufeli & Salanova, 2007).

Ao autores Schaufeli & Bakker (2003) desenvolveram e propuseram um encurtamento na Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-17), com base na com 17 variáveis (questões) constituídas pelas três dimensões do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção), resultando em um questionário menor para medir o Engajamento no trabalho, considerado este, então, uma conduta positiva relacionada ao cumprimento das tarefas no trabalho.

Os dados utilizados para testes foram coletados em dez países diferentes ($N = 14.521$) e os resultados indicaram que a UWES-17 original poderia ser reduzida para 9 itens (UWES-9), pois demonstrou validade com análises fatoriais confirmatórias e boa consistência interna e confiabilidade nos testes. Assim, concluíram que a UWES-9 apresentava propriedades psicométricas aceitáveis e que o instrumento poderia ser utilizado em estudos de comportamento organizacional positivo.

2.3.2. Presenteísmo

A princípio, pode facilitar a compreensão do conceito de Presenteísmo apresentá-lo inicialmente com uma conotação oposta ao conhecido absenteísmo. Este último trata-se do ato de faltar a um compromisso de trabalho, independentemente da forma que ocorra o não comparecimento ao trabalho, justificadamente (licença médica, luto ou outro motivo justo) ou não.

Segundo Dias (2005), em uma perspectiva psicossociológica, o absenteísmo é considerado um comportamento de ausência, individual e exterior à organização. Deve ser papel mais ativo das políticas de gestão de pessoas o controle do absenteísmo, uma vez que os resultados individuais parecem ser influenciados significativamente com incentivos, reconhecimento, preocupação com o bem-estar dos funcionários e o atendimento às suas necessidades para o desempenho considerado adequado.

Atrair e manter profissionais qualificados são desafios complexos para as organizações, o que se intensifica ainda mais com a acirrada competitividade do mundo globalizado. Pode-se pressupor que há situações cotidianas que afetam o comportamento do empregado e que muitas vezes este pode estar de “corpo presente” no trabalho, mas, por algumas razões, sem conseguir focar-se na execução de suas atividades. Nessa situação é configurado o Presenteísmo (RAYCIK, 2012), trata-se do fato de o indivíduo estar presente no trabalho, mas sem realizar as atividades inerentes a sua função. Esta situação teria efeitos negativos sobre a pessoa, sobre seus colegas no ambiente de trabalho e, naturalmente, no desempenho e resultados das organizações.

Apesar de existirem estudos a respeito do Presenteísmo desde a década de 50, somente a partir dos anos 90 é que este conceito cresceu em relevância para seu estudo e passou a ser mais pesquisado. Diz-se que, em razão do aumento do desemprego, a insegurança quanto à permanência dos trabalhadores fazia crescer o medo de serem demitidos assim, os estimulava a comparecer ao trabalho mesmo doentes ou sem condições plenas para suas atividades.

De acordo com dados da *International Stress Management Association-ISMA* publicados em 2010, citados por Raycik (2012), enquanto nos Estados Unidos a principal causa do Presenteísmo está relacionada ao fato das pessoas terem excesso de trabalho, no Brasil, o medo

de perder o emprego ainda é fator determinante. Ressalta-se que no Brasil há poucos estudos sobre Presenteísmo, sendo necessário maior aprofundamento para identificar e delimitar os aspectos mais relacionados ao comportamento presenteísta no ambiente de trabalho.

Apesar da gravidade deste tipo de comportamento (“estar presente no trabalho, mas sem trabalhar”), Aronsson e Dallner (2000) argumentam que quadros de exaustão e esgotamento dos trabalhadores, em virtude da pressão no trabalho, ainda não são percebidos como sinais do Presenteísmo. Diante dessa realidade, os mesmos autores discutem a necessidade de se criar estratégias preventivas para lidar com comportamentos dessa natureza, pois, assim como o absenteísmo, o Presenteísmo é um fenômeno que pode comprometer a saúde física e psíquica do trabalhador.

2.3.3. Estresse no trabalho

O interesse pelo estudo do estresse no trabalho é crescente na literatura científica, fato que fica patente perante o incremento na quantidade de pesquisas sobre este tema.

O estresse ocupacional implica em um impacto na saúde e no bem-estar dos empregados, e a grande maioria dos autores relata que esse construto reflete em um impacto negativo nas organizações, pois trabalhadores estressados tendem a diminuir seu desempenho e aumentar os custos decorrentes de fatores como: acidentes de trabalho, problemas de saúde, aumento do absenteísmo e da rotatividade entre funções, dentre outros.

Segundo Paschoal & Tamayo (2004), a conceituação do estresse ocupacional a partir do enfoque nos estressores organizacionais permite diferenciar dois tipos de estudo: **os de estresse ocupacional e os de estresse em geral**. Os primeiros enfocam estressores relacionados ao ambiente de trabalho e os últimos, estressores gerais na vida do indivíduo. A abordagem que enfoca os estressores organizacionais tem contribuído para a identificação de demandas organizacionais potencialmente geradoras de estresse.

Em relação aos estressores organizacionais, estes podem ser de natureza física (por exemplo, barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho) ou psicossocial, sendo que os

últimos têm despertado maiores interesses nos psicólogos organizacionais. Entre os estressores psicossociais, destacam-se os estressores baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, a autonomia/controle no trabalho e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira (Paschoal & Tamayo, 2004).

Apesar das peculiaridades de cada tipo de definição e de modelos existentes para explicar o estresse ocupacional, Paschoal & Tamayo (2004) constataram um consenso entre os estudiosos da área de que as percepções dos indivíduos são mediadoras do impacto do ambiente de trabalho sobre o indivíduo; para que algo na organização seja um estressor, é necessário que seja percebido pelo empregado como tal. O estresse ocupacional pode ser definido, então, como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores que, ao exceder sua habilidade ou capacidade de enfrentamento, provocam reações adversas e negativas.

Parker e DeCottis (1983) realizaram um esforço de avanço no trabalho de conceituação com a elaboração de extensa revisão bibliográfica, tendo como premissa que o estresse no trabalho é uma forma particular de sentimento de desajuste ou não adaptação, do qual o indivíduo é consciente, sendo resultado de condições percebidas ou ocorridas no ambiente de trabalho.

Ressalta-se o fato de que na literatura há divisão entre autores quanto ao conceito, alguns dão particular destaque a fatores relacionados ao indivíduo, ou atenção aos fatores ambientais ou a um misto (indivíduo e ambiente), provocando disfunção ou desajuste no indivíduo. O estresse resulta de um estado de convivência prolongada com algum fator gerador e os autores enfatizam que *job stress* é um conceito relacionado ao sentimento consciente de desconforto, oriundo de desvio na adaptação ou funcionamento normal ou desejável no ambiente de trabalho, trata-se de uma resposta emocional a um estímulo que gera consequências disfuncionais, tanto psicológica quanto fisiologicamente (Parker e DeCottis, 1983). Destacam ainda que alguns tipos de trabalhos apresentam particularidades que podem ser significativas como preditores reações típicas estresse ocupacional, citando inclusive como exemplos de profissões que reconhecidamente apresentam elevados índices desse estresse, o trabalho policial e de controladores de tráfego aéreo.

O modelo de estresse ocupacional apresentado por Parker e DeCottis (1983) difere de outros na medida em que é principalmente organizacional e não tratar as diferenças individuais como moderadoras da relação estressor-estresse, tendo então dois níveis de resultados ou efeitos, designados de primeiro e de segundo nível. Apenas o resultado do primeiro nível é referido como o estresse. Resultados de segundo nível são vistos como consequências individuais e organizacionais afetadas pelo estresse e, provavelmente, por outras variáveis. Os efeitos em segundo nível podem incluir decréscimos nos níveis de comprometimento organizacional, satisfação, motivação e desempenho no trabalho, e traduzir um comportamento antissocial.

Os estressores são agrupados em seis categorias, sendo: as características e condições do próprio trabalho (1), as condições associadas com a organização da estrutura, clima e fluxo de informações (2), fatores relacionados com a atribuição funcional (3), as relações no trabalho (4), o desenvolvimento da carreira (5) e os compromissos externos e as responsabilidades (6).

O estresse ocupacional é multidimensional para os autores mencionados, que identificaram duas dimensões distintas: estresse pelo tempo e por ansiedade. Ambas apresentam significância relacionada com o modelo de estresse ocupacional por categorias, porém, nem todas as variáveis independentes se correlacionaram com este tipo de estresse. A seguir na Figura 2, é apresentado o Modelo de Parker e DeCottis (1983) traduzido.

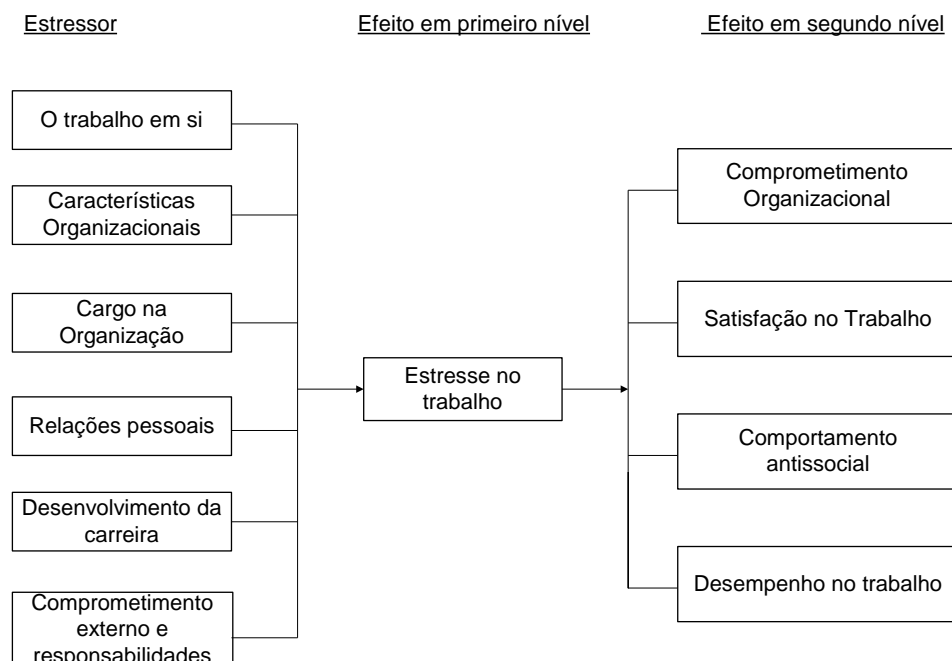


Figura 2- Modelo de estresse ocupacional traduzido (Parker e Decotis, 1983)

2.3.4. Bem estar psicológico e saúde mental

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2001), a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social em plenitude, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. A saúde mental é definida como um estado de bem-estar em que cada indivíduo pode lidar com as tensões normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva capaz de contribuir para a sua comunidade.

Para a OMS o termo saúde mental está associado a fatores socioeconômicos e ambientais (desemprego, pobreza, nível educacional, a economia país) e, também, ao comportamento pessoal (insegurança, a exposição a riscos de violência e doenças, movimentos sociais radicais, consumo de álcool e drogas, comportamentos violento ou abusivo, dentre outros). Além disso, problemas de saúde física, tais como doenças cardiovasculares e problemas neurológicos ou fisiológicos podem resultar em distúrbios de saúde mental.

Finalmente, a OMS reconhece que as condições em que o trabalho é processado têm um impacto sobre a saúde mental, em particular o estresse, a injustiça, as práticas discriminatórias. Na verdade, um empregado pode adaptar-se a uma situação absurda e sem sentido para ele, mas essa adaptação é alcançada a um preço: o ajuste das aspirações, mudança de valores do trabalho, desvio de atenção nas relações de trabalho, aumento do valor atribuído a pagar, insatisfação com o trabalho e o empregador e perda de autoestima entre outros, Kasl *apud* Morin (2008).

Isaksen *apud* Morin (2008) também observou que os indivíduos que davam sentido ao seu trabalho resistiram melhor ao estresse, desta forma a pesquisa de Morin (2008) foi conduzida a formular hipóteses sobre os efeitos protetores e até benéficos do significado do trabalho para a saúde individual.

Fatores de sofrimento relacionados ao trabalho foram claramente determinadas por estudos sobre o estresse relacionado ao trabalho (Karasek e Theorell, 1990; Kasl, 1992; Dejours, 1993; Davezies, 1999) conforme descrito por Morin (2008) em publicação junto ao IRSST. Estes geralmente são: carga de trabalho e ritmo de trabalho, horários de trabalho (rotação turnos, horários variáveis, horários imprevisíveis, plantões noturnos, número de horas de trabalho), o futuro do emprego (segurança), o reconhecimento e apoio, autonomia e exercício de habilidades.

Quando eles são inadequados, estes fatores podem causar problemas de saúde, afetando a capacidade das pessoas para o trabalho. Assim, eles são o alvo para a prevenção de doenças e sofrimento psíquico em ambientes de trabalho.

Veit e Ware (1983) afirmaram que a princípio as medidas de avaliação em Saúde Mental apresentavam características muito heterogêneas e incluíam medidas de sintomas psicossomáticos e físicos, do estado funcional, de problemas de saúde ou preocupações, hábitos de saúde a par de construtos psicológicos mais evidentes como sintomas de ansiedade e depressão.

Posteriormente, as medidas de saúde mental passaram a focar quase exclusivamente sintomas como a ansiedade e a depressão que, em geral, eram a evidência mais expressiva do estresse psicológico. Para estes autores, grande parte das pessoas raramente manifesta o sofrimento como sintoma de estresse psicológico, assim, para melhorar a precisão de tais mensurações, tornou-se necessário expandir a definição de saúde mental incluindo bem-estar, alegria, prazer de viver e felicidade, como características de bem-estar psicológico.

A crescente demanda do sistema de saúde pública com foco nos cuidados de saúde primários, na prevenção das doenças e na promoção da saúde, chama a atenção para identificar o nível de saúde mental e a existência ou não de doenças mentais (psicopatologias).

Segundo Veit e Ware (1983), o Inventário de Saúde Mental (*Mental Health Inventory-MHI*) trata-se de um questionário de auto-resposta que começou a ser desenvolvido em 1975. Era uma medida destinada a avaliar o estresse psicológico e o bem estar em geral na população, não apenas as pessoas com doenças mentais.

O questionário MHI utiliza escala *Likert* e tinha como foco sintomas psicológicos de humor e ansiedade e de perda de controle sobre os sentimentos, pensamentos e comportamentos. Ao decorrer do tempo foram desenvolvidas versões do MHI com menos itens, como por exemplo o MHI-5 no qual cinco itens passaram a integrar os questionários de avaliação de saúde ou de qualidade de vida, sendo as três primeiras sub-escalas dimensões do estresse psicológico (ansiedade, depressão, perda de controle emocional sobre o comportamento) e as sub-escalas afeição positiva em geral e os laços emocionais para medir o Bem-Estar Psicológico.

2.3.5. Escala de Desejabilidade social

Na Psicologia, assim como em áreas correlatas, há pesquisas freqüentemente realizadas com instrumentos de auto relato e que procuram estudar a personalidade, os valores, as atitudes e até mesmo os sintomas psicopatológicos. Neste tipo de pesquisa os participantes devem fornecer informações acerca de si próprios e afirmar se apresentam certos comportamentos ou descrever características pessoais. Sabe-se que muitos dos comportamentos e das características de personalidade são avaliados também culturalmente, assim, em determinadas culturas alguns traços de personalidade podem ser considerados mais desejáveis do que outros.

Há autores que mencionam que os resultados de pesquisas podem ser indiretamente influenciados por avaliações culturais dos comportamentos pesquisados, em face da utilização da forma de auto relato para a coleta e como fonte de informações, assim, há alguns comportamentos especialmente difíceis de obter informações fidedignas que traduzam a realidade.

Para Furnham apud GOUVEA *et al.* (2009), o termo “desejabilidade social” passou a ser adotado para representar tendências de distorção de auto relatos para uma direção favorável, negando, assim, traços e comportamentos socialmente indesejáveis. No caso, o respondente dissimularia sua resposta real de forma a alcançar os parâmetros socioculturais mais convenientes e aceitáveis.

Segundo Paulhus (1991) trata-se de uma tendência que o respondente emita respostas transparecendo algo que seja apresentado de maneira positiva, assim, constituindo um componente indesejável na medição. A esse respeito, o autor enfatiza que a desejabilidade social corresponderia a todo um conjunto de fatores de distorção, que por sua vez estariam na dependência dos “papéis” apropriados para o contexto. A estratégia mais óbvia para verificar se as respostas dadas em um auto relato são verdadeiras ou não, seria checá-las com informações externas; no entanto, isso nem sempre é possível.

Em resumo, a desejabilidade social pode ser considerada como um traço de personalidade. Este é um tema importante nas Ciências Humanas em decorrência de sua influência potencial nas repostas dadas às pesquisas realizadas e mesmo nos relacionamentos interpessoais, uma vez que a desejabilidade social favorece uma busca de sincronia de opiniões, ideias, atitudes e valores, com

ênfase no tradicionalismo e pertencimento grupal (Bernardi, 2006; Furnham, 1986; McCrae & Costa, 1983; Nicholson & Hogan, 1990; Paulhus, 1991).

As escalas mais comumente utilizadas para medir a desejabilidade social são as de Edwards (1957), Crowne e Marlowe (1960) e, mais recentemente, Paulhus (1984). Embora os autores tenham construído escalas para medir viés de resposta em auto relatos, suas pesquisas subsequentes demonstraram que um construto mais geral era contemplado, denominado por Paulhus como “necessidade de aprovação”.

Crowne e Marlowe (1960) iniciaram a construção deste instrumento como uma alternativa à medida proposta por Edwards em 1957, escala do Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), que avaliava principalmente aspectos psicopatológicos da personalidade, confundindo, assim, a desejabilidade social com a ausência de psicopatologia nos participantes. Por outro lado, com o fim de construir sua escala, Crowne e Marlowe (1960) selecionaram 50 itens de diversos questionários de personalidade que descreviam comportamentos considerados socialmente desejáveis, mas não frequentes, e comportamentos indesejáveis, porém frequentes, sendo excluídos itens com implicações psicopatológicas.

A Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne (EDSMC) desenvolvida em 1960 encontrava-se originalmente em língua inglesa e expressava condutas que podiam indicar uma necessidade de aprovação por parte dos outros, contendo 33 itens retirados de escalas de personalidade. Apesar de não ser um instrumento recente, esta Escala de Desejabilidade Social desenvolvida continua sendo bastante utilizada em pesquisas sobre este tema.

2.3.6. Orientação Profissional

Em uma discussão sobre o individualismo e o compromisso englobando diferentes domínios da vida, Bellah *et al.* apud Wrzesniewski (2002) argumentou que o trabalho é subjetivamente vivenciado pelas pessoas em três formas diferentes: como um emprego (simplesmente trabalho), uma carreira ou uma vocação (um “chamado”). Apesar de estas formas representarem relações distinguíveis para o tema Orientação Profissional, podem existir de alguma maneira com certa sobreposição entre elas.

Cada tipo de Orientação Profissional refere-se a uma estrutura com meta bem definida e, desta forma, enfatiza diferentes motivações e sentidos do trabalho para um indivíduo. Tais ênfases, conforme exposto, podem ocorrer mediante a superposição de uma Orientação Profissional sobre outras.

A título de exemplo, mesmo para pessoas cuja Orientação Profissional seja por vocação, a qual traz todo o sentido para o trabalho em sua vida, pode-se assumir que apesar de importantes os benefícios financeiros para a própria manutenção (sustento ou ganha-pão), não são tão relevantes quanto à vocação. Assim, tais recompensas são menos significativas do que o sentido que realizar o trabalho em si traz para aquele tipo de indivíduo. Em outro exemplo, há aqueles que têm esta Orientação voltada principalmente para buscar os benefícios materiais do trabalho (sustento ou ganha-pão) e não buscam outros tipos de recompensas. O trabalho não é um fim em si, mas trata-se somente de um meio para adquirir os recursos necessários para aproveitar o tempo fora dele. Em essência, o objetivo principal para pessoas com este tipo de Orientação Profissional é gerar uma renda para aí sim, usufruir em outro ambiente.

Em contraste com os exemplos descritos, as pessoas que têm uma Orientação Profissional voltada para a carreira demandam maior investimento pessoal na profissão, a qual é particularmente marcada por suas conquistas no campo profissional e não apenas com os ganhos financeiros. É comum que este avanço traga maior prestígio social, o aumento do poder e influência pessoal dentro do ambiente do trabalho e uma maior autoestima (Bellah *et al.*, 1985). A meta primordial daqueles que veem o seu trabalho como uma carreira é maximizar sua renda, status social, poder e prestígio em sua ocupação profissional.

Finalmente, aqueles com Orientação Profissional baseada na vocação acham difícil separar o seu trabalho do resto da vida, pois este tipo de pessoa trabalha em função da afinidade ao atendimento de um “chamado” vocacional, não trabalha para o ganho financeiro ou objetivando a progressão na carreira, mas para o preenchimento (sentido) que fazer o trabalho traz para a pessoa. Nesse sentido, o trabalho é um fim em si mesmo e o objetivo daqueles com vocações é alcançar e apreciar uma profunda satisfação durante o trabalho.

É difícil controlar a forma com que as transições relacionadas à Orientação Profissional ocorrem, mas pesquisas anteriores demonstram que o interesse de um vocacionado em prosseguir o seu trabalho. Em geral, aqueles com este tipo de orientação têm vínculos mais fortes e arraigados em virtude de desenvolverem um trabalho gratificante, associado à dedicação de maior tempo ao trabalho, alcançando prazer e satisfação nele (Wrzesniewski *et al.*, 1997).

Ainda segundo a mesma autora, a maioria das pessoas com Orientação Profissional baseada na vocação afirmam que continuariam a trabalhar mesmo sem serem pagos. A sensação de que seu trabalho torna o mundo um lugar melhor correlaciona-se que este tipo de orientação vocacional, faz com que muitas pessoas dediquem maior fatia de tempo ao trabalho e, via de regra, as organizações não remuneram a mais por esse tempo. Além disso, estes indivíduos relatam maior satisfação com a vida do que aqueles com Orientação Profissional focada no emprego (sustento ou ganha-pão) ou na carreira.

Estes últimos classificam a satisfação que recebem em seu tempo de lazer como maior do que a satisfação em realizar o trabalho. Percebe-se que as diferenças entre aqueles com vocação e os outros dois grupos são significativas, pois, para indivíduos que trabalham por vocação, o trabalho é uma paixão, enquanto que para aqueles com foco no emprego e na carreira, as satisfações mais profundas existem em lazer ou em relacionamentos fora do local de trabalho.

Nesta pesquisa, buscar-se-á identificar quais os motivos que levam os profissionais PCFs a exercer sua atividade laboral, considerando-se as seguintes possibilidades:

- Vocacional: o indivíduo realiza seu trabalho porque sente que aquilo faz parte de uma missão a ele destinada, exatamente como “um chamado”;
- Carreira: o objetivo no trabalho é a ascensão profissional, assim, alcançar melhor posição hierárquica com maior autoridade e destaque na profissão; e
- Sustento (ganha-pão): a ação profissional do indivíduo é apenas em função de suas necessidades de subsistência, portanto, estritamente utilitarista com o trabalho realizado, trata-se então apenas de um emprego como poderia ser em qualquer outro local ou empresa.

2.3.7. Justiça organizacional

Desde o seu surgimento como um campo autônomo de estudos dentro da Psicologia Social, na década de 1960, a Psicologia Social da Justiça vem se preocupando em demonstrar o papel crucial que os valores, crenças e sentimentos sobre o que é justo ou injusto têm sobre as ações humanas (ASSMAR *et al*, 2005). Além disso, afirmam que há apenas estudos esparsos sobre justiça organizacional em nosso país, apesar de sua relevância social e das evidências inequívocas de que em alguns setores produtivos as relações de trabalho no Brasil apresentam-se com elevados níveis de insatisfação, desmotivação, insegurança e instabilidade, indicando sentimentos de que os termos de justiça e de merecimento não têm caminhado ladeados.

A Justiça Organizacional, em linhas gerais, é a psicologia da justiça aplicada aos ambientes organizacionais, com foco nas percepções de justiça nas relações existentes entre trabalhadores e suas organizações.

De acordo com Beugré *apud* Assmar (2005), como o ativo mais importante de qualquer organização é sua força de trabalho, seu estudo é importante por razões fundamentais: a justiça é um fenômeno psicossocial e penetra na vida social e organizacional e afeta suas atitudes e comportamentos subsequentes, como o comprometimento, confiança, desempenho e rotatividade. A investigação da justiça organizacional desdobra-se em, pelo menos, duas grandes dimensões, independentes ou articuladas: a justiça distributiva, que se refere ao conteúdo das distribuições, à justiça dos resultados alcançados, e a justiça processual, que diz respeito à justiça dos procedimentos adotados para determinar as distribuições. A justiça interacional, que está associada à qualidade do tratamento interpessoal, pode ser considerada uma terceira dimensão, em que pesem as controvérsias existentes sobre sua autonomia em relação à justiça processual.

Segundo Assmar *et al* (2005), o exame em justiça organizacional na literatura permite verificar a multiplicidade de atitudes e comportamentos dos empregados que resultam de suas percepções de (in)justiça dentro das organizações, pode-se destacar: satisfação, motivação, desempenho e produtividade no trabalho; comprometimento organizacional; cidadania organizacional; rotatividade, intenção de rotatividade e absenteísmo; confiança no supervisor ou gerente; e comportamentos de retaliação no trabalho (por exemplo violência, roubos e agressão).

Os mesmos autores destacam que o conhecimento dos efeitos das percepções de justiça ou injustiça, positivos ou negativos, tem a utilidade potencial de identificar crenças, sentimentos e expectativas dos empregados, as quais podem orientar políticas e práticas gerenciais promotoras de justiça, ou outras no sentido de evitar injustiças. O desempenho eficaz das organizações torna-se instável diante da manutenção de “ambientes injustos” que podem representar ameaças potenciais de conflito, atitudes negativas ou até mesmo atos contraproducentes dos empregados.

2.3.8. Sentimentos e emoções positivas

Muitos pesquisadores de países diversos empenham-se em descobrir o quanto as pessoas consideram-se felizes ou em que medida são capazes de desenvolver e realizar suas potencialidades em plenitude. Dentre estudiosos que investigam o complexo tema bem-estar, os autores Siqueira & Padovam (2008) apresentam em seu artigo as duas abordagens tradicionais, tanto sob a perspectiva subjetiva como a psicológica do bem-estar e, assim, introduzem uma concepção teórica melhor estruturada sobre este tema no ambiente de trabalho.

Ainda segundo as autoras, embora o estilo de vida moderno não estimule as pessoas a avaliar seus momentos de felicidade ou de realização pessoal, elas planejam o seu cotidiano para vencer desafios como, por exemplo: conseguir e manter-se em um emprego, proteger-se da violência, equilibrar suas finanças, manter a qualidade de sua saúde e, simultaneamente, praticar ações para a própria integridade física, emocional e social.

Bem-Estar Subjetivo

O bem-estar subjetivo (BES) constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas, segundo Diener, Suh & Oishi *apud* Siqueira & Padovam (2008). Trata-se de autoavaliação cognitiva e deve incluir uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimenta emoções positivas e negativas. O relato de um nível adequado de BES para um indivíduo demanda que este reconheça manter alto nível de satisfação com a sua vida, frequências elevadas de experiências emocionais positivas e baixas de experiências emocionais negativas.

Para traduzir o BES cada pessoa avalia sua própria vida aplicando concepções subjetivas apoiadas em suas próprias expectativas, valores, emoções e experiências prévias. É um campo de conhecimento em que não se busca o estudo de estados psicológicos negativos ou patológicos (depressão, ansiedade e estresse), mas diferenciar os níveis de bem-estar individualmente alcançados em suas vidas (SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

Em 1988 Watson e colaboradores validaram uma lista de afetos (afeições) positivos e negativos (Positive Affect and Negative Affect Schedule – PANAS), composta de duas escalas cada uma com dez itens e que, segundo seus autores, mostraram-se consistentes, válidas e eficientes para mensurar as duas dimensões de afetividade.

O Afeto Positivo-AP representa a extensão na qual uma pessoa se sente entusiasta, ativa e alerta. Um nível alto de AP constitui um estado de alta energia, plena concentração e engajamento prazeroso, enquanto baixo AP é caracterizado por tristeza e letargia. O Afeto Negativo (AN) é uma dimensão geral de engajamento sem prazer, incluindo, em seu nível mais alto, sensações negativas diversas, tais como raiva, desprezo, culpa, medo e nervosismo. Um nível mais baixo de AN inclui calma, serenidade e sossego. A escala de AP integrante da PANAS inclui 10 palavras que descrevem sentimentos e emoções positivas (interessado, forte, entusiasmado, orgulhoso, ativo, inspirado, determinado, atento, animado e estimulado), enquanto a escala de AN compõe-se de outras dez palavras que expressam a dimensão negativa da afetividade (angustiado, descontrolado, culpado, assustado, hostil, irritado, envergonhado, nervoso, inquieto e amedrontado), conforme descrito por Siqueira & Padovam (2008).

Neste trabalho, apesar da apresentação de outros conceitos para tipos distintos de bem-estar, apenas a escala que mensura o BES será utilizada no questionário aplicado aos PCFs desta pesquisa, compreendendo vinte variáveis (questões) 137 a 156, muito similar à PANAS. Cada respondente irá indicar objetivamente em uma escala *Likert*, como se sente no geral e não apenas no trabalho, dentre uma lista de sentimentos e emoções positivas e negativas, com as seguintes opções de respostas: (1) De jeito nenhum, (2) Muito pouco, (3) Um pouco, (4) Um tanto, (5) Bastante e (6) MUITÍSSIMO.

Bem-Estar Psicológico

Segundo Siqueira & Padovam (2008), as proposições acerca do conceito de bem-estar psicológico (BEP) apareceram como críticas à fragilidade das formulações que sustentavam BES e aos estudos psicológicos que enfatizaram a infelicidade e o sofrimento e negligenciaram as causas e conseqüências do funcionamento positivo.

O BES tradicionalmente se sustenta em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que se traduzem em felicidade enquanto as concepções teóricas de BEP são construídas sobre formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida (SIQUEIRA & PADOVAM, 2008).

Bem-Estar no Trabalho

De acordo com Siqueira & Padovam (2008), ainda não há concepções claras sobre o conceito de bem-estar no trabalho na literatura. Os pesquisadores utilizam conceitos positivos (satisfação como o trabalho) ou negativos (estresse ou *burnout*) ao tratar o assunto.

O bem-estar no trabalho, para Siqueira e Gomide Jr. (2004), é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. São conceitos consolidados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho e representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

3. PERCURSO METODOLÓGICO

O presente trabalho visa, no contexto de trabalho dos Peritos Criminais Federais (PCFs) do Departamento de Polícia Federal lotados em todo o Brasil, estudar teorias da literatura sobre “Sentidos do Trabalho” e aplicá-las à realidade uma amostra aleatória, porém não estratificada, observando quais seriam as principais características do trabalho que lhe atribuem sentido, avaliar o tipo de comprometimento organizacional predominante e a relação destes dois construtos com os demais construtos descritos no marco teórico.

A pesquisa realizada pode ser classificada como: descritiva, pois expõe as características da população amostrada e do ambiente em estudo, e os fenômenos de interação social entre os integrantes da organização; e aplicada, pois é motivada no interesse em mapear uma realidade dentre teorias, buscando respostas para problemas cotidianos.

Os meios utilizados podem ser classificados como: pesquisa de campo, pois foi realizada no local onde ocorre o fenômeno, no INC, e a aplicação de questionários aos PCFs, buscando descobrir características relacionadas aos Sentidos do Trabalho; documental, tendo sido realizadas consultas em publicações no âmbito da Polícia Federal, na intranet do órgão e publicações impressas, nem todos estes documentos disponíveis para o público em geral; bibliográfica, utilizando-se de pesquisa em publicações de livros, artigos, revistas científicas, jornais especializados e material acadêmico, em papel ou na Internet.

3.1. Caracterização da Diretoria Técnico-Científica

Consultas em pesquisa realizada pelo CNI-IBOPE (2013) indicam que, dentre treze tipos de serviços públicos avaliados pela população, nove foram considerados de baixa ou muito baixa qualidade pela maioria da população (87% dos entrevistados), dentre os piores estão: segurança pública; postos de saúde e hospitais; transporte público; e educação fundamental e ensino médio. Apesar disso, ainda paira a percepção de que há um elevado reconhecimento da sociedade pelo trabalho desenvolvido pela Polícia Federal (PF) em ações de combate ao crime.

A sede da PF encontra-se Capital Federal, Brasília-DF, onde são elaboradas políticas de segurança nacional, e em seu organograma é dividida em sete diretorias (MJ, 2011) (Anexo I), dentre elas, aquela objeto deste estudo, a Diretoria Técnico-Científica (Ditec) (Anexo II).

O Instituto Nacional de Criminalística (INC) é o órgão principal da Diretoria Técnico Científica (Ditec) e, também, responsável pela elaboração de Perícias Criminais. A Diretoria é unidade central do Departamento de Polícia Federal (DPF), membro do Conselho Superior de Polícia, e está diretamente subordinada à Direção Geral do DPF (DITEC, 2012).

Os setores regionais desconcentrados da Ditec são representados por Setores Técnico-Científicos (Setecs) nas Superintendências Regionais do DPF em capitais e Unidades Técnico-Científicas (Utecs) nas delegacias do interior, vide Apêndice I. Conforme o constante no Decreto nº 1.538/2011, em consulta à página da intranet da Ditec, *Missão e Competência*, são elencadas as competências estabelecidas no Decreto nº 4.991 de 2004 da Presidência da República, em que o artigo 31 registra que compete à Ditec:

I - dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de perícia criminal e as relacionadas a bancos de perfis genéticos;

II - gerenciar e manter bancos de perfis genéticos; e

III - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições na sua área de competência.

A missão e os objetivos do Instituto Nacional de Criminalística (INC) deveriam possibilitar a produção de ciência e padronizar procedimentos para a análise de vestígios em infrações penais, trazendo a verdade dos fatos à justiça e à sociedade. Em seu objetivo encontram-se o desenvolvimento de metodologia de trabalho e a produção de laudos periciais, como resultado de um esforço em pesquisa e conhecimento, associado ao intercâmbio com outras instituições.

O INC é atualmente o único órgão subordinado à Ditec, possui duas Divisões e sete Serviços, sendo o responsável pela Diretoria para alcançar as competências que lhe são atribuídas no Decreto nº 6.061 (BRASIL, 2007).

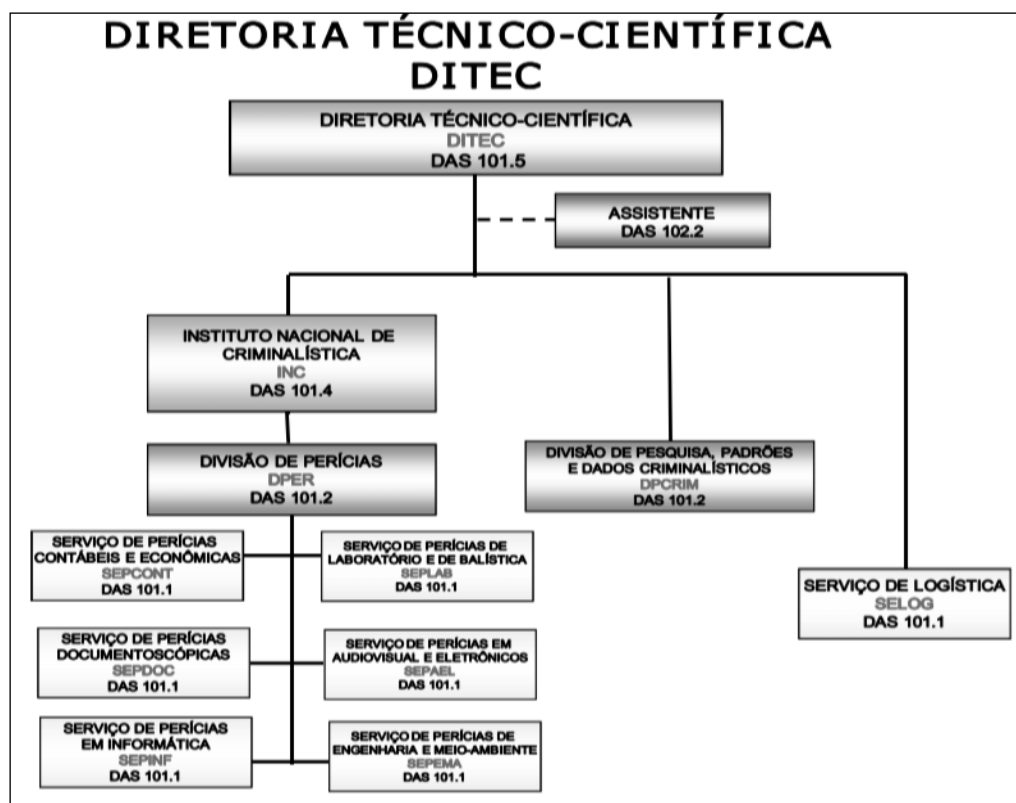


Figura 3- Organograma da Diretoria Técnico-Científica (DITEC)

Os Serviços do INC são: Serviço de Perícias em Informática – Sepinf, Serviço de Perícias Contábeis e Econômicas – Sepcont, Serviço de Perícias Documentoscópicas – Sepdoc, Serviço de Perícias em Audiovisual e Eletrônicos – Sepael, Serviço de Perícias de Engenharia e Meio Ambiente – Sepema e Serviço de Perícias de Laboratório e de Balística – Seplab, subordinados à Divisão de Perícias; e Serviço de Logística – Selog.

Os Peritos Criminais Federais (PCFs) desempenham como atividade-fim a realização de Perícias Criminais, conforme previsão do Código de Processo Penal Brasileiro-CPPB (1941). Dentre as áreas específicas da perícia³, há necessidade de graduação (nível superior) para prestar concurso público para este cargo. Quando aprovado, o candidato passa por estágio probatório e curso de formação profissional para aquisição de conhecimentos inerentes à atividade policial e sua profissionalização ocorre após o ingresso na carreira.

³ As áreas de formação são: Ciências Contábeis, Economia, Engenharia Eletrônica, Informática, Agronomia, Geologia, Engenharia Química, Engenharia Civil, Biologia, Engenharia Florestal, Cartografia, Veterinária, Medicina, Odontologia, Farmácia, Ciências Biológicas/Biomedicina, Engenharia Mecânica, Física, Engenharia de Minas e Engenharia Elétrica.

As Perícias Criminais tem como objetivo a produção de provas para processos penais, segundo o Decreto nº 3.689 de 1941, Título VII – Da Prova, Capítulo II – Do Exame do Corpo de Delito, e das Perícias em Geral:

Art.158. Quando a infração deixar vestígios, será indispensável o exame de corpo de delito, direto ou indireto, não podendo supri-lo a confissão do acusado.

Art.159. O exame de corpo de delito e outras perícias serão realizados por Perito Oficial, portador de diploma de curso superior.

Art.160. Os Peritos elaborarão o laudo pericial, onde descreverão minuciosamente o que examinarem, e responderão aos quesitos formulados.

Os Peritos Criminais Federais (PCFs), segundo entendimento prévio dos tribunais e homologado na Lei nº 12.030 de 2009, são denominados por Peritos Oficiais:

Art. 5º Observado o disposto na legislação específica de cada ente a que o perito se encontra vinculado, são peritos de natureza criminal os peritos criminais, peritos médico-legistas e peritos odonto legistas com formação superior específica detalhada em regulamento, de acordo com a necessidade de cada órgão e por área de atuação profissional.

O papel do Instituto Nacional de Criminalística-INC é realizar pesquisas técnico-científicas, normatizações, padronizações e controles das atividades voltadas à elaboração de laudos periciais. Suas pesquisas buscam o desenvolvimento de ciência e de técnicas para fundamentar exames e padronizar procedimentos. O conhecimento é obtido em pesquisas e no intercâmbio com outras instituições, nacionais e internacionais, desenvolvendo metodologias de trabalho e as difundindo às unidades desconcentradas no Brasil, os Setecs e Utecs.

3.2. Universo e amostra

Em 31/12/2012 havia 1.078 Peritos Criminais Federais na Polícia Federal, 142 trabalhando no Instituto Nacional de Criminalística-INC/DITEC/DPF, 62 chefiando unidades descentralizadas da Criminalística, 105 em atividades administrativas na PF e outros 15 não contabilizados no total, por estarem cedidos a outros órgãos do serviço público (CRIMINALÍSTICA, 2012).

Verifica-se aqui uma pequena divergência na atualização de dados da base de pesquisados, entre a lista fornecida pelo Dpcrim que continha 1.098 servidores PCFs endereços de correio

eletrônico válidos, considerada a dedução de 20 PCFs em virtude de mensagens que retornaram, enquanto os dados do Relatório Estatístico da Criminalística de 2012 indicam 1.093 PCFs em atividade (1.078 na PF e 15 cedidos). É possível que a diferença ocorra em função da atualização de dados relativos a procedimentos administrativos em andamento, referentes a afastamentos pelos mais diversos motivos (demissões, exonerações, aposentadorias, licenças e outras).

Considerando a estrutura administrativa do trabalho dos Peritos, seja no INC ou nas unidades descentralizadas (Setecs, Utecs e Nutechs), todos os Peritos Criminais da PF (PCFs) respondentes foram considerados neste estudo, independente de região do Brasil ou estado de lotação e, até mesmo aqueles servidores que se encontram cedidos a outros órgãos.

Foram enviadas mensagem de email para os 1.116 PCFs cadastrados com email na base (planilha *excel*) recebida do Dpcrim, solicitando colaboração para responder ao questionário pela aplicativo pelo *Google Drive*, via Internet, imediatamente 20 emails retornaram. Após um prazo de um mês (06/06/2013 até 07/07/2013) foi encerrado o período de coleta de dados e a última participação foi recebida em 05/07/2013. Neste interim, foram realizadas mais duas remessas de mensagens reiterando a importância da participação na pesquisa, respectivamente em 10/06 e 28/06, endereçado àqueles Peritos que ainda não haviam respondido a pesquisa.

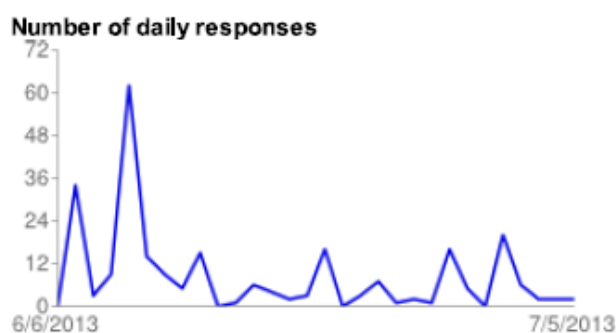


Figura 4- Número de respostas diárias ao questionário de pesquisa.

Após o prazo de um mês para a coleta de dados com respostas ao questionário, obteve-se 250 questionários respondidos e válidos, representando cerca de 22,87% dos 1.093 PCFs em atividade com base no Relatório Estatístico de 2012. Observou-se que, em geral, o tempo utilizado por cada respondente variou de 20 a 30 minutos e houve, no campo observação (único disponível para comentários), manifestação reclamando acerca da grande quantidade de questões formuladas (156) e contidas no questionário da pesquisa.

3.3. Coleta de dados

Com o objetivo de responder ao problema formulado neste trabalho foram utilizadas informações coletadas por meio de métodos de pesquisa bibliográfica, documental e de campo (aplicação de questionário).

A pesquisa bibliográfica teve o objetivo de buscar publicações que contivessem informações relevantes ao tema abordado, incluindo fontes acadêmicas como livros, revistas, jornais e periódicos especializados, e artigos acadêmicos encontrados na Internet.

A pesquisa documental foi realizada em publicações no âmbito da Polícia Federal, incluindo Boletins de Serviço, normas, regulamentos, relatórios, e outros documentos internos, além de leis, decretos e demais normas aplicáveis ao funcionamento dos órgãos públicos federais.

O questionário aplicado era composto de dois subconjuntos de questões. O primeiro conjunto de questões buscou identificar características demográficas da amostra de PCFs. A segunda parte consistiu na aplicação de questionário traduzido pela Dr^a Andrea Rodrigues Leite, Professora Escola de Artes Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH - USP), de questionário proposto por Morin (2013) sobre Sentidos do Trabalho ou *Meaning of Work* (MOW).

Foi adotada uma síntese do questionário original, utilizando-se então 156 variáveis (perguntas ou questões) para determinação das características relacionadas aos Sentidos do Trabalho para Peritos Criminais Federais-PCFs do DPF, compreendendo: Comprometimento Organizacional, Envolvimento, Presenteísmo, Estresse no trabalho, Bem estar psicológico e saúde mental no trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do trabalho, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e Emoções positivas/negativas. Foi utilizada principalmente a escala Likert de 1 a 6 pontos na maioria das variáveis, algumas de 0 a 6 (variáveis de 15 a 25) e outras dez variáveis foram objetivas do tipo “Verdadeiro” ou “Falso” (números de 71 a 81). A aplicação do questionário ocorreu de forma virtual, sendo enviado um link por email para os participantes preencherem suas respostas diretamente na internet.

3.4. Tratamento dos dados

Adotando-se como base as teorias descritas no marco teórico e a pesquisa dos documentos referentes a recursos humanos do DPF, foi aplicado questionário mais amplo para identificar as características relacionadas aos Sentidos do Trabalho mais relevantes para os Peritos Criminais Federais (PCFs) e, também, avaliar a percepção quanto a outros construtos.

O questionário foi organizado e testado pela professora Estelle Morin – HEC/Canadá, composto pela síntese de outros questionários produzidos por diferentes pesquisadores renomados na literatura. Segundo Morin (1996), há itens adaptados do questionário do *Meaning of Working Team* (MOW), sendo este o grupo MOW que identificou vários objetivos que podem ser buscados pelos indivíduos em seus trabalhos. Autorizada pelo grupo MOW a autora traduziu e adaptou algumas questões propostas por aquele grupo e acrescentou outras variáveis (questões) ao questionário. Trabalhou, também, questões propostas por Amy Wrzesniewski sobre a temática orientação profissional no trabalho.

As respostas aos questionários foram consolidadas e a análise de seus resultados foi tratada de acordo com o subconjunto de variáveis (questões) que passaram a compor cada construto.

As perguntas que permitiam a caracterização dos respondentes e dos construtos segundo sua estratificação demográfica (local de trabalho no DF, área de formação profissional, tempo de atuação como PCF, nível de instrução formal, atuação atualmente na perícia criminal, estado civil, sexo e idade) tiveram seus resultados explorados em menor profundidade, porém, foram realizados cruzamentos entre os construtos pesquisados para que se obtivessem informações no campo qualitativo e, além disso, verificadas suas tendências em cada construto examinado. Espera-se que tais resultados possam ser importantes em pesquisas futuras.

As conclusões obtidas foram relacionadas ao conteúdo bibliográfico descrito no marco teórico, o qual serviu como auxiliar na análise dos resultados e formulação da discussão.

3.5. Limitações do método

Foi realizada a aplicação de questionário com escala *Likert* em busca de características relacionadas aos Sentidos do Trabalho e sua correlação com os demais construtos abordados no marco teórico e componentes do questionário utilizados para desenvolver este estudo. Todavia, há limitações acerca de teorias e questionários adaptados a realidade brasileira em relação ao contexto organizacional e cultural de cada país.

A amostra foi restrita ao cargo pesquisado (PCFs) independente de sua unidade de lotação e os participantes da pesquisa não foram selecionados pelo pesquisador, também PCF. Os próprios respondentes decidiram quanto a participar ou não da pesquisa, apesar do esforço para a sensibilização, por e-mail ou pessoalmente, acerca do objetivo e a importância da pesquisa.

Desse modo, por se tratar de pesquisa exploratória com amostragem aleatória simples e não probabilística, além de ser voluntária, não se pretende generalizar e fazer inferências ou expansão dos resultados para a população total de PCFs, não tendo sido efetuado o cálculo da margem de erro. Além disso, os repositórios de informações internas na PF acerca de Recursos Humanos, utilizados na etapa de pesquisa documental, apresentaram carência de dados relacionados à Organização, Departamento de Polícia Federal, que dispusesse de históricos confiáveis acerca de pesquisas sobre os construtos pesquisados.

A identificação dos servidores respondentes dos questionários assegura o anonimato e, assim, pode considerar-se que houver elevada participação da classe pesquisada, pois houve espontaneidade nas respostas e os participantes foram informados para que as dúvidas fossem sanadas também por email ou, secundariamente, em um canal telefônico disponibilizado pelo aplicador do questionário. Mesmo assim, na avaliação estatística foram constatados *outliers*, assim, sete respondentes tiveram suas respostas excluídas da amostra, portanto, ao final restaram 243 respondentes aptos na pesquisa para análise dos dados.

Finalmente, a interpretação dos resultados através da busca por correlacionar os construtos e a teoria sobre o assunto torna-se tarefa complexa e não determinística, dificultando a objetividade de sua análise e, portanto, de suas conclusões.

4. TRATAMENTO DOS DADOS

As relações entre o tema Sentidos do Trabalho e os demais construtos desta pesquisa vêm sendo aprofundadas por estudiosos e pesquisadores em todo o mundo, conforme apresentado no capítulo do marco teórico. A seguir, serão apresentadas as correlações identificadas entre os dez construtos pesquisados e, também, figuras com gráficos do tipo boxplot e regressões que indicam as tendências do comportamento dos construtos, quando examinados dois a dois em uma regressão linear.

O presente estudo é inédito por utilizar a metodologia proposta por Morin, com a aplicação de seu questionário traduzido, no âmbito apenas de servidores PCFs do DPF, que tem suas características de trabalho próprias e peculiares.

No campo da estatística foi utilizada técnica multivariada, pois de acordo com Bakke e colaboradores (2008) esta permite o estudo de fenômenos complexos com o tratamento de elevada gama de variáveis ao mesmo tempo, ainda que o modelo teórico das relações entre tais variáveis seja desconhecido. A análise fatorial de componentes principais é uma das técnicas da estatística multivariada aplicada quando a quantidade de dados é grande e busca-se resumí-los ao definir construtos ou fatores.

A análise fatorial de componentes principais permite calcular o alfa de Cronbach e *eigenvalue* (autovalores) dos construtos, assim, testa-se a consistência interna dos construtos e a variância total explicada por construto, além de obtidas as cargas fatoriais das variáveis. Segundo Malhotra (2001), valores para o alfa de Cronbach superiores a 0,6 indicam confiabilidade satisfatória para maximizar o poder de explicação de um conjunto de variáveis.

A força da análise fatorial consiste na definição de padrões entre grupos de variáveis, para isto, o pesquisador deve buscar minimizar o número de variáveis incluídas, mantendo um número razoável de variáveis por fator ou construto (HAIR *et al.*, 2005).

Os gráficos de dispersão foram utilizados para que seja possível verificar as distribuições das variáveis, sendo que cargas fatoriais (*componente loadings*) são apresentadas para cada construto, em tabelas e figuras, nas duas dimensões. Na sequência, as frequências com as respostas às variáveis (questões) relacionadas a cada construto são descritas sinteticamente em outra tabela. Por fim, são formuladas análises com boxplot de acordo com cada subdivisão demográfica e apresentados figuras com as regressões lineares dos construtos com cruzamentos dois a dois, permitindo verificar suas tendências.

4.1. Pesquisa de campo

Para a pesquisa de campo, foi utilizado o excerto de um questionário de pesquisa científica da professora e pesquisadora canadense Estelle Morin, da Escola de Altos Estudos Comerciais da Universidade de Montreal (conhecida por HEC-Montreal) e, contendo cento e cinquenta e seis questões, componentes de dez grupos, além de oito questões que compõem as características pessoais (demográficas) dos respondentes.

Originalmente o questionário de Morin era para aplicação em duas etapas, a primeira com 130 questões e a segunda com 86 questões. Nesta pesquisa optou-se por sintetizá-lo reduzindo 60 variáveis e aplicando-o em uma única etapa.

Assim, foram utilizadas 156 questões que continham assertivas com orientações para as respostas, a maioria segundo a *Likert*, para que o participante manifestasse seu grau de concordância ou discordância, predominando escalas com seis opções: “Concordo completamente”, “Concordo”, “Concordo um pouco”, “Discordo um pouco”, “Discordo”, “Discordo completamente”; ou “Em nenhum momento”, “Poucas vezes”, “Algumas vezes”, “Uma boa parte do tempo”, “A maior parte do tempo” e “O tempo todo”. Em algumas variáveis houve outras opções de respostas também na escala *Likert* como “Nunca”, “Quase nunca”, “Raramente”, “Às vezes”, “Com frequência”, “Com muita frequência” e “Sempre” e, além disso, algumas variáveis “Verdadeiro” ou “Falso”.

As questões, quando separadas por grupos, geraram os grupos descritos a seguir, entretanto, acrescenta-se que para determinados conjuntos de variáveis (questões) componentes de um determinado construto, algumas implicaram na identificação de um “subconstruto”.

- 1 a 14: Comprometimento Organizacional (Meyer & Allen, 1991);
- 15 a 23: Envolvimento (Schaufeli & Bakker, 2003);
- 24 a 26: Presenteísmo (Aronsson *et al.*, 2000; McKevitt *et al.*, 1997; e Biron *et al.*, 2006);
- 27 a 40: Estresse no trabalho (Parker & De Cotis, 1983; May *et al.*, 2004);
- 41 a 70: Bem estar psicológico e mental, *Mental Health Inventory*, (Veit & Ware, 1983);
- 71 a 81: Escala de Desejabilidade social, *Social Desirability Scale*, (Crowe e Marlowe, 1960);
- 82 a 111: Sentidos do Trabalho, *Meaning of Work*, (Morin & Dassa, 2004);
- 112 a 129: Orientação Profissional (Wrzesniewski, 2002);
- 130 a 136: Justiça organizacional (Francis & Barling, 2005); e
- 137 a 156: Sentimentos e emoções positivas e negativas.

No próximo tópico serão examinadas mais detalhadamente as variáveis (questões) do questionário e avaliadas as respostas com ênfase principal nos construtos Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional.

No Anexo I é apresentado o conteúdo completo do questionário modelo aplicado, traduzido pela professora Andrea Leite Rodrigues, da Escola de Artes Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo-USP, com a Estatística Descritiva e frequências das respostas.

4.2. Análise Descritiva

O questionário foi aplicado em 1.093 peritos criminais federais em atividade, estritamente com base no Relatório Estatístico de 2012. A taxa de respostas obtida foi de aproximadamente 22,87%, o que corresponde a 250 respondentes, sendo que 7 deles foram classificados como *outliers* e não foram incluídos nas análises estatísticas (N=243).

A Tabela 3 apresenta o perfil demográfico dos respondentes, a maioria atua na área-fim (atividade de perícia com 81%) e é do sexo masculino (87%), cerca de 51% encontra-se em atividade no DPF entre 6 e 10 anos, a faixa etária que predomina é acima de 40 anos (57%), estado civil casado prevalece (79%) e a maioria dos servidores é lotada (reside) fora do Distrito Federal (DF). Como todos detêm nível superior completo de escolaridade, destaca-se que o contingente de especialistas (34%), mestres (30%) e doutores (7%).

Variáveis Demográficas*	N (respondentes)	%
<i>1-Área de formação profissional</i>		
Exatas	178	73%
Laboratório	54	22%
Saúde	11	5%
<i>2-Atualmente na área de perícia</i>		
Sim	197	81%
Não	46	19%
<i>3-Sexo</i>		
Masculino	211	87%
Feminino	32	13%
<i>4-Tempo na Instituição (anos)</i>		
até 5 anos	82	34%
de 6 a 10 anos	124	51%
11 anos ou mais	37	15%
<i>5-Faixa Etária (anos)</i>		
até 39 anos	104	43%
de 40 a 49 anos	105	43%
50 anos ou mais	33	14%
<i>6-Nível de instrução</i>		
Superior completo	69	28%
Especialização	82	34%
Mestrado	74	30%
Doutorado	18	7%
<i>7-Estado Civil</i>		
Casado	192	79%
Solteiro	51	21%
<i>8-Lotação no DF</i>		
Não	135	56%
Sim	97	40%
Outra	11	5%

Tabela 3- Características demográficas da amostra de Peritos Criminais Federais-PCFs (N da amostra = 243)

As áreas de formação profissional estão na Figura 5.

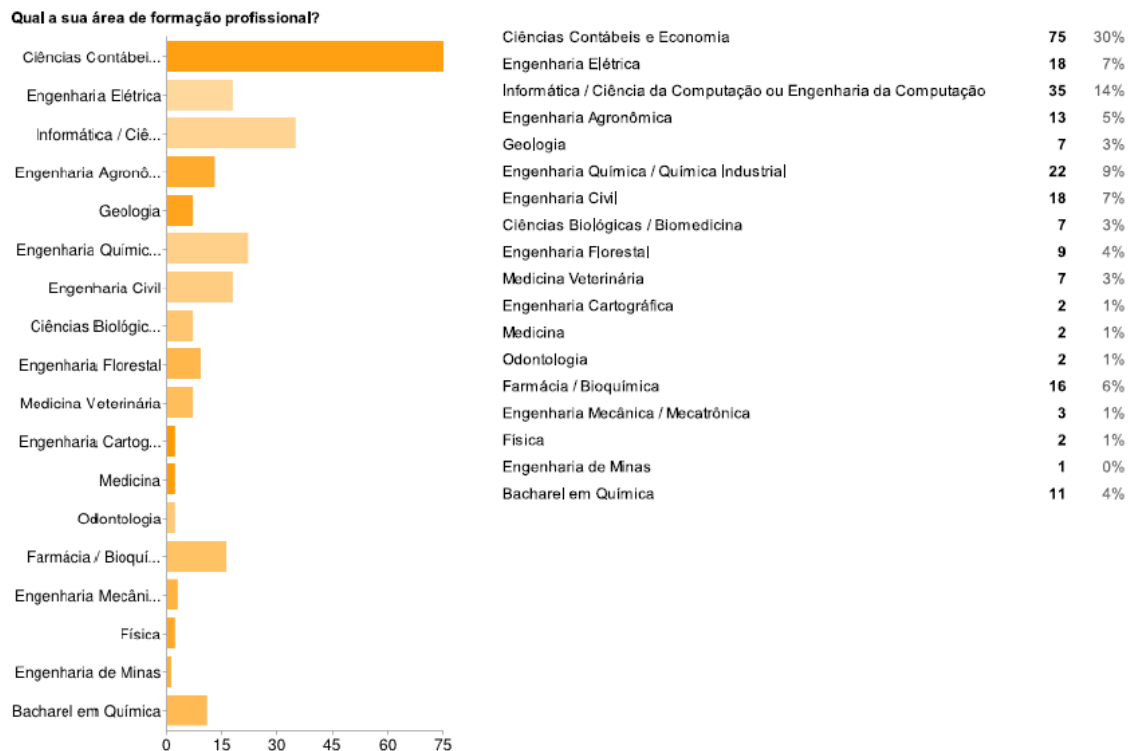


Figura 5- Peritos Criminais Federais respondentes da pesquisa por área de formação profissional (N=250)

Para efeito de análises dos dados foi feito um agrupamento dos 243 respondentes por área de formação, da seguinte forma: 178 exatas (ciências contábeis e economia, informática/ciência da computação ou engenharia da computação, engenharias elétrica e agrônoma, geologia, engenharias civil, florestal e cartográfica, engenharia mecânica/mecatrônica, física, engenharia de minas), 54 de laboratório (engenharia química/química industrial, ciências biológicas/biomedicina, farmácia/bioquímica, bacharel em química) e 11 da área de saúde (medicina veterinária, medicina, odontologia).

Os detalhes com histograma percentual e conteúdo de cada uma das 250 respostas recebidas para cada variável (questão), gerado a partir da ferramenta *GoogleDrive*, encontram-se no Anexo I deste trabalho.

4.3. Resultados dos construtos principais da pesquisa

Morin (1996) desenvolveu o questionário para aferir os Sentidos do Trabalho⁴ (*MOW*) apresentando a metodologia utilizada, a ferramenta proposta, os resultados obtidos e, por fim, o instrumento final desenvolvido e testado.

A autora havia identificado uma lacuna existente na teoria de motivação associada à falta de pesquisas empíricas e, então, adotou ferramenta própria, propondo e desenvolvendo então um mecanismo para aferir a predisposição individual para responder a motivos ligados a instituições públicas, especialmente quanto aos dez construtos desta pesquisa.

Há variáveis (questões) no questionário cujas respostas apresentam sentido inverso às afirmativas do construto, assim, têm sentido oposto às categorias em que estavam classificadas. Este fato não foi informado aos participantes da pesquisa, mas seus resultados computados de forma inversa à ocasião da consolidação dos dados. Conforme mencionado, o questionário de pesquisa completo com as variáveis referentes aos dez construtos e suas respostas encontram-se no Anexo I.

4.3.1. Análise do Construto Sentidos do Trabalho

Sentidos do trabalho

O agrupamento das respostas do conjunto de trinta variáveis, questões de números 82 a 111 (MORIN & DASSA, 2004), compõem a criação do construto Sentidos do Trabalho, sendo que em seguida foram calculadas as cargas fatoriais de cada variável.

Para este construto, os valores da escala *Likert* correspondem às seis opções de respostas às variáveis: (1) Discordo Completamente, (2) Discordo, (3) Discordo um pouco, (4) Concordo um pouco, (5) Concordo e (6) Concordo Completamente.

⁴ Publicado no artigo “*Measuring Public Service Motivation : An Assessment of Construct Reliability and Validity*” do periódico *Journal of Public Administration Research and Theory*.

Foi realizada uma análise fatorial utilizando o procedimento CATPCA (*Categorical Principal Components Analysis*) do programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), também denominada análise de componentes principais padrão (ACP). A ACP é uma técnica de redução de dimensionalidade cuja primeira dimensão é a que retém a maior parte da variabilidade dos dados. No caso, esta dimensão é utilizada para criar e compor cada um dos construtos pesquisados e foi empregada para compor todos os construtos desta pesquisa.

Dentre o universo da amostra de 243 dos 250 respondentes (sete foram excluídos das análises como *outliers*), as 156 variáveis (questões) formaram os dez (10) construtos previstos no questionário. O construto Sentidos do Trabalho foi finalmente formado por vinte e nove variáveis, excluída apenas a variável 106 devido à sua baixa carga fatorial na primeira dimensão.

Não houve necessidade de proceder à inversão na escala das variáveis e com treze iterações entre linhas e colunas variáveis foram quantificadas através do escalonamento ótimo e transformadas em numéricas. Procedimento similar foi adotado para criação dos outros nove construtos e não será descrito com tantos detalhes, pois a sintaxe adotada consta de arquivo de saída (output) do software SPSS.

A Tabela 4 apresenta as correlações entre as variáveis transformadas que constituem o construto Sentidos do Trabalho seus respectivos os autovalores em 29 dimensões.

Correlations Transformed Variables																														
	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	107	108	109	110	111	
82	1	0,5	0,5	0,6	0,4	0,7	0,2	0,2	0,3	0,7	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5	0,7	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3	0,5	0,2	0,1	0,4	0,4	0,2	0,3	0,2	
83	0,5	1	0,4	0,4	0,8	0,6	0,2	0,3	0,3	0,5	0,7	0,3	0,2	0,2	0,3	0,5	0,7	0,8	0,3	0,2	0,2	0,7	0,2	0	0,2	0,6	0,2	0,2	0,2	
84	0,46	0,4	1	0,5	0,4	0,5	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,7	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,7	0,5	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,4	0,2	0,2	
85	0,63	0,4	0,5	1	0,6	0,7	0,2	0,3	0,4	0,8	0,6	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,5	0,4	0,5	0,5	0,3	0,1	0,4	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	
86	0,44	0,8	0,4	0,6	1	0,6	0,3	0,3	0,3	0,5	0,8	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	0,4	0,3	0,3	0,7	0,2	0,1	0,2	0,5	0,3	0,2	0,2	
87	0,66	0,6	0,5	0,7	0,6	1	0,2	0,3	0,4	0,7	0,6	0,4	0,4	0,4	0,6	0,7	0,8	0,6	0,4	0,4	0,3	0,7	0,2	0,1	0,3	0,5	0,3	0,3	0,2	
88	0,23	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	1	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,5	
89	0,22	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	1	0,4	0,4	0,4	0,3	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
90	0,28	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	1	0,5	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,2	0,3	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2	0,6
91	0,65	0,5	0,4	0,8	0,5	0,7	0,3	0,4	0,5	1	0,6	0,3	0,3	0,5	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4	0,3	0,4	0,6	0,2	0,1	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	
92	0,49	0,7	0,4	0,6	0,8	0,6	0,3	0,4	0,3	0,6	1	0,4	0,4	0,4	0,6	0,8	0,7	0,4	0,4	0,3	0,8	0,2	0,1	0,4	0,6	0,3	0,3	0,2	0,2	
93	0,35	0,3	0,7	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,4	1	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,7	0,5	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	
94	0,33	0,2	0,6	0,5	0,3	0,4	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,6	1	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,7	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2
95	0,36	0,2	0,4	0,6	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	1	0,5	0,5	0,5	0,3	0,6	0,5	0,7	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	
96	0,46	0,3	0,4	0,6	0,4	0,6	0,2	0,3	0,4	0,7	0,4	0,3	0,3	0,5	1	0,6	0,6	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	
97	0,65	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,2	0,3	0,3	0,7	0,6	0,3	0,4	0,5	0,6	1	0,8	0,5	0,4	0,3	0,4	0,6	0,3	0,1	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	
98	0,62	0,7	0,4	0,7	0,7	0,8	0,3	0,3	0,4	0,7	0,8	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	1	0,7	0,4	0,3	0,4	0,8	0,3	0,1	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3	
99	0,45	0,8	0,4	0,5	0,8	0,6	0,3	0,4	0,4	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,7	1	0,4	0,3	0,3	0,7	0,2	0,1	0,3	0,6	0,3	0,2	0,3	
100	0,27	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	1	0,5	0,6	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	
101	0,29	0,2	0,7	0,5	0,3	0,4	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,7	0,7	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	1	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,3	
102	0,34	0,2	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,7	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	0,6	1	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	
103	0,47	0,7	0,4	0,5	0,7	0,7	0,3	0,3	0,3	0,6	0,8	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,8	0,7	0,4	0,4	0,4	1	0,3	0,2	0,4	0,6	0,4	0,3	0,3	
104	0,22	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	1	0,4	0,5	0,2	0,8	0,4	0,2	
105	0,1	0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,5	0,2	0,4	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,5	0,4	0,4	0,2	0,4	1	0,3	0,2	0,4	0,4	0,6	
107	0,37	0,2	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,3	1	0,4	0,6	0,4	0,2
108	0,36	0,6	0,3	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,3	0,3	0,3	0,6	0,2	0,2	0,4	1	0,3	0,2	0,2	
109	0,24	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,8	0,4	0,6	0,3	1	0,4	0,3	
110	0,28	0,2	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4	1	0,3	
111	0,23	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,5	0,3	0,6	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,4	0,3	0,2	0,6	0,2	0,2	0,3	0,3	1	
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
Eigenvalue	12	3,2	2	1,5	1,3	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	

Tabela 4- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Sentidos do Trabalho

De acordo com a Tabela 5, verifica-se a correlação na primeira dimensão entre as variáveis do construto Sentidos do Trabalho, com 41,52% da variabilidade dos dados explicados na primeira dimensão, e 10,996% na segunda dimensão. O alfa de Cronbach confirma a unidimensionalidade das variáveis, com os valores de 0,950 na primeira dimensão e 0,711 na segunda dimensão.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	0,950	12,041	41,520
2	0,711	3,189	10,996
Total	,968(a)	15,230	52,516
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 5- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas aos Sentidos do Trabalho

Na Figura 6 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais. Os respondentes 46, 89, 140, 212 e 221 forneceram respostas mais discordantes da maioria dos PCFs, assim, estes possuem menor quantificação para o construto.

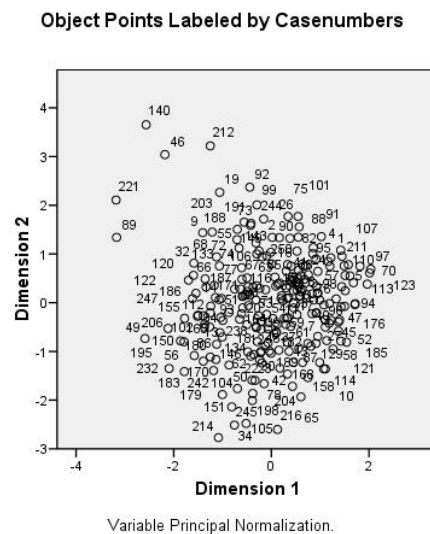


Figura 6- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Sentidos do Trabalho

A tabela das cargas fatoriais foi ordenada com as vinte e nove variáveis que compõem o construto Sentidos do Trabalho de modo decrescente, inclusive com a carga da variável “106. O salário que recebo é justo, considerando meus esforços.”, a qual é a menos correlacionada ao construto e, exatamente por este motivo (menor carga fatorial), foi eliminada das análises. Não pode ser descartada a possibilidade de que tenha sido mal compreendida pelos respondentes.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
98. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	0,819	-0,384
103. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso	0,786	-0,282
85. Meu trabalho me permite atingir meu potencial.	0,774	-0,138
87. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.	0,769	-0,346
91. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.	0,767	-0,219
92. O trabalho que faço nesta organização tem valor.	0,765	-0,389
97. Meu trabalho esta alinhado com meus interesses.	0,744	-0,269
99. Meu trabalho é útil para outras pessoas.	0,726	-0,385
86. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade.	0,713	-0,419
96. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.	0,667	-0,089
82. O trabalho que eu faço corresponde às minhas competências.	0,666	-0,241
83. Meu trabalho é útil para a sociedade.	0,656	-0,479
95. Eu me sinto reconhecido (a) por meus superiores.	0,656	0,246
102. Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	0,645	0,383
84. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.	0,643	0,146
108. Meu trabalho é importante para esta organização.	0,641	-0,227
100. Eu me sinto reconhecido (a) por meus colegas de trabalho.	0,638	0,326
101. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	0,637	0,401
93. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	0,593	0,287
107. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.	0,578	0,285
94. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	0,577	0,229
109. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	0,568	0,414
90. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.	0,537	0,142
110. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.	0,518	0,402
104. Eu tenho autonomia em meu trabalho.	0,493	0,438
111. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	0,485	0,345
89. Eu uso minha capacidade de julgamento para resolver problemas em meu trabalho.	0,479	0,073
88. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho	0,466	0,311
105. Eu posso contar com apoio de meus colegas.	0,384	0,616
106. O salário que recebo é justo, considerando meus esforços.	0,195	0,411
Variable Principal Normalization.		

Tabela 6- Cargas fatoriais das variáveis do construto Sentidos do Trabalho

Para o construto Sentidos do Trabalho verifica-se com nitidez que a grande maioria dos PCFs afirmam que: o trabalho que faço nesta organização tem sentido, é valoroso, permite atingir seu potencial, é muito importante para si, permite desenvolver minhas habilidades, tem valor, está alinhado com meus interesses, é útil para outras pessoas, dá uma contribuição à sociedade e oportunidade de aprender, dentre outras.

O círculo de correlações mostra o gráfico das cargas fatoriais em duas dimensões e pode-se observar que todas se encontram com carga positiva, indicando que não há necessidade de realizar inversões na escala *Likert*.

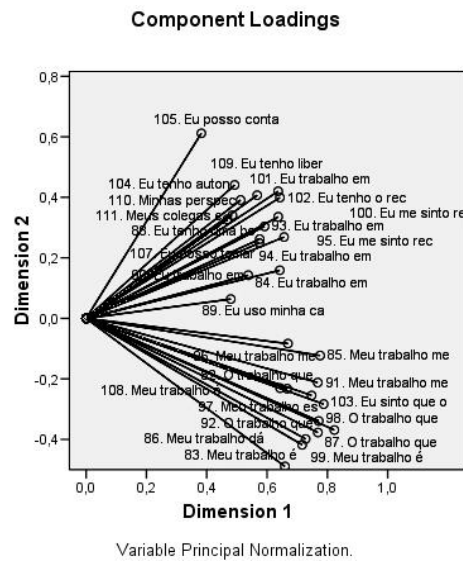


Figura 7- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Sentidos do Trabalho

As respostas predominantes, para quase todas as vinte e nove variáveis, indicam que mais de 50% dos PCFs respondeu (4) “Concordo um pouco”, (5) “Concordo” ou (6) “Concordo completamente”, portanto, concordando de alguma forma com relação à existência de Sentidos no Trabalho.

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q82	4%	9%	10%	20%	43%	14%
Q83	2%	3%	4%	21%	36%	33%
Q84	6%	10%	12%	26%	32%	15%
Q85	12%	11%	16%	28%	24%	8%
Q86	2%	4%	6%	21%	37%	30%
Q87	4%	8%	9%	23%	34%	24%
Q88	0%	2%	3%	10%	48%	36%
Q89	1%	0%	2%	12%	47%	37%
Q90	1%	2%	3%	17%	47%	30%
Q91	5%	9%	10%	29%	32%	14%
Q92	4%	5%	7%	24%	37%	24%
Q93	3%	6%	6%	26%	42%	17%
Q94	14%	14%	14%	27%	22%	10%
Q95	5%	14%	13%	28%	32%	7%
Q96	2%	5%	4%	21%	45%	23%
Q97	5%	6%	11%	32%	36%	11%
Q98	3%	4%	6%	28%	42%	18%
Q99	2%	2%	6%	22%	38%	29%

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q100	1%	6%	8%	29%	43%	13%
Q101	3%	11%	12%	23%	38%	14%
Q102	4%	12%	14%	28%	33%	8%
Q103	5%	4%	9%	24%	40%	17%
Q104	1%	4%	10%	23%	43%	19%
Q105	1%	2%	4%	21%	48%	24%
Q106	2%	4%	9%	22%	37%	26%
Q107	2%	3%	8%	31%	39%	17%
Q108	3%	4%	4%	23%	40%	26%
Q109	1%	4%	9%	21%	46%	19%
Q110	10%	11%	14%	25%	32%	9%
Q111	2%	5%	6%	32%	38%	18%

Tabela 7- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto Sentidos do Trabalho (N=250)

No construto Sentidos do Trabalho, foram calculadas as médias aritméticas para as variáveis agrupadas conforme previsão do questionário aplicado. Da análise qualitativa das respostas, a percepção da maioria dos respondentes (PCFs do DPF) concorda e reconhece que em seu trabalho: utilidade social, autonomia, qualidade nas relações, reconhecimento, oportunidades para aprendizagem e desenvolvimento, retidão moral e significado no trabalho.

- Aprendizagem e desenvolvimento (variáveis 82, 85, 91, 96 e 97): média 4,22. A maioria dos respondentes manifestou concordando que seu trabalho: corresponde às suas competências, permite atingir seu potencial, desenvolver habilidades, propicia oportunidade de aprender e está alinhado com seus interesses;

- Autonomia (variáveis 89, 104, 107 e 109): média 4,72. Os PCFs concordam que: usam capacidade de julgamento para resolver problemas, têm autonomia, podem tomar decisões para serem mais eficazes e têm liberdade para realizar seu trabalho;

- Qualidade das relações (variáveis 88, 90, 95, 100, 102, 105 e 111): média 4,55. A maior parte dos peritos criminais admite e concorda que no trabalho: têm uma boa relação com meus colegas de trabalho, colabora com os colegas para atingir objetivos, sente-se reconhecido pelos superiores e seus colegas de trabalho, merece reconhecimento (considerando seus esforços), pode contar com apoio de seus colegas e trabalham em equipe;

- Reconhecimento (variáveis 108 e 110): média 4,28. A maioria dos PCFs também considera que seu trabalho é importante para a organização e que suas perspectivas de carreira são justas, considerando seus esforços;

- Retidão moral (variáveis 84, 93, 94 e 101): média 4,10. As respostas permitem afirmar que os respondentes concordam que trabalham em um ambiente que: presta atenção à dignidade humana, respeita os direitos humanos, valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas e as respeita.

- Significado do trabalho em si (variáveis 87, 92, 98 e 103): média 3,58. A grande maioria dos respondentes afirma concordar que o trabalho que faz nesta organização é: muito importante para si, tem valor, tem sentido e é valoroso; e

- Utilidade social (variáveis 83, 86 e 99): média 4,81. Por fim, também foi verificado que a maioria dos PCFs concorda que o seu trabalho é: útil e agrega uma contribuição para a sociedade e para outras pessoas.

Sobre as Características do Trabalho

A pesquisa buscou, particularmente, identificar as características de trabalho associados com um trabalho significativo e, além disso, explorar as relações entre o significado do trabalho e outros construtos, que são: Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Presenteísmo, Estresse no Trabalho, Bem Estar Psicológico e Saúde Mental, Escala de Desejabilidade Social, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e Emoções Positivas.

As seis características do trabalho exploradas foram: autonomia, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações, reconhecimento, retidão moral e utilidade social. Na Tabela 8 são apresentados os coeficientes de correlação de Pearson para estes “subcontrutos”.

Correlations								
Características do Sentidos do Trabalho		Autonomia	Desenvolvimento e Aprendizagem	Qualidade das relações	Reconhecimento	Retidão moral	Utilidade social	Significado do trabalho (em si)
Autonomia	Pearson Correlation	1	,427	,517	,452	,425	,360	,441
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Desenvolvimento e Aprendizagem	Pearson Correlation	,427	1	,543	,520	,522	,575	,794
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
Qualidade das relações	Pearson Correlation	,517	,543	1	,550	,514	,385	,495
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
Reconhecimento	Pearson Correlation	,452	,520	,550	1	,544	,437	,555
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
Retidão moral	Pearson Correlation	,425	,522	,514	,544	1	,386	,494
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
Utilidade social	Pearson Correlation	,360	,575	,385	,437	,386	1	,810
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
Significado do trabalho (em si)	Pearson Correlation	,441	,794	,495	,555	,494	,810	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.

Tabela 8- Coeficientes de correlação de Pearson para as características do trabalho que lhe atribuem Sentidos

As médias e o desvio padrão dos respondentes (N=243) desta pesquisa, para cada uma das características do trabalho pesquisadas, são descritas na Tabela 9 e representadas gráfica e ordenadamente em boxplot na Figura 8.

Descriptive Statistics			
Características do trabalho com sentidos	Média	Desvio Padrão	N
Qualidade das relações	1,4978	,25149	243
Desenvolvimento e Aprendizagem	1,2369	,30467	243
Utilidade social	,9178	,18027	243
Autonomia	,8997	,14268	243
Retidão moral	,7840	,21432	243
Reconhecimento	,3697	,09282	243
Significado do trabalho (em si)	1,2404	,28070	243

Tabela 9- Médias e desvio padrão das características do trabalho que lhe atribuem Sentidos

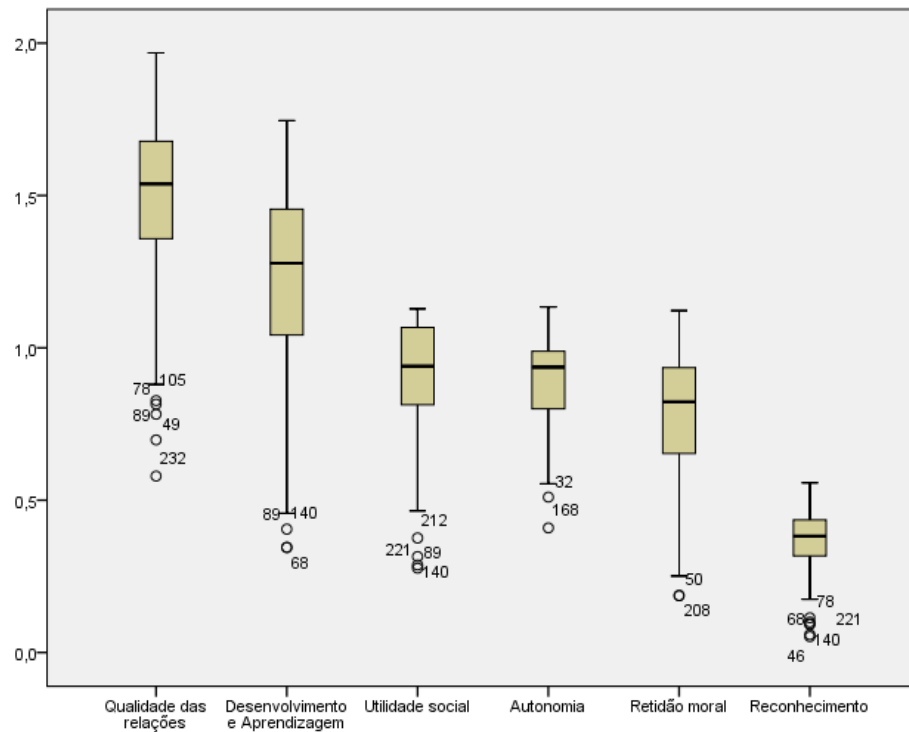


Figura 8- Características do trabalho de PCFs que dão Sentido ao Trabalho

Para efeitos comparativos, reporta-se ao Relatório R-585 do Instituto de Pesquisas e Prevenção à Saúde e Segurança do Trabalho Robert-Sauvé (IRSST) e sua pesquisa realizada em quatro organizações: um Centro Hospitalar (CH), de Saúde e Serviços Sociais Centre (CSSS), um Centro de Pesquisa Agrícola (ARC) e uma Empresa de Engenharia (FE). Lembrando que a primeira pesquisa foi realizada em um Centro Hospitalar, entre 2002 e 2003. Entre a primeira e a última pesquisa foram aperfeiçoadas as escalas do questionário quanto às características do trabalho e a do estresse, buscando escalas com melhores qualidades psicométricas.

As três distribuições de frequência das respostas para cada característica são apresentadas na Figura 9 (boxplots) para cada organização: ARC (Centro de Pesquisa Agropecuária, sigla CRAG), CSSS (Centro de Saúde e Serviços Sociais) e EF (Empresa de Engenharia, sigla SCIG). Morin (2008) menciona no R-585 que o Centro Hospitalar-CH deixou de ser considerado, pois a metodologia descrita e utilizada em 2002-2003 nesta instituição foi diferente da adotada nas demais.

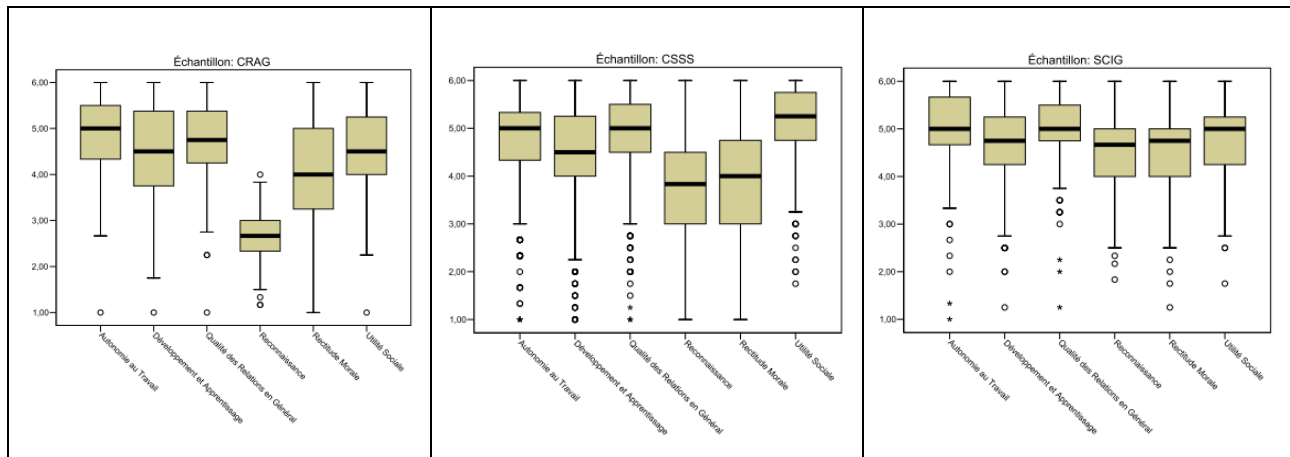


Figura 9- Características do trabalho que trazem sentido ao trabalho, após a exclusão dos outliers (MORIN, 2008)

Na Tabela 10 optou-se por comparar ordenadamente as características do trabalho que o configuram como um trabalho com sentido.

Ordem	PCFs do DPF (N = 243) Instituição Pública	ARC (N = 101) Instituição Pública	CSSS (N = 955) Instituição Pública	EF (N = 305) Instituição Privada
1º.	Qualidade das relações	Utilidade social	Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem
2º.	Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem	Utilidade social	Utilidade social
3º.	Utilidade social	Autonomia	Autonomia	Autonomia
4º.	Autonomia	Qualidade das relações	Qualidade das relações	Qualidade das relações
5º.	Retidão moral	Retidão moral	Reconhecimento	Reconhecimento
6º.	Reconhecimento	Reconhecimento	Retidão moral	Retidão moral

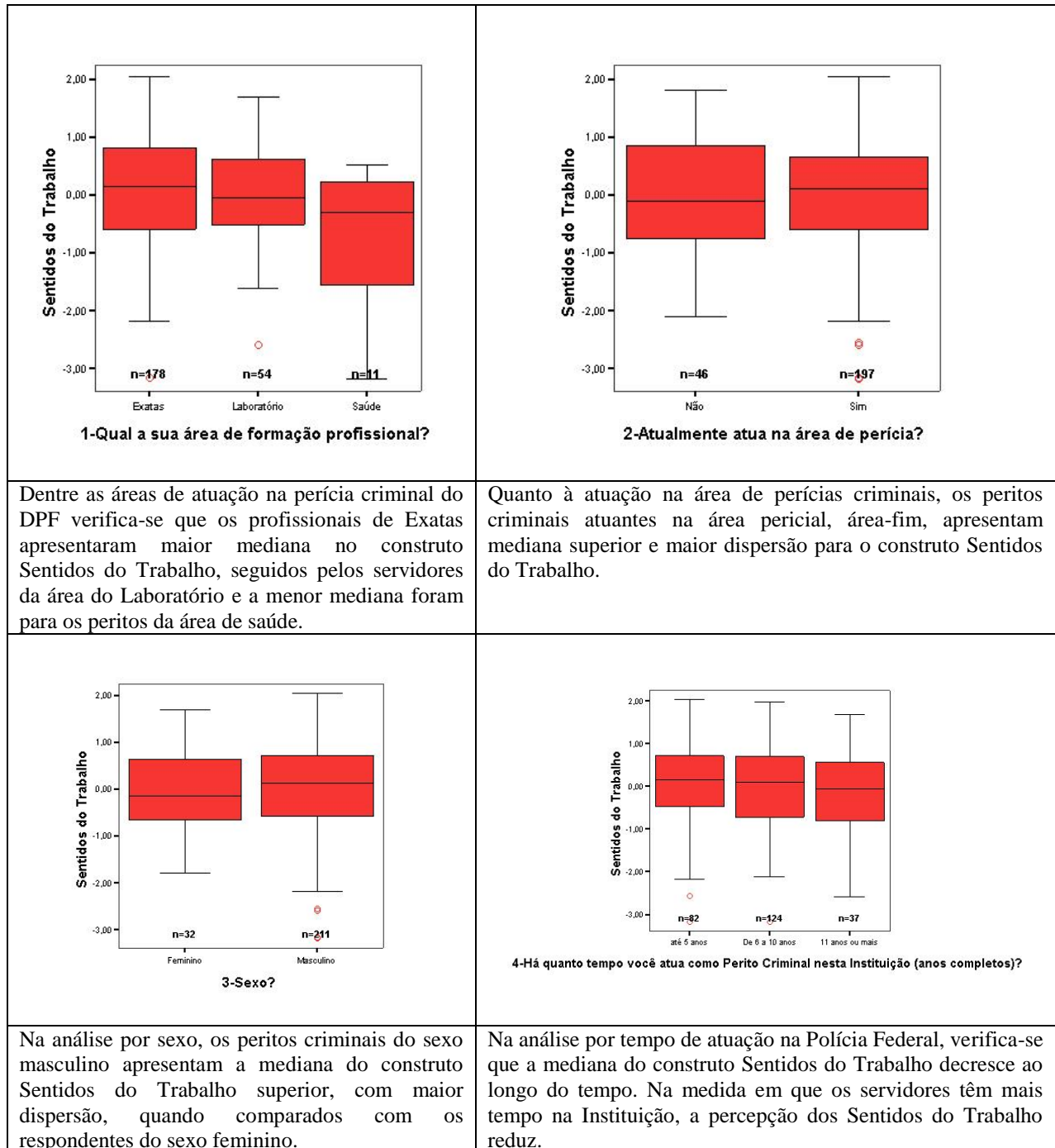
Tabela 10- Comparação entre características do trabalho dos PCFs e instituições estrangeiras

Da Tabela 10 pode-se verificar que a Qualidade das relações na Instituição Brasileira expressa um grande salto no ranking das características que agregam Sentidos ao Trabalho, saltando de quarta colocada, mesma posição unânime nas três empresas canadenses, para o primeiro lugar. A valorização das oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem varia entre primeiro lugar (na instituição privada EF e na pública CSSS) e segundo nas demais.

Aparentemente a cultura brasileira conduz a Utilidade Social do trabalho para o 3º lugar enquanto nas instituições estrangeiras esta característica é primeira ou segunda colocada, portanto, vista sempre com maior prioridade para os canadenses pesquisados. No que diz respeito à Autonomia, há um decréscimo do 3º lugar nas estrangeiras para o 4º lugar segundo os peritos criminais do DPF.

Por fim, há uma pequena alteração de posições quanto à colocação do Reconhecimento (5º colocado em duas das instituições do Canadá) e da Retidão moral, que trocam lugares, e esta última passa a ser mais valorizada pelos brasileiros, sendo o Reconhecimento o que os PCFs buscam em último lugar dentre estas características estudadas.

Na Figura 10 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Sentidos do Trabalho de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.



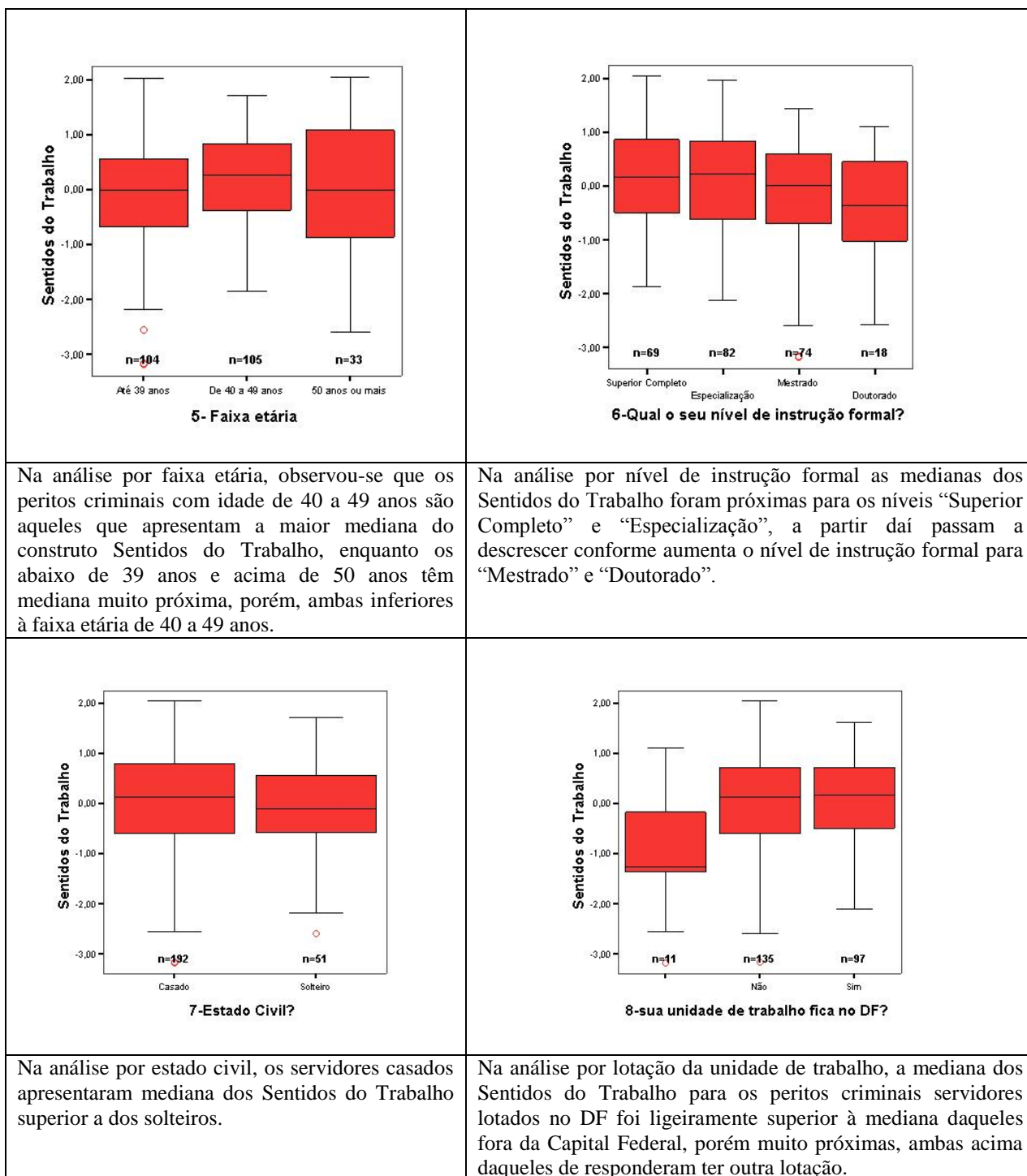
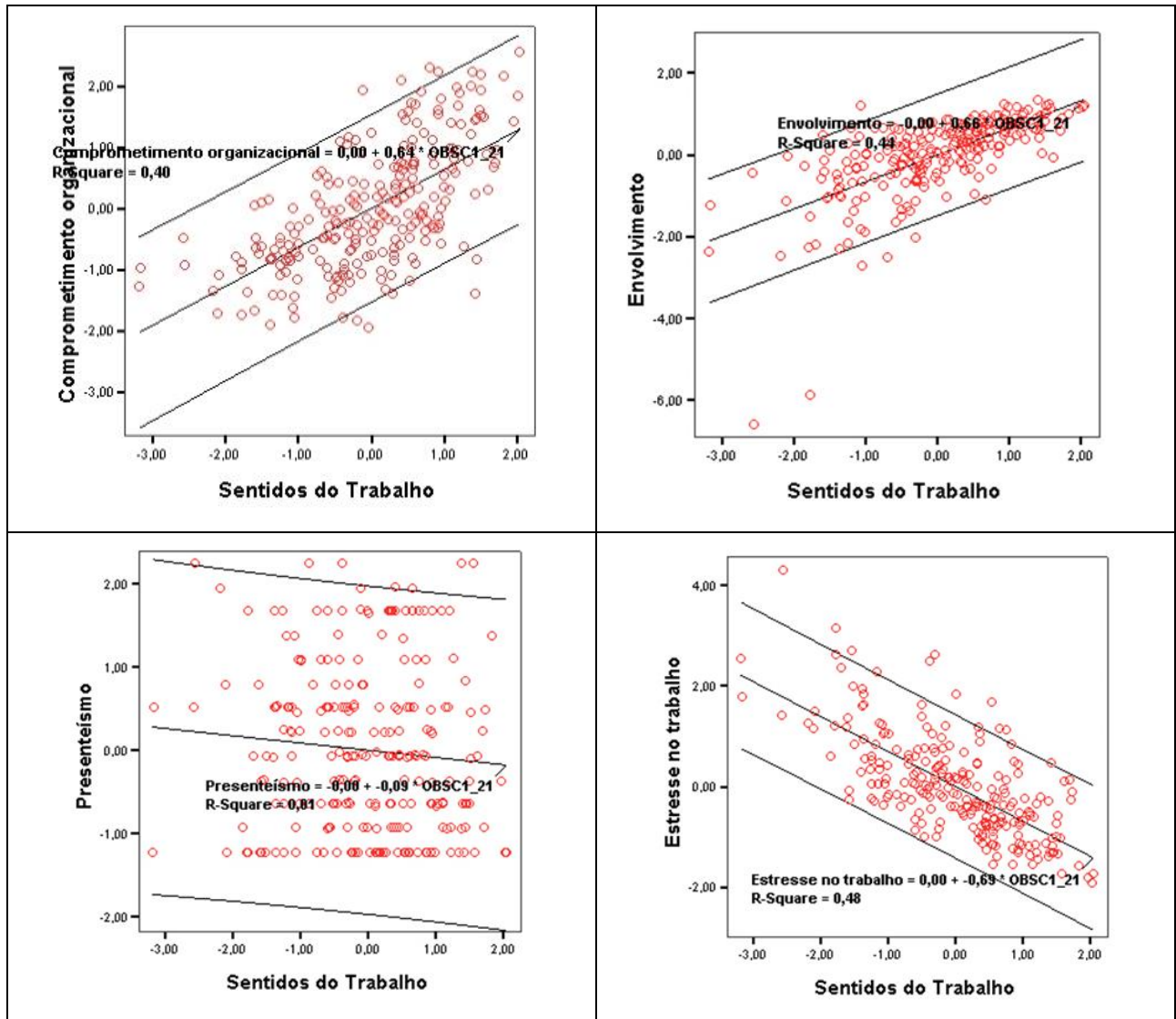


Figura 10- Sentidos do Trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Sentidos do Trabalho apresentou as tendências da Figura 11, com base em regressões lineares entre os construtos pesquisados.

A percepção de um trabalho com sentido é diretamente proporcional aos construtos: Comprometimento Organizacional, Envolvimento (Engajamento), Bem Estar no Trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Orientação Profissional e Justiça Organizacional. Os construtos Presenteísmo e Estresse no Trabalho são inversamente proporcionais aos Sentidos do Trabalho, particularmente o Estresse, cujo coeficiente de declividade é bastante elevado, indicando que elevados índices de Estresse no Trabalho correspondem a um baixo Sentido no Trabalho.



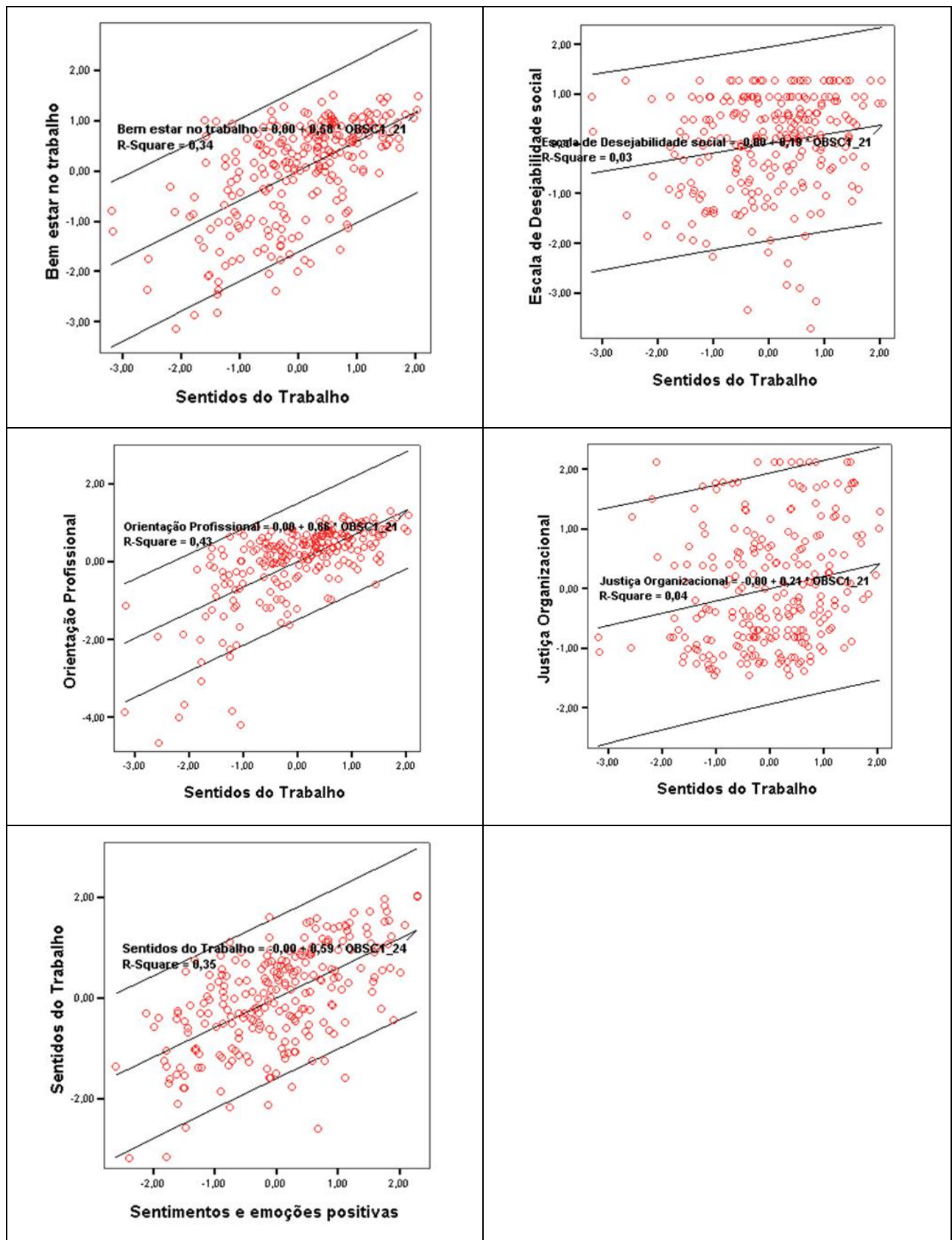


Figura 11- Tendências do construto Sentidos do Trabalho com relação aos outros construtos

4.3.2. Análise do Construto Comprometimento Organizacional

Foi exatamente a mesma escala *Likert* de um a seis utilizada para compor o construto “Comprometimento Organizacional”. Na análise fatorial estatística, este foi formado pelas onze variáveis 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13 e 14, tendo sido excluídas as variáveis 4, 6 e 12 cujas cargas na primeira dimensão foram muito baixas.

As escalas das variáveis 9, 10, 11 e 14 foram invertidas, por tratar-se de variáveis com conotação inversa ao construto. Após 40 iterações entre linhas e colunas cada houve quantificadas variáveis foram através do escalonamento ótimo e quantificadas, ou seja, ordinais transformadas em numéricas. Da mesma forma descrita para formação do construto Sentidos do Trabalho, em seguida foi realizada uma ACP e criado o construto Comprometimento Organizacional.

A seguir são apresentadas as duas tabelas geradas, a Tabela 11 com as cargas nas duas dimensões, sem exclusão de variáveis e, logo após, a Tabela 12 apenas com onze variáveis, excluídas 4, 6 e 12 e invertidas 9, 10, 11 e 14 (de seis para um, de cinco para dois, quatro para três, três para quatro, dois para cinco e um para seis).

Comprometimento Organizacional		
	Dimension	
	1	2
1. Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta organização.	-0,737	-0,070
2. Neste momento, trabalhar nesta organização é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.	-0,678	-0,321
3. Mesmo que fosse bom para mim, eu não sinto que seja certo deixar esta organização agora.	-0,455	0,434
4. Seria muito difícil deixar esta organização agora, mesmo que eu quisesse.	-0,049	0,731
5. Eu sinto profundamente que os problemas desta organização também são meus problemas.	-0,496	0,223
6. Eu teria muitos problemas na vida se eu decidisse que deixaria de trabalhar nesta organização agora.	0,001	0,744
7. Eu não sinto nenhuma obrigação de continuar a trabalhar aqui.	-0,407	0,527
8. Esta organização merece minha lealdade.	-0,576	0,051
9. Eu não sinto que realmente “pertencço” a esta organização.	0,698	0,217
10. Eu sinto que eu tenho poucas opções para considerar caso eu deixe esta organização.	0,390	0,495
11. Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	0,751	0,154
12. Se eu não tivesse me dedicado tanto a esta organização, eu poderia considerar trabalhar em outros lugares.	-0,014	0,572
13. Eu não deixaria esta organização agora porque eu tenho um senso de obrigação com pessoas que estão aqui.	-0,470	0,462
14. Eu penso frequentemente, em deixar de trabalhar aqui	0,751	0,111
Variable Principal Normalization.		

Tabela 11- Variáveis componentes do Comprometimento Organizacional e suas cargas (duas dimensões)

Comprometimento Organizacional		
	Dimension	
	1	2
1. Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta organização.	0,740	-0,120
2. Neste momento, trabalhar nesta organização é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.	0,683	-0,235
3. Mesmo que fosse bom para mim, eu não sinto que seja certo deixar esta organização agora.	0,402	0,629
5. Eu sinto profundamente que os problemas desta organização também são meus problemas.	0,496	0,249
7. Eu não sinto nenhuma obrigação de continuar a trabalhar aqui.	0,381	0,635
8. Esta organização merece minha lealdade.	0,582	0,024
9. Eu não sinto que realmente “pertencço” a esta organização.	0,708	-0,313
10. Eu sinto que eu tenho poucas opções para considerar caso eu deixe esta organização.	0,402	-0,361
11. Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	0,757	-0,160
13. Eu não deixaria esta organização agora porque eu tenho um senso de obrigação com pessoas que estão aqui.	0,441	0,578
14. Eu penso frequentemente, em deixar de trabalhar aqui	0,746	-0,202
Variable Principal Normalization.		

Tabela 12- Novas cargas fatoriais das variáveis componentes do construto Comprometimento Organizacional

Após da retirada das variáveis 4, 6 e 12 que inicialmente faziam parte do construto e que no círculo de correlações apresentaram cargas fatoriais próximas de zero na primeira dimensão, associada à inversão na escala *Likert* das outras quatro variáveis que estavam relacionadas semanticamente de forma negativa ao construto Comprometimento Organizacional, foi realizada uma nova análise fatoria multivariada de componentes principais em duas dimensões.

Observa-se que as variáveis 9, 10, 11 e 14 estão no sentido oposto ou inverso das demais, exatamente por isso, suas escalas foram invertidas para formação do construto, assim, seus valores na escala *Likert* invertidos.

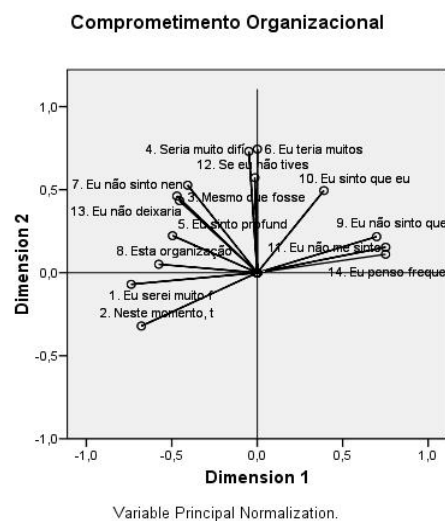


Figura 12- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Comprometimento Organizacional

Na análise fatorial de componentes principais com as variáveis de 1 a 14, inicialmente, foi encontrada 28,2% da variância explicada na primeira dimensão e 18,45% na segunda dimensão. A Tabela 13 apresenta, após as exclusões de variáveis, que 35,38% da variância dos dados foram explicadas na primeira dimensão, caindo para 14,18% na segunda dimensão. O alpha de Cronbach apresenta um valor final de 0,817 na primeira e de 0,395 e na segunda dimensão, respectivamente, significando que a primeira componente principal é consistente, para o conjunto das onze variáveis que formam o construto, assim, esta dimensão foi utilizada para formação do construto.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	0,817	3,892	35,384
2	0,395	1,560	14,183
Total	,898(a)	5,452	49,567
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 13- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Comprometimento Organizacional

As distribuições de frequências das variáveis do construto Comprometimento Organizacional são apresentadas na Tabela 14.

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q1	7%	6%	15%	39%	24%	9%
Q2	11%	22%	19%	20%	16%	12%
Q3	26%	23%	12%	14%	17%	8%
Q5	6%	17%	14%	29%	26%	8%
Q7	14%	18%	16%	17%	19%	16%
Q8	5%	8%	8%	16%	34%	30%
Q9	20%	26%	15%	17%	16%	6%
Q10	14%	16%	13%	20%	21%	16%
Q11	17%	27%	15%	13%	18%	11%
Q13	32%	29%	14%	15%	8%	2%
Q14	24%	26%	13%	16%	12%	8%

Tabela 14- Frequências de respostas às variáveis do construto Comprometimento Organizacional

A tabela de correlações das variáveis transformadas indica quais são as que mais se correlacionam. Assim, por exemplo, a variável “1. Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta organização.” correlaciona-se melhor com as variáveis “2.

Neste momento, trabalhar nesta organização é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.” e “14. Eu penso frequentemente, em deixar de trabalhar aqui”.

Correlations Transformed Variables											
	Q1	Q2	Q3	Q5	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q13	Q14
Q1	1,000	,550	,221	,234	,166	,364	,489	,175	,428	,263	,575
Q2	,550	1,000	,196	,190	,132	,198	,382	,409	,442	,198	,498
Q3	,221	,196	1,000	,262	,405	,127	,078	,066	,194	,364	,157
Q5	,234	,190	,234	1,000	,165	,290	,239	,082	,383	,261	,250
Q7	,166	,132	,405	,165	1,000	,168	,115	-,019	,198	,365	,215
Q8	,364	,198	,127	,290	,168	1,000	,400	,125	,438	,258	,323
Q9	,489	,382	,078	,239	,115	,400	1,000	,267	,573	,134	,535
Q10	,175	,409	,066	,082	-,019	,125	,267	1,000	,290	,071	,243
Q11	,428	,442	,194	,383	,198	,438	,573	,290	1,000	,167	,504
Q13	,263	,198	,364	,261	,365	,258	,134	,071	,167	1,000	,177
Q14	,575	,498	,157	,250	,215	,323	,535	,243	,504	,177	1,000
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Eigenvalue	3,892	1,560	1,025	,861	,734	,700	,571	,504	,440	,389	,325

Tabela 15- Cargas fatoriais das variáveis componentes do construto Comprometimento Organizacional

O resultado referente ao construto Comprometimento Organizacional apresentou média aritmética de 3,41 para as onze variáveis, prevalecendo na maioria das vezes respostas entre “Concordo um pouco” e “Concordo”.

Quanto às sub-dimensões do construto Comprometimento Organizacional, as respostas obtidas às variáveis (questões) Q1 a Q14, relativas às dimensões CAFET, CCONT e CNORM do construto Comprometimento Organizacional têm sua média e desvio padrão, para os 243 respondentes, expressa na Tabela 16.

Descriptive Statistics			
Dimensão do Comprometimento Organizacional	Mean	Std. Deviation	N
Afetiva (CAFET)	2,6232	,60466	243
De Continuidade ou Instrumental (CCONT)	2,0585	,79166	
Normativo (CNORM)	,8137	,33125	

Tabela 16- Média e desvio padrão das três dimensões do Comprometimento Organizacional

A análise das respostas revela que o comprometimento afetivo dos 243 respondentes com a organização é a dimensão que apresenta média mais elevada. Em seguida, o comprometimento de continuidade e, por fim, o normativo.

A Figura 13, elaborada na forma de boxplot, ilustra ordenadamente os valores de média calculados para cada dimensão, e marcações referentes a um desvio-padrão em torno dessas médias.

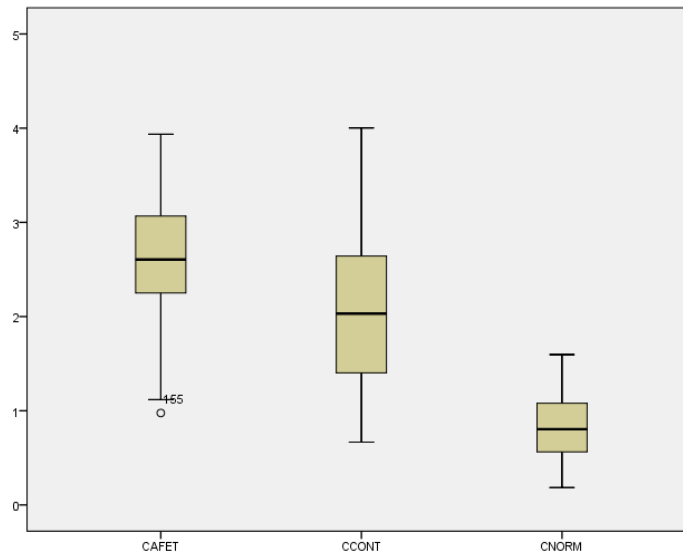


Figura 13- Boxplot com a distribuição ordenada das três dimensões do Comprometimento Organizacional

As diferentes correlações existentes entre as dimensões estudadas os foram calculadas utilizando-se o coeficiente de correlação de Pearson. O resultado foi análogo para os três tipos de correlação calculados, conforme apresentado na Tabela 17.

Correlations				
Dimensão do Comprometimento Organizacional		CAFET	CCONT	CNORM
(CAFET)	Pearson Correlation	1	-,693	,421
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	88,477	-80,241	20,385
	Covariance	,366	-,332	,084
	N	243	243	243
(CCONT)	Pearson Correlation	-,693	1	-,314
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	-80,241	151,669	-19,937
	Covariance	-,332	,627	-,082
	N	243	243	243
(CNORM)	Pearson Correlation	,421	-,314	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	20,385	-19,937	26,553
	Covariance	,084	-,082	,110
	N	243	243	243

Tabela 17- Correlações utilizando o coeficiente de Pearson para as três dimensões do Comprometimento

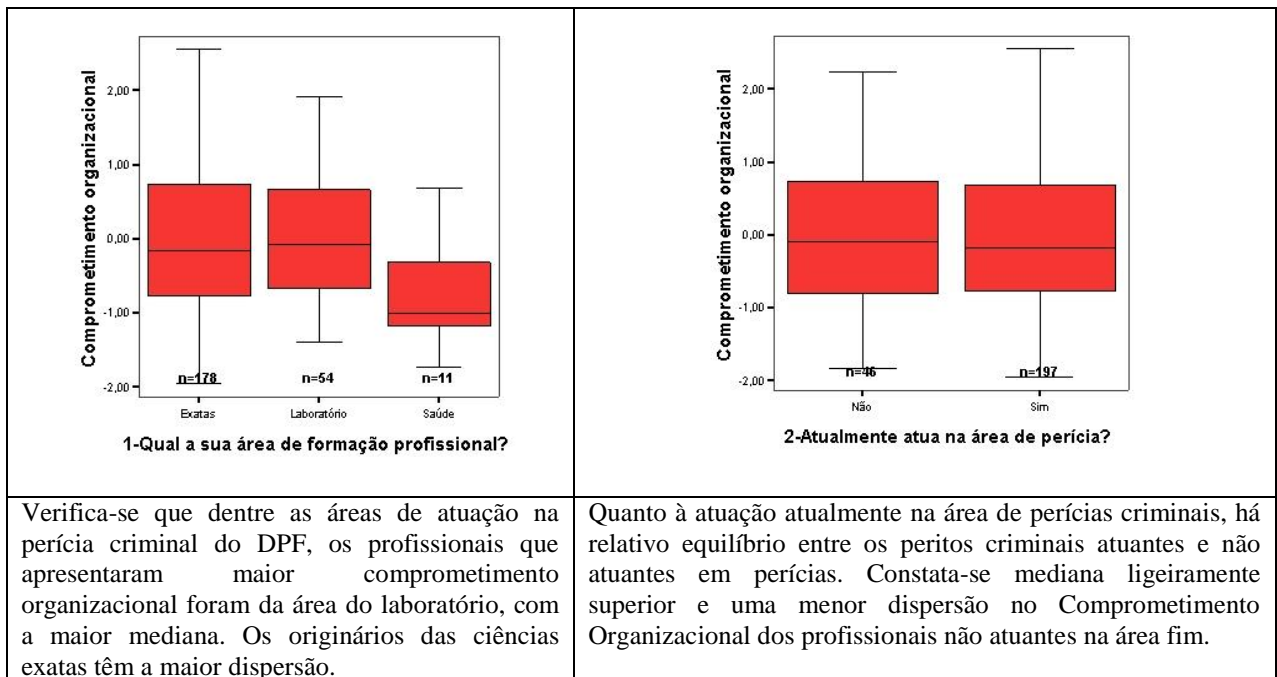
As dimensões afetiva (CAFET) e normativa (CNORM) apresentaram entre si coeficiente de correlação de Pearson positiva (0,421), enquanto o comprometimento de continuidade (CCONT) revelou correlação negativa com as outras duas dimensões, CAFET (-0,693) e CNORM (-0,314).

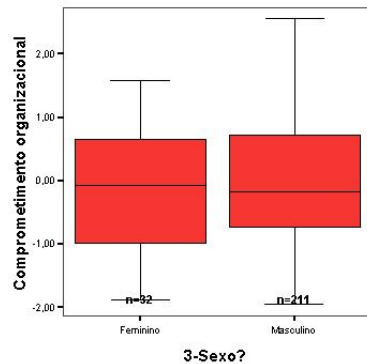
Na mesma tabela, além do coeficiente de correlação de Pearson, são apresentados os níveis de significância (Sig.) para o qual um valor menor que 0,05 é significativo, a covariância e, também, o tamanho da amostra N (243) após a retirada dos *outliers*.

O Comprometimento Organizacional apresentou correlação positiva significativa com Envolvimento, Bem estar psicológico e saúde mental, Escala de Desejabilidade social, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional e Sentimentos e emoções positivas e negativas.

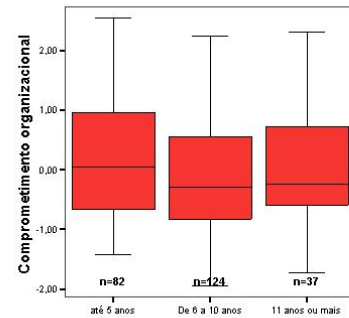
O construto Estresse no trabalho foi o único que apresentou correlação negativa com o Comprometimento Organizacional. Este comportamento do Estresse no trabalho foi recorrente com todos os outros construtos, a exceção do Presenteísmo.

Na Figura 14 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Comprometimento Organizacional de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

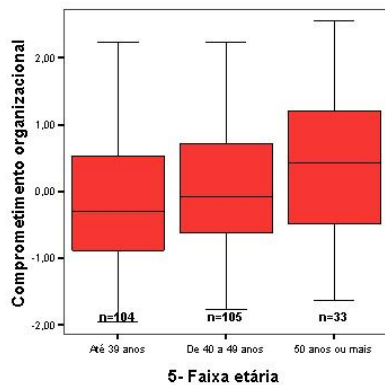




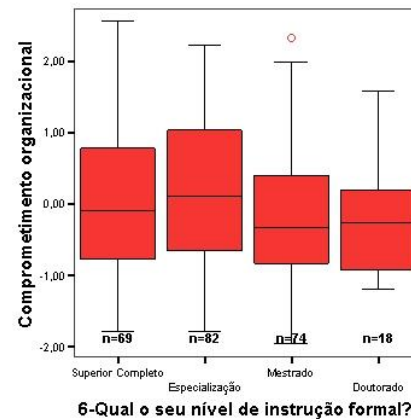
Na análise por sexo, também há relativo equilíbrio entre os peritos criminais de ambos os sexos. A mediana do Comprometimento Organizacional do sexo feminino foi ligeiramente superior, com uma menor dispersão, com relação ao masculino.



Na análise por tempo de atuação na Polícia Federal, foi possível identificar que o Comprometimento Organizacional é maior entre os peritos criminais que ingressaram na Instituição há menos tempo, no caso, nos últimos cinco anos. Entretanto, o mesmo construto apresentou a menor mediana para o Comprometimento Organizacional quanto aos servidores com tempo entre 6 a 10 anos no DPF, pouco inferior aos servidores com 11 anos ou mais de atuação.



Na análise por faixa etária, observou-se que os peritos criminais com idade mais avançada apresentam maior Comprometimento Organizacional que os mais jovens, portanto, o construto cresce proporcionalmente à faixa etária.



Na análise por nível de instrução formal as medianas do Comprometimento Organizacional foram próximas, conforme se observa acima.

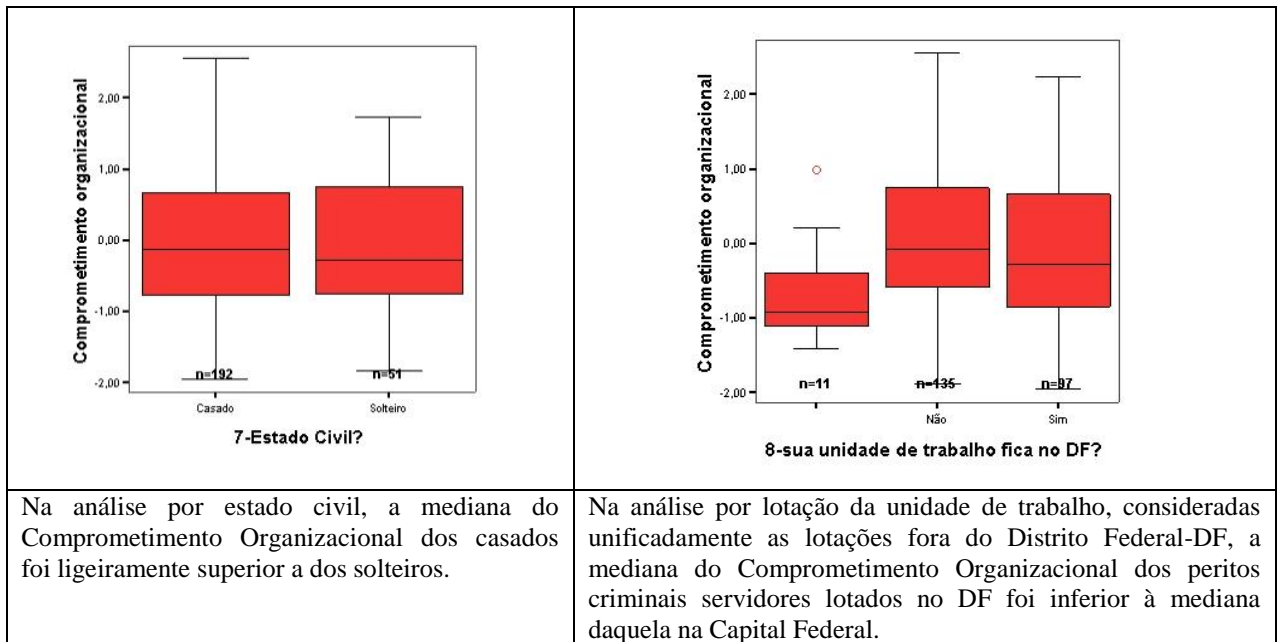
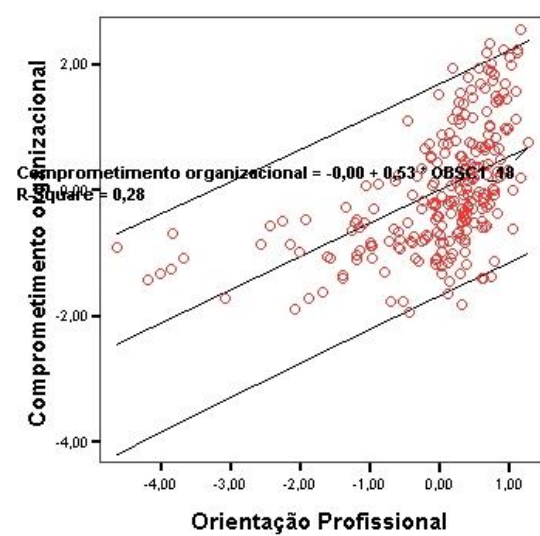
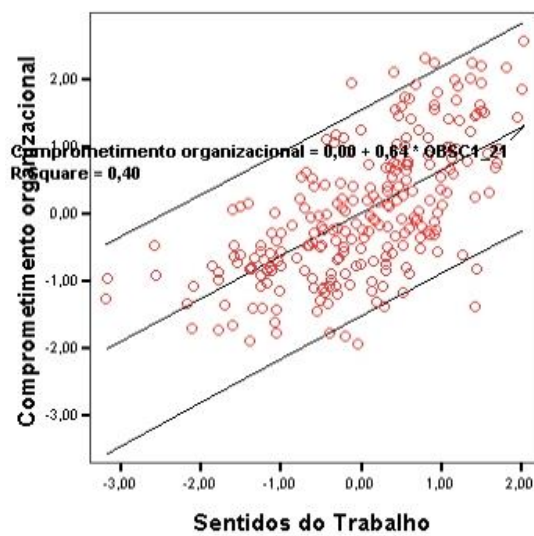
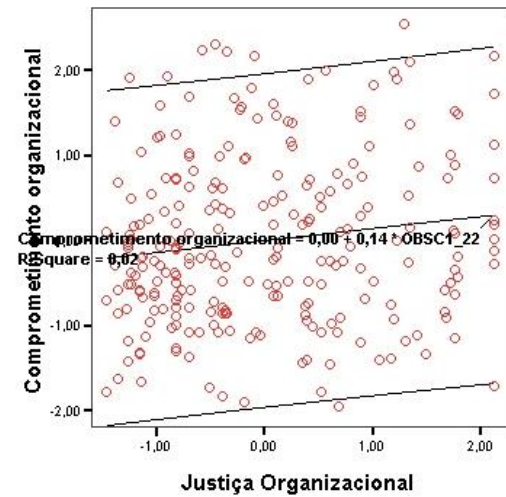
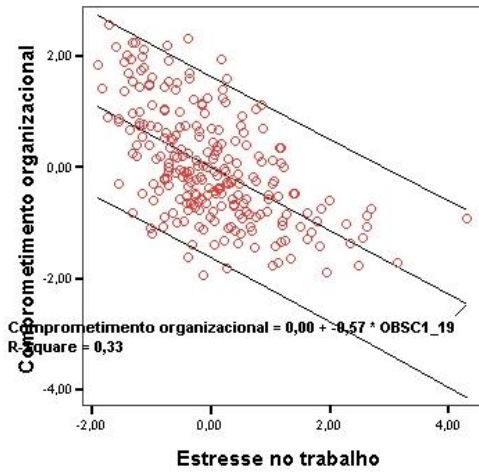
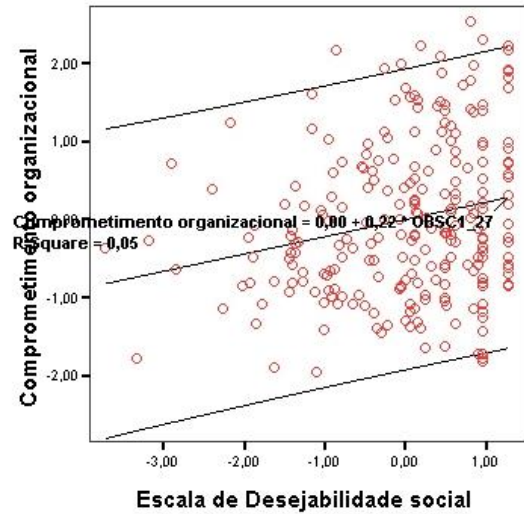
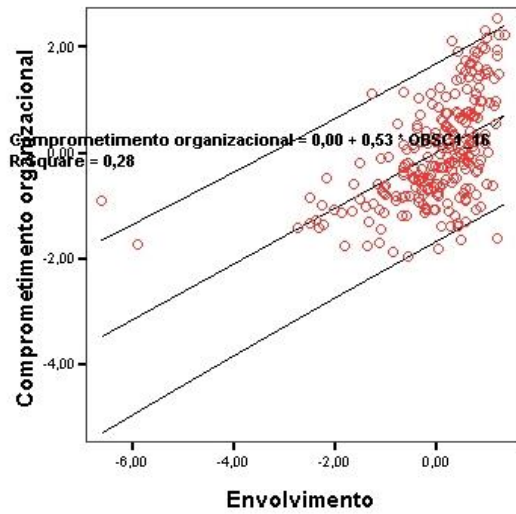


Figura 14- Comprometimento Organizacional conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Comprometimento Organizacional apresentou as tendências verificadas na Figura 15, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia diretamente proporcional aos construtos Envolvimento (Engajamento), Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional, Bem Estar no Trabalho e Justiça Organizacional.

Os construtos Presenteísmo e Estresse no Trabalho são inversamente proporcionais ao Comprometimento Organizacional sendo que, particularmente o Estresse, apresentou ajuste com coeficiente angular bastante elevado, indicando que elevados índices de Estresse no Trabalho correspondem a um baixo Comprometimento Organizacional.



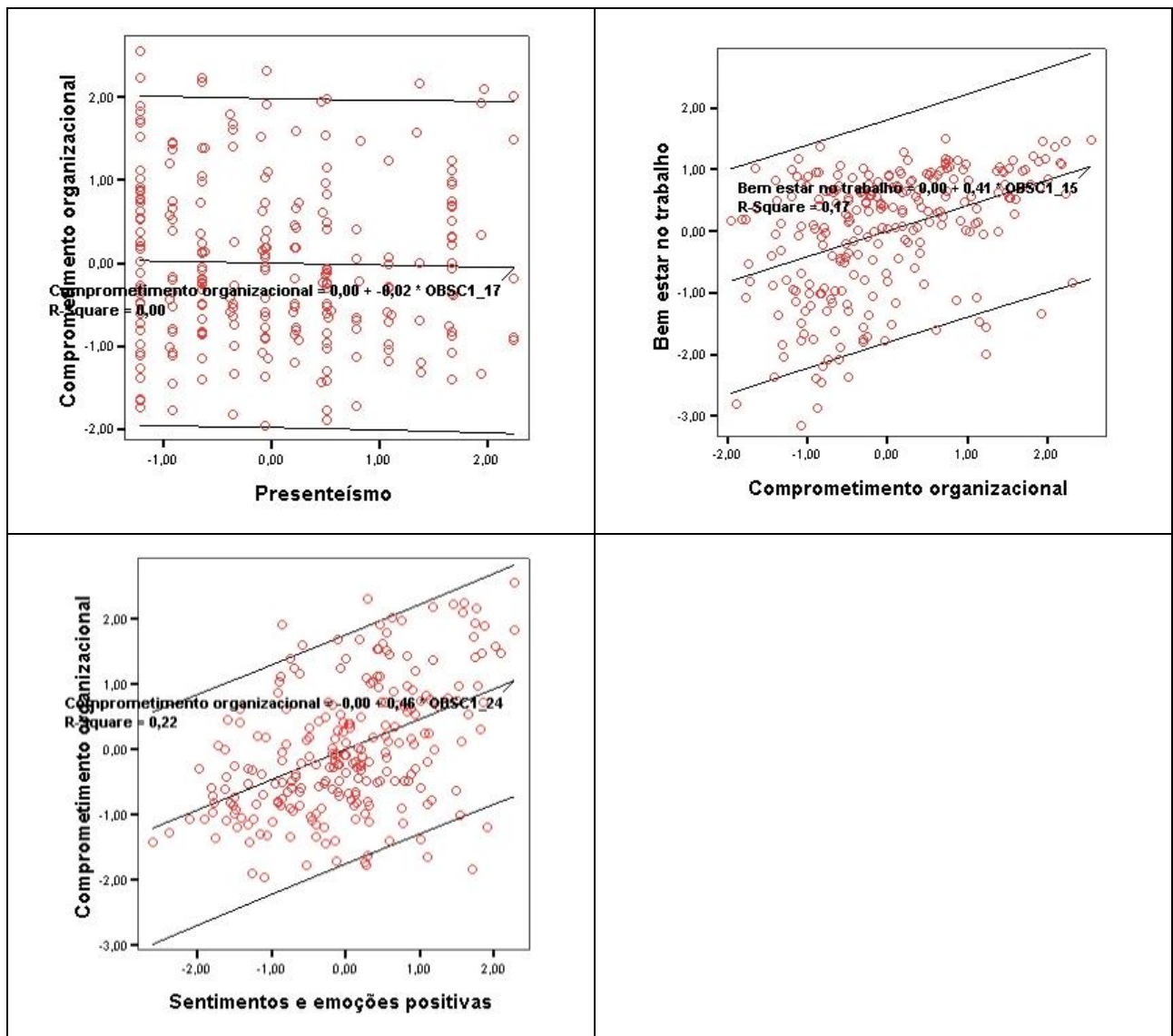


Figura 15- Tendências do construto *Comprometimento Organizacional* com relação aos outros construtos

4.4. Análise dos resultados dos demais construtos

As importantes teorias que envolvem o construto Significado do Trabalho foram abordadas no marco teórico e, utilizadas as cento e cinquenta e seis variáveis (questões) e suas respectivas respostas, a maioria na escala *Likert*, foi possível analisar nos SPSS e buscar, tanto as correlações entre os construtos formados (Análise Fatorial Multivariada-ACP), bem como utilizadas regressões para identificar as tendências de variação entre construtos, com cruzamento dois a dois.

4.4.1. Engajamento

Para criação do construto Engajamento foi realizada uma análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas, após 37 iterações entre linhas e colunas. De acordo com a Tabela 18, a primeira dimensão apresenta forte correlação entre as variáveis (de 15 a 23), com 69,2% da variabilidade dos dados explicados na primeira dimensão, caindo para 10,2% na segunda dimensão, indicando fortemente que a primeira dimensão pode ser utilizada para criação do construto Engajamento.

A tabela de correlações entre as variáveis que constituem o construto Engajamento apresenta fortes correlações entre as variáveis. As variáveis “20. Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente” e “22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada” são as que apresentam menor correlação (0.28). A tabela também mostra os autovalores em 10 dimensões, correspondendo a sua importância para a explicação da variância total dos dados. A primeira dimensão possui autovalor de 6,23, caindo para 0,91 na segunda dimensão, significando que a primeira dimensão é suficiente para explicação do conjunto das variáveis.

Correlations Transformed Variables									
	15	16	17	18.	19	20.	21	22.	23
15. No meu trabalho, eu me sinto cheio de energia.	1,000	,972	,847	,787	,724	,708	,714	,330	,658
16. No meu trabalho, eu me sinto forte e vigoroso.	,972	1,000	,859	,777	,715	,697	,729	,338	,656
17. Eu sinto grande entusiasmo sobre meu trabalho.	,847	,859	1,000	,844	,695	,644	,791	,328	,632
18. Meu trabalho me inspira.	,787	,777	,844	1,000	,716	,636	,766	,425	,652
19. Quando eu acordo de manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar.	,724	,715	,695	,716	1,000	,671	,624	,353	,661
20. Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	,708	,697	,644	,636	,671	1,000	,613	,280	,625
21. Eu me sinto orgulhoso com o trabalho que faço.	,714	,729	,791	,766	,624	,613	1,000	,379	,625
22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada.	,330	,338	,328	,425	,353	,280	,379	1,000	,543
23. Eu nem sinto o tempo passar quando estou trabalhando	,658	,656	,632	,652	,661	,625	,595	,543	1,000
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Eigenvalue	6,232	,914	,516	,352	,333	,291	,210	,126	,027

Tabela 18- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Engajamento

O alfa de Cronbach confirma a uni dimensionalidade das variáveis, com elevado valor na primeira dimensão (0.944), quase unitário, caindo para um valor muito baixo na segunda dimensão (-0,106), assim, comprovando que para este conjunto de nove variáveis, apenas uma dimensão é necessária para explicá-las.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,944	6,232	69,245
2	-,106	,914	10,152
Total	,968(a)	7,146	79,397
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 19- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Engajamento

Na Figura 16 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais. Os respondentes 140 e 155 forneceram suas respostas bem discordantes da maioria dos PCFs. Os valores encontrados na primeira dimensão são os valores do Engajamento para cada respondente. Assim, os respondentes 140 e 155 são os que possuem menor quantificação para o construto engajamento, valores -6,59 e -5,89, respectivamente.

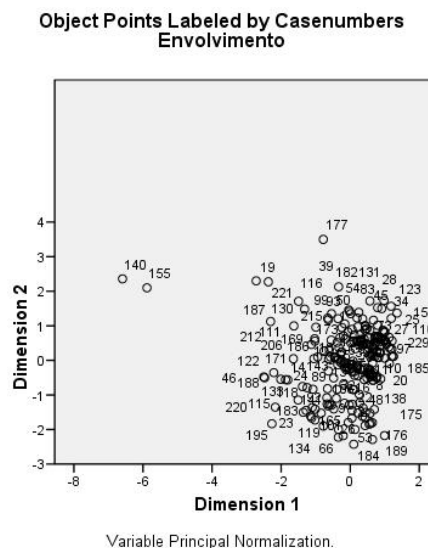


Figura 16- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Engajamento

A tabela das cargas fatoriais indica a forte correlação entre as nove variáveis que compõem o construto Engajamento, exceção apenas para a variável “22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada.”, a qual se encontra menos correlacionada ao Engajamento. Atribui-se que pode ter ocorrido dubiedade na interpretação desta variável, pois foi a que mais se afastou do conjunto das demais variáveis.

Assim, como busca avaliar o grau de absorção de um indivíduo em seu ambiente de trabalho, possível sugestão para outra tradução da questão original, “*When I am working, I forget everything else around me.*”, poderia ser: Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
15. No meu trabalho, eu me sinto cheio de energia.	0,921	-0,187
16. No meu trabalho, eu me sinto forte e vigoroso.	0,922	-0,182
17. Eu sinto grande entusiasmo sobre meu trabalho.	0,907	-0,169
18. Meu trabalho me inspira.	0,895	-0,017
19. Quando eu acordo de manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar.	0,833	-0,027
20. Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.	0,795	-0,122
21. Eu me sinto orgulhoso com o trabalho que faço.	0,841	-0,046
22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada.	0,490	0,834
23. Eu nem sinto o tempo passar quando estou trabalhando	0,799	0,321
Variable Principal Normalization.		

Tabela 20- Cargas fatoriais das variáveis do construto Engajamento

O círculo de correlações mostra o gráfico das cargas fatoriais em duas dimensões. Observa-se que a variável 22 está com uma correlação forte na segunda dimensão e que se afasta das demais. Situação similar ocorre com a variável 23.

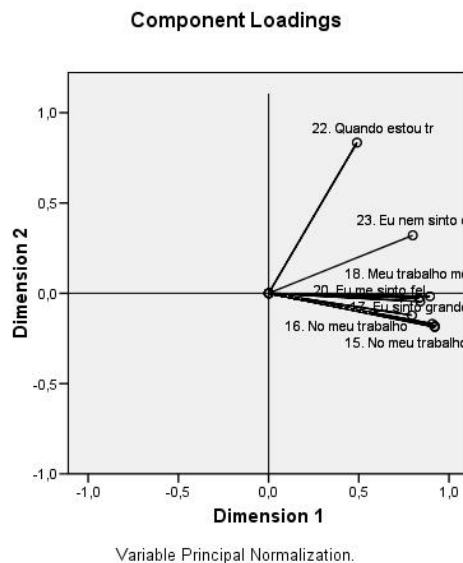


Figura 17- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Engajamento

Quanto às respostas por variável (questão) e destacando foram formuladas para aferir vigor, dedicação e absorção do indivíduo no ambiente de trabalho, observa-se que prevaleceram respostas na escala *Likert* dos números (3) Às vezes (algumas vezes por mês) até (6) Sempre (todos os dias).

Em todas as nove variáveis, mais de 50% dos pesquisados respondeu: (4) Com frequência, (5) Com muita frequência ou (6) Sempre. A única exceção para a variável “22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada.”, para a qual foi recomendada nova tradução para evitar dificuldades na interpretação por parte dos respondentes.

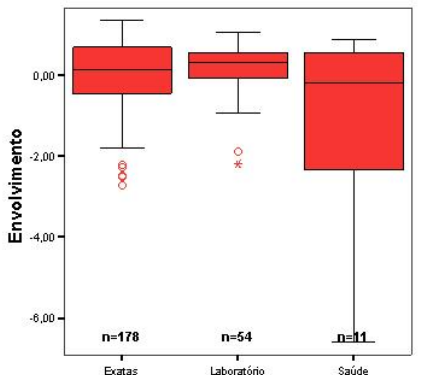
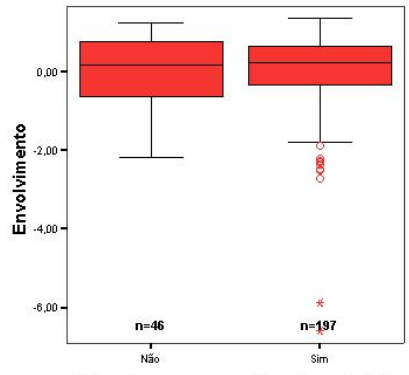
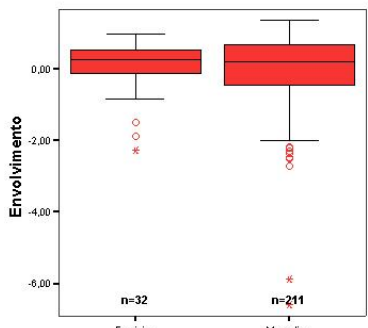
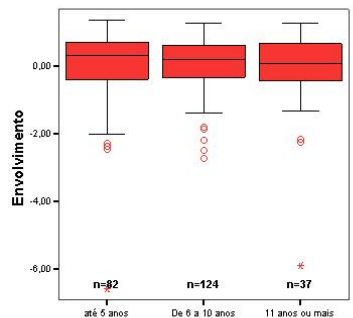
	Nunca (0)	Quase nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Com frequência (4)	Com muita frequência (5)	Sempre (6)
Q15	2%	5%	10%	17%	25%	34%	6%
Q16	2%	6%	12%	20%	26%	29%	6%
Q17	3%	4%	11%	20%	27%	28%	8%
Q18	3%	5%	11%	23%	23%	27%	9%
Q19	6%	7%	10%	17%	22%	29%	9%
Q20	2%	6%	4%	14%	23%	36%	15%
Q21	2%	5%	6%	9%	25%	33%	21%
Q22	6%	10%	10%	29%	22%	19%	3%
Q23	3%	5%	12%	18%	21%	32%	9%

Tabela 21- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto Engajamento (N=250)

No construto Engajamento, obtiveram-se valores que denotam que a maioria dos servidores PCFs do DPF, com frequência, sente-se engajado no trabalho. As médias aritméticas calculadas para as nove variáveis foram as seguintes:

- Vigor (variáveis 15, 16 e 19): média 3,74. O respondente manifestou-se cheio de energia, forte e vigoroso, acorda e sente vontade de ir trabalhar;
- Dedicação (17, 18 e 21): 3,95. Servidor entusiasmado sobre seu trabalho, inspirado e orgulhoso; e
- Absorção (20, 22 e 23): 3,73. Feliz e não sente o tempo passar quando está trabalhando. A variável 22 a maioria respondeu “Às vezes”.

Na Figura 18 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Engajamento, de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>Verifica-se que, dentre as áreas de atuação na perícia criminal do DPF, os profissionais do laboratório apresentaram maior mediana no construto Engajamento, muito próxima dos servidores de exatas e, ambos, acima da área de saúde, esta última com elevada dispersão.</p>	<p>Quanto à atuação na área pericial, há relativo equilíbrio entre os peritos criminais atuantes e não atuantes em perícias. Constata-se mediana ligeiramente superior no Engajamento dos profissionais atuantes na área fim.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Na análise por sexo há relativo equilíbrio entre os PCFs porém, a mediana do Engajamento do sexo feminino foi ligeiramente superior, com uma menor dispersão, com relação ao masculino.</p>	<p>Na análise por tempo de atuação na Polícia Federal foi possível identificar que a mediana do Engajamento é suavemente decrescente com o passar dos anos. Assim, os PCFs que ingressaram na Instituição há menos tempo apresentam maior Engajamento que aqueles com maior tempo de atuação.</p>

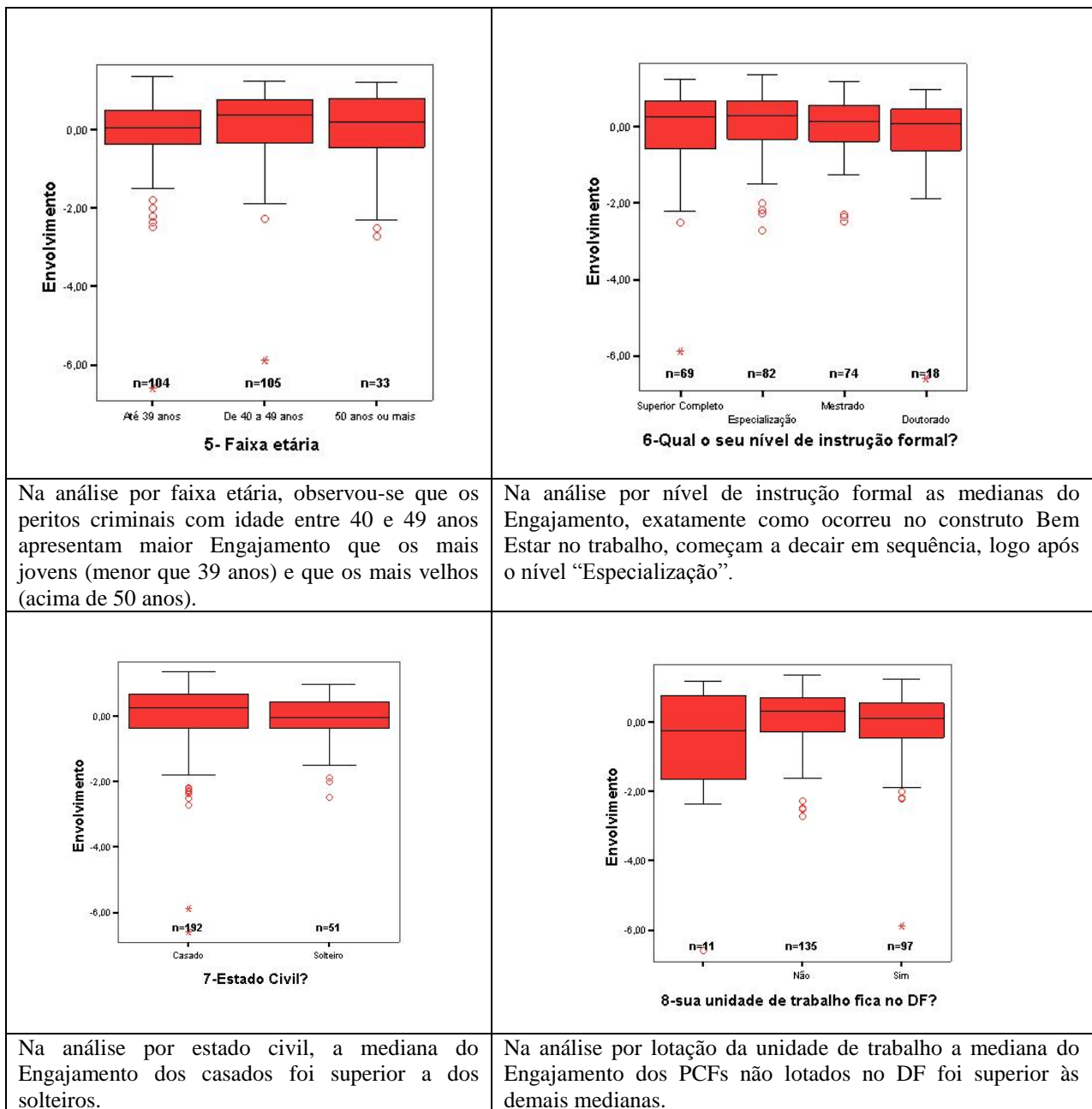
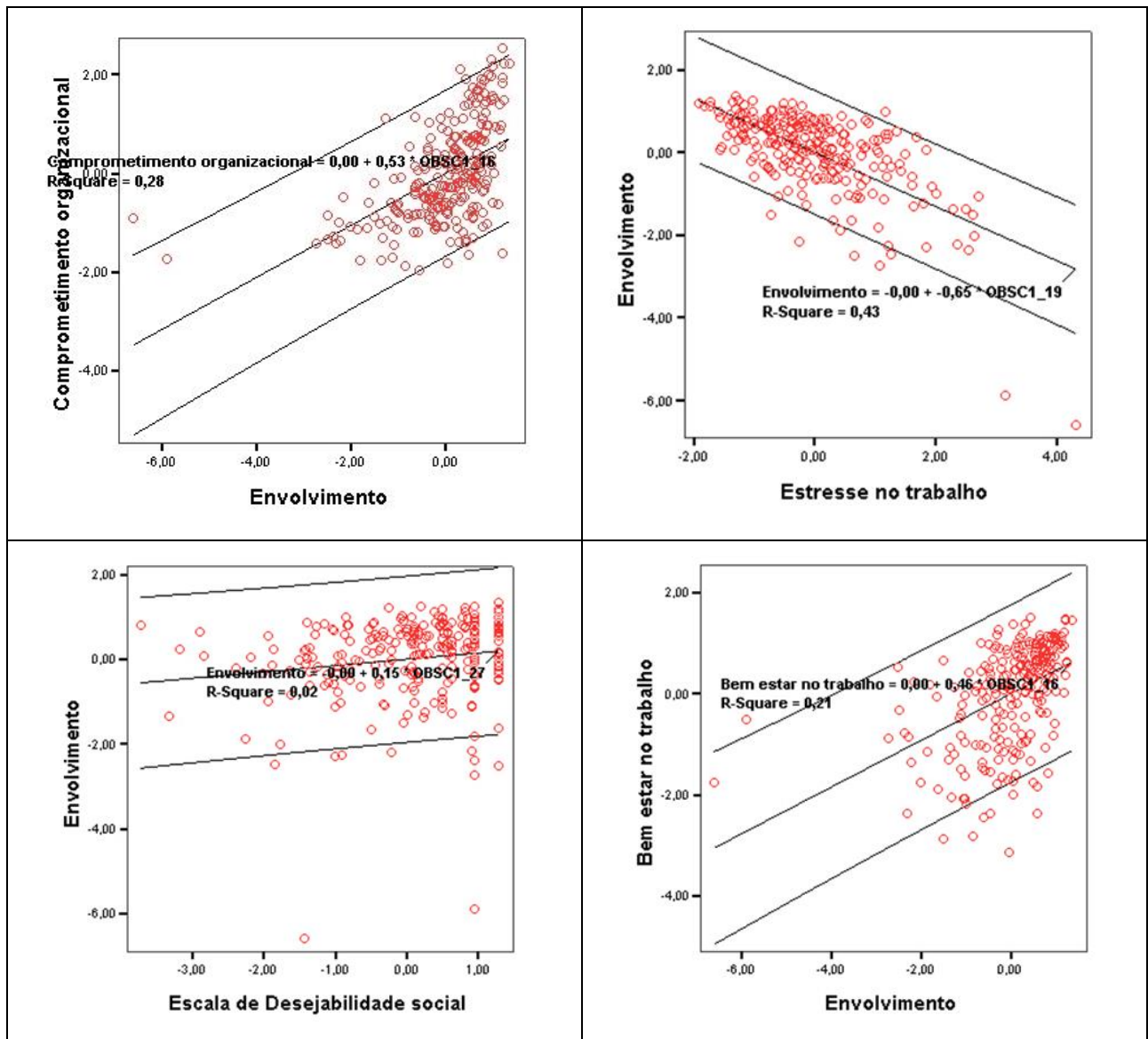


Figura 18- Engajamento conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Engajamento apresentou as tendências verificadas na Figura 19, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Escala de Desejabilidade Social, Bem Estar no Trabalho, Sentidos do Trabalho e Orientação Profissional.

Os construtos Presenteísmo e Justiça Organizacional praticamente não apresentaram variação ou correlação com o Engajamento. Enquanto isso, o Estresse no Trabalho apresentou-se inversamente proporcional ao Engajamento, com coeficiente angular negativo e elevado, indicando que elevados índices de Estresse no Trabalho correspondem a um reduzido grau de Engajamento.



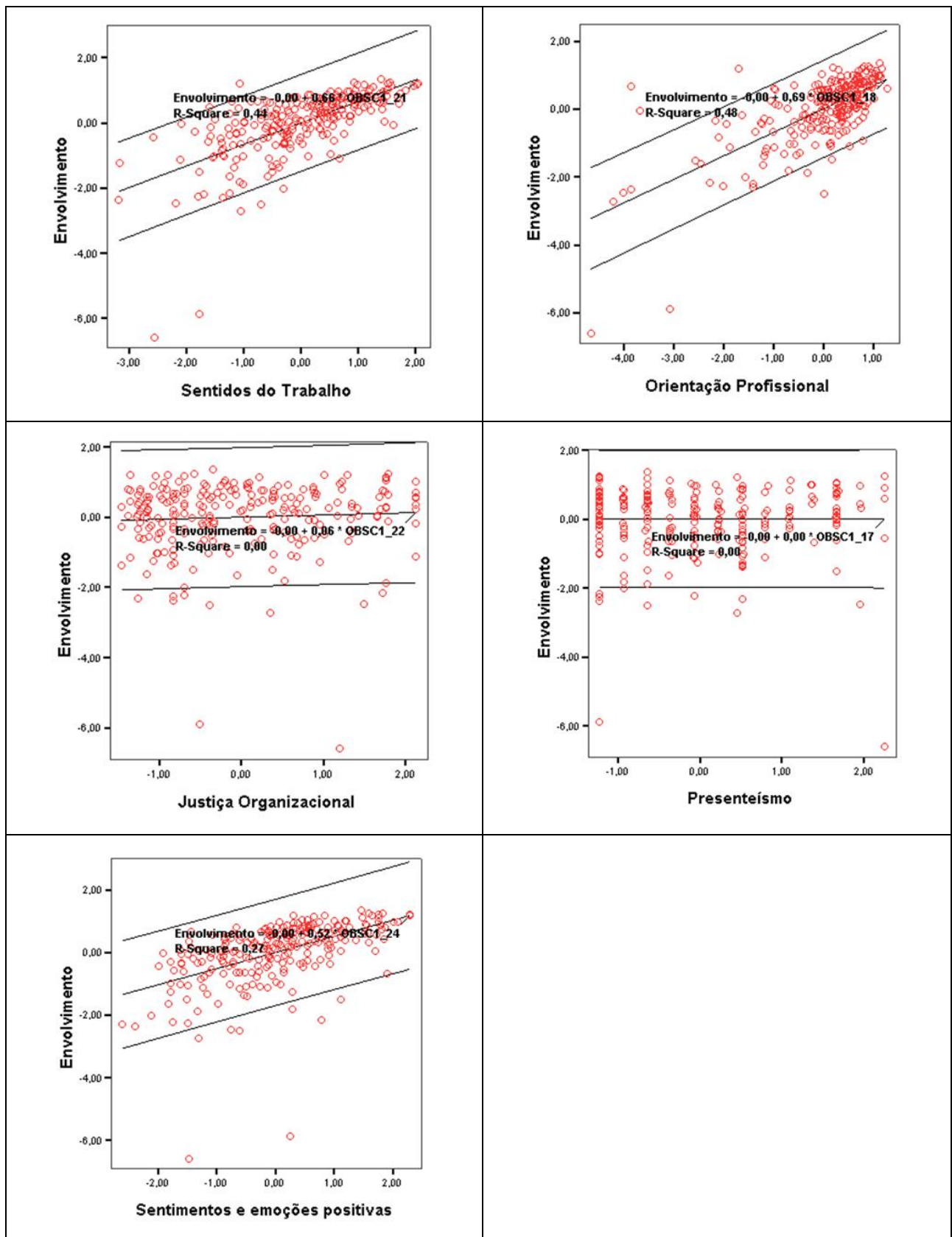


Figura 19- Tendências do construto Engajamento com relação aos outros construtos

4.4.2. Presenteísmo

O construto Presenteísmo foi criado em uma análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas. A tabela e o círculo de correlação da análise fatorial para o Presenteísmo apresenta a baixa correlação da variável 26, sendo então necessário retirá-la da análise do construto. Assim, apenas as variáveis 24 e 25 formaram este construto.

Com duas iterações entre essas variáveis encontrou-se 88,46% da variância explicada na primeira dimensão. Sendo assim, as duas variáveis são unidimensionais e podem ser explicadas com uma dimensão. O alpha de Cronbach de 0,87 indica consistência do construto.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,870	1,769	88,457
2	-6,663	,231	11,543
Total	1,000(a)	2,000	100,000
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 22- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Presenteísmo

A tabela de correlações apresenta uma correlação positiva elevada (0,769) entre as duas variáveis que constituem o construto. A tabela também apresenta os Eigenvalue de 1,769 na primeira dimensão, caindo para 0,23 na segunda dimensão, portanto, a primeira dimensão é suficiente para compor o construto.

Correlations Transformed Variables		
	24	25
24. Nos últimos seis meses, houve ocasiões nas quais eu fui trabalhar mesmo sentindo que eu deveria ficar em casa por causa de problemas de saúde.	1,000	0,769
25. Eu continuei trabalhando mesmo em momentos nos quais teria sido melhor tirar uma licença por problemas de saúde.	0,769	1,000
Dimension	1	2
Eigenvalue	1,769	0,231

Tabela 23- Frequências das respostas às questões de “Características do Trabalho”

Na Figura 20 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais. Observa-se menor dispersão dos escores na primeira dimensão (entre -2 e 2) do que na segunda dimensão (entre -4 e 5).

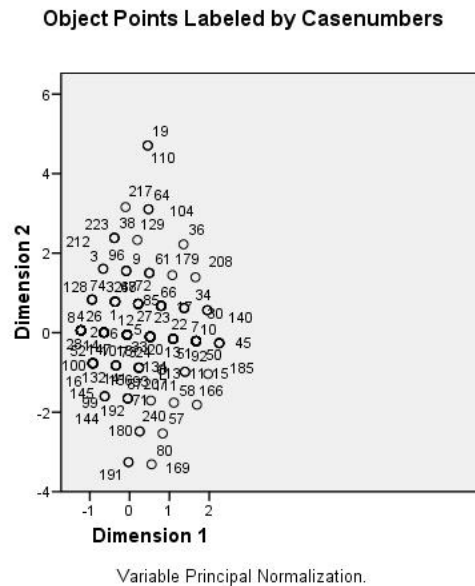


Figura 20- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Presenteísmo

A Tabela 24 com as cargas fatoriais para o construto Presenteísmo apresenta baixa correlação da variável 26, sendo necessário retirá-la do construto. Assim, para construção do indicador, apenas as variáveis 24 e 25 formaram este construto.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
24. Nos últimos seis meses, houve ocasiões nas quais eu fui trabalhar mesmo sentindo que eu deveria ficar em casa por causa de problemas de saúde.	0,941	-0,340
25. Eu continuei trabalhando mesmo em momentos nos quais teria sido melhor tirar uma licença por problemas de saúde.	0,941	0,340
Variable Principal Normalization.		

Tabela 24- Cargas fatoriais das variáveis 24 e 25 do Presenteísmo

A resposta para variável 24, “Nos últimos seis meses, houve ocasiões nas quais eu fui trabalhar mesmo sentindo que deveria ficar em casa por causa de problemas de saúde.” indicam que mais de 50% dos respondentes afirmou Nunca (0), Quase nunca-poucas vezes em um ano ou até menos (1) ou Raramente-uma vez por mês ou até menos (2) tal fato ter ocorrido.

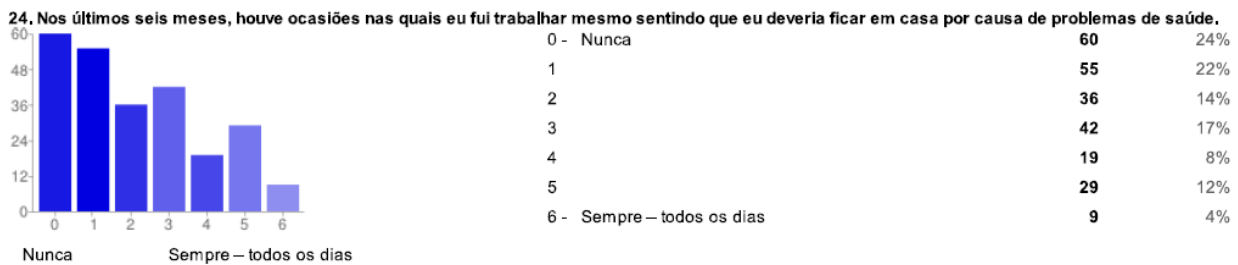


Figura 21- Histograma com a frequência das respostas à variável 24 (Presenteísmo: N=250)

Quanto à variável 25, mais de 50% dos respondentes confirmou continuar trabalhando mesmo que momentos que deveriam ter se afastado por problemas de saúde.

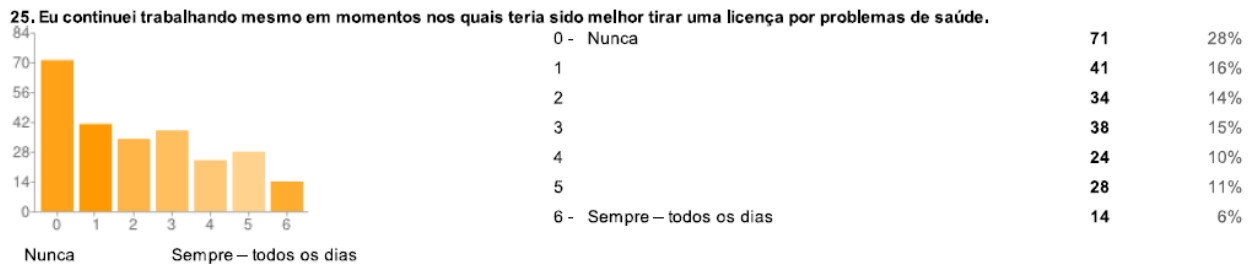


Figura 22- Histograma com a frequência das respostas à variável 25 (Presenteísmo: N=250)

Quanto às respostas por variável prevaleceram respostas na escala *Likert*: (0) Nunca, (1) Quase nunca e (3) Raramente.

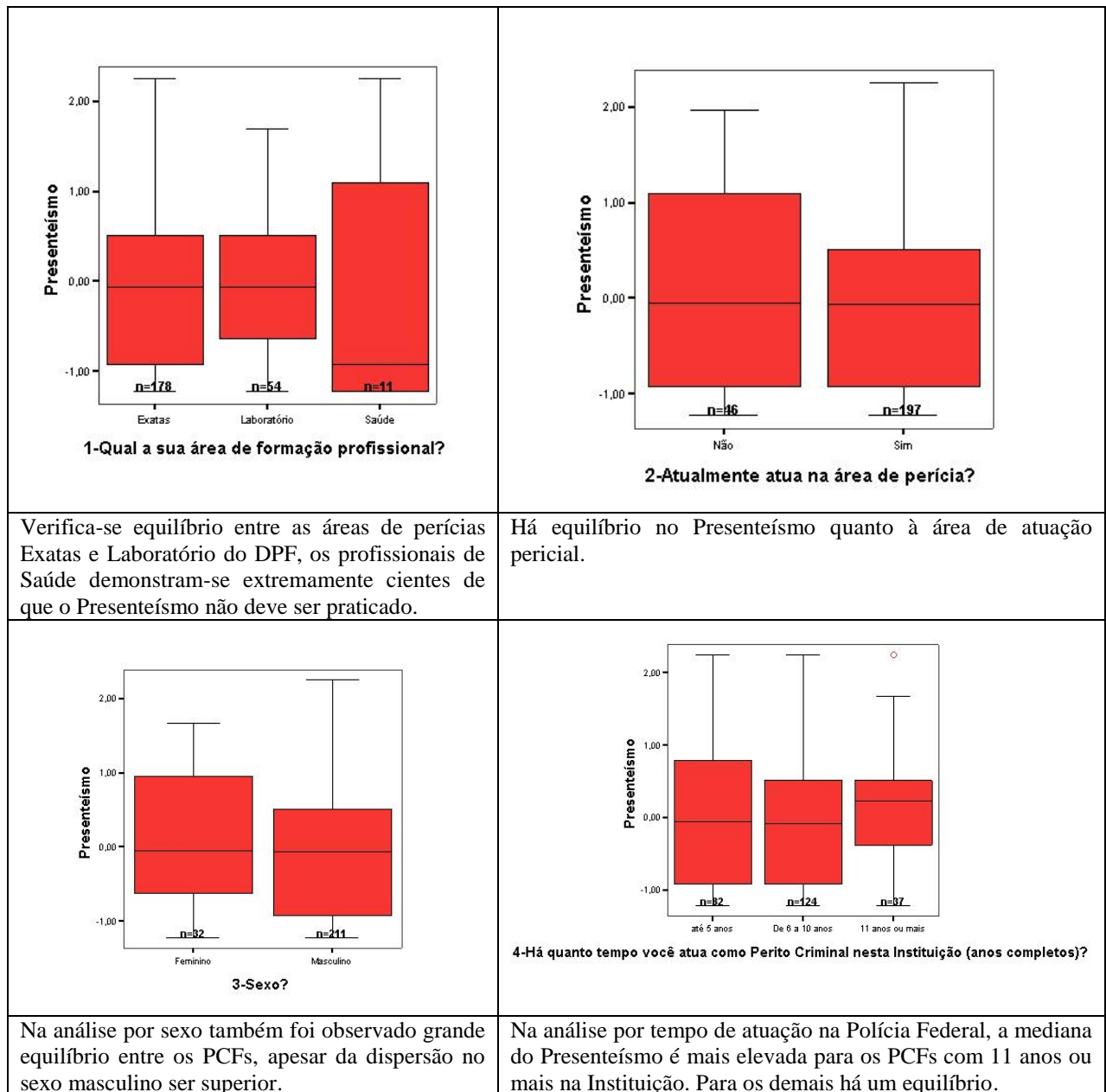
	Nunca (0)	Quase nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Com Frequência (4)	Com muita frequência (5)	Sempre (6)
Q24	24%	22%	14%	17%	8%	12%	4%
Q25	28%	16%	14%	15%	10%	11%	6%

Tabela 25- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto *Presenteísmo* (N=250)

Por fim, a variável 26 questiona quantas vezes o servidor foi trabalhar nos últimos seis meses, mesmo estando doente, teve como média aritmética para esta resposta 5,7 dias em seis meses, aproximadamente 1 dia a cada 30 dias, portanto, quase um dia por mês os servidores da pesquisa comparecem ao trabalho com a percepção de que não deveria comparecer, em virtude de seu estado de saúde, caracterizando-se então como presenteísta àquela ocasião.

A observação da média para o construto Presenteísmo (dias presentes em estado de enfermidade) dos PCFs corrobora com os principais resultados publicados por Aronsson *et al.* (2000) afirmando que um terço das pessoas (N=3801) foi trabalhar duas ou mais vezes durante o ano, em estado de saúde que justificaria deixar o ambiente de trabalho naquela ocasião.

Na Figura 23 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Presenteísmo de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.



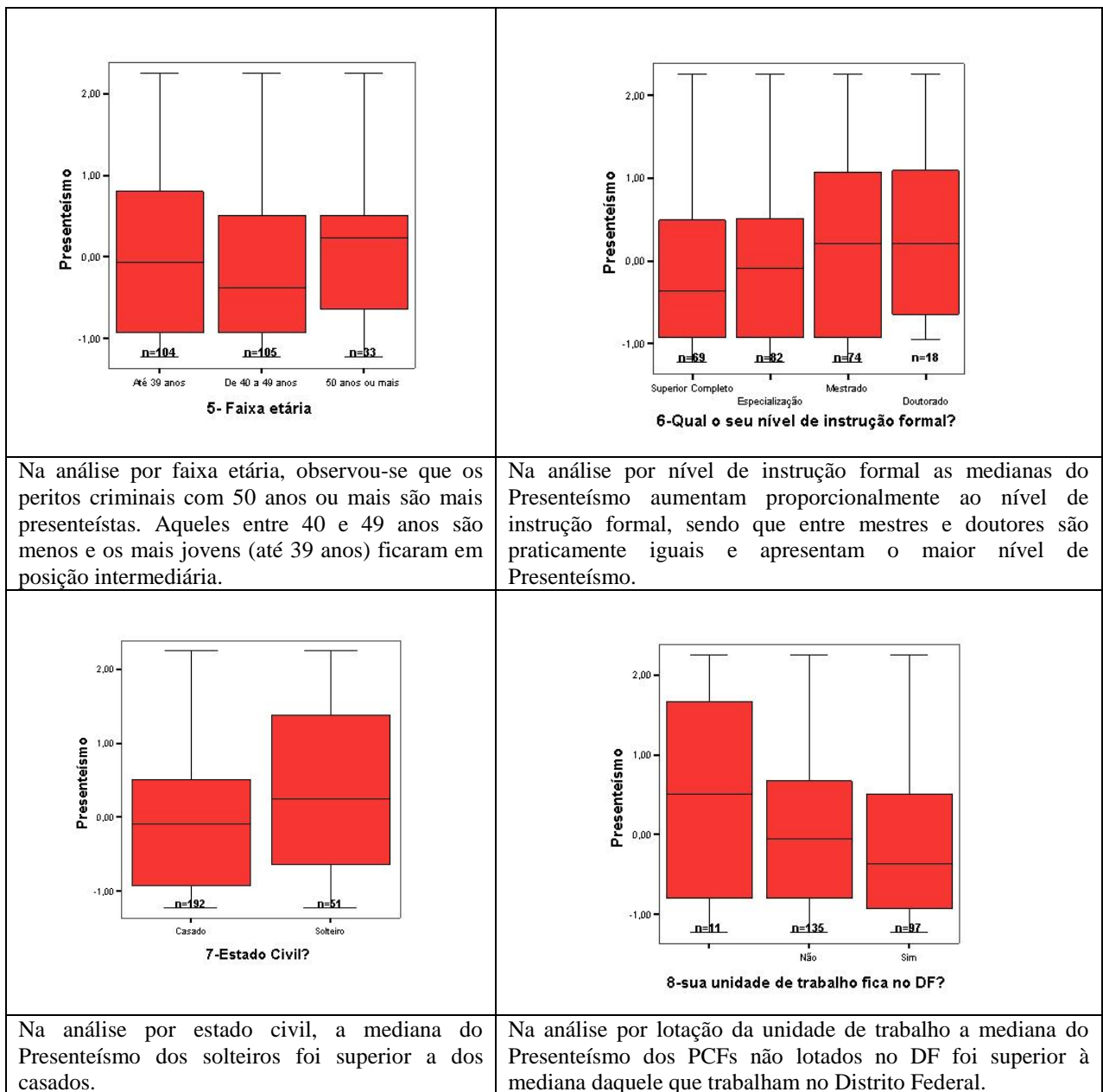
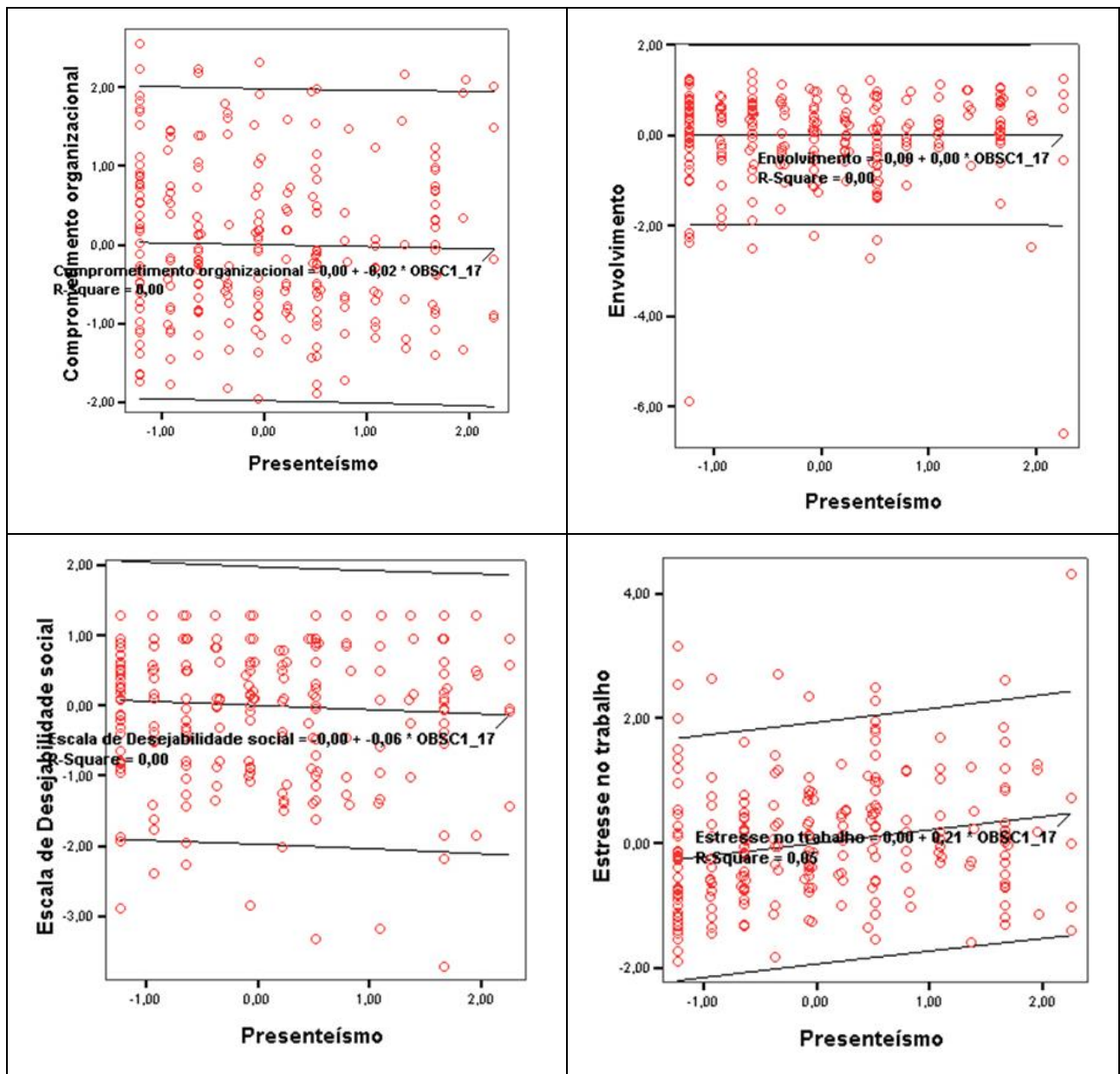


Figura 23- Presenteísmo conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Presenteísmo apresentou algumas tendências, com base em regressões lineares, com alguns dos demais construtos, vide Figura 24. Este construto varia diretamente proporcional apenas com construto Estresse no Trabalho. Em contrapartida, o Presenteísmo apresentou-se inversamente proporcional aos construtos: Bem Estar no Trabalho, Sentidos do Trabalho, Justiça Organizacional e Sentimentos e emoções positivas. E por fim, o Presenteísmo praticamente não apresentou variação relevante com: Comprometimento Organizacional, Engajamento, Escala de Desejabilidade Social, Orientação Profissional.



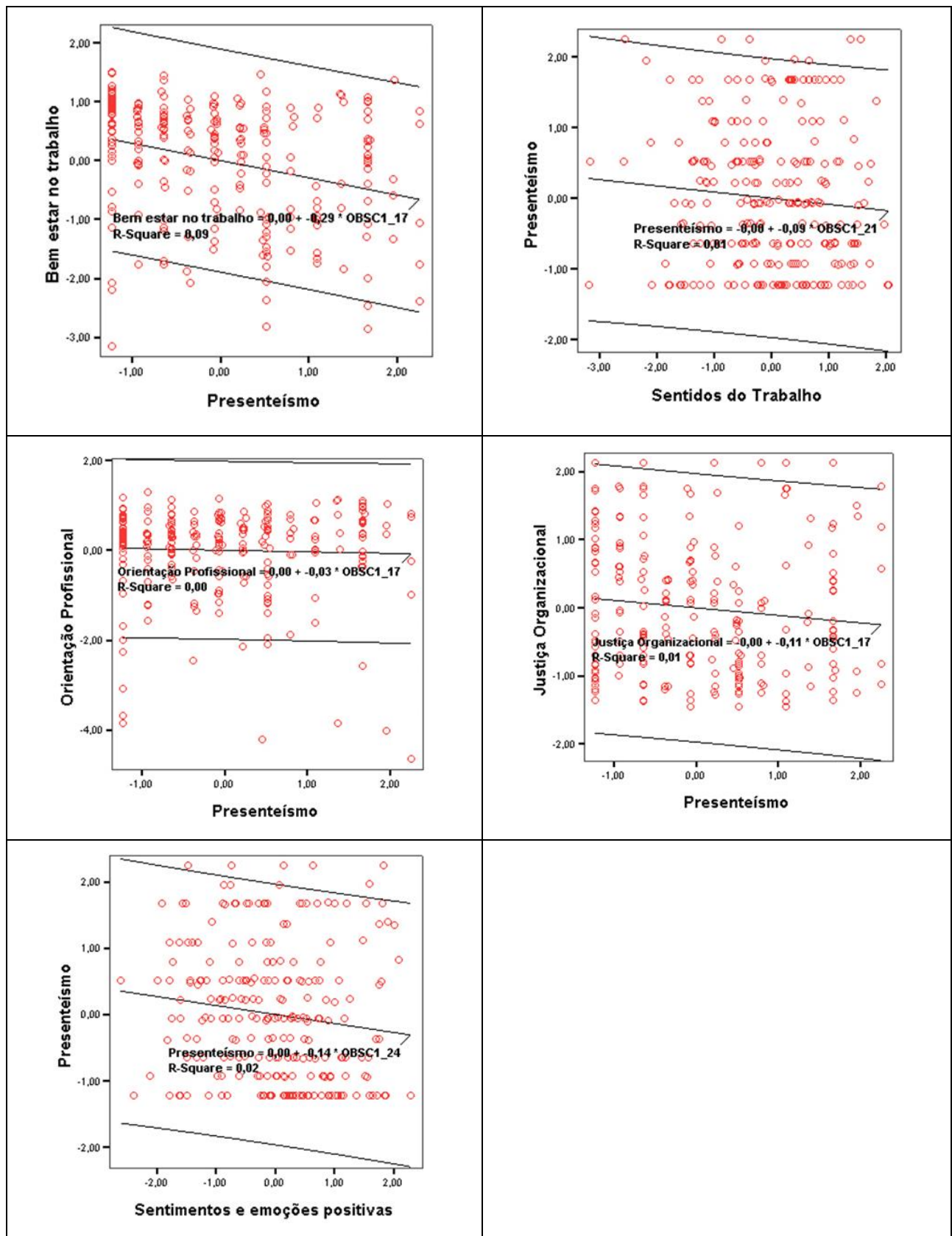


Figura 24- Tendências do construto Presenteísmo com relação aos outros construtos

4.4.3. Estresse no Trabalho

O construto Estresse no trabalho foi criado em uma análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas. As variáveis 29, 32, 35 e 40 apresentaram contrastes com as demais variáveis, todas com sentido negativo em relação ao construto Estresse no trabalho e, assim, foram realizadas inversões nas escalas das categorias. Inicialmente foi excluída da análise do construto a variável 34, “Eu sinto, frequentemente, como se estivesse casado (a) com esta organização”, exatamente por possuir baixa carga fatorial (0,182).

Nas análises foram excluídas outras duas variáveis, em sequência a 36 e a 37, ambas em virtude da baixa carga fatorial. Com doze iterações e utilizadas as demais variáveis, encontrou-se 38,83% da variância explicada na primeira dimensão. O alpha de Cronbach para este construto foi 0,842.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,842	4,271	38,832
2	,661	2,507	22,790
Total	,938(a)	6,778	61,622
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 26- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Estresse no Trabalho

A tabela de correlações apresenta como as onze variáveis utilizadas para compor o construto Estresse no Trabalho relacionam-se entre si.

Correlations Transformed Variables											
	27	28	29	30	31	32	33	35	38	39	40
27. Meu trabalho me deixa angustiado e nervoso.	1	0,395	0,341	0,296	0,31	0,286	0,66	0,383	0,391	0,442	0,34
28. Trabalhar aqui faz com que seja difícil dedicar tempo para minha família.	0,40	1	0,167	0,52	0,68	0,116	0,32	0,137	0,438	0,462	0,15
29. O trabalho que faço é muito importante para mim.	0,34	0,167	1	-0,051	0,07	0,477	0,39	0,647	0,226	0,196	0,56
30. Meu trabalho exige de mim mais do que deveria.	0,30	0,52	-0,051	1	0,48	-0,06	0,25	-0,095	0,351	0,369	-0,07
31. Trabalhar aqui faz com que sobre pouco tempo para outras coisas.	0,31	0,682	0,067	0,476	1	0,047	0,24	0,066	0,418	0,423	0,06
32. O trabalho que faço aqui tem valor.	0,29	0,116	0,477	-0,06	0,05	1	0,33	0,677	0,20	0,131	0,80
33. Às vezes, quando eu penso no meu trabalho, sinto um aperto no peito.	0,66	0,32	0,39	0,248	0,24	0,333	1	0,44	0,403	0,378	0,36
35. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	0,38	0,137	0,647	-0,095	0,07	0,677	0,44	1	0,287	0,188	0,76
38. Eu sinto como se eu nunca tivesse tido um só dia de folga.	0,39	0,438	0,226	0,351	0,42	0,20	0,40	0,287	1	0,455	0,23
39. Muita gente do mesmo nível que eu tem ficado doente por causa do trabalho.	0,44	0,462	0,196	0,369	0,42	0,131	0,38	0,188	0,455	1	0,15
40. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	0,34	0,149	0,555	-0,074	0,06	0,801	0,36	0,755	0,225	0,151	1
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Eigenvalue	4,27	2,507	0,887	0,641	0,58	0,541	0,5	0,334	0,303	0,258	0,18

Tabela 27- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Estresse no Trabalho

Na Figura 25 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais.

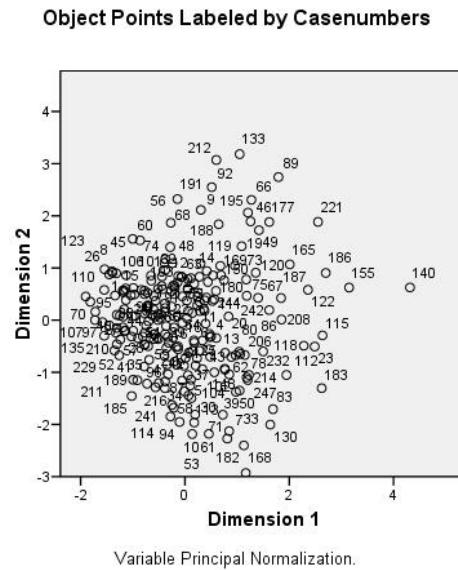


Figura 25- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Estresse no Trabalho

A Tabela 28 apresenta para o Estresse no Trabalho as cargas fatoriais das variáveis 27 a 40, como mencionado, excluídas as variáveis 34, 36 e 37 na formação deste construto e invertidas as variáveis 29, 32, 35 e 40.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
27. Meu trabalho me deixa angustiado e nervoso.	0,725	-0,120
28. Trabalhar aqui faz com que seja difícil dedicar tempo para minha família.	0,605	-0,543
29. O trabalho que faço é muito importante para mim.	0,620	0,437
30. Meu trabalho exige de mim mais do que deveria.	0,368	-0,669
31. Trabalhar aqui faz com que sobre pouco tempo para outras coisas.	0,506	-0,595
32. O trabalho que faço aqui tem valor.	0,621	0,561
33. Às vezes, quando eu penso no meu trabalho, sinto um aperto no peito.	0,721	-0,016
35. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	0,703	0,555
38. Eu sinto como se eu nunca tivesse tido um só dia de folga.	0,632	-0,301
39. Muita gente do mesmo nível que eu tem ficado doente por causa do trabalho.	0,595	-0,394
40. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	0,672	0,579
Variable Principal Normalization.		

Tabela 28- Cargas fatoriais das variáveis 27 a 40 do Estresse no Trabalho (excluídas 34 e 37)

Na Figura 26 são apresentadas as variáveis excluídas (34, 36 e 37) da formação do construto Estresse no Trabalho, com baixa carga fatorial.



Figura 26- Histogramas com a frequência das três variáveis excluídas do construto Estresse no Trabalho (N=250)

Quanto às variáveis componentes do construto Estresse no Trabalho, prevaleceram na escala Likert as respostas por frequência em cada variável: (1) Discordo completamente, (2) Discordo e (3) Discordo um pouco. Exceção feita para as variáveis 29, 32, 35 e 40 que sofreram inversão na escala adotada.

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q27	17%	33%	13%	22%	12%	3%
Q28	17%	32%	16%	20%	10%	5%
Q29	3%	7%	8%	25%	36%	21%
Q30	16%	30%	22%	20%	10%	2%
Q31	10%	28%	18%	19%	18%	8%
Q32	4%	6%	8%	23%	34%	24%
Q33	34%	30%	11%	15%	7%	3%
Q35	4%	5%	6%	24%	43%	19%
Q38	38%	33%	12%	8%	6%	2%

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q39	22%	30%	15%	18%	13%	3%
Q40	5%	7%	7%	24%	38%	20%

Tabela 29- Frequências de respostas às variáveis do construto Estresse no Trabalho (N=250)

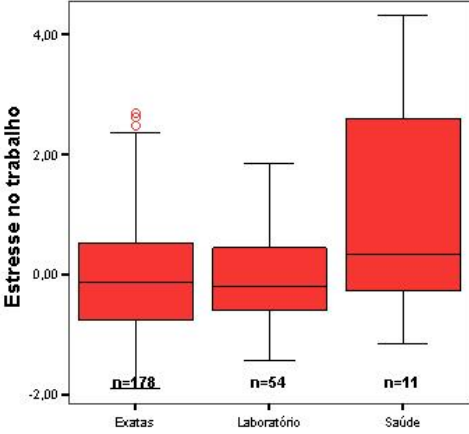
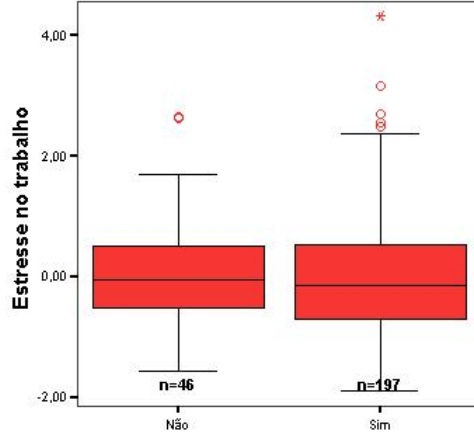
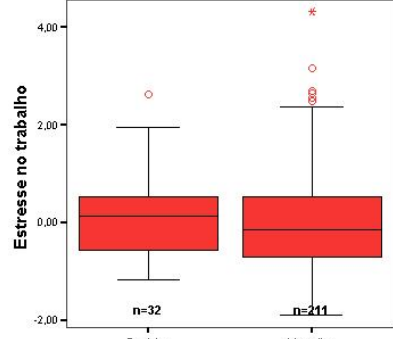
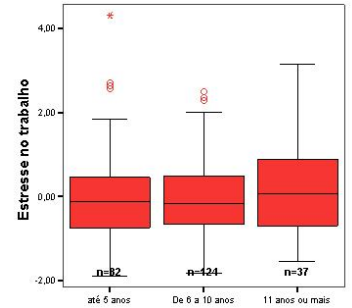
No construto Estresse no Trabalho, da análise das frequências das respostas às variáveis, verifica-se que de forma geral os respondentes PCFs do DPF corroboram com a ideia de que seu ambiente de trabalho não é propício ao desenvolvimento do estresse. Assim, a maioria os servidores não se manifesta estressado no trabalho. Independentemente da condição de não estresse dos PCFs, as médias aritméticas calculadas para as onze variáveis do construto Estresse no Trabalho, consolidadas por tipo de estressor que representa cada variável, indicam que o maior fator gerador de estresse é, primeiramente, a falta de Sentido no Trabalho. Em seguida a falta de tempo para desenvolver seu trabalho e, finalmente, a ansiedade.

- Ansiedade (variáveis 27, 33 e 38): média 2,49. A maioria dos respondentes nega que o trabalho os deixe angustiados e nervosos, discordam sentirem aperto no peito quando pensam no trabalho e não se sentem como se nunca tivessem tido um só dia de folga;

- Tempo (28, 30, 31 e 39): 2,96. A maior parte dos servidores não considera que: seja difícil dedicar tempo à família, seu trabalho exija mais do que deveria, trabalhar no DPF faz com que sobre pouco tempo para outras coisas e, por fim, que muita gente tenha ficado doente por causa do trabalho; e

- Falta de Sentido no Trabalho (29, 32 e 40): 4,46. Trata-se das variáveis que sofreram inversão na escala, assim, a maioria dos respondentes concorda de alguma forma que o trabalho que faz é muito importante para si, que o trabalho que realiza tem valor e, também, afirmam sentir que o trabalho que fazem no DPF tem significado.

Na Figura 27 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Estresse no Trabalho de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>Verifica-se que dentre as áreas de atuação na perícia criminal do DPF, os profissionais da área de Saúde apresentaram maior nível de Estresse no Trabalho e, também, maior dispersão. Os peritos da área de Laboratório apresentaram o menor nível de estresse.</p>	<p>O Estresse no Trabalho apresentou mediana um pouco mais elevada, bem como uma menor dispersão, nos PCFs não atuantes na área de perícias.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Na análise por sexo verifica-se que a mediana do Estresse no Trabalho é mais elevada para o sexo feminino, com uma menor dispersão em relação ao masculino</p>	<p>Na análise por tempo de atuação na Polícia Federal, o Estresse no Trabalho é maior entre os peritos criminais com 11 anos ou mais de atuação. A menor mediana para o Estresse no trabalho ocorreu nas respostas dos servidores com tempo entre 6 a 10 anos no DPF, pouco inferior aqueles com até 5 anos na carreira.</p>

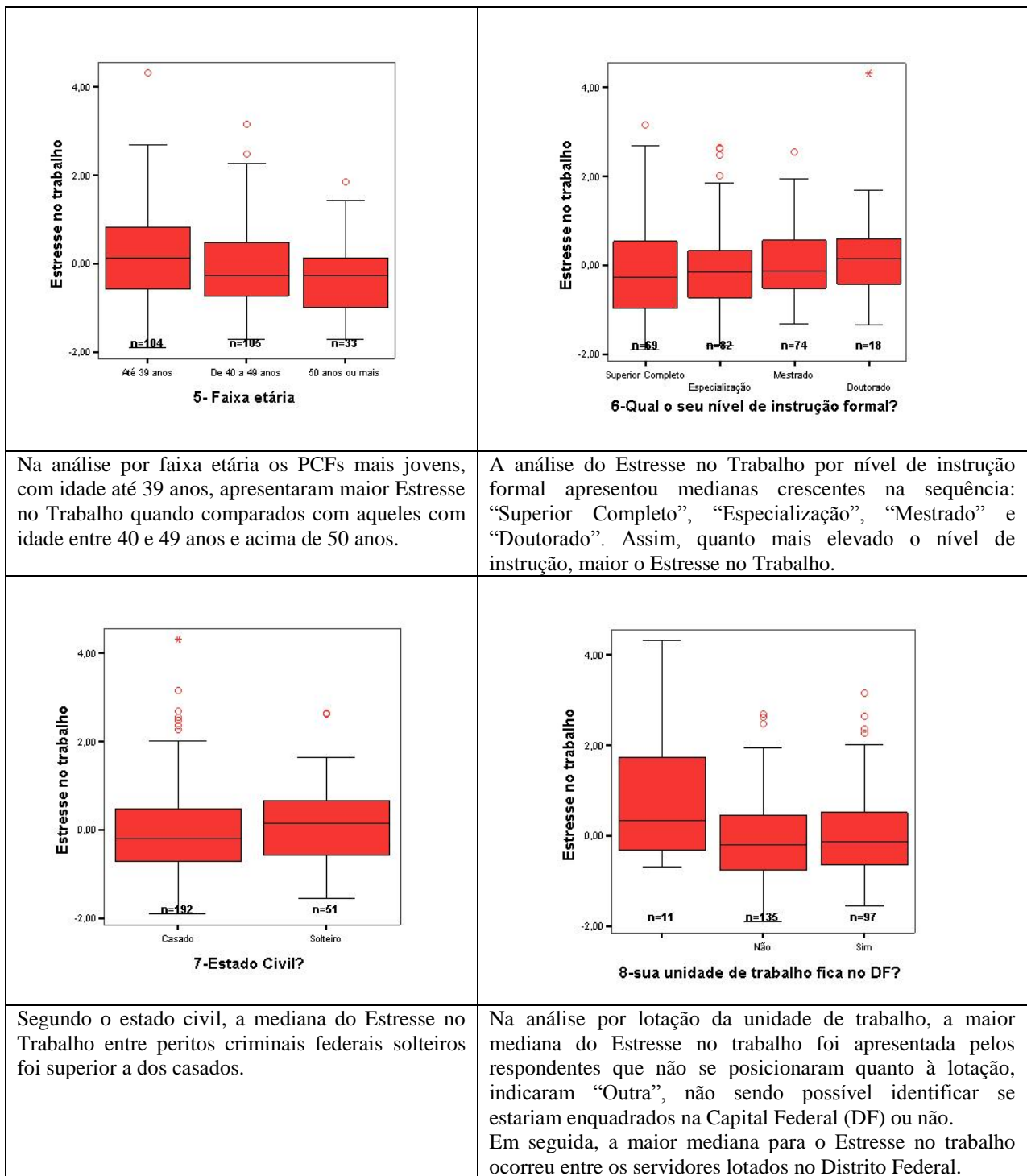
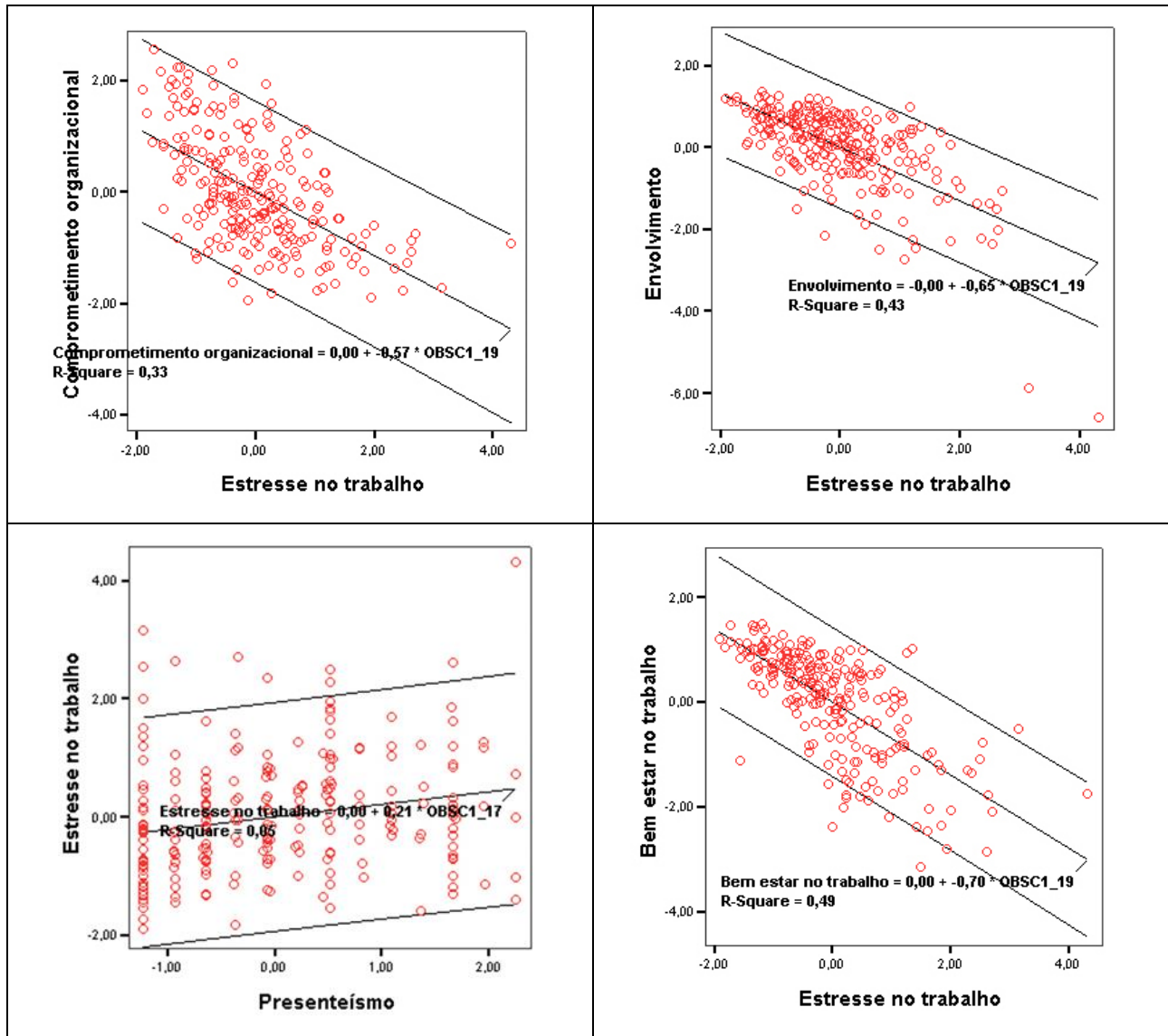


Figura 27- Estresse no Trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Estresse no Trabalho apresentou as tendências verificadas na Figura 28, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia inversamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento),

Bem Estar no Trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e emoções positivas.

Apenas o construto Presenteísmo apresentou variação diretamente proporcional, contudo, com baixo coeficiente angular.



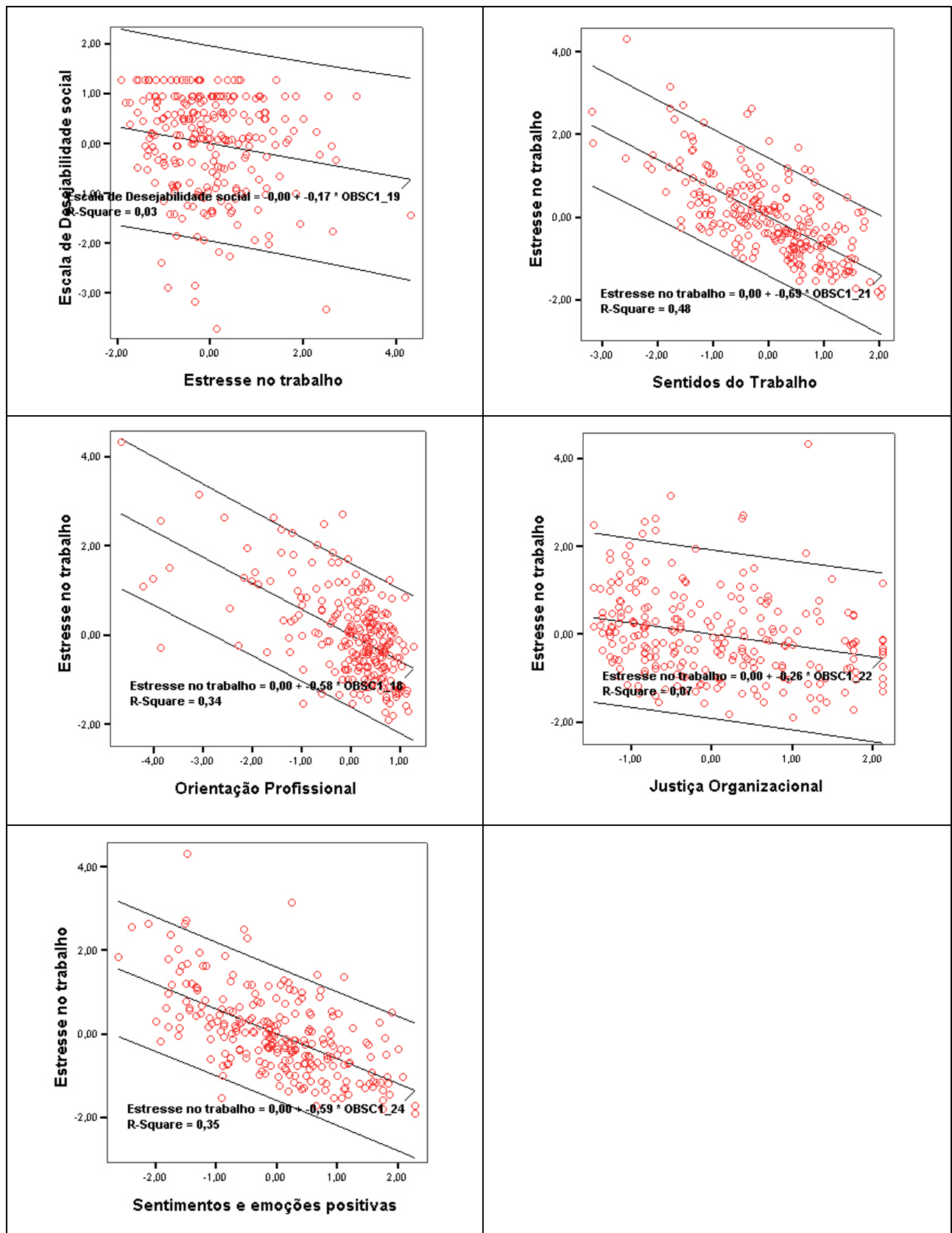


Figura 28- Tendências do construto Estresse no Trabalho com relação aos outros construtos

4.4.4. Bem Estar Psicológico e Saúde Mental no Trabalho

O construto Bem estar psicológico e mental no trabalho foi criado em uma análise de componentes principais das variáveis categóricas em duas dimensões. As variáveis 41 a 58 foram invertidas na escala *Likert*, por apresentarem sentido contrário ao construto Bem estar psicológico e mental. A variável 70, “Sentindo vontade de estar com os amigos” foi a que apresentou menor carga fatorial (-0,239) e foi excluída. Foi encontrado que o percentual de 50,89% da variância é explicada na primeira dimensão, após onze iterações. O alpha de Cronbach para o construto foi elevado (0,966).

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,966	14,758	50,890
2	,720	3,282	11,317
Total	,978(a)	18,040	62,207
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 30- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao Bem estar psicológico e mental

A tabela de correlações apresenta como as vinte e nove variáveis utilizadas para compor o construto Bem estar psicológico e mental no trabalho encontram-se relacionadas.

Correlations Transformed Variables																													
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
41	1	0.86	0.74	0.69	0.77 7	0.64 0	0.70 0	0.71	0.61 1	0.58 8	0.66	0.62 2	0.62 2	0.47 7	0.48 8	0.35 3	0.43 3	0.43 4	0.36 6	0.42 2	0.41 1	0.58 8	0.42 2	0.42 2	0.50 4	0.42 2	0.35 5	0.19 9	0.18 8
42	0.86 6	1	0.79	0.73	0.74 4	0.65 5	0.66 6	0.75	0.62 2	0.65 5	0.72	0.65 5	0.64 4	0.52 2	0.50 0	0.35 0	0.44 5	0.50 0	0.45 5	0.50 4	0.46 6	0.60 2	0.52 2	0.49 9	0.55 4	0.40 1	0.20 0	0.17 7	
43	0.74 4	0.79	1	0.85 6	0.76 6	0.66 7	0.67 7	0.74	0.62 2	0.58 8	0.63	0.64 4	0.53 3	0.49 9	0.52 2	0.29 9	0.36 6	0.47 7	0.38 8	0.41 1	0.41 1	0.58 8	0.40 2	0.42 2	0.50 4	0.37 7	0.29 9	0.12 2	0.16 6
44	0.69 9	0.73	0.86	1	0.73 3	0.60 0	0.68 8	0.71	0.54 4	0.62 2	0.64	0.59 9	0.54 4	0.49 9	0.48 8	0.35 5	0.36 6	0.52 2	0.38 8	0.40 0	0.40 0	0.56 4	0.41 1	0.44 4	0.50 8	0.35 5	0.30 0	0.09 9	0.12 2
45	0.77 7	0.74	0.76	0.73	1	0.75 5	0.73 3	0.79	0.66 8	0.60 0	0.69	0.67 7	0.61 4	0.45 5	0.53 5	0.44 5	0.50 5	0.34 3	0.40 4	0.41 1	0.43 3	0.58 8	0.44 2	0.42 2	0.47 4	0.40 1	0.37 7	0.18 8	
46	0.64 4	0.65	0.66	0.60	0.75 5	1	0.68 8	0.74	0.65 5	0.53 3	0.63	0.61 1	0.60 0	0.47 4	0.57 7	0.33 3	0.43 8	0.44 5	0.36 6	0.38 8	0.34 4	0.41 1	0.47 7	0.33 3	0.37 6	0.30 0	0.17 7	0.17 7	
47	0.70 0	0.66	0.67	0.68	0.73 3	0.68 8	1	0.74	0.62 2	0.51 1	0.61	0.61 1	0.62 2	0.42 3	0.53 7	0.34 8	0.47 8	0.51 1	0.36 6	0.36 6	0.44 4	0.53 3	0.40 4	0.44 4	0.49 4	0.44 4	0.31 5	0.16 6	
48	0.71 1	0.75	0.74	0.71	0.79 9	0.74 4	0.74 4	1	0.75 5	0.68 8	0.69	0.67 7	0.61 4	0.57 7	0.50 5	0.31 1	0.52 2	0.59 9	0.48 8	0.49 4	0.44 4	0.59 9	0.51 1	0.47 7	0.51 1	0.38 8	0.37 7	0.21 1	0.15 5
49	0.61 1	0.62	0.62	0.54	0.68 8	0.65 5	0.62 2	0.75	1	0.68 8	0.63	0.66 6	0.63 3	0.44 9	0.42 5	0.25 3	0.43 4	0.54 4	0.42 2	0.44 4	0.50 2	0.50 4	0.44 4	0.40 8	0.30 3	0.30 8	0.21 1	0.16 6	
50	0.58 8	0.65	0.58	0.62	0.60 0	0.53 3	0.51 1	0.68	0.68 8	1	0.79	0.77 7	0.65 6	0.56 6	0.51 1	0.20 9	0.51 1	0.60 8	0.50 4	0.56 6	0.46 6	0.50 8	0.59 4	0.47 4	0.47 8	0.30 8	0.47 3	0.17 3	0.17 7
51	0.66 6	0.72	0.63	0.64	0.69 9	0.63 3	0.61 1	0.69	0.63 3	0.79 9	1	0.78 8	0.68 8	0.56 6	0.62 2	0.38 8	0.59 9	0.64 4	0.51 1	0.52 4	0.47 2	0.55 8	0.57 7	0.45 5	0.44 3	0.40 7	0.13 3	0.07 7	
52	0.62 2	0.65	0.64	0.59	0.67 7	0.61 0	0.61 0	0.67	0.66 6	0.77 7	0.78	1	0.64 4	0.51 1	0.58 8	0.38 8	0.58 8	0.60 9	0.54 4	0.54 4	0.51 1	0.60 0	0.58 4	0.49 4	0.44 4	0.42 2	0.47 7	0.20 0	0.16 6
53	0.62 2	0.64	0.53	0.54	0.61 1	0.60 0	0.62 2	0.61	0.63 3	0.56 6	0.68	0.64 4	1	0.53 3	0.54 4	0.40 0	0.59 9	0.50 5	0.36 6	0.37 3	0.38 1	0.51 1	0.43 3	0.39 6	0.33 3	0.30 6	0.24 4	0.20 0	
54	0.47 7	0.52	0.49	0.49	0.44 4	0.44 4	0.42 2	0.50	0.49 9	0.56 6	0.56	0.51 1	0.53 3	1	0.49 9	0.26 6	0.46 6	0.43 8	0.31 4	0.34 4	0.30 3	0.44 4	0.35 9	0.22 5	0.19 4	0.13 8	0.11 4	0.14 4	
55	0.48 8	0.50	0.52	0.48	0.55 5	0.57 7	0.53 3	0.57	0.42 2	0.51 1	0.62	0.58 8	0.54 4	0.49 1	0.48 8	0.53 3	0.46 6	0.47 3	0.33 3	0.34 4	0.40 7	0.43 7	0.38 8	0.33 3	0.33 7	0.23 3	0.16 6		
56	0.35 5	0.30	0.29	0.35	0.35 5	0.38 8	0.37 7	0.31	0.25 5	0.29 9	0.38	0.38 8	0.40 0	0.26 6	0.48 8	1	0.38 8	0.35 5	0.27 7	0.26 6	0.27 7	0.32 2	0.27 7	0.25 5	0.18 8	0.17 7	0.25 5	0.25 5	
57	0.43 3	0.45	0.36	0.36	0.45 5	0.43 3	0.48 8	0.52	0.43 3	0.51 1	0.59	0.58 8	0.59 9	0.46 6	0.58 8	0.38 8	1	0.50 9	0.41 1	0.40 0	0.39 9	0.46 1	0.41 1	0.42 2	0.30 4	0.11 4	0.16 6		

Correlations Transformed Variables																																
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69			
58	0,4 3	0,50	0,47	0,52	0,5 3	0,4 5	0,5 1	0,59	0,5 4	0,6 8	0,64	0,6 9	0,5 0	0,4 8	0,4 7	0,3 5	0,5 9	1	0,5 6	0,5 7	0,5 2	0,6 0	0,5 8	0,5 0	0,4 2	0,4 0	0,4 5	0,1 5	0,2 2			
59	0,3 6	0,44 7	0,38 1	0,37 5	0,4	0,3 6	0,3 6	0,47 5	0,4 2	0,5	0,50 6	0,5 4	0,3 6	0,3 1	0,3 3	0,2 7	0,4 1	0,5 6	1	0,8 8	0,7 9	0,7	0,8 4	0,7 5	0,6	0,4 7	0,6 9	0,4 4	0,4			
60	0,4 2	0,49 8	0,41 1	0,39 8	0,4 1	0,3 8	0,3 6	0,49	0,4 5	0,5 6	0,52 4	0,5 4	0,3 7	0,3 4	0,3 3	0,2 6	0,4	0,5 7	0,8 8	1	0,7 2	0,6 7	0,8 3	0,6 8	0,6	0,4 8	0,7 3	0,3 7	0,3			
61	0,4 1	0,46	0,40 8	0,40 1	0,4 3	0,3 4	0,4 4	0,44 4	0,4 2	0,4 6	0,46 6	0,5 1	0,3 8	0,3 4	0,3 4	0,2 7	0,3 9	0,5 2	0,7 9	0,7 2	1	0,7 5	0,7 4	0,8	0,6 3	0,5 5	0,6 6	0,4 7	0,4			
62	0,5 8	0,60 3	0,57 7	0,55 6	0,5 8	0,4 7	0,5 3	0,58 8	0,5	0,5 8	0,58 3	0,6	0,5 1	0,4 4	0,4 7	0,3 2	0,4 6	0,6	0,7	0,6 7	0,7 5	1	0,7 3	0,7 7	0,7 1	0,5 6	0,6	0,4 5	0,4			
63	0,4 2	0,51 9	0,40 1	0,41	0,4 4	0,4 1	0,4	0,51 4	0,4 8	0,5 9	0,56 5	0,5 8	0,4 3	0,3 5	0,3 8	0,2 7	0,4 1	0,5 8	0,8 4	0,8 3	0,7 4	0,7 3	1	0,7 5	0,6 3	0,5 1	0,7 7	0,6	0,4			
64	0,4 2	0,49 3	0,42 3	0,43 9	0,4 2	0,3 7	0,4 4	0,46 9	0,4 3	0,4 4	0,45 4	0,4 9	0,3 2	0,3 9	0,2 7	0,2 5	0,4 1	0,5	0,7 5	0,6 8	0,8	0,7 7	0,7 5	1	0,6 8	0,5 2	0,6 2	0,4 8	0,4			
65	0,5	0,54 5	0,56 3	0,57 8	0,4 7	0,3 7	0,4 9	0,51 3	0,4	0,4 7	0,43 3	0,4 4	0,3 6	0,3 5	0,3 5	0,1 8	0,2 8	0,4 2	0,6	0,6	0,6 3	0,7 1	0,6 3	0,6 8	1	0,5 4	0,5 4	0,3 3	0,2			
66	0,4 2	0,40 4	0,36 9	0,34 6	0,4 1	0,3 6	0,4 4	0,38 1	0,3 8	0,3 8	0,40 2	0,4 2	0,3 6	0,3 1	0,3 7	0,1 7	0,3	0,4	0,4 7	0,4 8	0,5 5	0,5 6	0,5 1	0,5 2	0,5 4	1	0,5 2	0,3 1	0,3			
67	0,3 5	0,41 2	0,28 8	0,29 7	0,3	0,3	0,3 1	0,36 6	0,3 7	0,4 7	0,46 7	0,4 7	0,3 8	0,3 8	0,3 5	0,2 4	0,3 4	0,4 5	0,6 9	0,7 3	0,6 6	0,6	0,7 7	0,6 2	0,5 4	0,5 2	1	0,4 3	0,3			
68	0,1 9	0,19 6	0,12 3	0,09 1	0,1 7	0,1 7	0,1 5	0,21 4	0,1 2	0,1 3	0,13 4	0,2	0,2 4	0,1 7	0,2 3	0,2 6	0,1 6	0,1 4	0,3 7	0,4 7	0,4 5	0,4 7	0,4 5	0,4 8	0,3 3	0,3 3	0,4 3	1	0,6 2			
69	0,1 8	0,16 5	0,15 8	0,11 3	0,1 8	0,1 7	0,1 6	0,15	0,1 6	0,1 7	0,07 1	0,2 6	0,2	0,1 4	0,1 6	0,2 5	0,1 6	0,2 2	0,4	0,3 5	0,4 6	0,4 4	0,4	0,4 3	0,2 9	0,3 1	0,3 3	0,6 2	1			
Dimensi on	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
Eigenval ue	14, 8	3,28 2	1,37 9	1,29 3	0,7 8	0,7 5	0,6 9	0,63 1	0,5 6	0,5 1	0,46 9	0,3 9	0,3 5	0,3 3	0,3 2	0,3	0,2 7	0,2 5	0,2 4	0,2 2	0,2 2	0,2 2	0,1 8	0,1 7	0,1 5	0,1 4	0,1 1	0,0 9	0,0 7			

Tabela 31- Correlações entre as variáveis transformadas do Bem estar psicológico e mental (excluída 70)

Na Figura 29 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais.

Object Points Labeled by Casenumbers

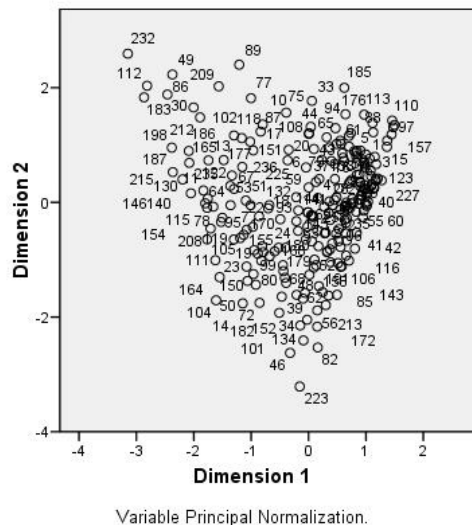


Figura 29- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho

A Tabela 32 apresenta as cargas fatoriais das variáveis 41 a 69 do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
41. Muito nervoso (a)	0,772	0,319
42. Inquieto (a) por um sentimento de nervosismo	0,816	0,270
43. Tenso (a)	0,769	0,349
44. Ansioso (a), preocupado (a)	0,753	0,337
45. Com dificuldades para me acalmar	0,797	0,343
46. Assustado (a)	0,727	0,334
47. Exausto (a), impaciente, “no meu limite”	0,754	0,302
48. Aborrecido (a), irritado, confuso (a)	0,829	0,293
49. Mal humorado (a).	0,744	0,249
50. Triste	0,787	0,150
51. Com um aperto no peito	0,822	0,243
52. Deprimido (a)	0,824	0,130
53. Com medo de “perder a cabeça”	0,727	0,238
54. Nada deu certo como eu queria	0,612	0,187
55. Vontade de chorar	0,659	0,197
56. Seria melhor se eu estivesse morto (a)	0,453	0,043
57. Um lixo	0,631	0,088
58. Sem interesse por nada	0,734	-0,004
59. Feliz	-0,725	0,511
60. Satisfeito (a)	-0,733	0,436
61. Levando a vida numa boa	-0,725	0,490
62. Calmo (a), em paz	-0,825	0,277
63. Alegre, entusiasmado	-0,770	0,456
64. Apreciando a vida	-0,725	0,464
65. Relaxado, sem nenhuma tensão	-0,696	0,234
66. Descansado ao acordar	-0,593	0,226
67. Esperançoso, otimista	-0,645	0,463
68. Amado (a) e querido (a)	-0,382	0,549
69. Satisfeito com as relações que tenho com as pessoas que amo	-0,362	0,535
70. Sentindo vontade de estar com os amigos	-0,239	0,478
Variable Principal Normalization.		

Tabela 32- Cargas fatoriais das variáveis 41 a 70 do Bem estar psicológico e mental no trabalho

Quanto às variáveis componentes do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho, que retratam como os PCFs sentiram-se durante o último mês de trabalho, prevaleceram na escala *Likert* para as variáveis 41 a 58, cujas escalas foram invertidas, as seguintes frequências de respostas: (1) Em nenhum momento e (2) Poucas vezes.

As demais variáveis têm sentido positivo e alinhado ao do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho, para as variáveis 59 a 64 e 67 a maioria das respostas foi: (3) Algumas vezes, (4) Uma boa parte do tempo e (5) A maior parte do tempo. Para as variáveis 68 a 70 o maior percentual foi (5) A maior parte do tempo, porém, com elevada participação para a resposta (6) O tempo todo.

	Em nenhum momento (1)	Poucas vezes (2)	Algumas vezes (3)	Uma boa parte do tempo (4)	A maior parte do tempo (5)	O tempo todo (6)
Q41	32%	33%	17%	10%	6%	2%
Q42	22%	39%	16%	14%	7%	2%
Q43	20%	33%	18%	16%	10%	3%
Q44	12%	31%	21%	14%	15%	6%
Q45	45%	26%	13%	8%	5%	2%
Q46	58%	25%	8%	5%	2%	2%
Q47	43%	24%	13%	11%	8%	2%
Q48	31%	30%	14%	16%	6%	3%
Q49	30%	33%	18%	13%	4%	2%
Q50	37%	29%	11%	11%	10%	3%
Q51	55%	20%	9%	9%	4%	3%
Q52	58%	16%	10%	8%	5%	3%
Q53	70%	15%	5%	5%	3%	2%
Q54	48%	32%	11%	5%	2%	2%
Q55	74%	15%	4%	3%	2%	2%
Q56	91%	5%	2%	1%	0%	0%
Q57	82%	11%	3%	3%	1%	1%
Q58	61%	17%	11%	6%	4%	2%
Q59	2%	9%	20%	28%	37%	3%
Q60	3%	12%	20%	29%	32%	4%
Q61	4%	12%	17%	26%	32%	9%
Q62	2%	14%	16%	25%	33%	9%
Q63	2%	18%	20%	26%	28%	6%
Q64	2%	17%	18%	27%	26%	10%
Q65	10%	26%	21%	26%	14%	3%
Q66	10%	18%	25%	22%	20%	4%
Q67	6%	16%	19%	23%	26%	10%
Q68	3%	9%	14%	22%	34%	18%
Q69	1%	6%	10%	18%	36%	29%
Q70	1%	4%	9%	27%	38%	20%

Tabela 33- Frequências de respostas às variáveis do construto Bem estar psicológico e mental (N=250)

Na Figura 30 é apresentada a variável 70, com a menor carga fatorial, a qual foi excluída da formação do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho.

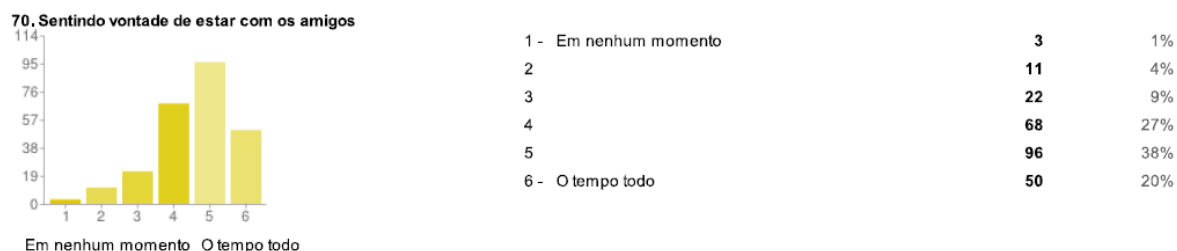


Figura 30- Histograma com a variável excluída do construto Bem estar psicológico e mental (N=250)

No construto Bem estar psicológico e mental no trabalho, da análise das frequências das respostas às variáveis, verifica-se que de forma geral a maioria os servidores PCFs do DPF não manifesta elevados graus de ansiedade, depressão ou perda do controle emocional no ambiente de trabalho.

As médias aritméticas calculadas para as variáveis do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho indicam elevados laços emocionais com as pessoas queridas e amadas, além disso, os respondentes também têm bastante afeição positiva.

- Ansiedade (variáveis 41 a 48): média 2,39. A maioria dos respondentes revela que em nenhum momento, poucas vezes ou algumas vezes ficou no último mês de trabalho: muito nervoso, inquieto, tenso, preocupado, com dificuldades para se acalmar, assustado, exausto e impaciente (“no limite”) ou aborrecido, irritado ou confuso; Quanto à ansiedade, em todas as respostas a maioria dos Peritos Criminais Federais, mais de 50%, respondeu que “Em nenhum momento” (1), “Poucas vezes” (2) ou “Algumas vezes” (3) sentiu ou apresentou os sentimentos questionados durante o último mês de trabalho, indicando um nível de ansiedade reduzido e satisfatório no trabalho.

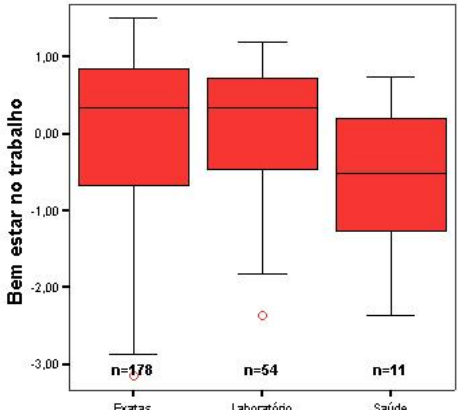
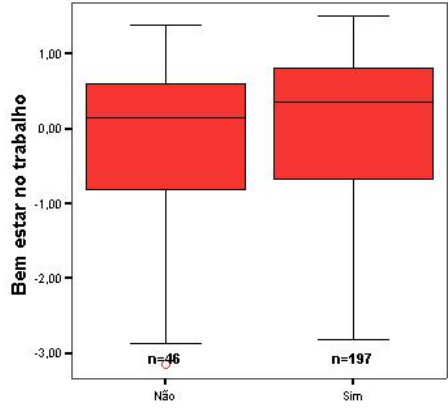
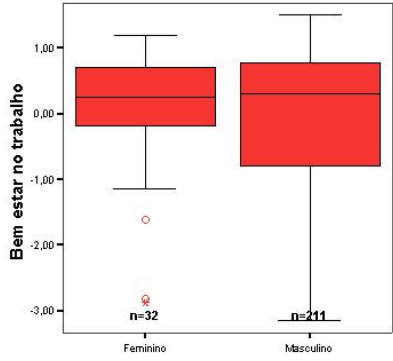
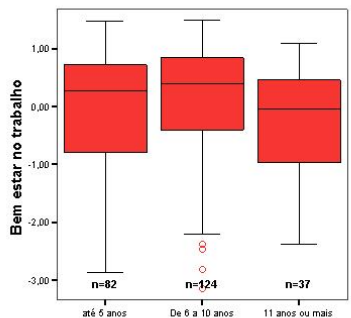
- Depressão (variáveis 49 a 52): média 2,16. O maior percentual dos PCFs (1) Em nenhum momento ou (2) Poucas vezes ficou mal humorado, triste, com um aperto no peito ou deprimido. Quanto à depressão, em todas as respostas a maioria dos servidores, mais de 50%, respondeu que “Em nenhum momento” (1), “Poucas vezes” (2) ou “Algumas vezes” (3) sentiu-se com mal humor, triste, com um aperto no peito ou deprimido(a) durante o último mês de trabalho.

- Perda de controle emocional sobre o comportamento (variáveis 53 a 58): média 1,32. Dentre os respondentes, a maior parte deles em nenhum momento: apresentou medo de “perder a cabeça” (70%), considerou que nada deu certo como esperado (48%), sentiu vontade de chorar (74%), acharia melhor se estivesse morto (91%), sentiu-se um lixo (82%) ou apresentou-se sem interesse (61%). Quanto à perda de controle de comportamento ou emocional, a grande maioria dos PCFs não se manifestou propensa a perder o controle comportamental e emocional durante o último mês de trabalho.

- Afeição positiva em geral (variáveis 59 a 67): média 3,76. Os respondentes afirmaram que uma boa parte ou a maior parte do tempo, no último mês no trabalho, estão sentindo-se: felizes, satisfeitos, levando bem a vida, calmos e em paz, alegres e entusiasmados e apreciando a vida. As respostas às variáveis 65 e 66 apresentaram-se destoantes das anteriores, pois vários PCFs responderam que em nenhum momento encontraram-se relaxados sem tensão ou descansados ao acordar. A maioria poucas / algumas vezes ou uma boa parte do tempo ficaram nessas condições.

- Laços emocionais (variáveis 68 e 69): média 4,50. O maior percentual da pesquisa a maior parte do tempo sente-se amado e querido e, também, satisfeito com as relações interpessoais que desenvolve com as pessoas a quem ama. Portanto, sentem-se pessoalmente bem durante o último mês de trabalho.

Na Figura 31 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>As principais áreas de atuação na perícia criminal do DPF, ciências exatas e laboratório, apresentaram elevado nível de bem estar no trabalho. Os respondentes da área de saúde a foram os profissionais que apresentaram menor nível de manifestação quanto a este construto.</p>	<p>Quanto à atuação na área de perícias criminais, os peritos criminais desempenhando a atividade-fim apresentam bem estar no trabalho mais elevado que aqueles que atualmente e não atuam em perícias.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Apesar do relativo equilíbrio na análise por sexo, dentre os PCFs, os homens apresentam uma mediana do Bem estar no trabalho ligeiramente superior a do sexo feminino, porém, com elevada dispersão.</p>	<p>Quanto ao tempo de atuação no DPF, foi possível identificar que o Bem estar no trabalho apresentou-se mais elevado entre PCFs que ingressaram na Instituição entre 6 a 10 anos, seguidos pelos mais novos (últimos cinco anos) e, por fim, aquele mais antigos (com 11 anos ou mais de atuação) apresentaram menor bem estar no trabalho. Esta situação não indica insatisfação, é apenas uma gradação em que aqueles com maior tempo na Instituição têm menor Bem estar.</p>

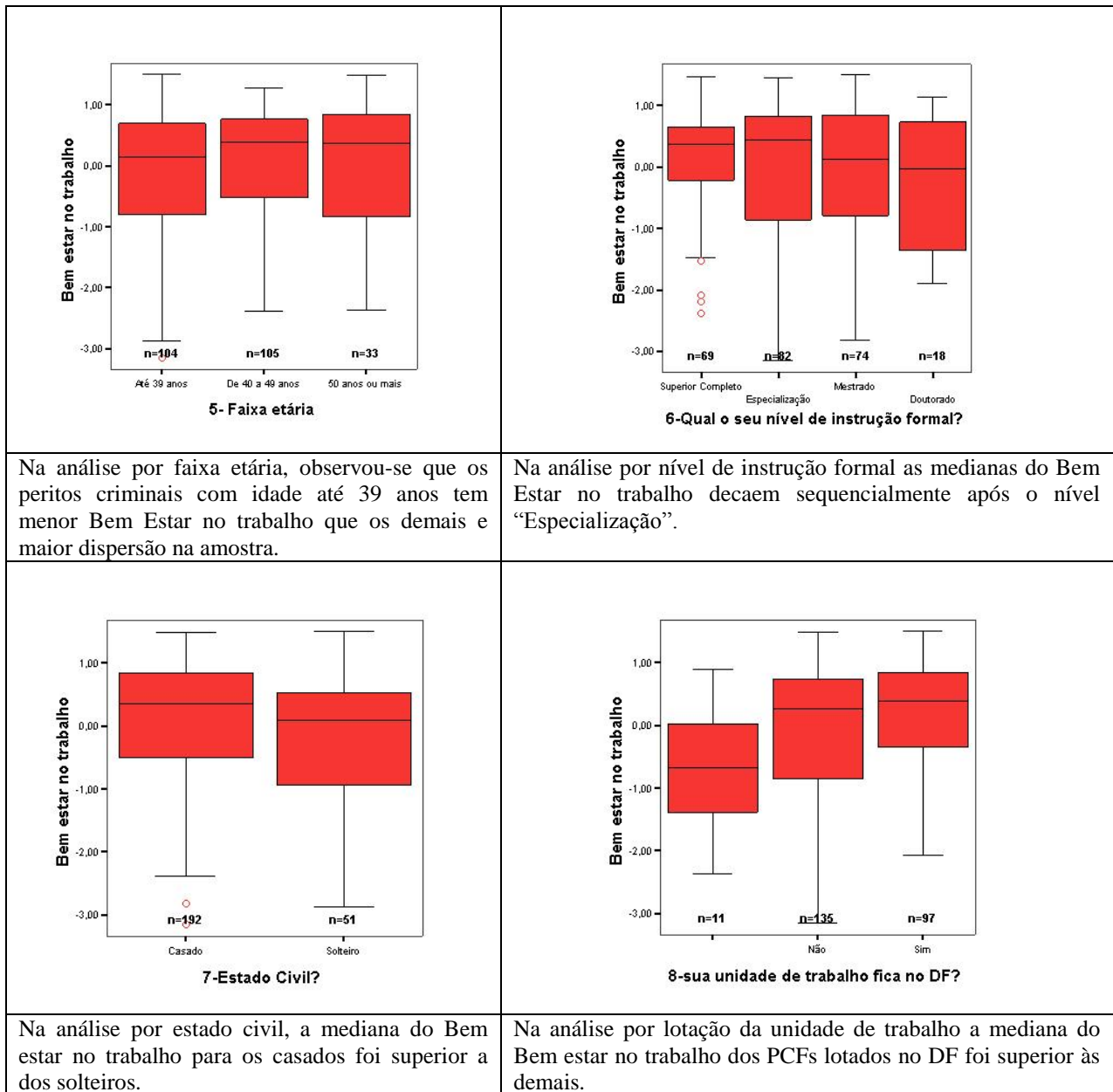
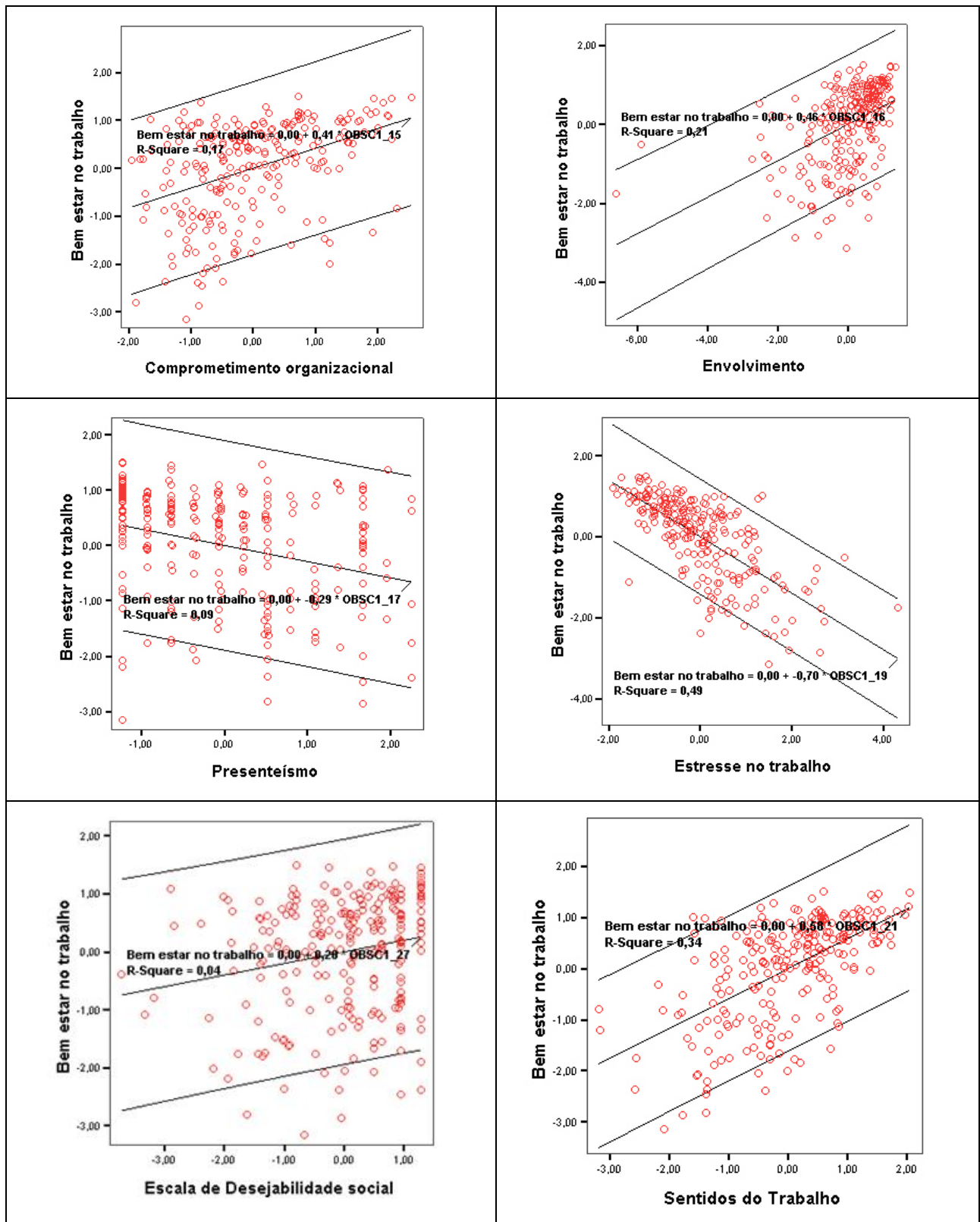


Figura 31- Bem estar psicológico e mental no trabalho conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Bem estar psicológico e mental no trabalho apresentou as tendências verificadas na Figura 32, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e emoções positivas.

Os construtos Presenteísmo e Estresse no Trabalho apresentaram variação inversamente proporcional ao Bem estar psicológico e mental no trabalho.



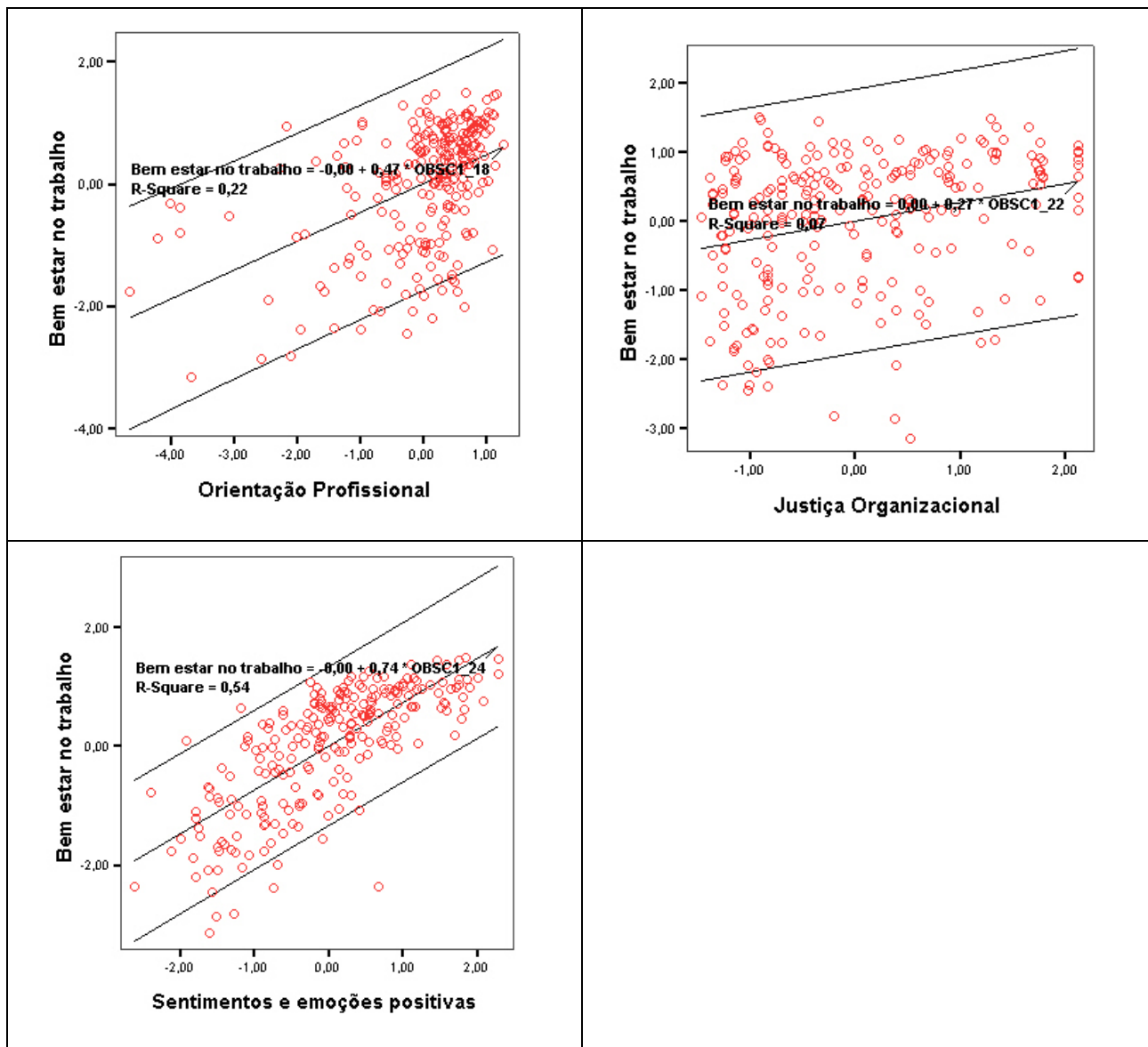


Figura 32- Tendências do construto Bem estar psicológico e mental no trabalho e demais construtos

4.4.5. Escala de Desejabilidade Social

Para criação do construto Escala de Desejabilidade Social (EDS) foi realizada uma análise de componentes principais de dados categóricos (*Principal Components Analysis for Categorical Data-CATPCA*) em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas, após 13 iterações entre linhas e colunas. A variável 79 foi retirada da análise por sua baixa carga fatorial e realizada a inversão das escalas das variáveis 71, 72, 73, 75, 76, 78 e 80.

O construto EDS apresenta em geral baixas correlações entre as variáveis, conforme os dados da Tabela 35, excluída a variável 79.

Correlations Transformed Variables										
	71	72	73	74	75	76	77	78	80	81
71. Por vezes, sinto-me ressentido, quando as coisas não acontecem como eu quero.	1	0,170	0,154	0,046	0,048	0,054	0,128	0,169	0,187	0,231
72. Já houve ocasiões em que desisti de fazer alguma coisa, por ter duvidado da minha capacidade.	0,170	1	0,181	-0,055	0,147	0,206	0,152	0,168	0,081	0,113
73. Houve algumas situações em que me revoltei contra as pessoas que mandam, apesar de reconhecer que tinham razão.	0,154	0,181	1	0,213	0,217	0,190	0,156	0,111	0,265	0,103
74. Sou sempre um bom ouvinte, independentemente da pessoa com quem estou falando.	0,046	-0,055	0,213	1	0,066	0,276	0,294	0,144	0,091	0,170
75. Já me “fiz de doente”, para me livrar de algo.	0,048	0,147	0,217	0,066	1	0,287	0,038	0,173	0,088	0,223
76. Já houve situações em que me aproveitei de alguém.	0,054	0,206	0,190	0,276	0,287	1	0,216	0,250	0,167	0,268
77. Estou sempre disposto a admitir os meus erros.	0,128	0,152	0,156	0,294	0,038	0,216	1	0,296	0,070	0,234
78. Às vezes tento me vingar, em vez de perdoar e esquecer.	0,169	0,168	0,111	0,144	0,173	0,250	0,296	1	0,212	0,217
80. Por vezes, irritam-me as pessoas que me pedem favores.	0,187	0,081	0,265	0,091	0,088	0,167	0,070	0,212	1	0,236
81. Nunca disse nada com o fim de magoar alguém.	0,231	0,113	0,103	0,170	0,223	0,268	0,234	0,217	0,236	1
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eigenvalue	2,528	1,166	1,073	1,010	0,934	0,818	0,734	0,672	0,547	0,519

Tabela 34- Correlações entre as variáveis transformadas do construto EDS

O alfa de Cronbach apresentou o valor de 0,672 na primeira dimensão e 0,158 na segunda.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,672	2,528	25,277
2	,158	1,166	11,659
Total	,810(a)	3,694	36,935
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 35- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas ao EDS

Na Figura 33 é apresentada a elevada dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais.

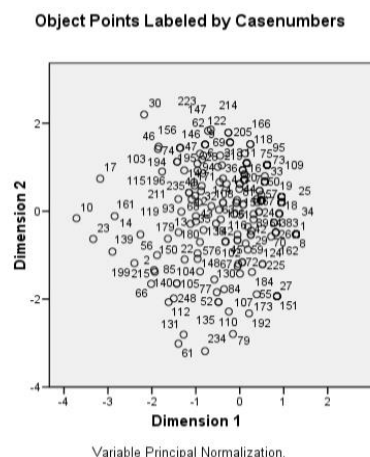


Figura 33- Gráfico de dispersão das variáveis do construto EDS

A tabela das cargas fatoriais indica a correlação entre as dez variáveis que compõem o construto EDS, exceção apenas para a variável “79. Quando não sei alguma coisa, eu admito isto sem problemas.” excluída.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
71. Por vezes, sinto-me ressentido, quando as coisas não acontecem como eu quero.	0,398	-0,406
72. Já houve ocasiões em que desisti de fazer alguma coisa, por ter duvidado da minha capacidade.	0,399	-0,476
73. Houve algumas situações em que me revoltei contra as pessoas que mandam, apesar de reconhecer que tinham razão.	0,507	-0,123
74. Sou sempre um bom ouvinte, independentemente da pessoa com quem estou falando.	0,448	0,673
75. Já me “fiz de doente”, para me livrar de algo.	0,449	-0,19
76. Já houve situações em que me aproveitei de alguém.	0,618	0,176
77. Estou sempre disposto a admitir os meus erros.	0,531	0,408
78. Às vezes tento me vingar, em vez de perdoar e esquecer.	0,57	0,023
80. Por vezes, irritam-me as pessoas que me pedem favores.	0,471	-0,269
81. Nunca disse nada com o fim de magoar alguém.	0,583	-0,025
Variable Principal Normalization.		

Tabela 36- Cargas fatoriais das variáveis do construto EDS

Na Figura 34 são apresentadas as cargas fatoriais em duas dimensões, todas com sinal positivo na primeira dimensão, após a inversão mencionada das variáveis 71 a 73, 75, 76, 78 e 80.

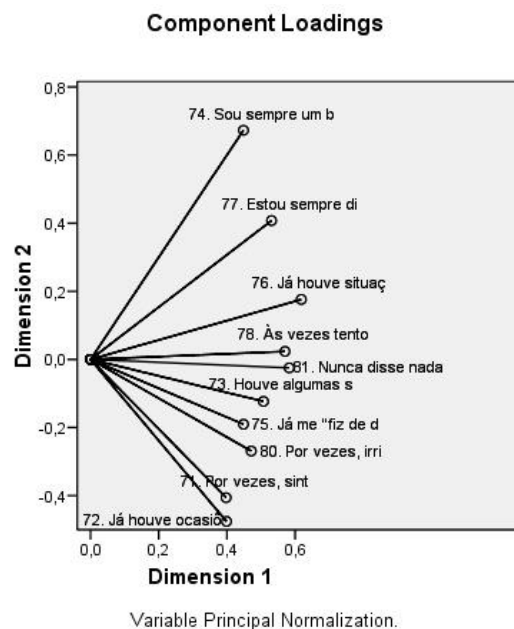


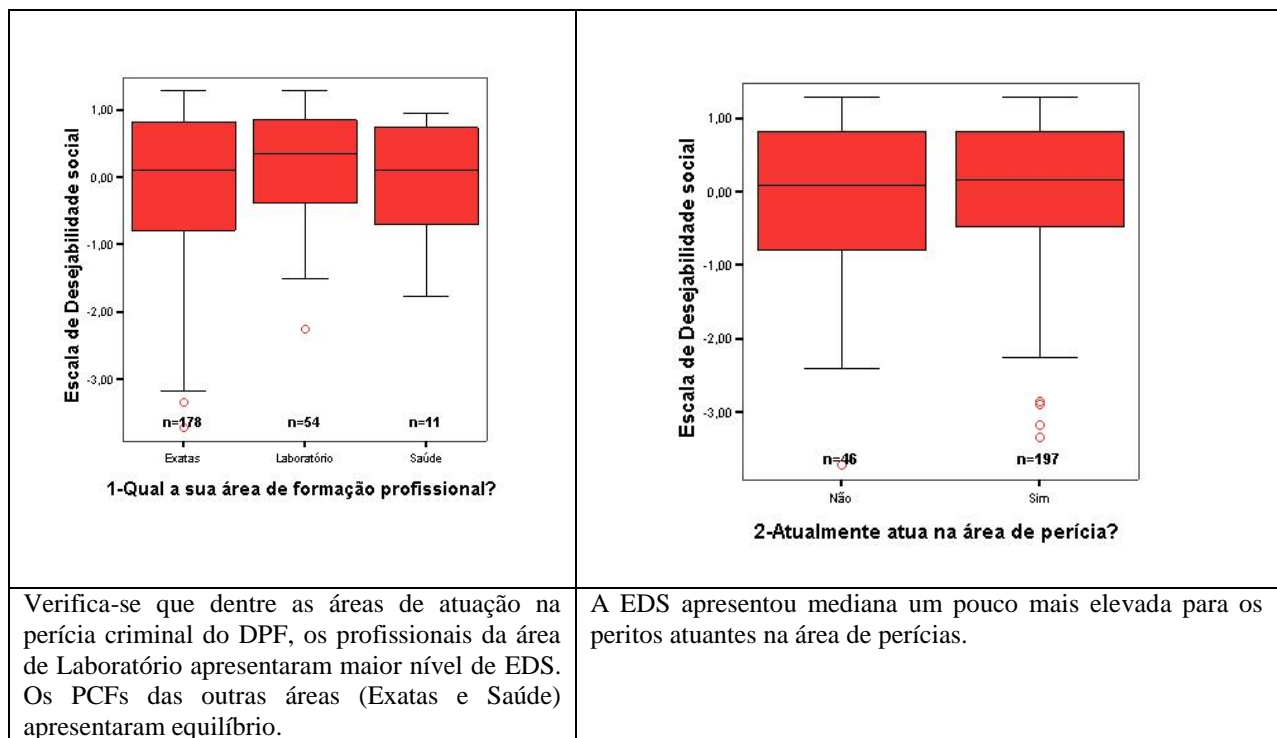
Figura 34- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto EDS

Quanto às respostas verdadeiro (“V”) ou falso (“F”) por variável, a seguir é apresentada a distribuição de suas frequências.

	Verdadeiro ("V")	Falso ("F")
Q71	66%	34%
Q72	36%	64%
Q73	21%	79%
Q74	78%	22%
Q75	5%	95%
Q76	19%	81%
Q77	82%	18%
Q78	20%	80%
Q79	92%	8%
Q80	40%	60%
Q81	48%	52%

Tabela 37- Frequências de respostas às questões relacionadas ao construto EDS (N=250)

Na Figura 35 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Escala de Desejabilidade Social-EDS (variáveis 71 a 81), segundo a subdivisão demográfica dos respondentes.



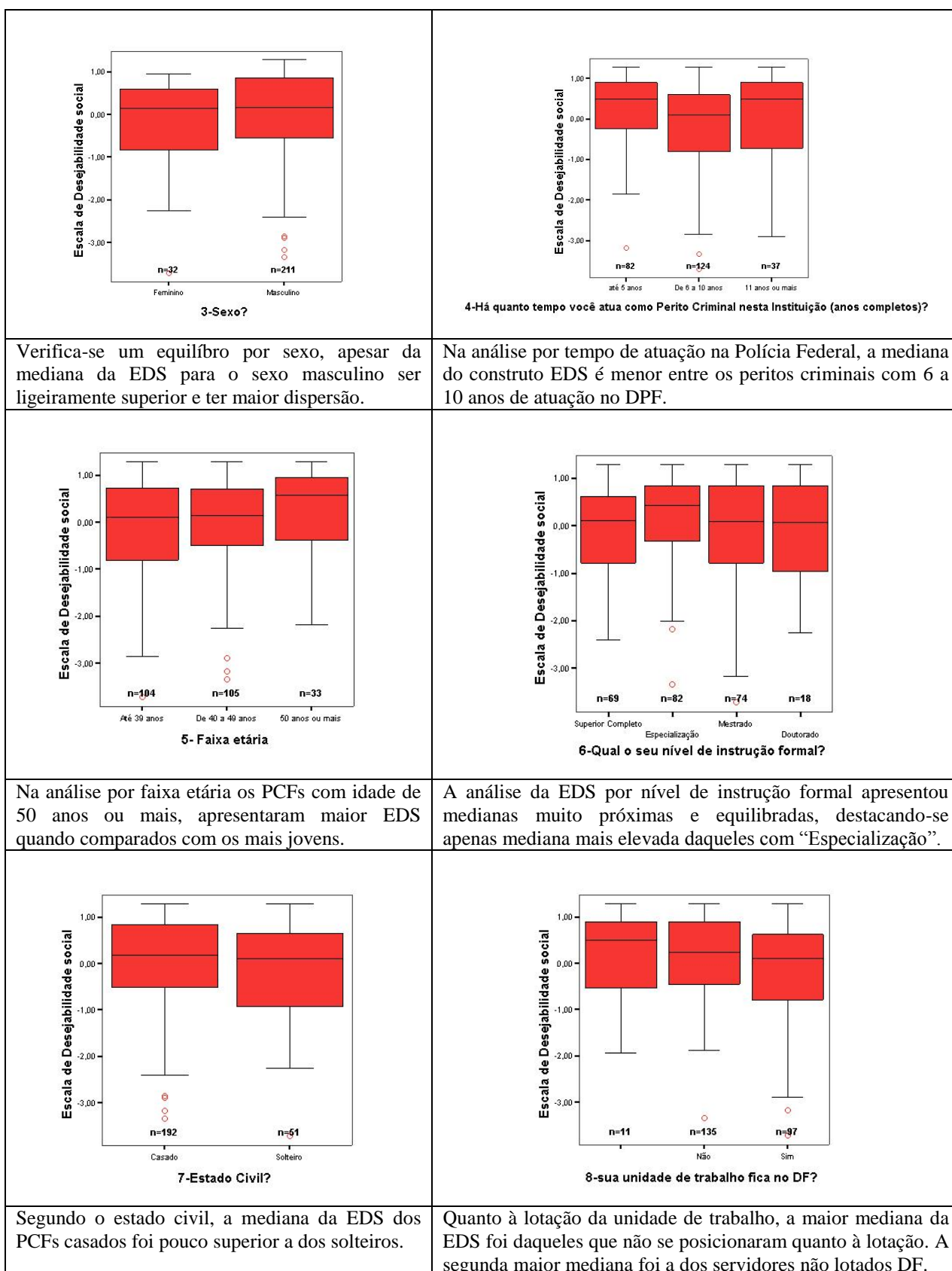
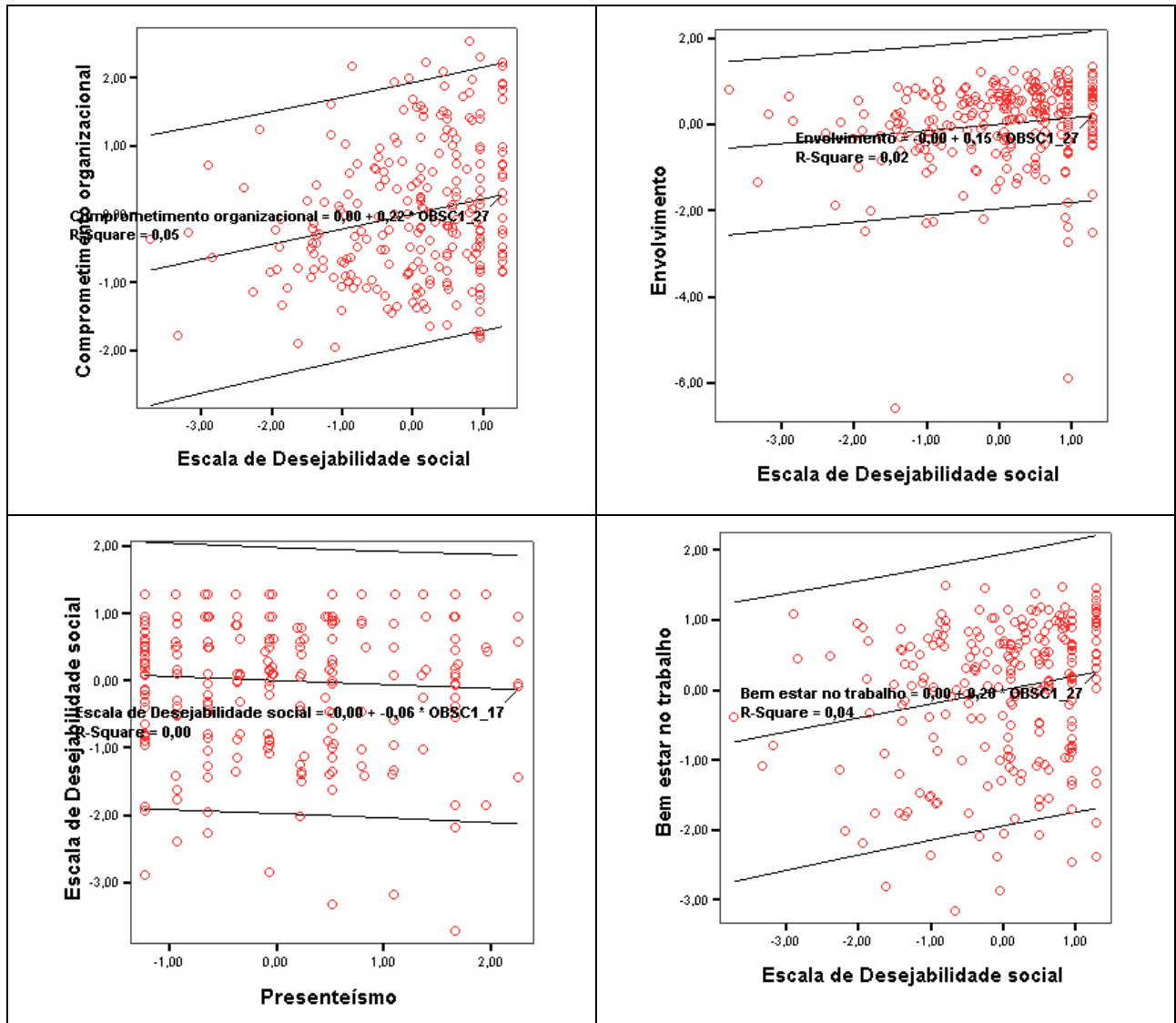


Figura 35- Escala de Desejabilidade Social (EDS) conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Escala de Desejabilidade Social apresentou as tendências verificadas na Figura 36, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Bem Estar no Trabalho, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e emoções positivas. Apenas os construtos Presenteísmo e Estresse no Trabalho apresentaram variação inversamente proporcional.



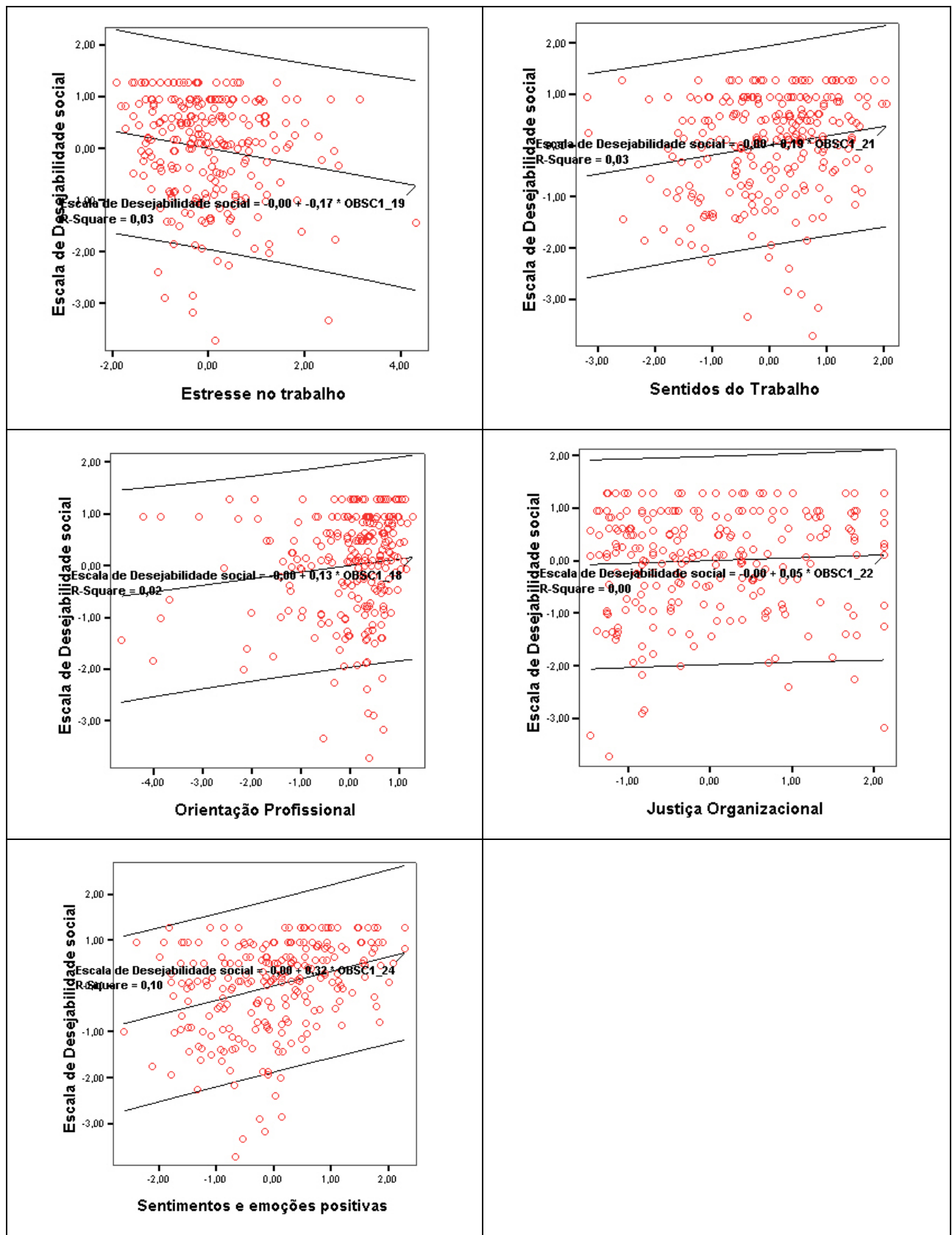


Figura 36- Tendências do construto Escala de Desejabilidade Social (EDS) com relação aos outros construtos

4.4.6. Orientação Profissional

Para criação do construto Orientação Profissional foi realizada uma análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas, ao final tendo sido realizadas 36 iterações entre linhas e colunas (variáveis de 112 a 129). Como algumas variáveis apresentaram sinal negativo na primeira dimensão e outras reduzidas cargas fatoriais, foram feitas exclusões sucessivas e obtidos valores crescentes para o Alfa de Cronbach. Desta forma, retirou-se, ordenadamente, as variáveis: 120, 128, 123, 121, 124 e 129. As variáveis 114, 115, 122, 126 e 127 tiveram sua escala invertida. Verificou-se que 39,5% da variabilidade dos dados são explicados na primeira dimensão, caindo para 9,424% na segunda dimensão.

A Tabela 38 apresenta as correlações entre as variáveis utilizadas para compor o construto Orientação Profissional e os autovalores em 12 dimensões.

Correlations Transformed Variables												
	112	113	114	115	116	117	118	119	122	125	126	127
112. Eu gosto de falar sobre meu trabalho com meus amigos.	1,000	,681	,315	,315	,318	,358	,559	,305	,379	,422	,490	,334
113. Meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.	,681	1,000	,348	,331	,293	,443	,707	,305	,456	,472	,494	,353
114. A principal razão porque trabalho é financeira, ou seja, sustentar meu estilo de vida ou minha família.	,315	,348	1,000	,597	,413	,244	,448	,364	,441	,418	,382	,192
115. Eu não vejo a hora de me aposentar.	,315	,331	,597	1,000	,348	,237	,388	,263	,504	,427	,353	,119
116. Se eu tivesse segurança financeira, eu continuaria trabalhando na mesma coisa, mesmo não sendo remunerado.	,318	,293	,413	,348	1,000	,255	,287	,246	,312	,250	,327	,156
117. Meu trabalho faz o mundo um lugar melhor.	,358	,443	,244	,237	,255	1,000	,487	,237	,355	,256	,343	,200
118. Eu acho meu trabalho recompensador.	,559	,707	,448	,388	,287	,487	1,000	,304	,477	,459	,500	,273
119. Eu espero estar em um nível hierárquico mais alto daqui a cinco anos.	,305	,305	,364	,263	,246	,237	,304	1,000	,176	,151	,239	,205
122. Eu sempre me mantenho consciente de que dia da semana estou, esperando ansiosamente pelo fim de semana.	,379	,456	,441	,504	,312	,355	,477	,176	1,000	,465	,317	,246
125. Eu sinto que controlo minha vida profissional.	,422	,472	,418	,427	,250	,256	,459	,151	,465	1,000	,465	,219
126. Eu não encorajaria pessoas jovens a seguir meu tipo de trabalho.	,490	,494	,382	,353	,327	,343	,500	,239	,317	,465	1,000	,243
127. Quando eu não estou no trabalho, eu não penso muito sobre ele.	,334	,353	,192	,119	,156	,200	,273	,205	,246	,219	,243	1,000
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Eigenvalue	1,225	1,025	,947	,796	,743	,680	,539	,493	,443	,397	,333	,245

Tabela 38- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Orientação Profissional

O alfa de Cronbach foi de (0,872) na primeira dimensão, caindo para um valor baixo na segunda dimensão (0,199), vide Tabela 39.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,872	5,135	39,500
2	,199	1,225	9,424
Total	,913(a)	6,360	48,925
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 39- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas à Orientação Profissional

Na Figura 37 encontra-se a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da análise de componentes principais. Observa-se que há grupos de respondentes cujas respostas afastam-se do agrupamento formado para a maioria dos PCFs.

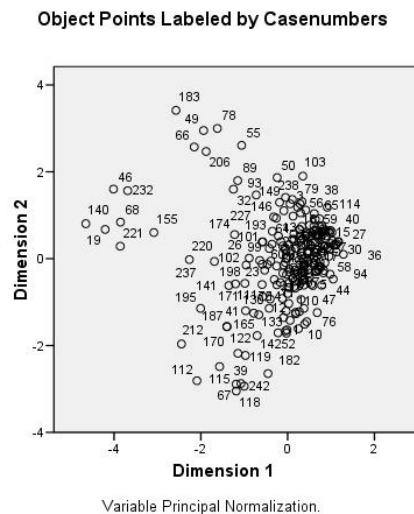


Figura 37- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Orientação Profissional

A Tabela 40 apresenta as cargas fatoriais em duas dimensões de cada uma das doze variáveis do construto Orientação Profissional, excluídas as variáveis: 120, 121, 123, 124, 128 e 129.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
112. Eu gosto de falar sobre meu trabalho com meus amigos.	0,739	-0,349
113. Meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.	0,790	-0,343
114. A principal razão porque trabalho é financeira, ou seja, sustentar meu estilo de vida ou minha família.	0,666	0,497
115. Eu não vejo a hora de me aposentar.	0,634	0,543

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
116. Se eu tivesse segurança financeira, eu continuaria trabalhando na mesma coisa, mesmo não sendo remunerado.	0,520	0,342
117. Meu trabalho faz o mundo um lugar melhor.	0,573	-0,254
118. Eu acho meu trabalho recompensador.	0,793	-0,198
119. Eu espero estar em um nível hierárquico mais alto daqui a cinco anos.	0,468	0,006
122. Eu sempre me mantenho consciente de que dia da semana estou, esperando ansiosamente pelo fim de semana.	0,672	0,220
125. Eu sinto que controlo minha vida profissional.	0,662	0,126
126. Eu não encorajaria pessoas jovens a seguir meu tipo de trabalho.	0,672	-0,041
127. Quando eu não estou no trabalho, eu não penso muito sobre ele.	0,418	-0,300
Variable Principal Normalization.		

Tabela 40- Cargas fatoriais das variáveis do construto Orientação Profissional

O círculo de correlações mostra o gráfico das cargas fatoriais em duas dimensões.

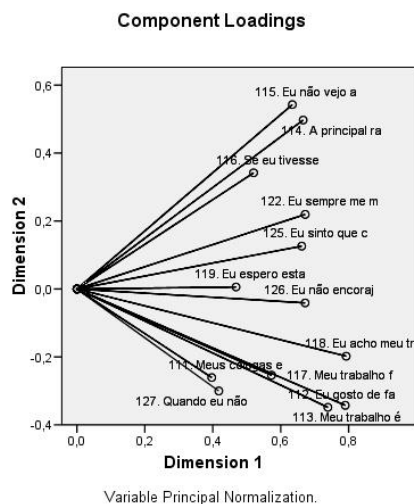


Figura 38- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Orientação Profissional

Quanto às respostas por variável (questão) e agrupadas para verificar a vocação, carreira e sustento (ganha-pão) no ambiente de trabalho, observa-se na Tabela 41 as frequências das respostas na escala *Likert*.

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q112	8%	10%	10%	30%	30%	12%
Q113	9%	12%	12%	28%	26%	12%
Q114	3%	14%	14%	26%	26%	17%
Q115	10%	22%	16%	20%	14%	19%
Q116	50%	19%	10%	14%	5%	2%
Q117	6%	11%	12%	36%	22%	12%
Q118	5%	7%	15%	38%	26%	9%

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q119	26%	16%	18%	20%	13%	8%
Q120	37%	30%	18%	11%	2%	2%
Q121	14%	13%	20%	23%	21%	8%
Q122	7%	25%	21%	26%	9%	12%
Q123	60%	20%	6%	10%	2%	1%
Q124	7%	15%	15%	19%	22%	22%
Q125	4%	10%	14%	30%	33%	9%
Q126	28%	30%	14%	12%	10%	5%
Q127	6%	23%	19%	16%	25%	11%
Q128	10%	22%	19%	12%	20%	18%
Q129	18%	14%	19%	24%	20%	5%

Tabela 41- Frequências de respostas às variáveis do construto Orientação Profissional (N=250)

No construto Orientação Profissional, os valores obtidos para as médias aritméticas denotam que a maioria percentual dos servidores PCFs do DPF primeiramente concorda um pouco que trabalham por vocação, em segundo tem seu trabalho como fonte de sustento (ganha-pão) e, por fim, como plano de carreira. As médias aritméticas calculadas para as dezoito variáveis foram as seguintes:

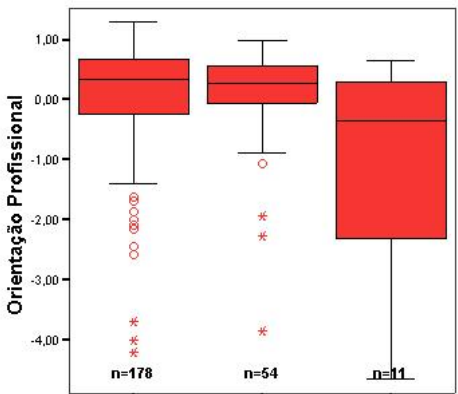
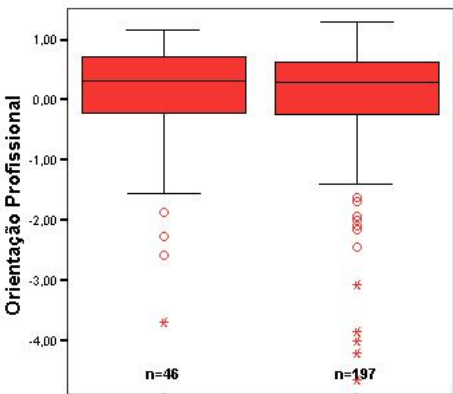
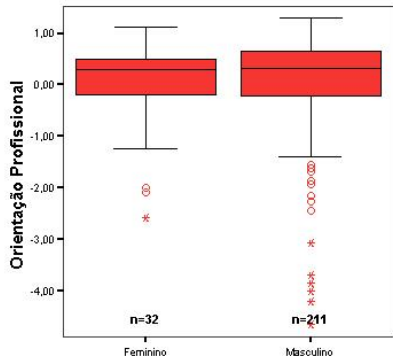
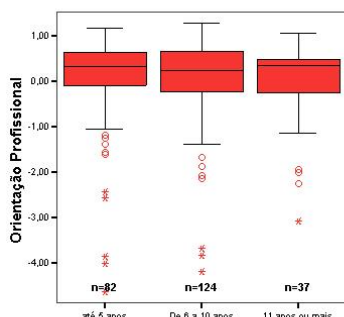
- Vocação (variáveis 112, 113, 116, 117, 118, 121 e 124): média 3,64. Os respondentes manifestaram: gostar de falar do trabalho com os amigos, seu trabalho é muito importante na vida, poucos continuariam trabalhando na mesma coisa sem ser remunerado, seu trabalho faz o mundo um lugar melhor, é recompensador, espera estar fazendo o mesmo trabalho em 5 anos e escolheria a própria vida profissional novamente se pudesse escolher.

- Sustento ou ganha-pão (114, 115, 122, 126, 127 e 129): 3,45. A maioria também respondeu concordando que: a principal razão porque trabalha é financeira (sustentar o estilo de vida ou a família), não via a hora de se aposentar, quando ausentes no trabalho não pensavam nele.

Em contraste, a maioria concordou que encorajaria jovens a seguir seu tipo de trabalho e, também, afirmou não aguardar ansiosamente pelo fim de semana. Esta assertiva indica o quanto vários dos profissionais são engajados no trabalho e esquecem em que dia da semana estão. Houve equilíbrio percentual na resposta em que os PCFs veem seu trabalho como uma necessidade na vida, tal como respirar ou dormir.

- Carreira (119, 120, 123, 125 e 128): 2,93. A maioria dos respondentes: discorda que seu trabalho seja um trampolim para um trabalho melhor, nega que levem trabalho consigo nas férias e sente que controla sua vida profissional. Houve equilíbrio percentual na resposta sobre nunca levar trabalho para casa.

Na Figura 39 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Orientação Profissional (variáveis 112 a 119), de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>Dentre as áreas de atuação na perícia criminal do DPF, os profissionais da área de Saúde apresentaram menor nível de Orientação Profissional e, também, maior dispersão. Os peritos da área de Exata apresentaram a maior mediana.</p>	<p>A mediana para o construto Orientação Profissional para os PCFs não atuantes na área de perícias apresentou-se um pouco acima daqueles que atuam na área fim.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Na análise por sexo verifica-se que a mediana do construto Orientação Profissional para o sexo masculino é um pouco superior e tem maior dispersão que o feminino.</p>	<p>Considerando-se o tempo de atuação na Polícia Federal, a Orientação Profissional para os peritos criminais com 11 anos ou mais de atuação é melhor definida que os demais servidores com menor tempo no DPF.</p>

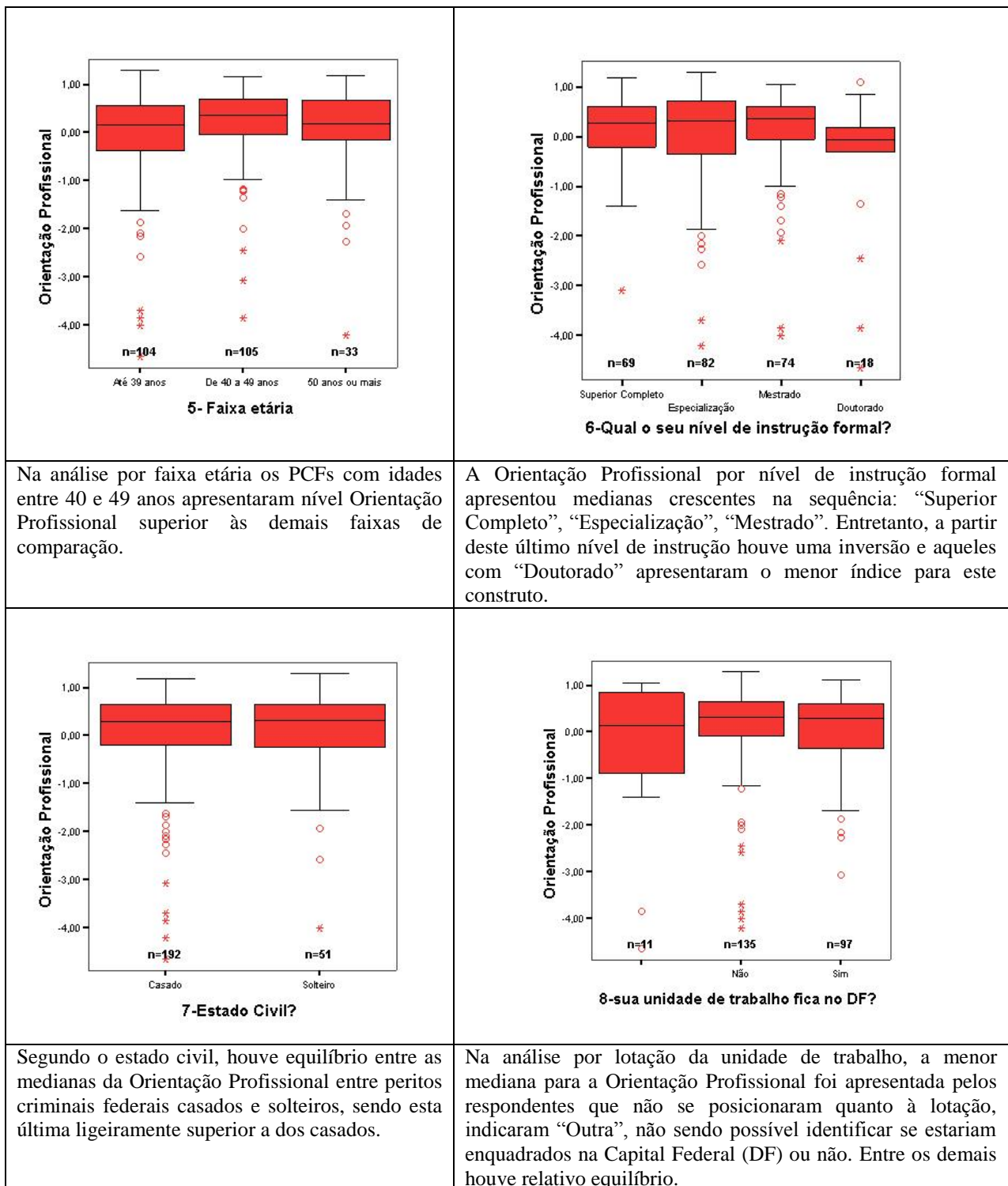
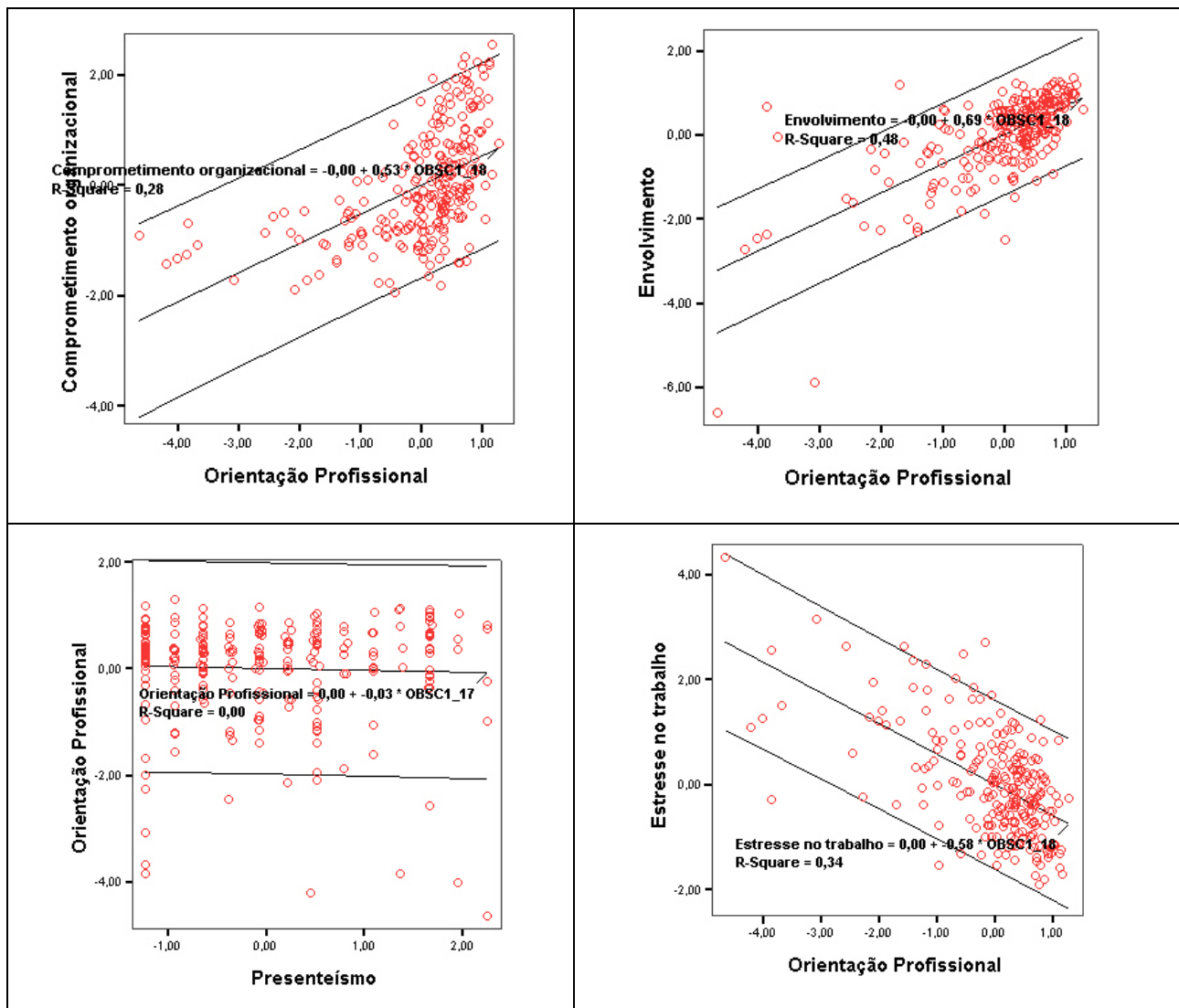


Figura 39- Orientação Profissional conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Orientação Profissional, além das correlações descritas anteriormente, apresentou as tendências verificadas na Figura 40, com base em regressões lineares entre os demais construtos. Este construto varia diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento, Bem Estar no Trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho e Sentimentos e emoções positivas.

Os construtos Presenteísmo e Justiça Organizacional praticamente não apresentaram variação em sua tendência quando correlacionados ao construto Orientação Profissional. Porém, observou-se que a Orientação Profissional varia inversamente proporcional ao Estresse no Trabalho, com coeficiente angular negativo e elevado na regressão linear.



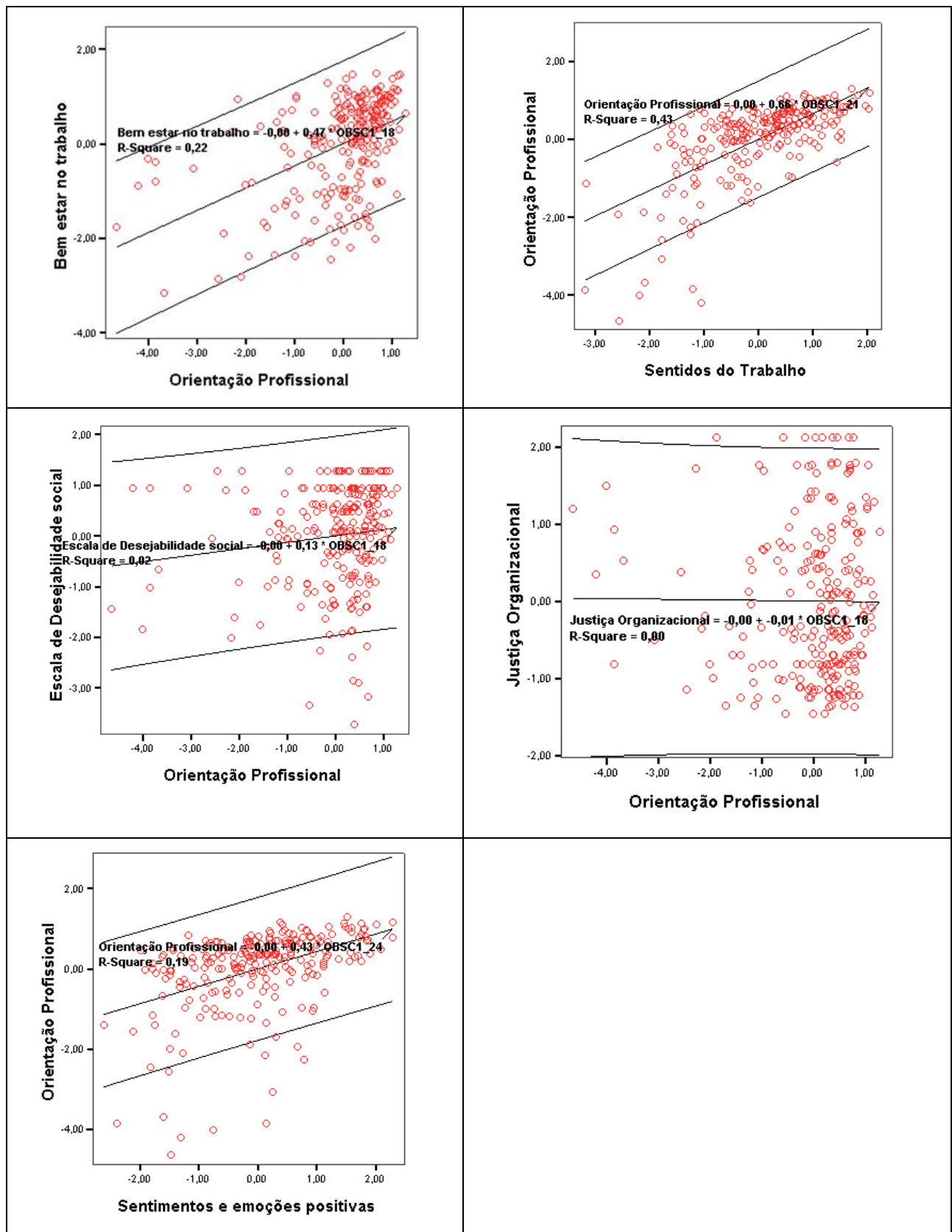


Figura 40- Tendências do construto Orientação Profissional com relação aos outros construtos

4.4.7. Justiça Organizacional

O construto Justiça Organizacional advém de uma análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas, ao final tendo sido realizadas 19 iterações entre linhas e colunas (variáveis de 130 a 136). As variáveis 132 e 133 apresentaram sinal negativo e foi realizada a inversão das respostas na escala *Likert*.

A Tabela 42 apresenta as correlações entre as variáveis utilizadas para compor o construto Justiça Organizacional e seus autovalores correspondentes.

Correlations Transformed Variables							
	130	131	132	133	134	135	136
130. Eu posso ficar neste emprego quanto tempo eu quiser.	1	0,456	0,478	0,369	0,382	0,301	0,320
131. Enquanto eu fizer um bom trabalho estou certo de que mantereí meu emprego nesta organização.	0,456	1	0,432	0,24	0,226	0,095	0,207
132. Eu não tenho certeza sobre quanto tempo meu emprego vai durar.	0,478	0,432	1	0,479	0,28	0,204	0,262
133. Eu tenho medo de perder meu emprego.	0,369	0,240	0,479	1	0,176	0,129	0,160
134. Eu consigo me sustentar com o salário que recebo aqui.	0,382	0,226	0,28	0,176	1	0,64	0,514
135. A remuneração que recebo neste emprego está de acordo com minhas expectativas.	0,301	0,095	0,204	0,129	0,64	1	0,749
136. O salário que recebo é justo, comparado com o de outras pessoas na mesma posição, em outras organizações.	0,32	0,207	0,262	0,160	0,514	0,749	1
Dimension	1	2	3	4	5	6	7
Eigenvalue	3,065	1,491	0,780	0,527	0,470	0,455	0,211

Tabela 42- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Justiça Organizacional

O alfa de Cronbach foi 0,786 na primeira dimensão e 0,384 na segunda dimensão. Verificou-se que 43,78% da variabilidade dos dados são explicados na primeira dimensão e 21,295% na segunda dimensão.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
	Total (Eigenvalue)	% of Variance	Total (Eigenvalue)
1	,786	3,065	43,780
2	,384	1,491	21,295
Total	,911(a)	4,555	65,075
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.			

Tabela 43- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas à Justiça Organizacional

A seguir é apresentada a dispersão dos respondentes da análise de componentes principais.

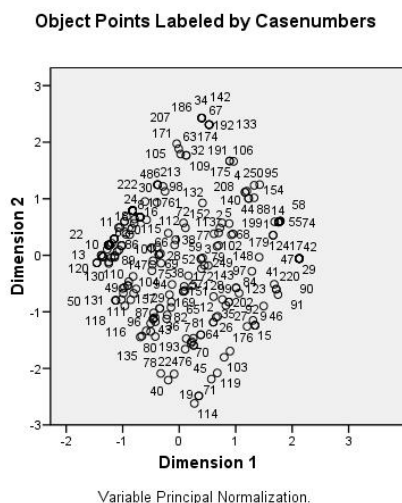


Figura 41- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Justiça Organizacional

A Tabela 44 apresenta as cargas fatoriais em duas dimensões das sete variáveis do construto Justiça Organizacional.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
130. Eu posso ficar neste emprego quanto tempo eu quiser.	0,714	-0,310
131. Enquanto eu fizer um bom trabalho estou certo de que mantereí meu emprego nesta organização.	0,540	-0,466
132. Eu não tenho certeza sobre quanto tempo meu emprego vai durar.	0,658	-0,480
133. Eu tenho medo de perder meu emprego.	0,507	-0,488
134. Eu consigo me sustentar com o salário que recebo aqui.	0,727	0,365
135. A remuneração que recebo neste emprego está de acordo com minhas expectativas.	0,716	0,593
136. O salário que recebo é justo, comparado com o de outras pessoas na mesma posição, em outras organizações.	0,729	0,474
Variable Principal Normalization.		

Tabela 44- Cargas fatoriais das variáveis do construto Justiça Organizacional

O círculo de correlações mostra o gráfico das cargas fatoriais em duas dimensões.

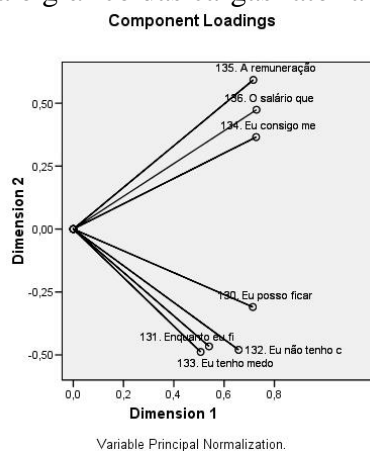


Figura 42- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Justiça Organizacional

Quanto às respostas por variável (questão), agrupadas para aferir níveis de insegurança no trabalho e a justiça distributiva, observa-se a seguir na Tabela 45 as frequências das respostas na escala *Likert*.

	Discordo completamente (1)	Discordo (2)	Discordo um pouco (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo (5)	Concordo completamente (6)
Q130	5%	10%	5%	22%	35%	23%
Q131	4%	7%	4%	14%	34%	37%
Q132	43%	30%	12%	10%	4%	1%
Q133	43%	27%	9%	10%	6%	5%
Q134	2%	3%	4%	11%	38%	43%
Q135	2%	8%	8%	22%	35%	24%
Q136	4%	10%	12%	18%	31%	25%

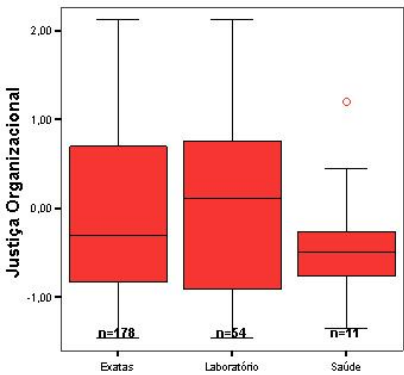
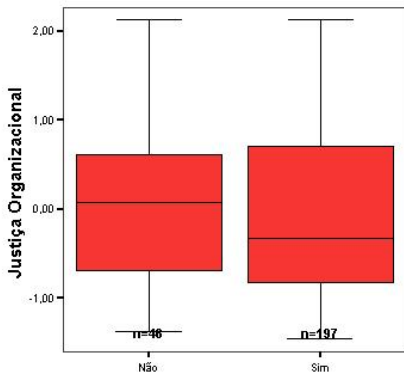
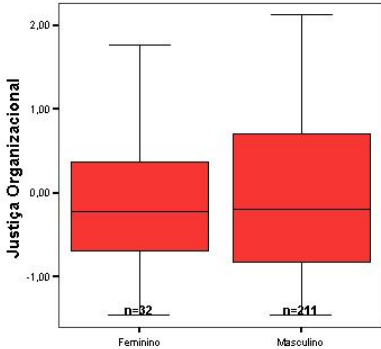
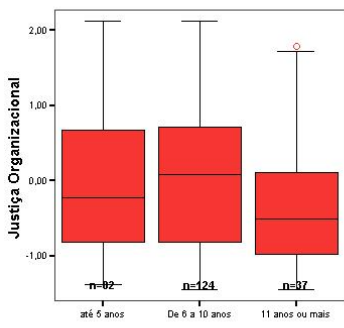
Tabela 45- Frequências de respostas às variáveis do construto Justiça Organizacional (N=250)

Para o construto Justiça Organizacional, os valores obtidos para as médias aritméticas denotam que a maioria percentual dos servidores PCFs do DPF não concorda que trabalha em um ambiente em que a insegurança seja bastante significativa, possivelmente pelo fato de serem servidores públicos concursados e estáveis no emprego. Quanto à justiça distributiva, há um certo grau de concordância na maior parte dos respondentes de que este tipo de justiça existe no trabalho realizado. As médias aritméticas calculadas para as sete variáveis foram:

- Insegurança no trabalho (variáveis 130 a 133): média 3,37. A grande maioria dos respondentes manifestou: pode ficar no emprego quanto tempo quiser, enquanto fizer um bom trabalho irão manter seu emprego e, por fim, afirma ter certeza quanto tempo seu emprego irá durar. Pode-se verificar que o nível de insegurança no trabalho, especialmente quanto ao aspecto da instabilidade no emprego, é bastante reduzido.

- Justiça distributiva (134 a 136): 3,95. Há elevada percepção da justiça distributiva, pois grande parte dos PCFs afirma que: consegue sustentar-se com o salário que recebe, a remuneração percebida está de acordo com as expectativas e recebem um salário justo quando comparado com pessoas na mesma posição em outras organizações.

Na Figura 43 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Justiça Organizacional de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>Os profissionais que atuam na área do Laboratório apresentaram maior mediana quanto à percepção de Justiça Organizacional, seguido pelos PCFs que atuam na área de exatas e, por fim, pelos profissionais da área de saúde.</p>	<p>Quanto à área de atuação, a mediana do construto Justiça Organizacional foi mais elevada entre os PCFs que atualmente não se encontram trabalhando na área de perícias criminais.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Na análise por sexo há relativo equilíbrio entre os PCFs, porém, a mediana da Justiça Organizacional para sexo masculino foi ligeiramente superior, com uma maior dispersão em relação ao feminino.</p>	<p>Na análise por tempo de atuação na Polícia Federal foi possível verificar que a mediana do construto Justiça Organizacional declinou bastante se comparados os peritos criminais com menos de 10 anos na Instituição com aqueles com 11 anos ou mais de atuação.</p>

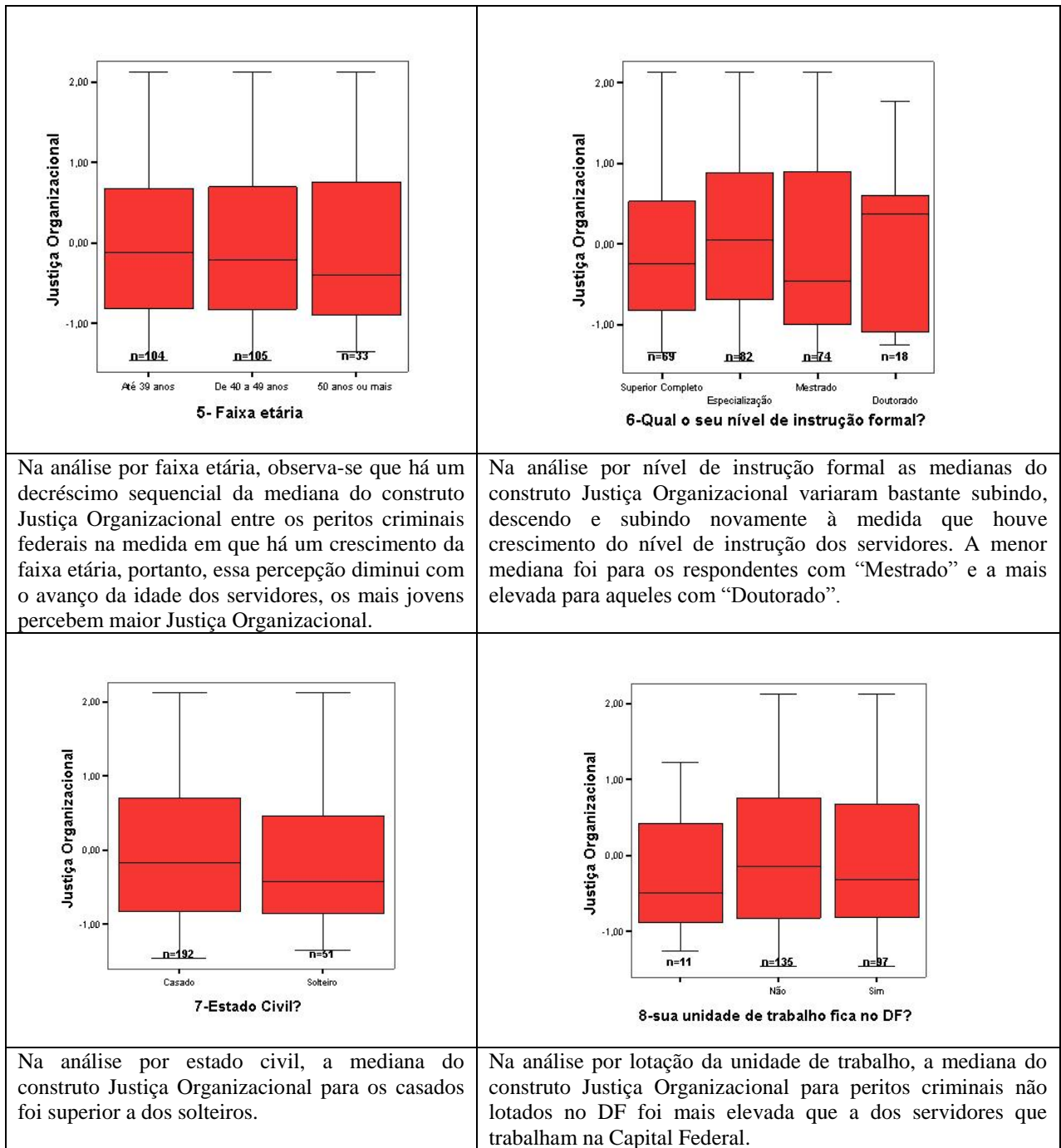
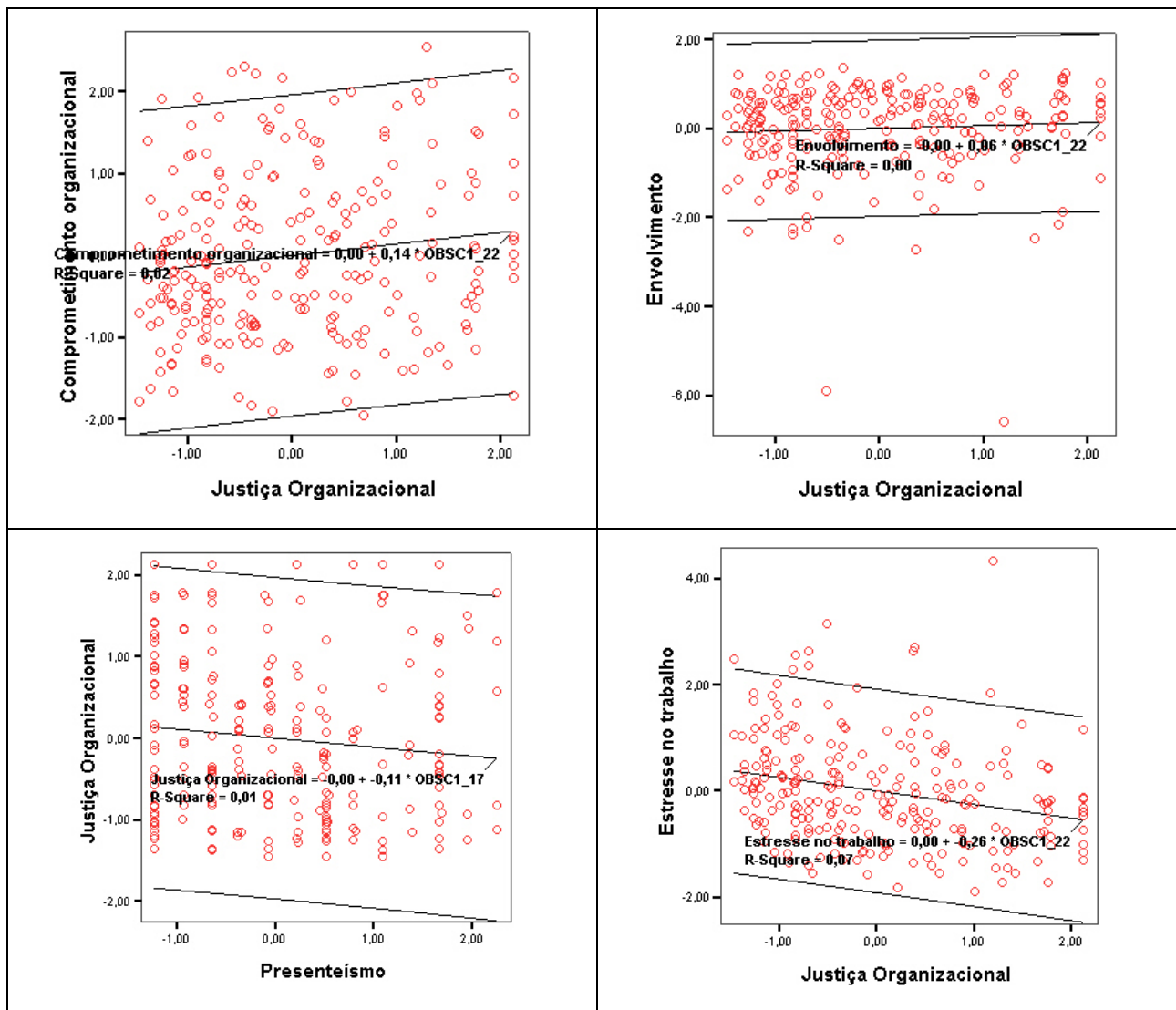


Figura 43- Justiça Organizacional conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Justiça Organizacional no trabalho apresentou as tendências verificadas na Figura 44, com base em regressões lineares entre os demais construtos.

Há variação diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Bem estar psicológico e mental no trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho e Sentimentos e emoções positivas.

Os construtos Presenteísmo, Orientação Profissional e Estresse no Trabalho apresentaram variação inversamente proporcional à Justiça Organizacional, para os os dois primeiros foi pequena, para o Estresse no Trabalho o coeficiente angular foi mais acentuado.



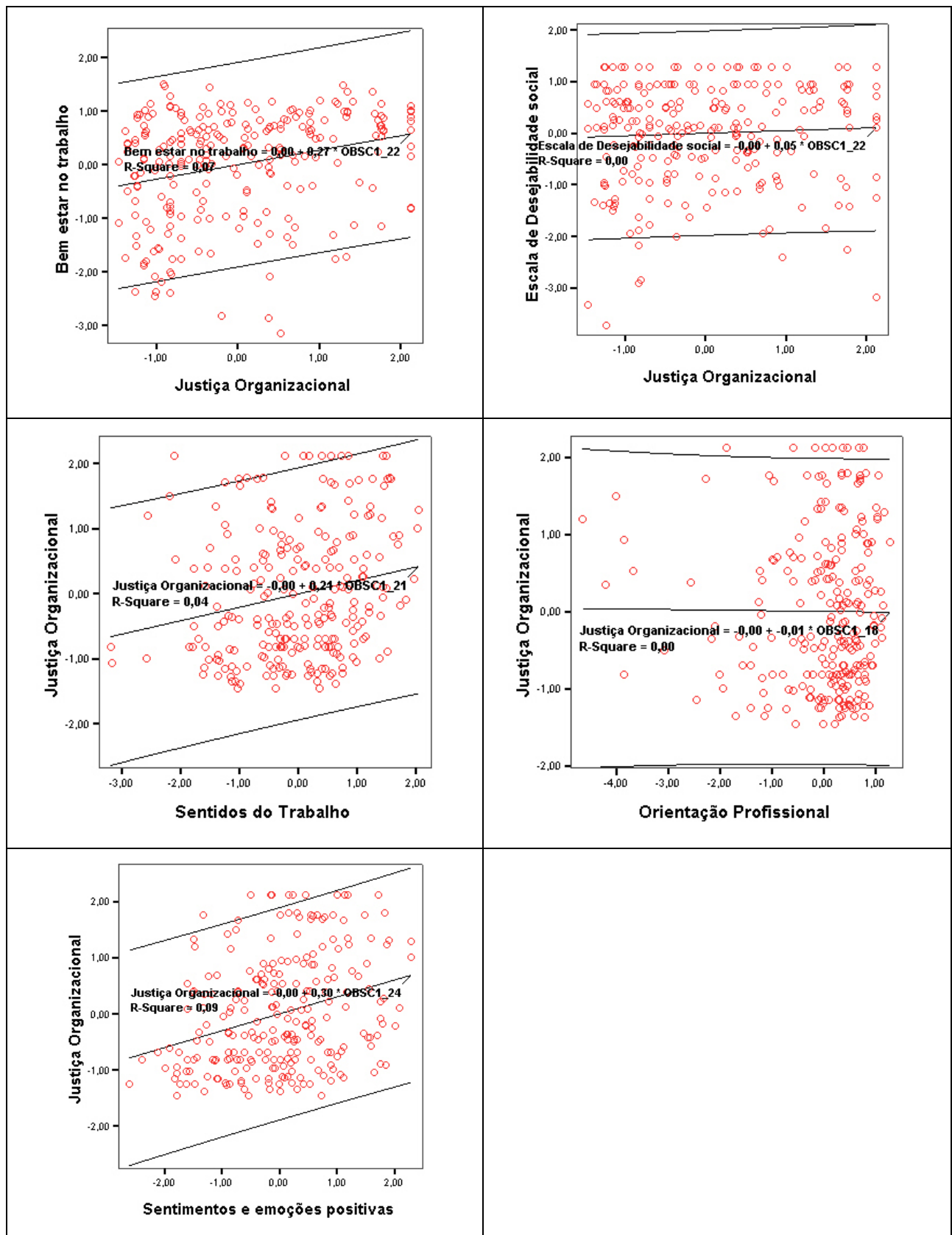


Figura 44- Tendências do construto Justiça Organizacional com relação aos outros construtos

4.4.8. Sentimentos e Emoções Positivas

O construto Sentimentos e Emoções Positivas advém de uma análise de componentes principais (*Categorical Principal Components Analysis - CATPCA*) em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas, ao final tendo sido realizadas 15 iterações entre linhas e colunas (variáveis de 137 a 156). As variáveis 138 a 140, 142 a 144, 147, 149, 151, 154 e 156 apresentaram sinal negativo e foi realizada a inversão das respostas na escala *Likert*.

A Tabela 46 apresenta as correlações entre as variáveis utilizadas para compor o construto Sentimentos e Emoções Positivas e seus autovalores correspondentes.

Correlations Transformed Variables																				
	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156
137. Interessado (a)	1,00	,410	-,003	,429	,589	,286	,298	,320	,672	,534	,241	,361	,197	,627	,310	,605	,426	,263	,546	,240
138. Aborrecido (a)	,410	1,00	,422	,692	,494	,440	,442	,445	,483	,460	,694	,163	,298	,464	,585	,400	,266	,511	,465	,430
139. Agitado (a)	-,003	,422	1,00	,409	,084	,318	,281	,330	-,029	,072	,448	-,037	,318	,035	,496	-,004	,030	,389	,059	,334
140. Triste	,429	,692	,409	1,00	,468	,516	,497	,491	,492	,458	,607	,101	,409	,433	,625	,365	,235	,608	,391	,448
141. Forte	,589	,494	,084	,468	1,00	,245	,260	,254	,665	,579	,260	,410	,235	,578	,319	,559	,515	,263	,583	,228
142. Culpado (a)	,286	,440	,318	,516	,245	1,00	,624	,498	,277	,288	,424	,078	,643	,262	,461	,234	,213	,338	,281	,301
143. Amedrontado	,298	,442	,281	,497	,260	,624	1,00	,609	,350	,372	,459	,152	,514	,343	,471	,336	,263	,451	,380	,546
144. Hostil	,320	,445	,330	,491	,254	,498	,609	1,00	,252	,267	,527	,060	,423	,279	,506	,251	,227	,451	,372	,503
145. Entusiasmado	,672	,483	-,029	,492	,665	,277	,350	,252	1,00	,704	,263	,340	,260	,724	,373	,620	,419	,268	,587	,275
146. Orgulhoso (a)	,534	,460	,072	,458	,579	,288	,372	,267	,704	1,00	,301	,329	,306	,668	,335	,638	,484	,295	,532	,288
147. Irritado (a)	,241	,694	,448	,607	,260	,424	,459	,527	,263	,301	1,00	,037	,341	,317	,679	,264	,151	,524	,309	,463
148. Alerta	,361	,163	-,037	,101	,410	,078	,152	,060	,340	,329	,037	1,00	,008	,376	,070	,413	,678	,098	,422	,061
149. Envergonhado (o)	,197	,298	,318	,409	,235	,643	,514	,423	,260	,306	,341	,008	1,00	,187	,442	,163	,206	,307	,211	,412
150. Inspirado (a)	,627	,464	,035	,433	,578	,262	,343	,279	,724	,668	,317	,376	,187	1,00	,358	,656	,486	,286	,628	,241
151. Nervoso (a)	,310	,585	,496	,625	,319	,461	,471	,506	,373	,335	,679	,070	,442	,358	1,00	,269	,209	,579	,327	,460
152. Determinado (a)	,605	,400	-,004	,365	,559	,234	,336	,251	,620	,638	,264	,413	,163	,656	,269	1,00	,609	,238	,632	,193
153. Atento	,426	,266	,030	,235	,515	,213	,263	,227	,419	,484	,151	,678	,206	,486	,209	,609	1,00	,152	,533	,158
154. A ponto de ter uma crise nervosa	,263	,511	,389	,608	,263	,338	,451	,451	,268	,295	,524	,098	,307	,286	,579	,238	,152	1,00	,279	,469
155. Ativo	,546	,465	,059	,391	,583	,281	,380	,372	,587	,532	,309	,422	,211	,628	,327	,632	,533	,279	1,00	,318
156. Ameaçado	,240	,430	,334	,448	,228	,301	,546	,503	,275	,288	,463	,061	,412	,241	,460	,193	,158	,469	,318	1,00
Dimension	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Eigenvalue	8,277	3,135	1,188	1,018	,807	,631	,566	,536	,482	,453	,426	,397	,373	,316	,284	,268	,232	,225	,210	,176

a Missing values were imputed with the mode of the quantified variable.

Tabela 46- Correlações entre as variáveis transformadas do construto Sentimentos e Emoções Positivas

O alfa de Cronbach foi 0,925 na primeira dimensão e 0,717 na segunda dimensão.

Model Summary		
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For
	Total (Eigenvalue)	Total (Eigenvalue)
1	0,925	8,278
2	0,717	3,136
Total	,960(a)	11,415
a Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.		

Tabela 47- Alfa de Cronbach e Eigenvalue para as variáveis relacionadas aos Sentimentos e Emoções Positivas

Na Figura 45 é apresentada a dispersão dos respondentes nas duas dimensões da ACP.

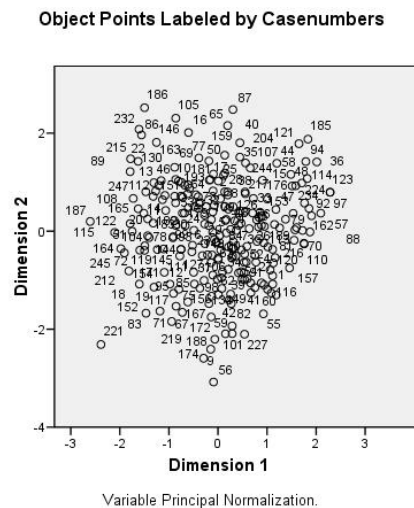


Figura 45- Gráfico de dispersão das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas

A Tabela 48 apresenta as cargas fatoriais em duas dimensões das vinte variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas.

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
137. Interessado (a)	0,671	0,384
138. Aborrecido (a)	0,761	-0,196
139. Agitado (a)	0,358	-0,570
140. Triste	0,769	-0,272
141. Forte	0,686	0,385
142. Culpado (a)	0,598	-0,349
143. Amedrontado	0,674	-0,302
144. Hostil	0,628	-0,368
145. Entusiasmado	0,730	0,404
146. Orgulhoso (a)	0,715	0,338
147. Irritado (a)	0,653	-0,440

Component Loadings		
	Dimension	
	1	2
148. Alerta	0,382	0,528
149. Envergonhado (o)	0,525	-0,361
150. Inspirado (a)	0,722	0,409
151. Nervoso (a)	0,695	-0,404
152. Determinado (a)	0,676	0,478
153. Atento	0,558	0,477
154. A ponto de ter uma crise nervosa	0,606	-0,370
155. Ativo	0,706	0,349
156. Ameaçado	0,569	-0,359
Variable Principal Normalization.		

Tabela 48- Cargas fatoriais das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas

O círculo de correlações mostra o gráfico das cargas fatoriais em duas dimensões.

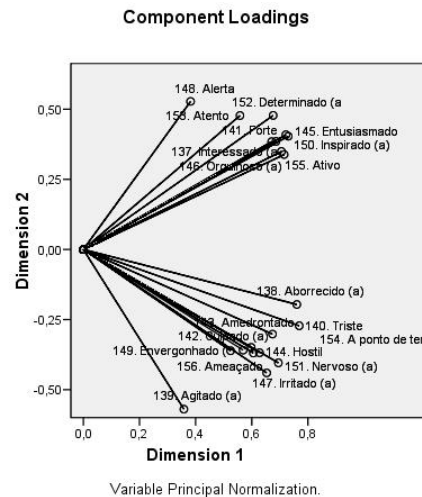


Figura 46- Dimensões 1 e 2 das cargas fatoriais das variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas

Quanto às respostas por variável, observa-se a seguir as frequências na escala *Likert*.

	De jeito nenhum (1)	Muito pouco (2)	Um pouco (3)	Um tanto (4)	Bastante (5)	Muitíssimo (6)
Q137	1%	1%	8%	22%	46%	21%
Q138	15%	40%	26%	13%	4%	2%
Q139	14%	29%	20%	21%	14%	2%
Q140	26%	39%	18%	12%	5%	1%
Q141	2%	4%	15%	33%	38%	8%
Q142	53%	30%	10%	6%	2%	0%
Q143	55%	30%	8%	5%	2%	0%
Q144	59%	25%	10%	5%	0%	0%
Q145	3%	8%	12%	36%	29%	12%

	De jeito nenhum (1)	Muito pouco (2)	Um pouco (3)	Um tanto (4)	Bastante (5)	Muitíssimo (6)
Q146	3%	7%	11%	33%	33%	14%
Q147	21%	44%	16%	14%	4%	1%
Q148	1%	6%	10%	35%	40%	8%
Q149	47%	36%	12%	4%	1%	0%
Q150	2%	6%	21%	36%	29%	6%
Q151	24%	40%	20%	11%	5%	1%
Q152	1%	2%	12%	33%	35%	17%
Q153	0%	4%	9%	32%	44%	10%
Q154	58%	22%	8%	7%	4%	1%
Q155	1%	2%	8%	27%	48%	13%
Q156	49%	32%	8%	5%	4%	1%

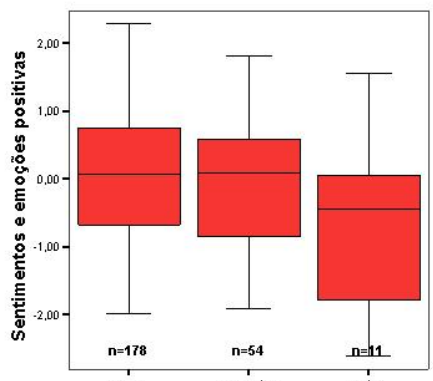
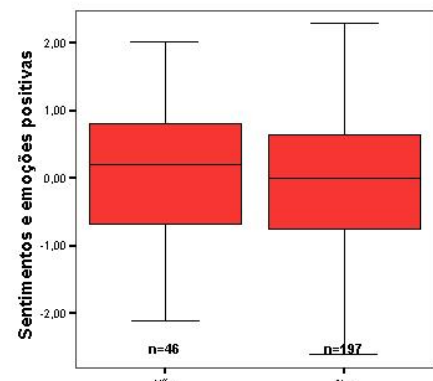
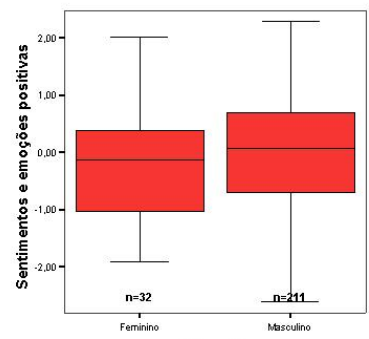
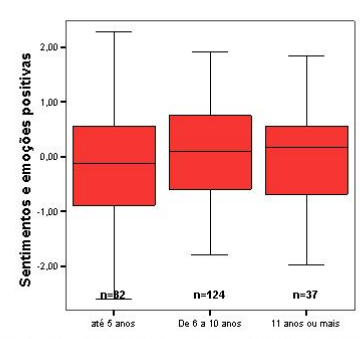
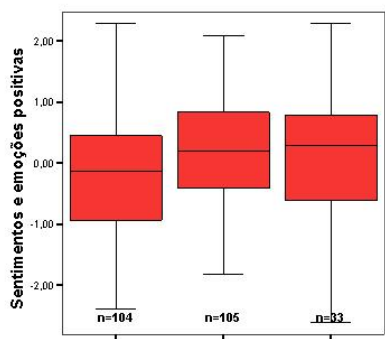
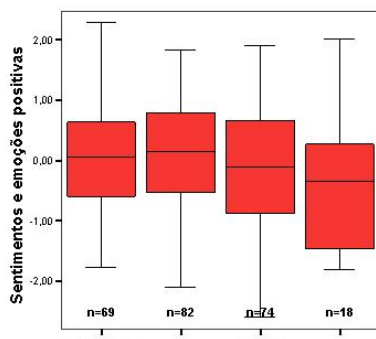
Tabela 49- Frequências de respostas às variáveis do construto Sentimentos e Emoções Positivas (N=250)

Para o construto Sentimentos e Emoções Positivas, as respostas e os valores obtidos para as médias aritméticas indicam que a amostra respondente sente que, no geral e não apenas no trabalho, preponderam sentimentos e emoções positivas nestes servidores PCFs do DPF. Em consonância, verifica-se que é baixa a média aritmética para os sentimentos e emoções negativas.

- AP (variáveis:137, 141, 145, 146, 148, 150, 152, 153 e 155): média aritmética 4,36. A grande maioria dos respondentes manifestou-se: interessado, forte, entusiasmado, orgulhoso(a), alerta, inspirado(a), determinado(a), atento e ativo.

- AN (variáveis:138 a 140, 142 a 144, 147, 149, 151, 154 e 156): média aritmética 2,10. A maioria dos PCFs afirma que não estão ou não se considera: aborrecido(a), agitado(a), triste, culpado(a), amedrontado, hostil, irritado(a), envergonhado(a), nervoso(a), a ponto de ter uma crise nervosa e ameaçado.

Na Figura 47 são apresentados alguns resultados das interpretações do construto Sentimentos e Emoções Positivas de acordo com a subdivisão demográfica dos respondentes.

 <p>1-Qual a sua área de formação profissional?</p>	 <p>2-Atualmente atua na área de perícia?</p>
<p>Os profissionais que atuam na área de saúde apresentaram a menor mediana quanto aos Sentimentos e emoções positivas, existindo relativo equilíbrio entre as áreas de exatas e laboratório.</p>	<p>Quanto à área de atuação, a mediana do construto Sentimentos e emoções positivas foi pouco mais elevada entre os PCFs que atualmente não atuam na área de perícias criminais.</p>
 <p>3-Sexo?</p>	 <p>4-Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?</p>
<p>Neste construto, os PCFs do sexo masculino apresentam mediana superior e maior dispersão em relação ao feminino.</p>	<p>Quanto ao tempo de atuação verifica-se que a mediana do construto é crescente, quanto maior o tempo na Instituição, maior a percepção deste construto.</p>
 <p>5- Faixa etária</p>	 <p>6-Qual o seu nível de instrução formal?</p>
<p>Observa-se um acréscimo sequencial da mediana deste construto (Sentimentos e emoções positivas) proporcional ao crescimento da faixa etária.</p>	<p>Para este construto há um decréscimo sequencial a partir da “Especialização”, “Mestrado” e “Doutorado”, portanto, a percepção decai com o aumento do nível de instrução.</p>

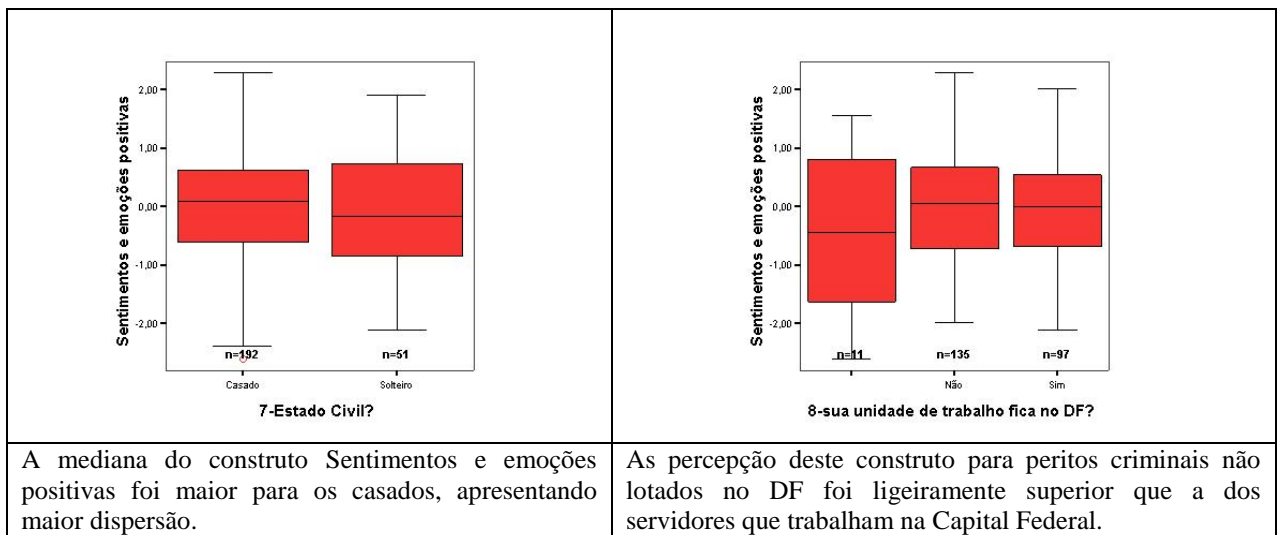
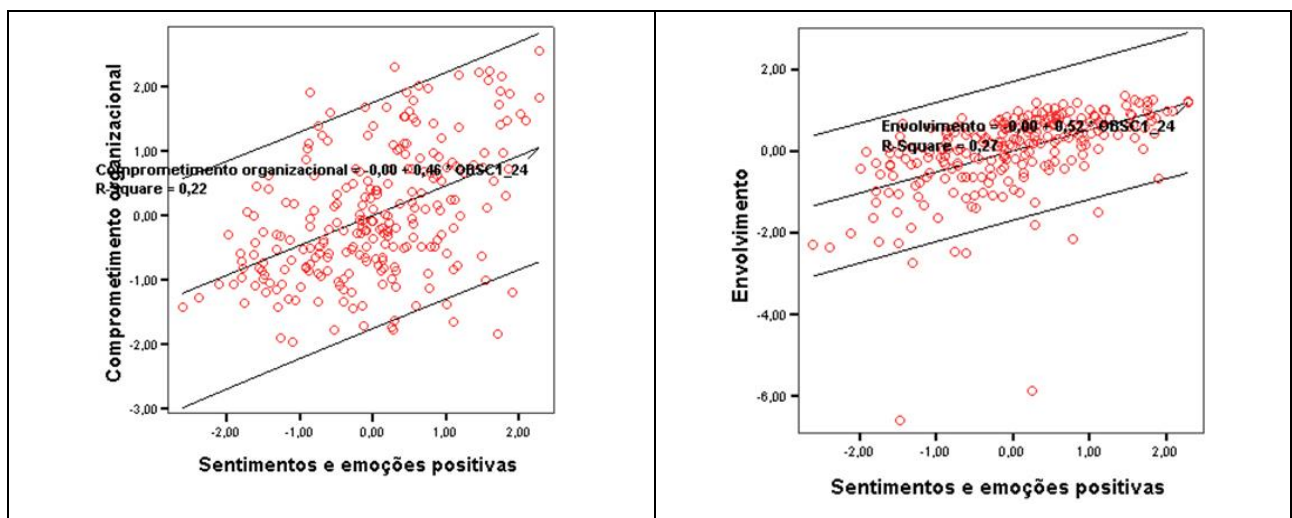


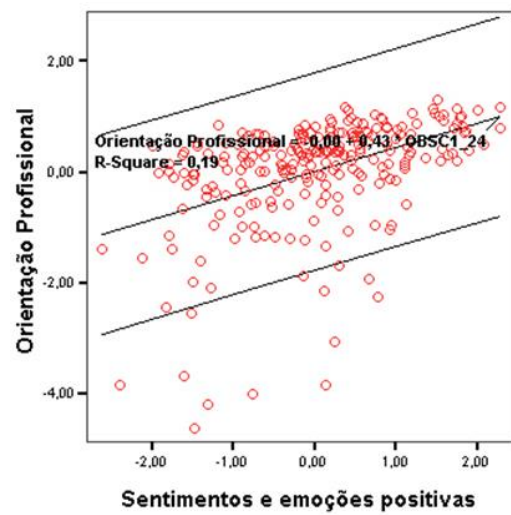
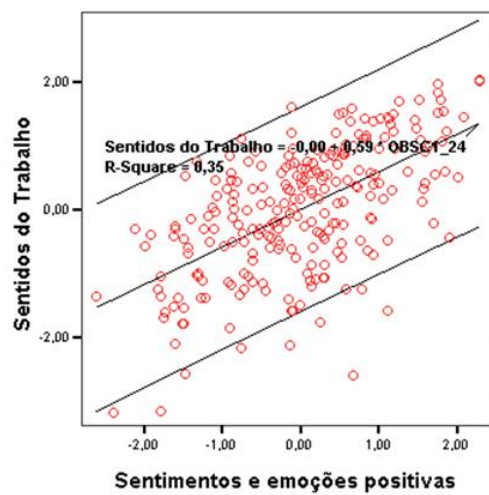
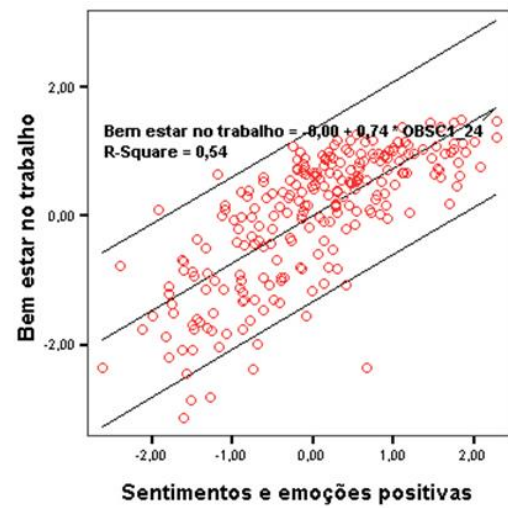
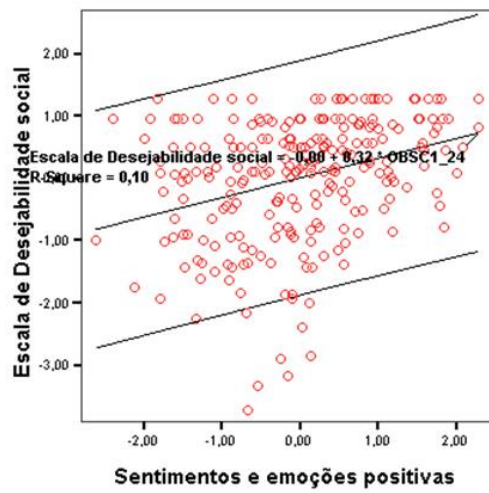
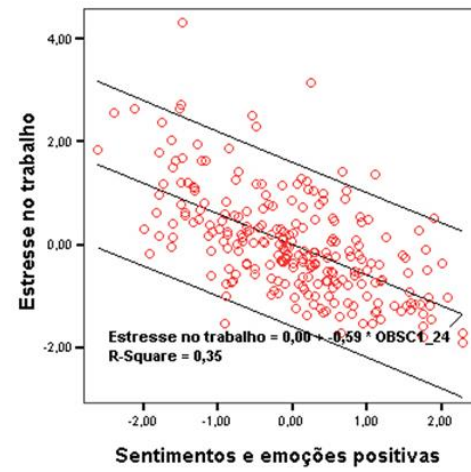
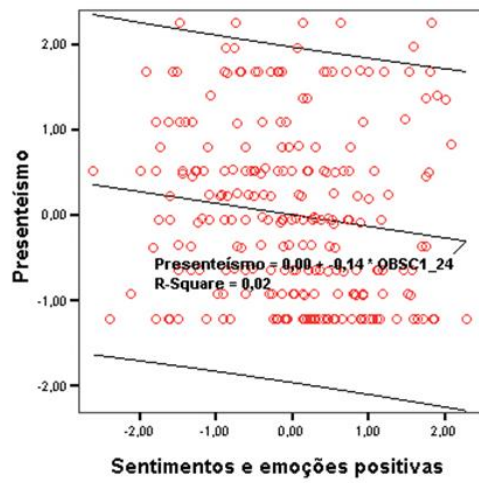
Figura 47- Sentimentos e Emoções Positivas conforme a subdivisão demográfica da amostra

O construto Sentimentos e emoções positivas apresentou as tendências verificadas na Figura 48, com base em regressões lineares entre os demais construtos.

Constata-se que há variação diretamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Escala de Desejabilidade Social, Bem estar no trabalho, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional e Justiça Organizacional.

Os construtos Presenteísmo e Estresse no Trabalho apresentaram variação inversamente proporcional aos Sentimentos e emoções positivas.





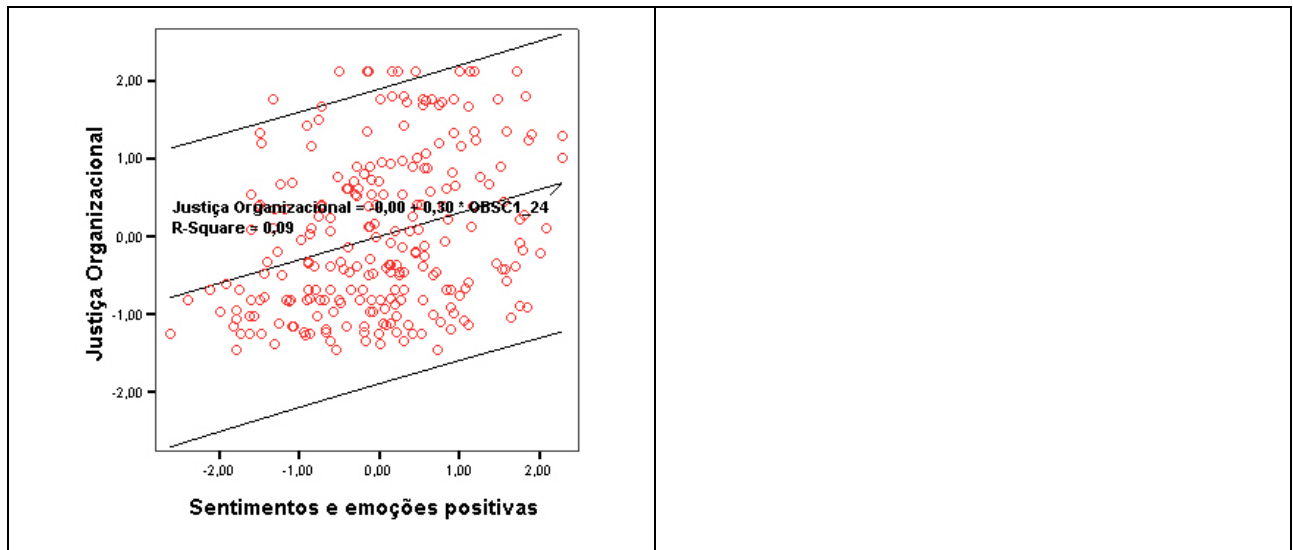


Figura 48- Tendências do construto Sentimentos e Emoções Positivas com relação aos outros construtos

4.5. Correlações entre os dez construtos desta pesquisa

Na análise de componentes principais em duas dimensões e a quantificação das variáveis categóricas realizada no *software* SPSS, utilizado o coeficiente de correlação de Pearson, observa-se as correlações entre os construtos pesquisados para a amostra dos 250 servidores públicos policiais, Peritos Criminais Federais-PCFs do DPF, sendo que sete foram excluídos (N=243).

Na Tabela 50 os títulos das colunas foram substituídos por letras, da seguinte forma:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| - Comprometimento Organizacional (A); | - Envolvimento (B); |
| - Presenteísmo (C); | - Estresse no Trabalho (D); |
| - Bem estar psicológico e mental (E); | - Escala de Desejabilidade social (F); |
| - Sentidos do Trabalho (G); | - Orientação Profissional (H); |
| - Justiça Organizacional (I); e | - Sentimentos e emoções positivas (J). |

Correlations											
CONSTRUTOS		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)
Comprometimento Organizacional	Pearson Correlation	1	,528(**)	-0,024	-,572(**)	,413(**)	,222(**)	,635(**)	,528(**)	,141(*)	,464(**)
	Sig. (2-tailed)		0	0,714	0	0	0	0	0	0,028	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Engajamento (Envolvimento)	Pearson Correlation	,528(**)	1	0,004	-,655(**)	,463(**)	,149(*)	,661(**)	,691(**)	0,062	,516(**)
	Sig. (2-tailed)	0		0,956	0	0	0,02	0	0	0,34	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Presenteísmo	Pearson Correlation	-0,024	0,004	1	,213(**)	-,294(**)	-0,06	-0,087	-0,034	-0,111	-,135(*)
	Sig. (2-tailed)	0,714	0,956		0,001	0	0,351	0,175	0,595	0,085	0,035
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Estresse no trabalho	Pearson Correlation	-,572(**)	-,655(**)	,213(**)	1	-,697(**)	-,167(**)	-,695(**)	-,582(**)	-,256(**)	-,595(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,001		0	0,009	0	0	0	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Bem estar no trabalho	Pearson Correlation	,413(**)	,463(**)	-,294(**)	-,697(**)	1	,200(**)	,585(**)	,470(**)	,270(**)	,738(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0,002	0	0	0	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Escala de Desejabilidade social	Pearson Correlation	,222(**)	,149(*)	-0,06	-,167(**)	,200(**)	1	,186(**)	,127(*)	0,051	,316(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0,02	0,351	0,009	0,002		0,004	0,048	0,432	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Sentidos do Trabalho	Pearson Correlation	,635(**)	,661(**)	-0,087	-,695(**)	,585(**)	,186(**)	1	,658(**)	,207(**)	,589(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,175	0	0	0,004		0	0,001	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Orientação Profissional	Pearson Correlation	,528(**)	,691(**)	-0,034	-,582(**)	,470(**)	,127(*)	,658(**)	1	-0,008	,435(**)
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,595	0	0	0,048	0		0,9	0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Justiça Organizacional	Pearson Correlation	,141(*)	0,062	-0,111	-,256(**)	,270(**)	0,051	,207(**)	-0,008	1	,301(**)
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,34	0,085	0	0	0,432	0,001	0,9		0
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
Sentimentos e emoções positivas	Pearson Correlation	,464(**)	,516(**)	-,135(*)	-,595(**)	,738(**)	,316(**)	,589(**)	,435(**)	,301(**)	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,035	0	0	0	0	0	0	
	N	243	243	243	243	243	243	243	243	243	243
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Tabela 50- Correlações utilizando o coeficiente de Pearson para os dez construtos pesquisados (N=243)

O Comprometimento Organizacional apresentou correlação positiva significante, em ordem decrescente, com os construtos: Sentidos do Trabalho (0,635), Engajamento/Envolvimento (0,528), Orientação Profissional (0,528) Sentimentos e emoções positivas (0,464), Bem estar psicológico e mental (0,413), Escala de Desejabilidade Social (0,222) e Justiça Organizacional (0,141). Os construtos Estresse no Trabalho (-0,572) e Presenteísmo (-0,024) apresentaram correlação negativa com o construto Comprometimento Organizacional, entretanto, dentre estes dois construtos apenas a correlação com o Estresse no Trabalho foi significativa.

O Engajamento (Envolvimento) apresentou correlação positiva significativa e decrescente com os seguintes construtos: Orientação Profissional (0,691), Sentidos do Trabalho (0,661), Comprometimento Organizacional (0,528), Sentimentos e emoções positivas (0,516), Bem estar psicológico e mental (0,463) e Escala de Desejabilidade Social (0,149). As correlações com a Justiça Organizacional (0,062) e o Presenteísmo (0,004) foram positivas, entretanto, não significantes. Apenas o construto Estresse no Trabalho (-0,655) apresentou correlação negativa com o Engajamento.

O Presenteísmo apresentou correlação positiva significativa com o Estresse no Trabalho (0,213) e negativa significativa com os construtos Bem estar psicológico e mental (-0,294) e Sentimentos e emoções positivas (-0,135), as demais correlações não foram significantes.

O Estresse no Trabalho apresentou correlação significativa com todos os construtos, a qual foi positiva apenas com o Presenteísmo (0,213) e negativa com: Bem estar psicológico e mental (-0,697), Sentidos do Trabalho (-0,695), Engajamento/Envolvimento (-0,655), Orientação Profissional (-0,582), Sentimentos e emoções positivas (-0,595), Comprometimento Organizacional (-0,572), Justiça Organizacional (-0,256) e Escala de Desejabilidade Social (-0,167).

O construto Bem estar psicológico e mental no Trabalho também apresentou correlação significativa com todos os construtos, a qual foi negativa com o Presenteísmo (-0,294) e com o Estresse no Trabalho (-0,697), tendo sido positiva na seguinte ordem: Sentimentos e emoções positivas (0,738), Sentidos do Trabalho (0,585), Orientação Profissional (0,470), Engajamento/Envolvimento (0,463), Comprometimento Organizacional (0,413), Justiça Organizacional (0,270) e Escala de Desejabilidade Social (0,200).

O construto Escala de Desejabilidade Social apresentou correlação positiva significativa com Sentimentos e emoções positivas (0,316), Comprometimento Organizacional (0,222), Bem estar psicológico e mental (0,200), Sentidos do Trabalho (0,186), Engajamento/Envolvimento (0,149) e Orientação Profissional (0,127). A correlação foi significativa e negativa com o construto Estresse no Trabalho (-0,167) e muito pouco significativa com o Presenteísmo e a Justiça Organizacional.

O construto Sentidos do Trabalho apresentou correlação positiva significativa, em ordem decrescente, com os construtos: Engajamento/Envolvimento (0,661), Orientação Profissional (0,658), Comprometimento Organizacional (0,635), Sentimentos e emoções positivas (0,589), Bem estar psicológico e mental (0,585), Justiça Organizacional (0,207) e Escala de Desejabilidade Social (0,186). Apresentou correlação negativa com o Estresse no Trabalho (-0,695) e baixa correlação negativa com o Presenteísmo (-0,087).

O construto Orientação Profissional apresentou correlação positiva significativa, em ordem decrescente, com os construtos: Engajamento/Envolvimento (0,691), Sentidos do Trabalho (0,658), Comprometimento Organizacional (0,528), Bem estar psicológico e mental (0,470), Sentimentos e emoções positivas (0,435), e Escala de Desejabilidade Social (0,127). Este construto apresentou correlação negativa com o Estresse no Trabalho (-0,582) e muito baixa correlação negativa com o Presenteísmo (-0,034) e Justiça Organizacional (-0,008).

O construto Justiça Organizacional apresentou correlação positiva significativa, em ordem decrescente, com os construtos: Sentimentos e emoções positivas (0,301), Bem estar psicológico e mental (0,270), Sentidos do Trabalho (0,207) e Comprometimento Organizacional (0,141). Verificou-se pequena correlação positiva com Engajamento/Envolvimento (0,062) e Escala de Desejabilidade Social (0,051). Este construto apresentou correlação negativa com o Estresse no Trabalho (-0,256) e muito baixa correlação negativa com o Presenteísmo (-0,111) e Orientação Profissional (-0,008).

O construto Sentimentos e emoções positivas apresentou correlação positiva significativa, em ordem decrescente, com os construtos: Bem estar psicológico e mental (0,738), Sentidos do Trabalho (0,589), Engajamento/Envolvimento (0,516), Comprometimento Organizacional (0,464), Orientação Profissional (0,435) Escala de Desejabilidade Social (0,316) e Justiça Organizacional (0,301). Os construtos Estresse no Trabalho (-0,595) e Presenteísmo (-0,135) apresentaram correlação negativa com Sentimentos e emoções positivas.

5. DISCUSSÃO

O questionário de pesquisa científica cedido pela professora e pesquisadora canadense Estelle Morin, sintetizado e utilizado neste trabalho para identificar e ordenar as características que conferem Sentidos do Trabalho (*Meaning of Work-MOW*) desenvolvido no serviço público por Peritos Criminais Federais-PCFs do DPF, foi a base para a discussão e conclusão a seguir.

Após a análise dos resultados revelados na pesquisa de campo, conclui-se que a maior parte do grupo pesquisado de Peritos Criminais Federais, trabalha em um ambiente com Comprometimento Organizacional Afetivo (CAFET) predominante e sob a presença de um trabalho com Sentido, de acordo com a ótica das teorias descritas no marco teórico e que motivaram a elaboração do questionário deste estudo.

As discussões a seguir corroboram com as análises apresentadas por construto estudado nesta pesquisa, têm foco no tratamento dos dados e nas análises dos resultados para cada construto, nas correlações (existentes ou não) conforme as cargas fatoriais identificadas na Análise Fatorial Multivariada de Componentes Principais-ACP e nas tendências entre contrutos, quando existentes. Também foram embasadas nas figuras com os boxplot com a subdivisão das características demográficas da amostra dos PCFs respondentes.

Para um trabalho ter sentido, este deve ser realizado em um ambiente que estimula o desenvolvimento de relações profissionais positivas: fazer um trabalho que permite contatos interessantes, relacionamentos positivos, o desenvolvimento de proximidade com os colegas, exercendo influência agradável em seu ambiente. No meio técnico científico em que os PCFs trabalham, é possível identificar a existência desses tipos de ambientes, evidentemente, não se pode generalizar para todas as UTECs, SETECs ou o próprio INC/DITEC.

Segundo Morin (2001), “um trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis”. A autora acrescenta que o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas. Um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias.

O trabalho em equipe e o desenvolvimento de relações profissionais positivas são dois princípios que incentivam o desenvolvimento do sentimento de vinculação e de cooperação dentro dos grupos de trabalho.

Para que um trabalho tenha sentido, este deve proporcionar prazer à pessoa que a realiza. Deve corresponder às suas áreas de interesse, evocar suas habilidades, estimular o desenvolvimento de seu potencial e permitir-lhe atingir seus objetivos de forma eficaz.

Em um trabalho satisfatório, parece ser importante que ele apele para as competências dos servidores. Além disso, parece relevante que o trabalhador tenha a oportunidade de testar suas capacidades, com o objetivo de estimular suas necessidades de crescimento pessoal e seu senso de responsabilidade. Nesse contexto, é imprescindível que a Instituição busque a adoção de programas de capacitação e treinamento contínuos e, por parte dos trabalhadores, exista uma adesão e participação nas decisões sobre planejamento na organização do trabalho.

A execução de tarefas no trabalho do DPF, de forma geral, permite aos Peritos Criminais Federais-PCFs exercerem seus talentos e desenvolverem suas competências, realizarem novas experiências, solucionarem problemas, aprenderem novas habilidades, resumindo, realizarem-se aperfeiçoando seu potencial e lutarem por maior autonomia. Essas características são descritas nos modelos teóricos sobre Sentidos do Trabalho.

O trabalho apresenta sentido se é útil para a sociedade ou para outras pessoas. Em organizações públicas como o DPF, os valores de senso de cooperação e a noção de pertencer a uma equipe de trabalho coesa prevalecem no ambiente de trabalho dos PCFs e traduzem o que estes servidores consideram como de maior valia, a qualidade das relações, esta sendo atribuída como a característica mais relevante para conferir Sentido ao Trabalho.

Como no modelo sociotécnico teorizado, é importante fazer algo que sirva a um propósito ou a outras pessoas, que contribua socialmente. Sempre haverá maior possibilidade de um trabalho ter sentido quando ocorre em um contexto de respeito aos valores humanos, em um ambiente de dignidade em que impere a justiça a igualdade.

Entretanto, apesar de usualmente o trabalho ser executado de forma bastante responsável, os PCFs, percebem a falta de um retorno (*feedback*) quanto aos produtos e resultados de seus trabalhos e sua efetividade, particularmente quanto aos laudos periciais. Um possível *feedback* poderia informar aos PCFs sobre os resultados, a qualidade e o desempenho de seu trabalho e, até mesmo, a eventual necessidade de promover os ajustes para melhorá-lo. Para este autor, ausência é fonte de descontentamento e desmotivação, sendo que a ineficiência da Justiça brasileira (legislação arcaica e sistema moroso) seria um dos causadores desse desconforto.

A satisfação e o sentimento de cumprimento do dever obtidos na execução das tarefas trazem um sentido ao trabalho dos Peritos Criminais Federais-PCFs, entretanto, poderia melhorar bastante se houvesse um *feedback* sobre os laudos periciais conclusos. Isto poderia ser extremamente gratificante e estimulante aos servidores, pois a dimensão mais precisa dos benefícios sociais advindos de seu trabalho poderia traduzir-se em uma maior relevância de seus papéis e até despertar mais o interesse e o sentido do trabalho.

Outra característica valorizada e indispensável para o trabalho dos PCFs ter sentido, é a autonomia, que deve permitir ao indivíduo realizar seus julgamentos, demonstrando sua criatividade e arbítrio para a resolução de problemas, podendo então decidir no âmbito das atribuições que lhe dizem respeito. O interesse do trabalho também resulta das possibilidades de desenvolver sua autonomia, para isso, é importante instituir práticas de gestão que promovam a confiança dentro das organizações.

Autonomia, ou seja, o grau em que a tarefa permite que o indivíduo suficiente liberdade e independência para organizar seus horários de trabalho e determinar os seus métodos de trabalho, resulta em um sentimento de responsabilidade para o desempenho das tarefas e para a realização dos objetivos fixados.

Quanto à Retidão Moral, pode-se dizer que o subordinado é (ou deveria ser) o espelho de seu chefe, assim, além de dar o exemplo com suas atitudes e comportamentos, os chefes podem catalizar as relações positivas em seus setores ou departamentos. Quando bem definidas as regras de conduta dentro das equipes de trabalho, há naturalmente um incentivo ao respeito mútuo e, até mesmo, estímulo ao companheirismo. O valor da liderança é expresso na capacidade do líder

para preservar e promover os valores fundamentais da organização. O poder que lhe é conferido, seja por habilidade ou posição hierárquica, deve ser exercido para o bem comum, inclusive com a prática da liderança moral pelo bom exemplo e caráter.

Pode-se afirmar o trabalho dos PCFs do DPF é responsável ao respeitar os padrões socioculturais estabelecidos no convívio em grupo e suas relações. Sem dúvida todos os valores institucionais do DPF são socialmente bem aceitos e compartilhados pela maioria de seus servidores que trabalham no combate às injustiças e não são tolerantes com práticas desonestas ou antiéticas.

As chefias e seus serviços de recursos humanos devem ter mecanismos planejados e coerentes com os propósitos da organização, que lhes permitam apresentar e repassar aos servidores orientações claras da área de recursos humanos; que possibilitem, além de identificar as expectativas dos servidores públicos, valorizar o Comprometimento Organizacional e o Engajamento nas missões.

Para isso, é importante que dentre as decisões estratégicas adotadas para promover o bem estar psicológico e mental do servidor, em busca da justiça e da equidade nas tarefas, seja previsível um método ou procedimento para recompensar a competência e a integridade de sua força de trabalho mediante ações que promovam o Reconhecimento dos servidores em ações meritórias, e não apenas em busca de correições e seus efeitos punitivos. A título de exemplo, as Forças Armadas do Brasil aplicam mecanismos de recompensa e punição com regras previstas e escritas em regulamentos há décadas.

Há muitas pesquisas sobre orientações do trabalho nas quais se verifica que as pessoas tendem a identificar-se com trabalhos que lhes permita sentir-se útil, realizar-se com qualidade nas relações interpessoais e de participar de um esforço comum. Ainda assim, não se pode afirmar que os servidores encontram-se realmente estimulados, seja por seus chefes ou pela Direção Geral da Instituição, a buscar maior comprometimento organizacional e novos desafios no ambiente de trabalho.

No campo do Comprometimento Organizacional, pode-se dizer que em geral, quanto mais um servidor percebe correção moral em seu trabalho, desfruta de uma carga de trabalho

equilibrada, gosta de seu trabalho, tem oportunidades para desenvolver suas habilidades, recebe apoio da chefia e de colegas, sente-se valorizado e trabalha em um ambiente estimulante, tudo isso transforma-se em um maior comprometimento organizacional afetivo daquele indivíduo.

Como seria de se esperar, quanto mais os servidores percebem Sentidos em seu trabalho, mais tendem a percebê-lo, trabalho, como moralmente correto, tratá-lo e definí-lo como uma atividade positiva no campo das relações humanas, oportunidades profissionais, utilidade social, autonomia, retidão moral e reconhecimento, maior também será seu Comprometimento Organizacional.

Vê-se que os construtos Sentidos do Trabalho e Comprometimento Organizacional são correlacionados e diretamente proporcionais, e nesta pesquisa foi possível observar tais correlações entre os demais construtos pesquisados, alguns deles apresentaram maior ou menor correlação e, às vezes, tendências até negativas, indicando comportamentos inversamente proporcionais, como por exemplo, o Estresse no trabalho que varia inversamente proporcional aos construtos Comprometimento Organizacional, Engajamento (Envolvimento), Bem Estar no Trabalho, Escala de Desejabilidade Social, Sentidos do Trabalho, Orientação Profissional, Justiça Organizacional e Sentimentos e emoções positivas.

Finalmente, alguns dos peritos criminais realizaram comentários pessoais ao final do questionário, na única oportunidade em que, em uma questão subjetiva, poderiam escrever e emitir opiniões sobre a pesquisa ou assuntos relacionados à ela, assim, optou-se aqui, ao final da discussão, por selecionar algumas manifestações de PCFs respondentes que pudessem retratar como vêem seu trabalho, lembrando que são opiniões pessoais e isoladas, portanto, não traduzindo qualquer consenso para a amostra.

Respostas à questão subjetiva questionário

“Apesar de me sentir motivado e entusiasmado com meu trabalho, notadamente quanto a sua relevância para a sociedade, tenho algumas decepções de ordem organizacional, dentre as quais destaco as seguintes: a atividade pericial no DPF não é vista e nem tratada como atividade fim, mas como atividade meio; o clima organizacional entre os cargos apresenta

baixíssimo nível; as possibilidades de crescimento profissional na estrutura do órgão são baixíssimas.”

“O maior problema não é meu trabalho, mas a desorganização onde trabalho, no desrespeito do produto do meu trabalho por razões corporativas e descaso do Estado e da Justiça. Alguns problemas pessoais, eventualmente, interferem no meu trabalho. No geral, gosto muito do que faço. Acredito que os resultados do nosso trabalho para a melhoria dos gastos públicos poderiam ser melhores se nos envolvêssemos diretamente na fase de execução das obras públicas, mas não sei se isso é possível no atual ordenamento jurídico.”

“Tendo trabalhado e conhecido outras organizações, posso afirmar que (...) pessoas que não têm competência e não têm nenhum interesse em melhorar o desempenho (...), o DPF tem perdido espaço e este espaço está sendo ocupado por outras instituições. (...) Por tudo isso, vejo um futuro bastante obscuro para o DPF.”

“(...) fui ameaçado (...) em razão de não ter realizado algo que ele queria, por não ter previsão legal. Esse episódio tirou meu sono por 2 semanas e me fez perceber que minha autonomia e independência é frágil.”

“A perícia deveria ter mais valor, afinal, dependendo do que dissermos, muito provavelmente sairá a decisão nos tribunais. Infelizmente, neste país se valoriza o terno e a gravata ao contrário da técnica. Estamos na contramão do mundo.”

“Trabalhar no DPF me realiza muito, temos muito a progredir e sinto que estamos, dentro de uma escala de tempo de longo prazo, no caminho correto. Penso que a sociedade atual é muito ansiosa, que espera resultados imediatos, e este seria um grande problema para grande parte dos servidores do DPF - a falta de paciência! Acho também que devemos ter um projeto robusto para o nosso RH, pois assim como na maioria das instituições públicas e também privadas, não há nada além do trivial - o RH mais parece um setor de pagamento.”

“Eu me sinto muito bem no meu trabalho, mas acho que faço coisas desnecessárias e tenho receio de que no futuro meu trabalho não seja tão bom como é hoje, especialmente com relação ao salário.”

Portanto, verifica-se que há toda sorte de manifestações, positivas e negativas quanto ao mesmo local de trabalho, o qual pode ser excelente para um indivíduo com relações pessoais positivas e desagradável para outro que tenha convivido com experiências ruins. Lembrando que não é possível identificar qualquer um dos respondentes e nunca houve esse tipo de interesse nesta pesquisa científica.

6. CONCLUSÕES

Os Sentidos do Trabalho para os servidores públicos trata-se de área de pesquisa bastante específica, importante e crescente na gestão de pessoas e na psicologia do trabalho. Com o avanço das pesquisas nestes campos, percebeu-se a relevância da administração dos recursos humanos e dos possíveis incrementos no desempenho de organizações públicas, prestadoras de serviços à sociedade. Além disso, a redução dos índices de rotatividade em instituições em que há elevada especialização e qualificação dos servidores são tópicos essenciais para a adequada continuidade no planejamento estratégico da organização, no que tange aos recursos humanos.

A organização do trabalho deve ser feita de forma que as pessoas se identifiquem com ele, uma vez que representa um importante valor em suas vidas. O trabalho deve oferecer aos servidores a possibilidade de praticar e desenvolver suas competências, exercer julgamentos e livre-arbítrio (autonomia), perceber o resultado do seu trabalho, seu desempenho, evolução e possibilidades de melhorias.

Pesquisadores afirmam que a motivação no serviço público é relacionada à necessidade psicológica do profissional de agir para fazer o bem aos outros e influenciar o bem estar da sociedade, traduzindo assim um senso de moral pública. (CARVALHO, 2012)

A função do Perito Criminal é buscar a verdade dos fatos com a análise do corpo de delito em infrações penais. Assim sendo, o interesse público sobressai quando o produto do trabalho dos PCFs, o laudo pericial criminal, contribui para a sentença da justiça.

O Perito considera seu trabalho de grande importância para a justiça e a sociedade, e tem em seu perfil a valorização do resultado a ser atingido, que seria a contribuição social do seu trabalho para a Justiça, a sociedade e para o sucesso da organização. Reforça-se aqui o aspecto fundamental a ser considerado, que é o retorno (feedback) sobre o seu trabalho, apontado criticamente como ausente ou inadequado na última e única questão subjetiva do questionário de pesquisa científica aplicado.

Das análises de correlação realizadas sobre os conjuntos de dados e vislumbrando o conteúdo da publicação R-585, pode-se destacar que a "função social" e "aprendizagem e desenvolvimento de oportunidades" são características que têm um efeito significativo sobre os Sentidos do Trabalho para os PCFs. Segundo Morin (2008), em todos os três casos apontados no relatório canadense, o construto Sentidos do Trabalho aparece como uma variável mediadora entre as características do trabalho e os estados psicológicos.

Interessante ressaltar que a sequência de ordenação das características do trabalho elencadas nas pesquisas, brasileira no DPF e canadense nas instituições CSSS (Pública) e EF (Privada), são praticamente as mesmas, a menos da Qualidade das Relações que passa de quarta colocada nas instituições estrangeiras, para primeira no Departamento de Polícia Federal, portanto, considerada como a mais relevante aos Peritos Criminais Federais-PCFs, vide Tabela 10 e Figuras 8 e 9. As características Reconhecimento e Retidão moral apenas se alternam entre a 5ª e 6ª posições nas instituições pesquisadas.

Da classificação da Qualidade das Relações como o fator mais relevante aos PCFs respondentes, depreende-se que, caso o servidor identifique que há qualidade das relações interpessoais com os chefes, colegas e outros servidores no seu ambiente de trabalho, acrescida de uma percepção positiva das condições em que o executa (ambiente de saúde e segurança, instalações físicas ergonômicas, relações de interpessoais satisfatórias, dentre outras) e, ainda, não se identifica sob situação de Estresse no Trabalho (sente-se física, mental e moralmente bem), então há grande probabilidade de que encontre as características pesquisadas que trazem sentidos ao seu trabalho e, por consequência, atribuem-lhe Sentidos os Peritos Criminais Federais do DPF.

Segundo as conclusões de Morin (2008), quando há Sentidos no Trabalho, o servidor em suas atividades de trabalho estará inclinado a apresentar-se pronto ao serviço oportunamente, comprometido e vigilante no desempenho de suas tarefas e, ainda, cooperativo com outras pessoas para alcançar os objetivos esperado pela organização.

Por outro lado, a autora afirma que, caso o indivíduo perceba o seu trabalho de forma negativa, ele tende a achar que seu trabalho não tem sentido. Para manter a sua presença no local

de trabalho e um nível de desempenho aceitável, ele terá de mobilizar estratégias defensivas. Quando essas estratégias estão esgotadas, seus resultados vão deteriorar-se com: absenteísmo, insatisfação e conflitos.

Finalmente, cabe a sugestão de que novos trabalhos de pesquisa sobre o tema Sentidos do Trabalho sejam desenvolvidos com aplicação de questionários similares em outras instituições públicas ou privadas e, além disso, seria muito interessante identificar o comportamento e tendências dos construtos pesquisados para as outras classes funcionais de servidores do Departamento de Polícia Federal, policiais (delegados, agentes, escrivães ou papiloscopistas) ou administrativos, para fins de efetuar uma comparação entre classes e buscar denominadores comuns entre servidores da mesma Organização.

7. REFERÊNCIAS

- ARONSSON, G. K; DALLNER, M.; GUSTAFSSON, K. **Sick but yet at work. an empirical study of sickness presenteeism.** Journal of Epidemiology and Community Health. v. 54, p. 502-509, 2000.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO S. O. **Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura.** Psicologia: Reflexão e Crítica, 18(3), pp.443-453, 2005.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1988.
- _____. **Decreto-Lei Nº 3.689.** Código de Processo Penal., 3 de outubro de 1941.
- _____. **Diagnóstico da Perícia Criminal no Brasil.** Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (SENASP-MJ), Brasília, 2012.
- _____. **Decreto Nº 6.061,** de 15 de março de 2007. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Justiça, e dá outras providências. 15 de março de 2007.
- _____. **Lei Nº 11.079.** Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, Brasília, 30 de dezembro de 2004.
- _____. Ministério da Justiça-MJ. Portaria Nº 2877-MJ, de 30 de dezembro de 2011. **Regimento Interno do Departamento de Polícia Federal,** 2011.
- BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato.** 1994. 293 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BAKKE, H. A.; LEITE A. S. M.; SILVA L. B. **Estatística Multivariada: Aplicação da Análise Fatorial na Engenharia de Produção.** Revista Gestão Industrial, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Ponta Grossa/PR, v. 4, n. 4, p. 1-14, 2008.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho nas indústrias criativas.** Revista de Administração de Empresas (RAE). São Paulo, v. 51, n. 2, p. 143-159, mar./abr., 2011.
- CARVALHO, G. B. **Como motivar funcionários públicos: o caso dos peritos do Instituto Nacional de Criminalística.** Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, p.99, 2012.
- CHANLAT, J.-F. **A caminho de uma nova ética das relações nas organizações.** Revista de Administração de Empresas, v. 32, n. 3, p. 68-73, 1992.
- CNI-IBOPE. Relatório de Pesquisa **CNI IBOPE - Retratos da Sociedade Brasileira: Burocracia.** ed. jul de 2013. Disponível na Internet em <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/publicacoes-e-estatisticas/publicacoes/2013/08/1,20051/cni-ibope-retratos-da-sociedade-brasileira-burocracia.html>>. Acesso em jul de 2013

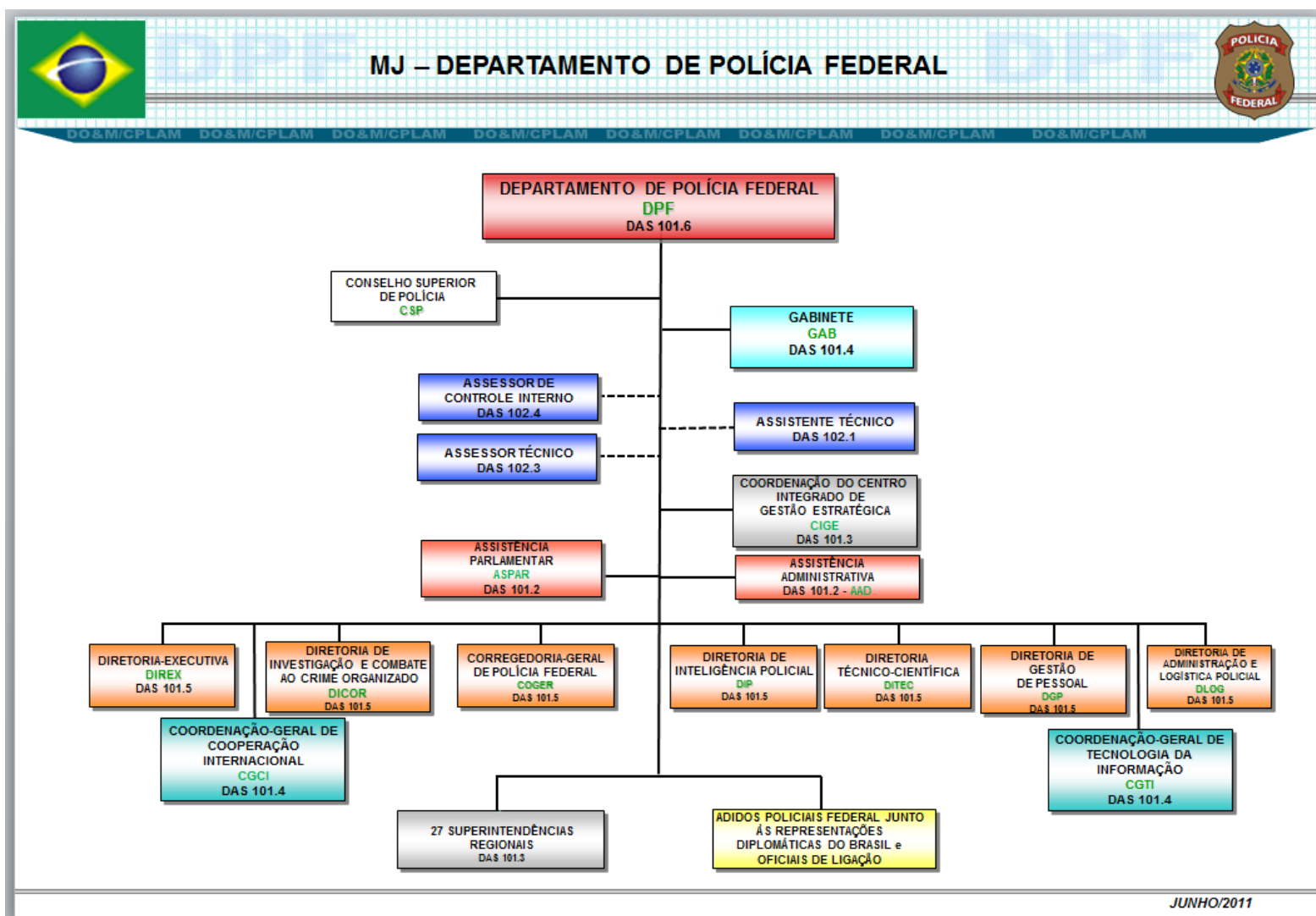
- CRIMINALÍSTICA. **Sistema Nacional de Criminalística - Relatório Estatístico de 2012**. Disponível na Intranet da Ditec da Polícia Federal em <[https:// bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3](https://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3)>. Acesso em ago. 2013.
- CROWNE, D. & MARLOWE, D. **A new scale of social desirability independent of psychopathology**. Journal of Consulting Psychology, 24, 349-354, 1960.
- DIAS, M. **Absenteísmo em contact center - Estudo de caso com preditores micro e macroorganizacionais**. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.
- DITEC. **Página Institucional da Diretoria Técnico-Científica do Departamento de Polícia Federal**. Disponível na Intranet da Ditec da Polícia Federal em: <<http://intranet.dpf.gov.br/ditec/organizacao/competencia/competencia/>>. Acesso em 12 ago. 2013.
- DITEC. **Competência da Diretoria Técnico-Científica do Departamento de Polícia Federal**. Disponível na Intranet da Ditec da Polícia Federal em: <<http://intranet.dpf.gov.br/ditec/organizacao/competencia/>>. Acesso em 12 ago. 2013.
- ENGLAND, G. W.; WHITELEY, W. T. **Cross-national meanings of working**. In: BRIEF, A. P., NORD, W. R. Meanings of occupational work. Toronto: Lexington Books, 1990. p. 65-106.
- EMERY, F. **Report on the Hunsfoss Project**. London : Tavistock Document Series, 1964.
- EMERY, F. **Future we are in**. Leiden: Martinus Nijhoff, 1976.
- FRANCIS, L.; BARLING, J. **Organizational Injustice and Psychological Strain**. Canadian Journal of Behavioural Science, , 37:4, 250-261, 2005.
- FURNHAM, A. **Response bias, social desirability and dissimulation**. Personality and Individual Differences, 7, 385- 400, 1986.
- GOUVEIA, V. V.; GUERRA, V. M.; SOUSA, D. M. F. de; SANTOS, W. S.; COSTA, J. de M. **Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne: evidências de sua validade fatorial e consistência interna**. Avaliação Psicológica, 8(1), pp. 87-98, 2009.
- HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. **Organizational Behavior and Human Performance** v. 16, p. 250-279, 1976.
- HAIR JUNIOR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HERZBERG, Frederick; **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing Co., 1966.
- INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA) – Brasil. **Presenteísmo**. 2010. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/>>. Acesso em: 05 de jun de 2013.
- KETCHUM, L. D.; TRIST, E. **All teams are not created equal: how employee empowerment really works**. Newbury Park : Sage, 1992.

- LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual.** Dissertação (Mestrado) - Núcleo de Pós-graduação em Administração. Escola de Administração. Universidade Federal da Bahia, 2004.
- MAY, D. R.; GILSON R. L.; HARTER, L. M. **The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work.** Journal of Occupational and Organizational Psychology, v. 77, 11-37, 2004.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations.** Journal of Applied Psychology, Washington, v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.
- _____; _____. **Affective and continuance commitment to the organizations: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations.** Journal of applied psychology. N.75, p.710-720, 1990.
- _____; _____. **A three-component conceptualization of organizational commitment.** Human Resource Management Review, Montgomery, v.1, (1), p. 61-89, 1991.
- _____; _____. **Commitment in the workplace: theory, research and application.** London: Sage Publications, 1997.
- MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. **Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences.** Journal of Vocational Behavior, v.61, p.20-52, 2002.
- MORIN, E. M. **L'Efficacité organisationnelle et le sens du travail.** In: PAUCHANT, Thierry, C. et collaborateurs. La Quête du Sens. Canadá : Les Éditions D'Organisations, 1996.
- _____; _____. **Os Sentidos do Trabalho.** Revista de Administração de Empresas-RAE, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.
- MORIN, E. **The meaning of work, mental health and organizational commitment.** Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Report R-585, Oct 2008. Disponível na Internet em < www.irsst.qc.ca>. Acesso em março de 2013.
- MORIN, E. M. **La santé mentale au travail: une question de gros bon sens.** Gestion Automne 2010, v.35, n.3, p.34-40, 2010.
- MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L.V. **O trabalho e seus sentidos.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003 Atibaia. Anais. Atibaia: ANPAD, 2003.
- MOW International Research Team. **The meaning of working.** New York : Academic Press, 1987.
- OLIVEIRA, S. R., et alli. **Buscando o sentido do trabalho.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004 Curitiba. Anais. Curitiba: ANPAD, 2004.

- PAULHUS, D. **Measurement and control of response bias.** Measures of personality and social psychological attitudes. San Diego, CA: Academic Press, pp. 17-60, 1991.
- PARKER, D. F.; DECOTTIS, T. A. **Organizational Determinants of Job Stress.** Organizational Behavior and Human Performance, v. 32, 160-177, 1983.
- PASCHOAL, T. & TAMAYO, A. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho.** Estudos de Psicologia, 9(1), 45-52, 2004.
- RAYCIK, L. **Percepções de gestores e geridos sobre o presenteísmo de trabalhadores.** 104 p. Dissertação (Mestrado) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- SCHAUFELI, W. B. & BAKKER, A. B. **Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale.** Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands, 2003.
- _____; _____. **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.** Journal of Organizational Behavior, v.25, 293-315, 2004.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. **The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study.** Educational and Psychological Measurement, v.66, n. 4, p. 701-716, 2006.
- SCHAUFELI, W. B. & SALANOVA, M. **"Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations"**, in Gilliland, S.W., Steiner, D.D., Skarlicki, D.P. (Eds). Managing Social and Ethical Issues in Organizations, Information Age Publishers, Greenwich, CT, Vol. 5, p.135-77, 2007.
- SIQUEIRA, M.M.M; GOMIDE JÚNIOR, S. **Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e a Organização.** In: J.C. ZANELLI; J.E. BORGES-ANDRADE; AV.B. BASTOS. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, p. 300-328, 2004.
- SIQUEIRA, M. M. M. & PADOVAM, V. A. R. **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Universidade Metodista de São Paulo, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.
- SORATTO, L. H. **SERVIDOR PÚBLICO: o mito do trabalhador que não quer trabalhar.** 185 p. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, UnB, Brasília, DF. 2000.
- TRIST, E. **Adapting to a changing world.** Labour Gazette, v. 78, p. 14-20, 1978.
- VEIT, C. T. & WARE Jr. J. E. **The Structure of Psychological Distress and Well-Being in General Populations.** Journal of Consulting and Clinical Psychology, v. 51, n. 5, p. 730-742, 1983.
- WRZESNIEWSKI, A. **"It's Not Just a Job": Shifting Meanings of Work in the Wake of 9/11.** Journal of Management Inquiry, v. 11, n. 3, p. 230-234, 2002.

ANEXO I

ANEXO I



(Fonte: http://www.dpf.gov.br/institucional/Organograma_unidades_centrais_01.2012/, p. 2)

ANEXO I



Mapa 01 – Mostra a distribuição das Unidades de Criminalística da Polícia Federal. Além do INC, são vinte e sete (27) SETEC, nas Capitais dos Estados e no Distrito de Federal, dois (3) NUTEC (Campinas/SP, Santos/SP e Foz de Iguaçu/PR) e vinte e quatro (23) UTEC em funcionamento.



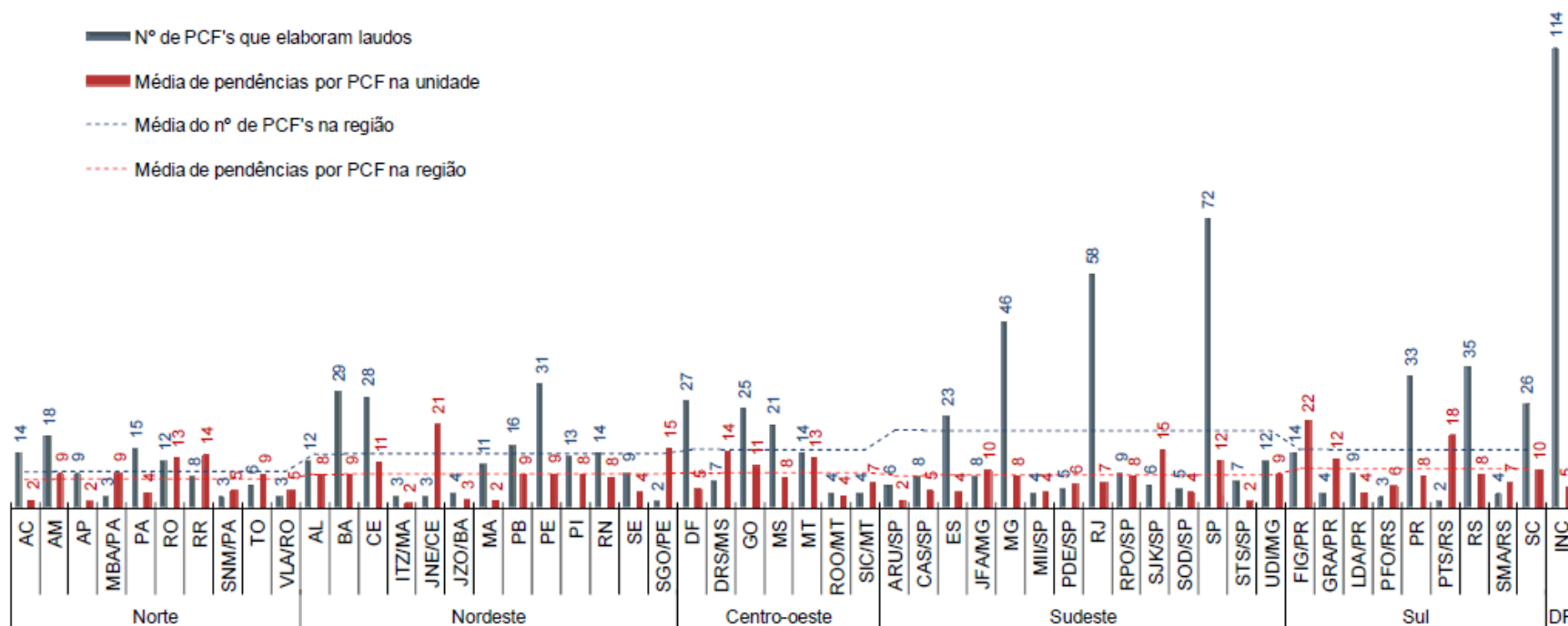
(Fonte: <http://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3/Relatório+Geral+Criminalística+2012.pdf>, p.27)

ANEXO I



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJ - DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
DITEC - INSTITUTO NACIONAL DE CRIMINALÍSTICA
DPCRIM - DIVISÃO DE PESQUISA, PADRÕES E DADOS CRIMINALÍSTICOS

Figura 13 – Quantidade de PCF que atuam na perícia e média das pendências, do nº de PCF e das pendências por região, em 31/12/2012



Fontes: Sistema da DITEC denominado "Criminalística"; bancos de dados da DPCRIM/INC.

Nota: A lotação dos peritos é relativa à 31/12/2012.

Estatística: O cálculo da média por perito na unidade foi obtido dividindo-se a quantidade total de pendências na unidade pelo número de peritos efetivamente lotados e na ativa; o cálculo da média por perito nacional foi obtido dividindo-se o número total de pendências pelo número total de peritos na ativa.

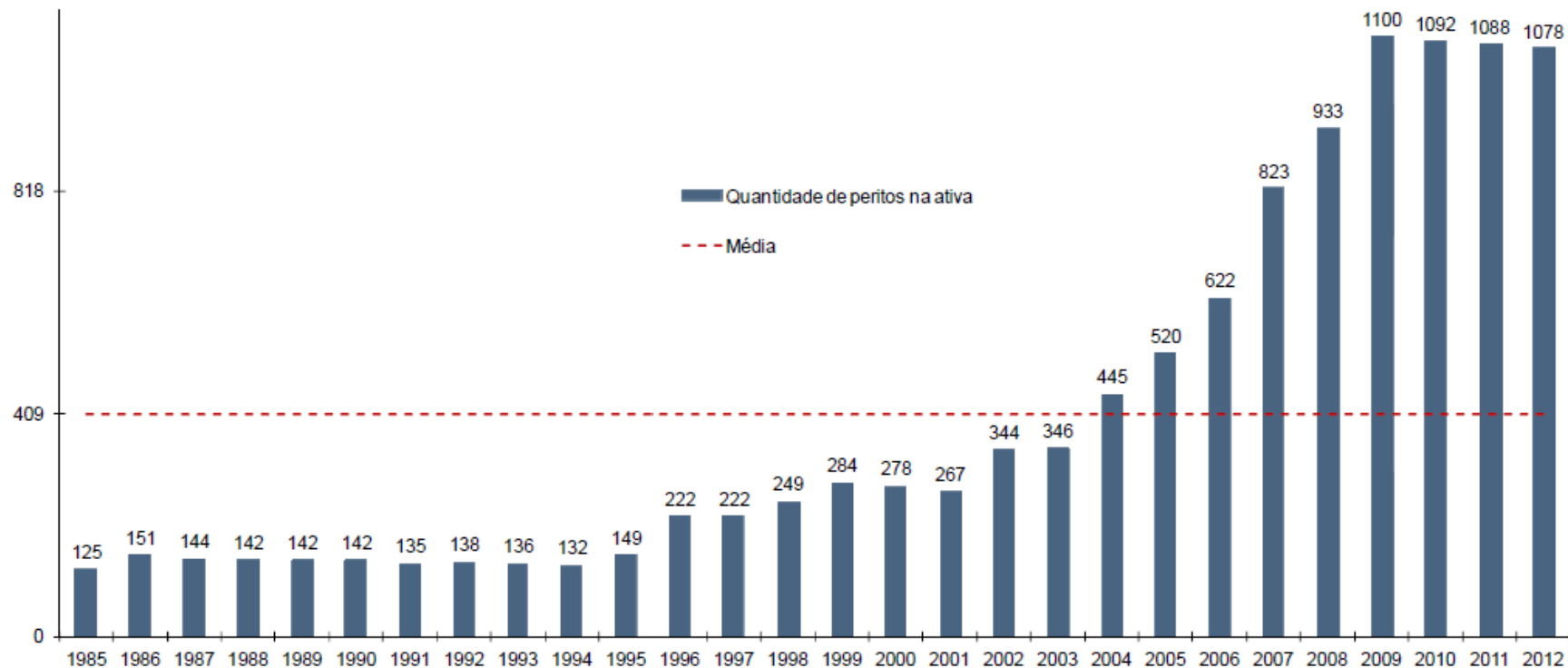
(881 PCFs atuando: Fonte: <http://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3/Relatório+Geral+Criminalística+2012.pdf>, p.73)

ANEXO I



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJ - DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
DITEC - INSTITUTO NACIONAL DE CRIMINALÍSTICA
DPCRIM - DIVISÃO DE PESQUISA, PADRÕES E DADOS CRIMINALÍSTICOS

Figura 21 – Evolução histórica do número de peritos em atividade



Fontes Bancos de dados da DPCRIM/INC.

Nota1: Do total de 1078 peritos na ativa em 31/12/2012, 62 estão chefiando unidades descentralizadas da Criminalística, 11 chefes de serviços/áreas do INC e 105 exercem atividades administrativas na PF.

Nota2: Outros 15 peritos estão cedidos a outros órgãos do serviço público e não foram contabilizados nos quantitativos informados.

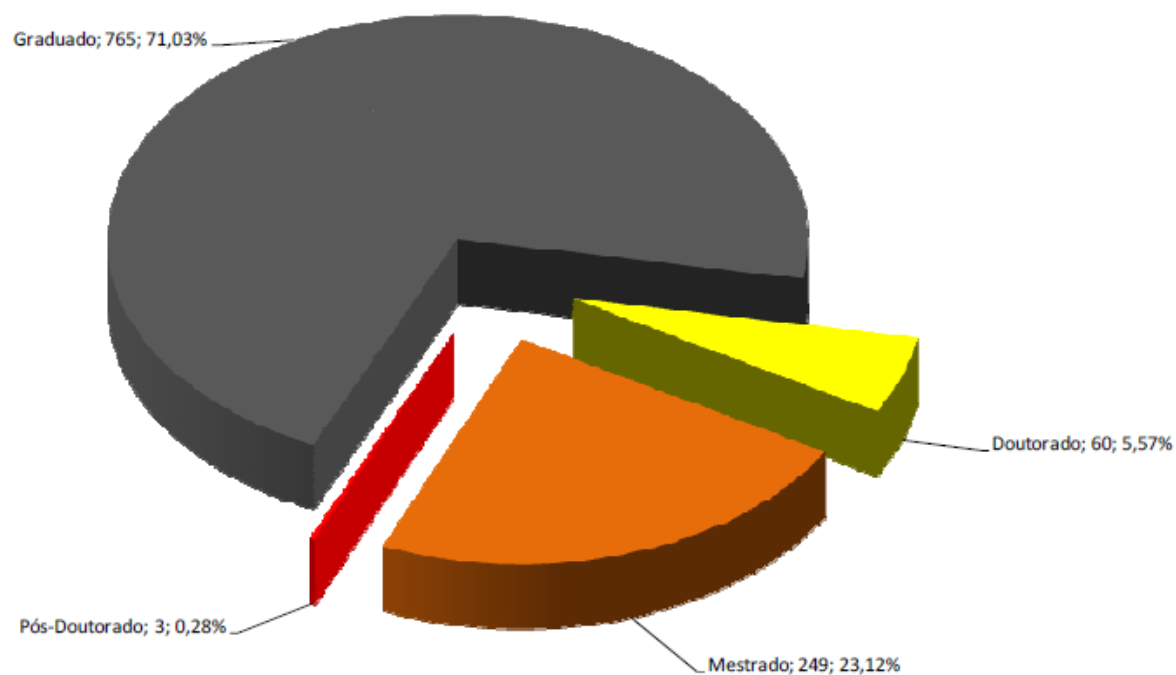
(Fonte: <http://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3/Relatório+Geral+Criminalística+2012.pdf>, p.86)

ANEXO I



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJ - DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
DITEC - INSTITUTO NACIONAL DE CRIMINALÍSTICA
DPCRM - DIVISÃO DE PESQUISA, PADRÕES E DADOS CRIMINALÍSTICOS

Figura 24 – Quantidade e percentual de peritos com mestrado e doutorado



Fonte: Bancos de dados da DPCRM/INC.

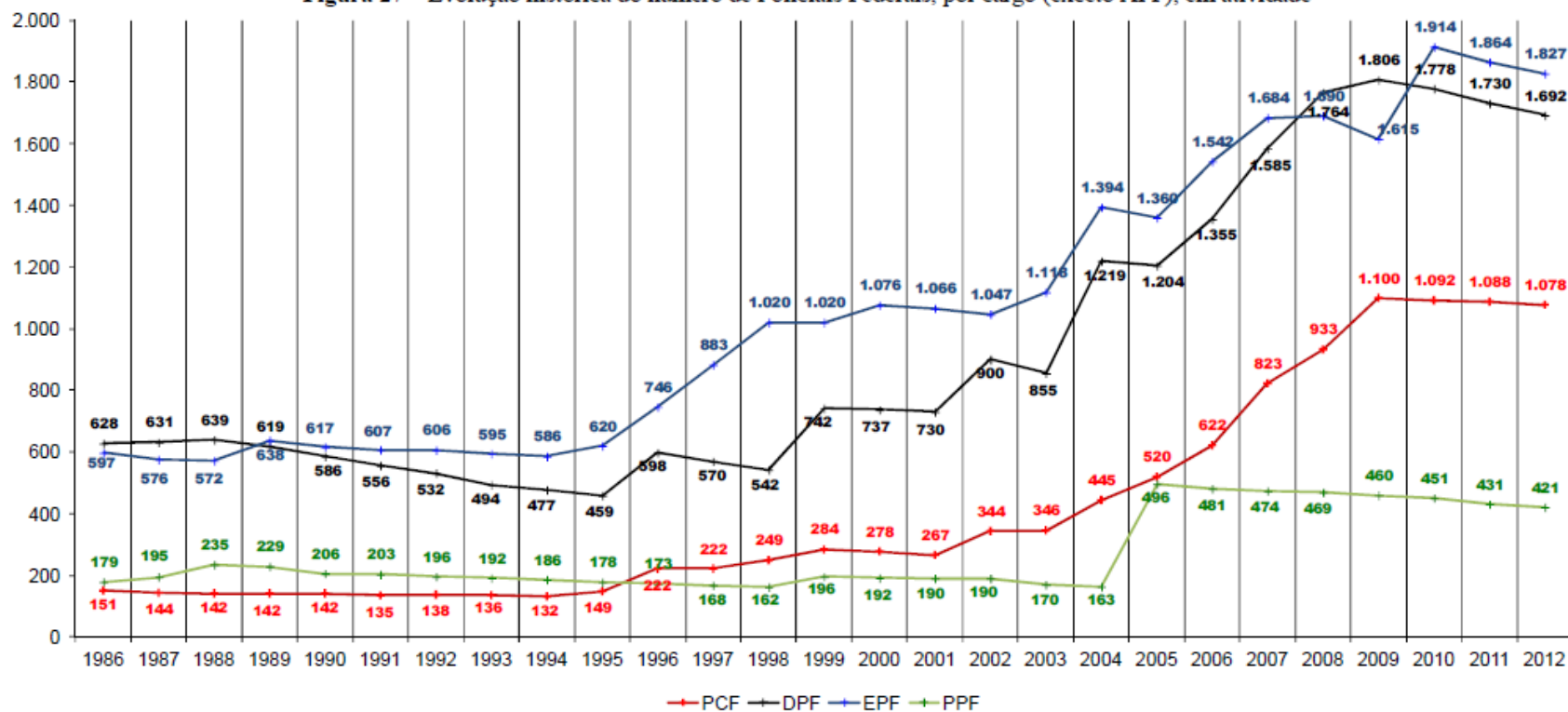
(Fonte: <http://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3/Relatório+Geral+Criminalística+2012.pdf>, p.90)

ANEXO I



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MJ - DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
DITEC - INSTITUTO NACIONAL DE CRIMINALÍSTICA
DPCRM - DIVISÃO DE PESQUISA, PADRÕES E DADOS CRIMINALÍSTICOS

Figura 27 – Evolução histórica do número de Policiais Federais, por cargo (exceto APF), em atividade



Fontes: Relatórios anuais anteriores. Mapa de Lotação elaborado pelo Serviço de Lotação e Movimentação (SLM/DRH).

(Fonte: <http://bdcrim.dpf.gov.br/dspace/bitstream/2011/8786/3/Relatório+Geral+Criminalística+2012.pdf>, p.93)


APÊNDICE

Summary

See complete responses

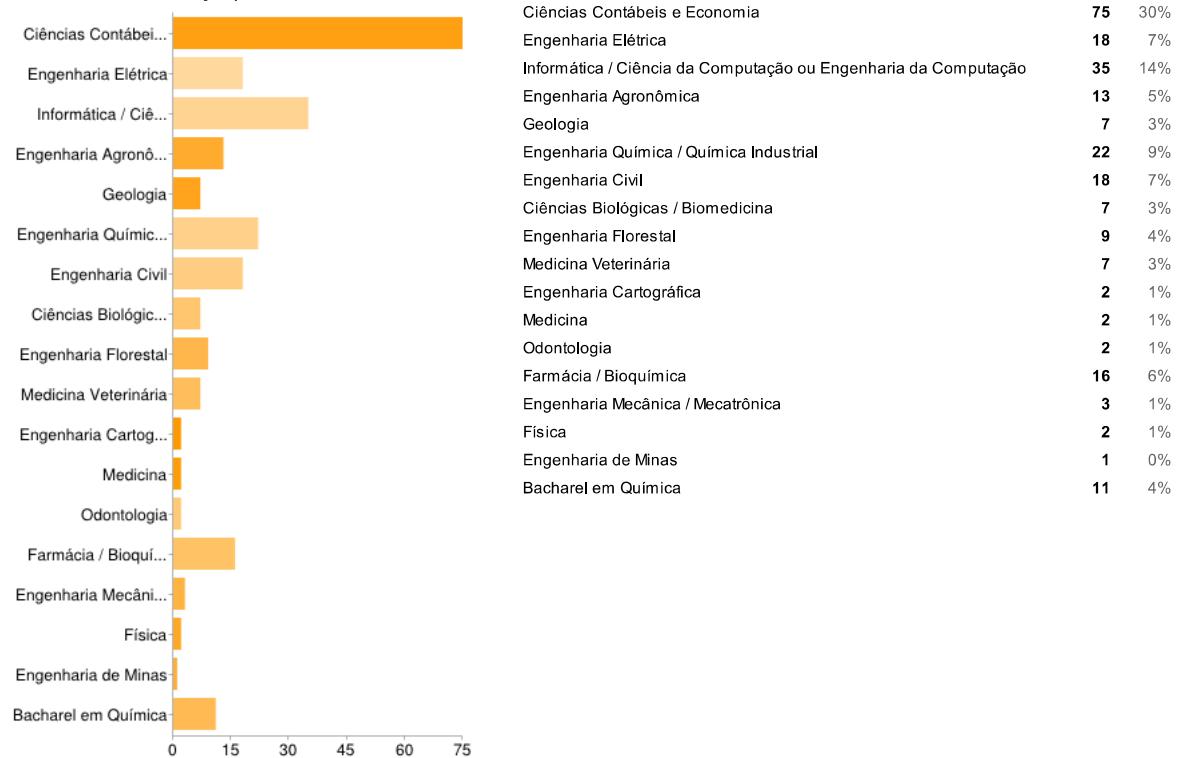
Características pessoais

As questões a seguir procuram identificar características pessoais do entrevistado (respondente deste questionário).

Qual o sua unidade de trabalho? 	SR/AC	8	3%
	SR/AL	4	2%
	SR/AM	2	1%
	SR/AP	3	1%
	SR/BA	2	1%
	SR/CE	8	3%
	SR/DF	6	2%
	SR/ES	1	0%
	SR/GO	3	1%
	SR/MA	1	0%
	SR/MG	10	4%
	SR/MS	2	1%
	SR/MT	4	2%
	SR/PA	4	2%
	SR/PB	4	2%
	SR/PE	4	2%
	SR/PI	4	2%
	SR/PR	4	2%
	SR/RJ	5	2%
	SR/RN	3	1%
	SR/RO	1	0%
	SR/RR	2	1%
	SR/RS	6	2%
	SR/SC	5	2%
	SR/SE	5	2%
	SR/SP	7	3%
	SR/TO	2	1%
	Outra	1	0%
	DPF/AL/RO	0	0%
	DPF/UDI/MG	1	0%
	DPF/STS/SP	2	1%
	DPF/SOD/SP	0	0%
	DPF/SNM/PA	0	0%
	DPF/SMA/RS	0	0%
	DPF/SJK/SP	3	1%
	DPF/SIC/MT	1	0%
	DPF/SGO/PE	0	0%
	DPF/RPO/SP	1	0%
	DPF/ROO/MT	1	0%
	DPF/PTS/RS	1	0%
	DPF/PFO/RS	3	1%
	DPF/PDE/SP	1	0%
	DPF/MI/SP	1	0%
	DPF/MB/PA	0	0%
	DPF/LDA/PR	2	1%
	DPF/JZO/BA	2	1%
	DPF/JNE/CE	2	1%
	DPF/JFA/MG	2	1%
	DPF/ITZ/MA	0	0%
	DPF/IJI/SC	1	0%
	DPF/GRA/PR	1	0%
	DPF/FIG/PR	4	2%
	DPF/DRS/MS	4	2%
	DPF/CAS/SP	1	0%
	DPF/ARU/SP	1	0%
	DLOG	3	1%
	DIREX	1	0%
	DIP	1	0%
	DICOR	1	0%
	DCOR	0	0%

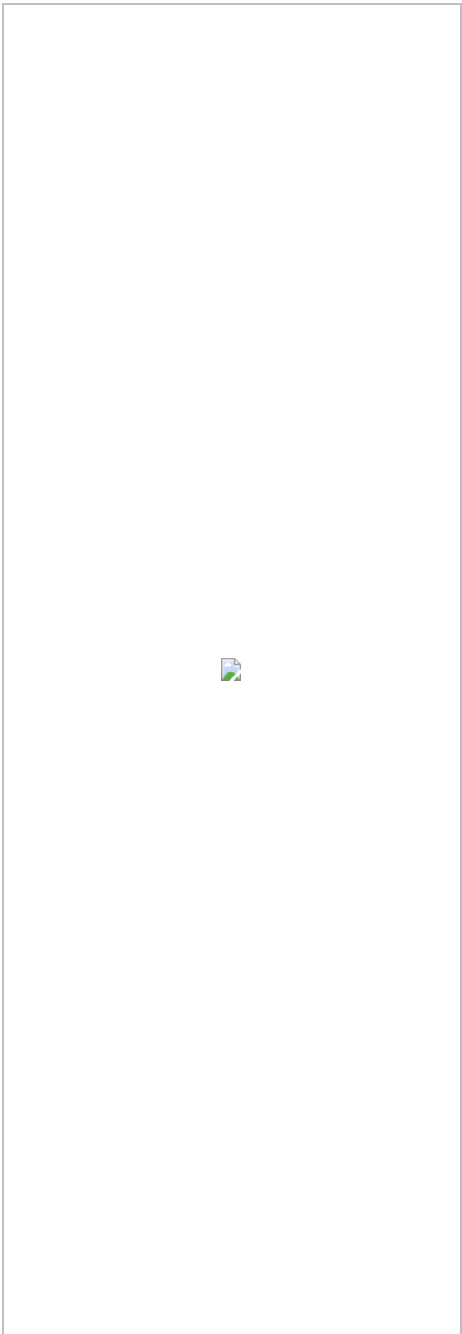
DGP	0	0%
DG	1	0%
ANP	2	1%
SEPAEL/DPER/INC/DITEC	4	2%
SEPCONT/DPER/INC/DITEC	17	7%
SEPDOG/DPER/INC/DITEC	5	2%
SEPEMADPER/INC/DITEC	8	3%
SEPINF/DPER/INC/DITEC	6	2%
SEPLAB/DPER/INC/DITEC	11	4%
DPER/INC/DITEC	12	5%
DPCRIMINC/DITEC	2	1%
DITEC	20	8%
Outro	10	4%

Qual a sua área de formação profissional?



Há quanto tempo você atua como Perito Criminal nesta Instituição (anos completos)?

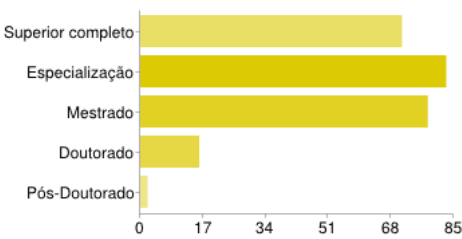
0	6	2%
1	0	0%
2	1	0%
3	15	6%
4	23	9%
5	38	15%
6	39	16%
7	24	10%
8	9	4%
9	23	9%
10	33	13%
11	2	1%
12	0	0%
13	1	0%
14	9	4%
15	2	1%
16	8	3%
17	17	7%
18	0	0%
19	0	0%
20	0	0%
21	0	0%
22	0	0%
23	0	0%
24	0	0%



25	0	0%
26	0	0%
27	0	0%
28	0	0%
29	0	0%
30	0	0%
31	0	0%
32	0	0%
33	0	0%
34	0	0%
35	0	0%

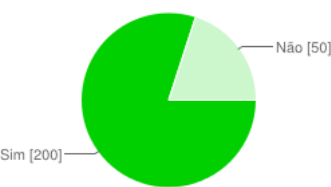


Qual o seu nível de instrução formal?



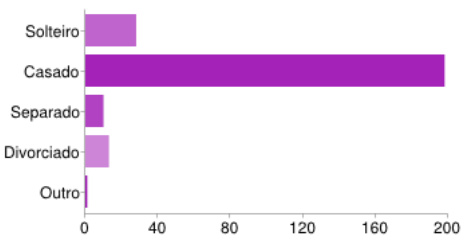
Superior completo	71	28%
Especialização	83	33%
Mestrado	78	31%
Doutorado	16	6%
Pós-Doutorado	2	1%

Atualmente atua na área de perícia?



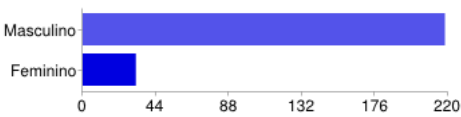
Sim	200	80%
Não	50	20%

Estado Civil? -



Solteiro	28	11%
Casado	198	79%
Separado	10	4%
Divorciado	13	5%
Outro	1	0%

Sexo ? -



Masculino	218	87%
Feminino	32	13%

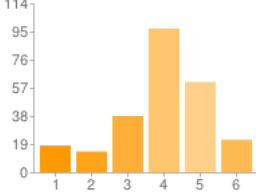
Qual o ano de seu nascimento (utilize quatro dígitos)?

1960 1978 1975 1965 1977 1974 1970 1972 1972 1975 1974 1976 1975 1966 1974 1970 1968 1980 1959 1980 1976 1970 1965 1965 1967

As frases a seguir referem-se à relação que uma pessoa pode ter com a organização em que você trabalha. Leia cada uma delas atentamente e dê sua opinião, considerando a escala de 1 a 6 a seguir.

① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Meyer & Allen, 1991.

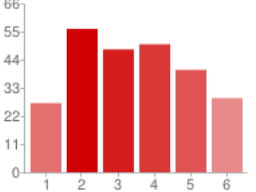
1. Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta organização.



1 - Discordo completamente	18	7%
2	14	6%
3	38	15%
4	97	39%
5	61	24%
6 - Concordo completamente	22	9%

Discordo completamenteConcordo completamente

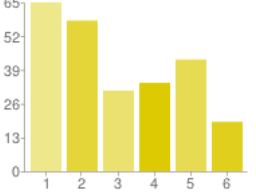
2. Neste momento, trabalhar nesta organização é uma questão de necessidade muito mais do que de vontade.



1 - Discordo completamente	27	11%
2	56	22%
3	48	19%
4	50	20%
5	40	16%
6 - Concordo completamente	29	12%

Discordo completamenteConcordo completamente

3. Mesmo que fosse bom para mim, eu não sinto que seja certo deixar esta organização agora.

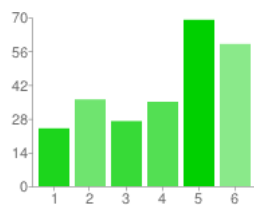


1 - Discordo completamente	65	26%
2	58	23%
3	31	12%
4	34	14%
5	43	17%
6 - Concordo completamente	19	8%

Discordo completamenteConcordo completamente

4. Seria muito difícil deixar esta organização agora, mesmo que eu quisesse.

1 - Discordo completamente	24	10%
2	36	14%

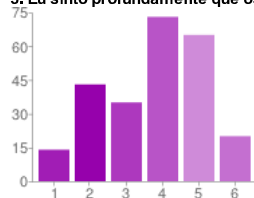


Discordo completamenteConcordo completamente

3
4
5
6 - Concordo completamente

27 11%
35 14%
69 28%
59 24%

5. Eu sinto profundamente que os problemas desta organização também são meus problemas.

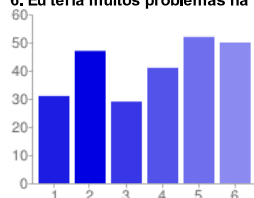


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

14 6%
43 17%
35 14%
73 29%
65 26%
20 8%

6. Eu teria muitos problemas na vida se eu decidisse que deixaria de trabalhar nesta organização agora.

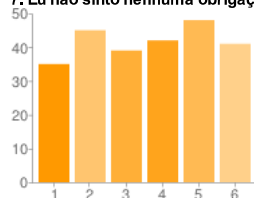


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

31 12%
47 19%
29 12%
41 16%
52 21%
50 20%

7. Eu não sinto nenhuma obrigação de continuar a trabalhar aqui.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

35 14%
45 18%
39 16%
42 17%
48 19%
41 16%

8. Esta organização merece minha lealdade.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

12 5%
20 8%
19 8%
39 16%
86 34%
74 30%

9. Eu não sinto que realmente "pertença" a esta organização.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

49 20%
64 26%
37 15%
43 17%
41 16%
16 6%

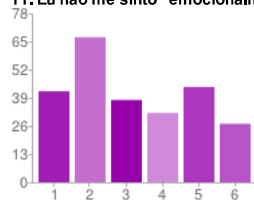
10. Eu sinto que eu tenho poucas opções para considerar caso eu deixe esta organização.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	34	14%
2	40	16%
3	33	13%
4	51	20%
5	53	21%
6 - Concordo completamente	39	16%

11. Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	42	17%
2	67	27%
3	38	15%
4	32	13%
5	44	18%
6 - Concordo completamente	27	11%

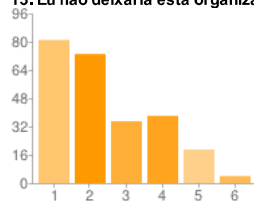
12. Se eu não tivesse me dedicado tanto a esta organização, eu poderia considerar trabalhar em outros lugares.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	45	18%
2	84	34%
3	58	23%
4	30	12%
5	20	8%
6 - Concordo completamente	13	5%

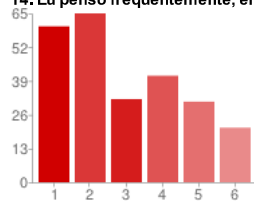
13. Eu não deixaria esta organização agora porque eu tenho um senso de obrigação com pessoas que estão aqui.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	81	32%
2	73	29%
3	35	14%
4	38	15%
5	19	8%
6 - Concordo completamente	4	2%

14. Eu penso frequentemente, em deixar de trabalhar aqui



Discordo completamenteConcordo completamente

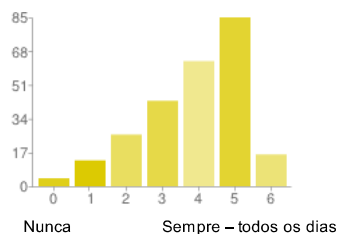
1 - Discordo completamente	60	24%
2	65	26%
3	32	13%
4	41	16%
5	31	12%
6 - Concordo completamente	21	8%

As frases a seguir referem-se a como você se sente trabalhando nesta organização. Por favor, leia cada frase atentamente e decida se você já se sentiu deste jeito alguma vez. Se você nunca sentiu o que está escrito na frase, marque o número zero. Se você já teve este sentimento, indique com que frequência você se sentiu assim e escolha entre os números de 0 a 6 da escala a seguir:

Ⓐ Nunca ① Quase nunca – poucas vezes em um ano, ou até menos. ② Raramente – um vez por mês ou até menos. ③ As vezes – algumas vezes por mês ④ Com frequência – uma vez por semana ⑤ Com muita frequência – várias vezes por semana ⑥ Sempre – todos os dias Fonte: Schaufeli & Bakker (2003)

15. No meu trabalho, eu me sinto cheio de energia.

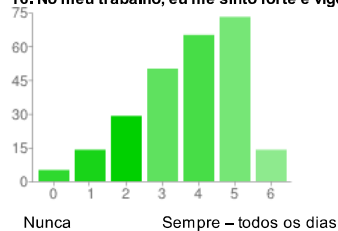
0 - Nunca	4	2%
1	13	5%



2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

26 10%
43 17%
63 25%
85 34%
16 6%

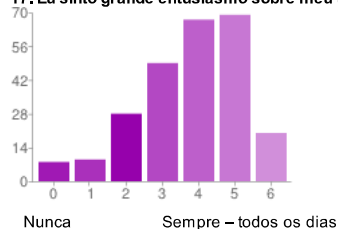
16. No meu trabalho, eu me sinto forte e vigoroso.



0 - Nunca
1
2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

5 2%
14 6%
29 12%
50 20%
65 26%
73 29%
14 6%

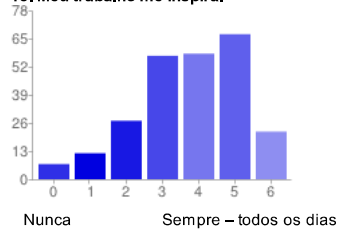
17. Eu sinto grande entusiasmo sobre meu trabalho.



0 - Nunca
1
2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

8 3%
9 4%
28 11%
49 20%
67 27%
69 28%
20 8%

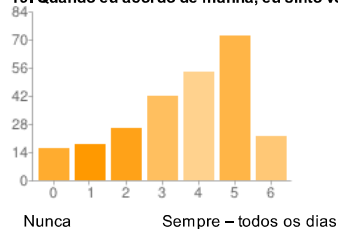
18. Meu trabalho me inspira.



0 - Nunca
1
2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

7 3%
12 5%
27 11%
57 23%
58 23%
67 27%
22 9%

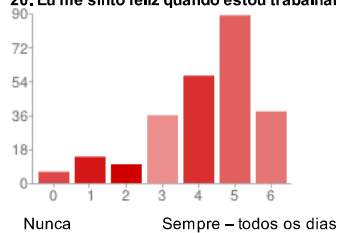
19. Quando eu acordo de manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar.



0 - Nunca
1
2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

16 6%
18 7%
26 10%
42 17%
54 22%
72 29%
22 9%

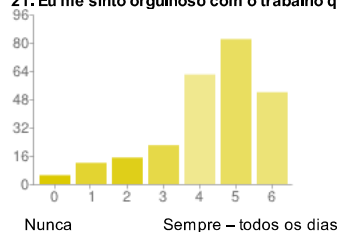
20. Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente.



0 - Nunca
1
2
3
4
5
6 - Sempre – todos os dias

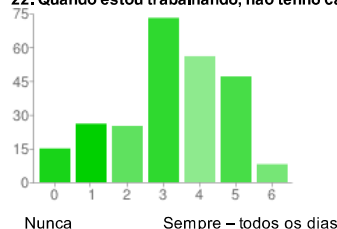
6 2%
14 6%
10 4%
36 14%
57 23%
89 36%
38 15%

21. Eu me sinto orgulhoso com o trabalho que faço.



0 - Nunca	5	2%
1	12	5%
2	15	6%
3	22	9%
4	62	25%
5	82	33%
6 - Sempre – todos os dias	52	21%

22. Quando estou trabalhando, não tenho cabeça para mais nada.



0 - Nunca	15	6%
1	26	10%
2	25	10%
3	73	29%
4	56	22%
5	47	19%
6 - Sempre – todos os dias	8	3%

23. Eu nem sinto o tempo passar quando estou trabalhando

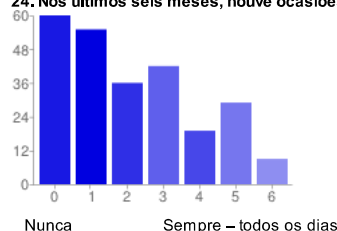


0 - Nunca	8	3%
1	13	5%
2	29	12%
3	45	18%
4	53	21%
5	80	32%
6 - Sempre – todos os dias	22	9%

As frases abaixo estão relacionadas a como você se sente quando vem trabalhar mesmo quando não se sente bem ou está doente. Se você nunca sentiu o que está escrito na frase, marque o número zero. Se você já teve este sentimento, indique com que frequência você se sente assim. Escolha entre os números de 0 a 6 a seguir:

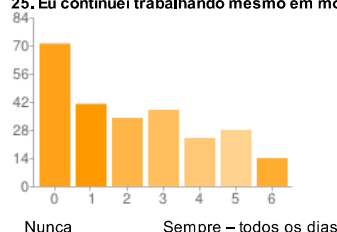
⓪ Nunca ① Quase nunca – poucas vezes em um ano, ou até menos. ② Raramente – um vez por mês ou até menos. ③ As vezes – algumas vezes por mês ④ Com frequência – uma vez por semana ⑤ Com muita frequência – várias vezes por semana ⑥ Sempre – todos os dias

24. Nos últimos seis meses, houve ocasiões nas quais eu fui trabalhar mesmo sentindo que eu deveria ficar em casa por causa de problemas de saúde.



0 - Nunca	60	24%
1	55	22%
2	36	14%
3	42	17%
4	19	8%
5	29	12%
6 - Sempre – todos os dias	9	4%

25. Eu continuei trabalhando mesmo em momentos nos quais teria sido melhor tirar uma licença por problemas de saúde.



0 - Nunca	71	28%
1	41	16%
2	34	14%
3	38	15%
4	24	10%
5	28	11%
6 - Sempre – todos os dias	14	6%

26. Quantas vezes você foi trabalhar nos últimos seis meses apesar de estar doente ou não se sentindo em condições adequadas para trabalhar? Escreva em termos de número de dias:

0 1 0 0 4 2 3 0 1 15 20 4 3 15 15 3 10 7 120 8 50 10 3 23 0 0 4 0 0 10 15 1 4 1 2 4 6 2 3 2 1 0 20 4 qua

dias 3 3 dias 1 5 2 2 Não fico doente 10 0 10 0 2 10 20 1 15 3 5 2 3 4 2 5 1 2 3 dias 6 3 ou 4

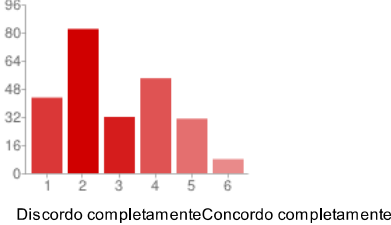
dias 0 15 0 3 1 0 3 5 0 5 2 1 10 3 0 3 0 1 5 7 15 zero 0 0 2 3 1 1 5 15 10 4 2 0 0 0 5 4 20 três

vezes 60 5 1 1 0 ...

As frases a seguir estão relacionadas a como você se sente em relação ao seu trabalho nesta organização. Até que ponto você concorda ou discorda de cada uma destas frases?

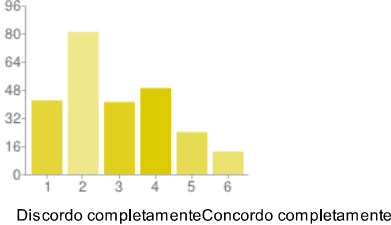
① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Parker & De Cotis, (1983); May et al. (2004).

27. Meu trabalho me deixa angustiado e nervoso.



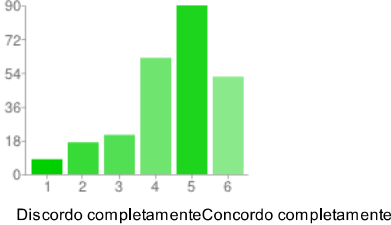
1 - Discordo completamente	43	17%
2	82	33%
3	32	13%
4	54	22%
5	31	12%
6 - Concordo completamente	8	3%

28. Trabalhar aqui faz com que seja difícil dedicar tempo para minha família.



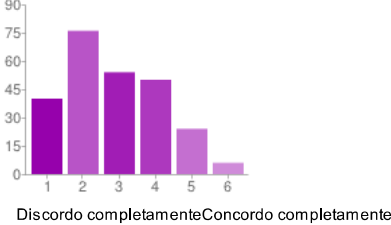
1 - Discordo completamente	42	17%
2	81	32%
3	41	16%
4	49	20%
5	24	10%
6 - Concordo completamente	13	5%

29. O trabalho que faço é muito importante para mim.



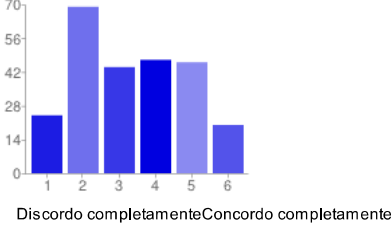
1 - Discordo completamente	8	3%
2	17	7%
3	21	8%
4	62	25%
5	90	36%
6 - Concordo completamente	52	21%

30. Meu trabalho exige de mim mais do que deveria.



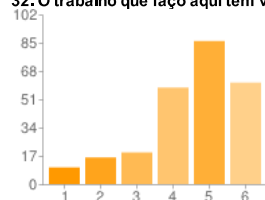
1 - Discordo completamente	40	16%
2	76	30%
3	54	22%
4	50	20%
5	24	10%
6 - Concordo completamente	6	2%

31. Trabalhar aqui faz com que sobre pouco tempo para outras coisas.



1 - Discordo completamente	24	10%
2	69	28%
3	44	18%
4	47	19%
5	46	18%
6 - Concordo completamente	20	8%

32. O trabalho que faço aqui tem valor.



Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

10 4%
16 6%
19 8%
58 23%
86 34%
61 24%

33. Às vezes, quando eu penso no meu trabalho, sinto um aperto no peito.

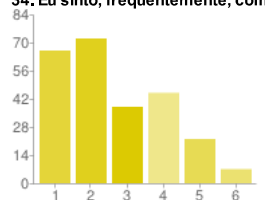


Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

85 34%
75 30%
27 11%
38 15%
18 7%
7 3%

34. Eu sinto, frequentemente, como seu estivesse "casado (a) com esta organização".



Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

66 26%
72 29%
38 15%
45 18%
22 9%
7 3%

35. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.

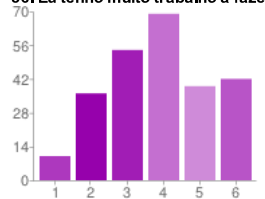


Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

9 4%
13 5%
15 6%
59 24%
107 43%
47 19%

36. Eu tenho muito trabalho a fazer e muito pouco tempo para fazê-lo.

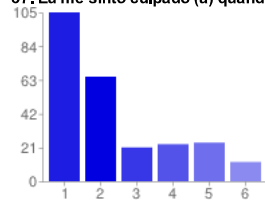


Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

10 4%
36 14%
54 22%
69 28%
39 16%
42 17%

37. Eu me sinto culpado (a) quando tiro um dia de folga.

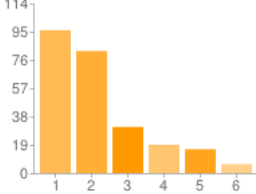


Discordo completamenteConcordo completamente

- 1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

105 42%
65 26%
21 8%
23 9%
24 10%
12 5%

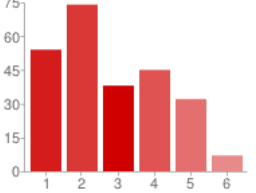
38. Eu sinto como se eu nunca tivesse tido um só dia de folga.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	96	38%
2	82	33%
3	31	12%
4	19	8%
5	16	6%
6 - Concordo completamente	6	2%

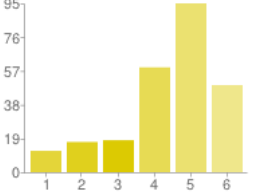
39. Muita gente do mesmo nível que eu tem ficado doente por causa do trabalho.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	54	22%
2	74	30%
3	38	15%
4	45	18%
5	32	13%
6 - Concordo completamente	7	3%

40. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.



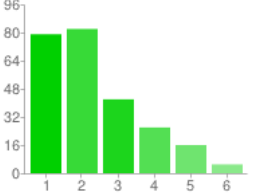
Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	12	5%
2	17	7%
3	18	7%
4	59	24%
5	95	38%
6 - Concordo completamente	49	20%

Pense no seu último mês de trabalho. Como você se sentiu? As frases abaixo estão relacionadas aos sentimentos que você pode ter tido. Se você não sentiu o que está na frase, marque o número 1. Se você teve este sentimento, indique com que frequência você se sentiu assim e marque o número que melhor representa isto. Escolha entre os números de 1 a 6, a seguir. Durante o último mês eu me senti:

① Em nenhum momento ② Poucas vezes ③ Algumas vezes ④ Uma boa parte do tempo ⑤ A maior parte do tempo ⑥ O tempo todo Fonte: Veit & Ware, 1983.

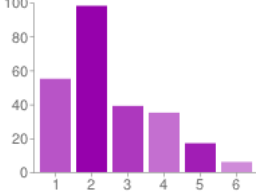
41. Muito nervoso (a)



Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	79	32%
2	82	33%
3	42	17%
4	26	10%
5	16	6%
6 - O tempo todo	5	2%

42. Inquieto (a) por um sentimento de nervosismo

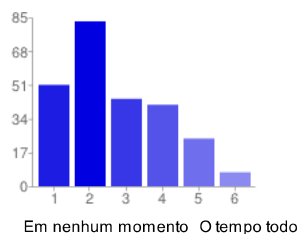


Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	55	22%
2	98	39%
3	39	16%
4	35	14%
5	17	7%
6 - O tempo todo	6	2%

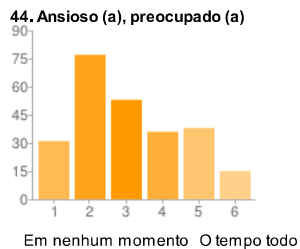
43. Tenso (a)

1 - Em nenhum momento	51	20%
2	83	33%



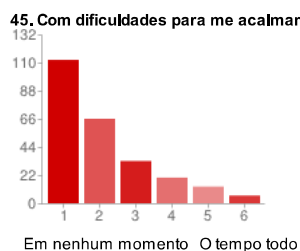
3
4
5
6 - O tempo todo

44 18%
41 16%
24 10%
7 3%



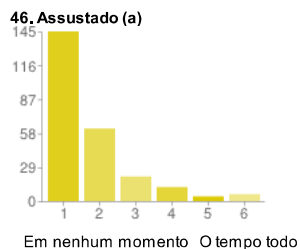
1 - Em nenhum momento
2
3
4
5
6 - O tempo todo

31 12%
77 31%
53 21%
36 14%
38 15%
15 6%



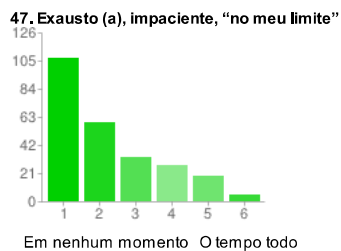
1 - Em nenhum momento
2
3
4
5
6 - O tempo todo

112 45%
66 26%
33 13%
20 8%
13 5%
6 2%



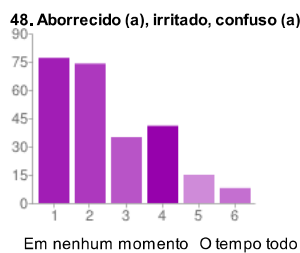
1 - Em nenhum momento
2
3
4
5
6 - O tempo todo

145 58%
62 25%
21 8%
12 5%
4 2%
6 2%



1 - Em nenhum momento
2
3
4
5
6 - O tempo todo

107 43%
59 24%
33 13%
27 11%
19 8%
5 2%



1 - Em nenhum momento
2
3
4
5
6 - O tempo todo

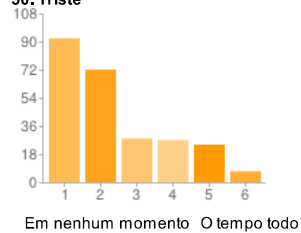
77 31%
74 30%
35 14%
41 16%
15 6%
8 3%

49. Mal humorado (a).



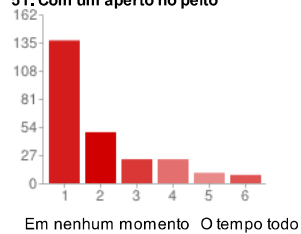
1 - Em nenhum momento	76	30%
2	82	33%
3	44	18%
4	33	13%
5	10	4%
6 - O tempo todo	5	2%

50. Triste



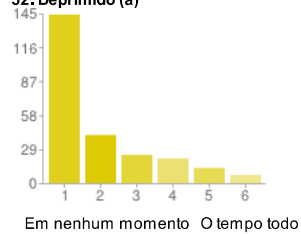
1 - Em nenhum momento	92	37%
2	72	29%
3	28	11%
4	27	11%
5	24	10%
6 - O tempo todo	7	3%

51. Com um aperto no peito



1 - Em nenhum momento	137	55%
2	49	20%
3	23	9%
4	23	9%
5	10	4%
6 - O tempo todo	8	3%

52. Deprimido (a)



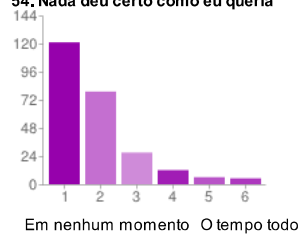
1 - Em nenhum momento	144	58%
2	41	16%
3	24	10%
4	21	8%
5	13	5%
6 - O tempo todo	7	3%

53. Com medo de “perder a cabeça”



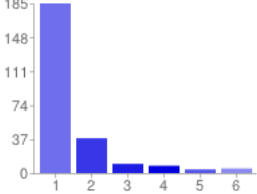
1 - Em nenhum momento	176	70%
2	37	15%
3	12	5%
4	13	5%
5	8	3%
6 - O tempo todo	4	2%

54. Nada deu certo como eu queria



1 - Em nenhum momento	121	48%
2	79	32%
3	27	11%
4	12	5%
5	6	2%
6 - O tempo todo	5	2%

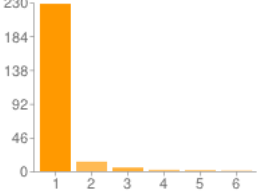
55. Vontade de chorar



Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	185	74%
2	38	15%
3	10	4%
4	8	3%
5	4	2%
6 - O tempo todo	5	2%

56. Seria melhor se eu estivesse morto (a)



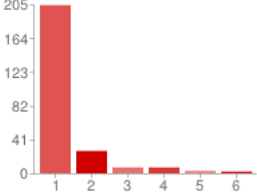
Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	228	91%
2	13	5%
3	5	2%
4	2	1%
5	1	0%
6 - O tempo todo	1	0%

Apenas lembrando, escolha entre os números de 1 a 6 da escala abaixo para o sentimento e a frequência com que sentiu. Durante o último mês eu me senti!

① Em nenhum momento ② Poucas vezes ③ Algumas vezes ④ Uma boa parte do tempo ⑤ A maior parte do tempo ⑥ O tempo todo

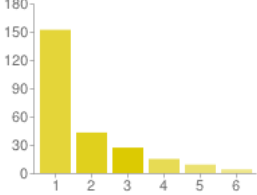
57. Um lixo



Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	204	82%
2	27	11%
3	7	3%
4	7	3%
5	3	1%
6 - O tempo todo	2	1%

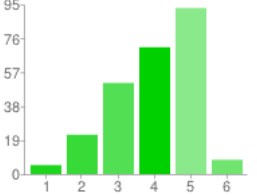
58. Sem interesse por nada



Em nenhum momento O tempo todo

1 - Em nenhum momento	152	61%
2	43	17%
3	27	11%
4	15	6%
5	9	4%
6 - O tempo todo	4	2%

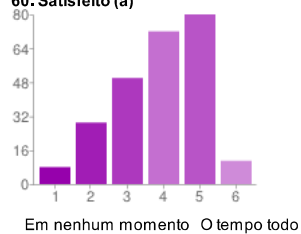
59. Feliz



Em nenhum momento O tempo todo

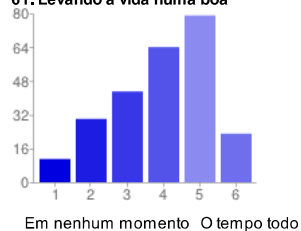
1 - Em nenhum momento	5	2%
2	22	9%
3	51	20%
4	71	28%
5	93	37%
6 - O tempo todo	8	3%

60. Satisfeito (a)



1 - Em nenhum momento	8	3%
2	29	12%
3	50	20%
4	72	29%
5	80	32%
6 - O tempo todo	11	4%

61. Levando a vida numa boa



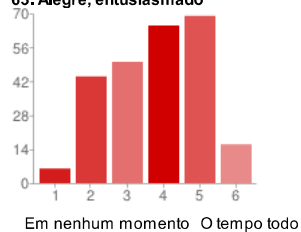
1 - Em nenhum momento	11	4%
2	30	12%
3	43	17%
4	64	26%
5	79	32%
6 - O tempo todo	23	9%

62. Calmo (a), em paz



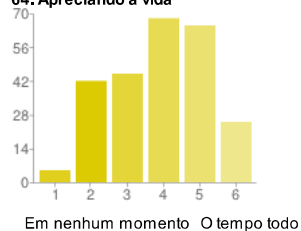
1 - Em nenhum momento	6	2%
2	35	14%
3	41	16%
4	63	25%
5	83	33%
6 - O tempo todo	22	9%

63. Alegre, entusiasmado



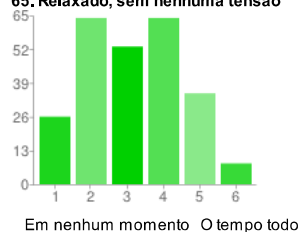
1 - Em nenhum momento	6	2%
2	44	18%
3	50	20%
4	65	26%
5	69	28%
6 - O tempo todo	16	6%

64. Apreciando a vida



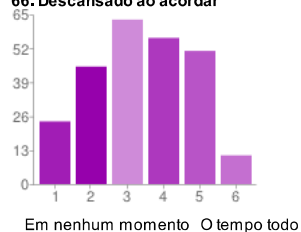
1 - Em nenhum momento	5	2%
2	42	17%
3	45	18%
4	68	27%
5	65	26%
6 - O tempo todo	25	10%

65. Relaxado, sem nenhuma tensão



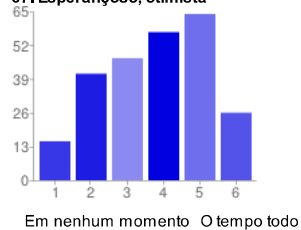
1 - Em nenhum momento	26	10%
2	64	26%
3	53	21%
4	64	26%
5	35	14%
6 - O tempo todo	8	3%

66. Descansado ao acordar



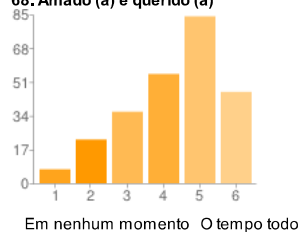
1 - Em nenhum momento	24	10%
2	45	18%
3	63	25%
4	56	22%
5	51	20%
6 - O tempo todo	11	4%

67. Esperançoso, otimista



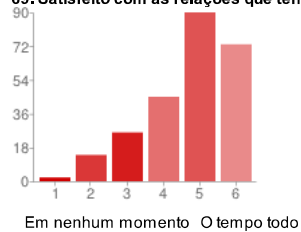
1 - Em nenhum momento	15	6%
2	41	16%
3	47	19%
4	57	23%
5	64	26%
6 - O tempo todo	26	10%

68. Amado (a) e querido (a)



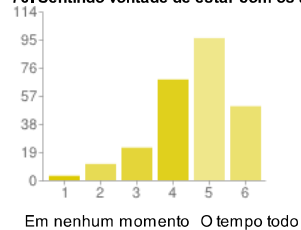
1 - Em nenhum momento	7	3%
2	22	9%
3	36	14%
4	55	22%
5	84	34%
6 - O tempo todo	46	18%

69. Satisfeito com as relações que tenho com as pessoas que amo



1 - Em nenhum momento	2	1%
2	14	6%
3	26	10%
4	45	18%
5	90	36%
6 - O tempo todo	73	29%

70. Sentindo vontade de estar com os amigos



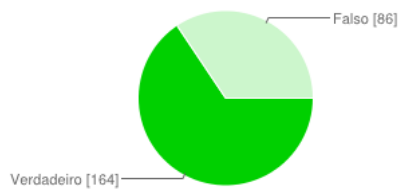
1 - Em nenhum momento	3	1%
2	11	4%
3	22	9%
4	68	27%
5	96	38%
6 - O tempo todo	50	20%

Abaixo há uma lista de frases a respeito de características pessoais. Leia cada item e decida assinalando se a frase é verdadeira ou falsa, para você.

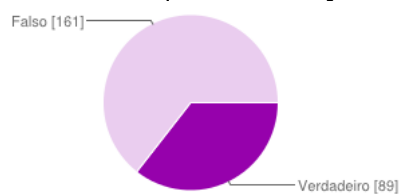
Fonte: Crowne & Marlowe (1960).

71. Por vezes, sinto-me ressentido, quando as coisas não acontecem como eu quero.

Verdadeiro	164	66%
Falso	86	34%

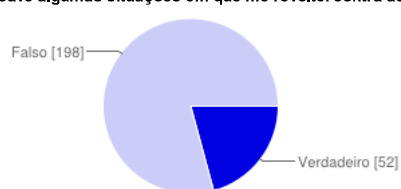


72. Já houve ocasiões em que desisti de fazer alguma coisa, por ter duvidado da minha capacidade.



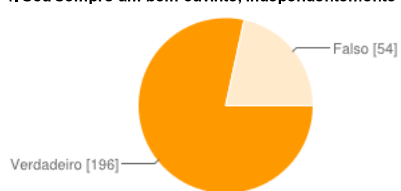
Verdadeiro	89	36%
Falso	161	64%

73. Houve algumas situações em que me revolttei contra as pessoas que mandam, apesar de reconhecer que tinham razão.



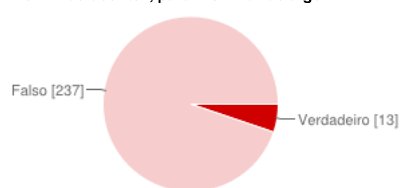
Verdadeiro	52	21%
Falso	198	79%

74. Sou sempre um bom ouvinte, independentemente da pessoa com quem estou falando.



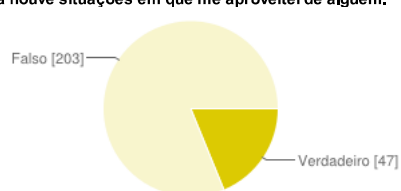
Verdadeiro	196	78%
Falso	54	22%

75. Já me "fiz de doente", para me livrar de algo.



Verdadeiro	13	5%
Falso	237	95%

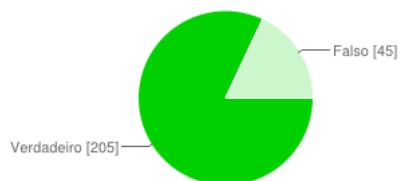
76. Já houve situações em que me aproveitei de alguém.



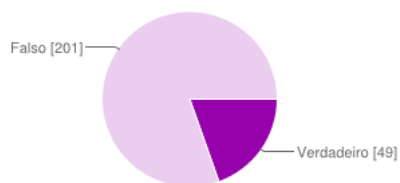
Verdadeiro	47	19%
Falso	203	81%

77. Estou sempre disposto a admitir os meus erros.

Verdadeiro	205	82%
Falso	45	18%

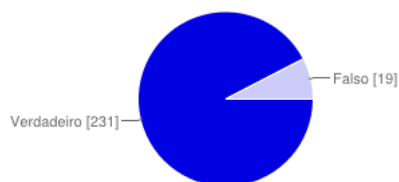


78. Às vezes tento me vingar, em vez de perdoar e esquecer.



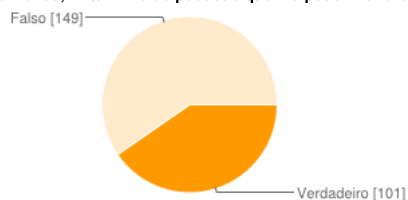
Verdadeiro	49	20%
Falso	201	80%

79. Quando não sei alguma coisa, eu admito isto sem problemas.



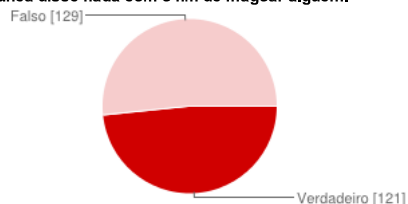
Verdadeiro	231	92%
Falso	19	8%

80. Por vezes, irritam-me as pessoas que me pedem favores.



Verdadeiro	101	40%
Falso	149	60%

81. Nunca disse nada com o fim de magoar alguém.

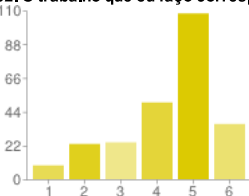


Verdadeiro	121	48%
Falso	129	52%

Até que ponto as frases abaixo descrevem seu trabalho atual? Escolha a resposta que melhor representa sua concordância ou não, conforme a escala de 1 a 6:

① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Morin & Dassa, 2004.

82. O trabalho que eu faço corresponde às minhas competências.



1 - Discordo completamente	9	4%
2 - Discordo	23	9%
3 - Discordo um pouco	24	10%
4 - Concordo um pouco	50	20%
5 - Concordo	108	43%
6 - Concordo completamente	36	14%

Discordo completamente Concordo completamente

83. Meu trabalho é útil para a sociedade.

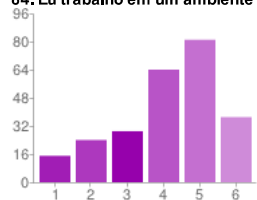


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

5 2%
8 3%
11 4%
52 21%
91 36%
83 33%

84. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.

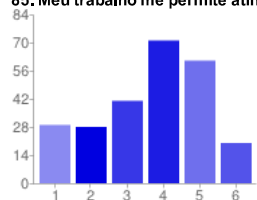


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

15 6%
24 10%
29 12%
64 26%
81 32%
37 15%

85. Meu trabalho me permite atingir meu potencial.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

29 12%
28 11%
41 16%
71 28%
61 24%
20 8%

86. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade.

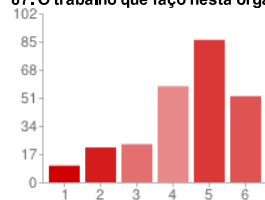


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

5 2%
11 4%
15 6%
52 21%
92 37%
75 30%

87. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

10 4%
21 8%
23 9%
58 23%
86 34%
52 21%

88. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho

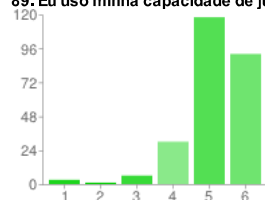


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

1 0%
4 2%
8 3%
25 10%
121 48%
91 36%

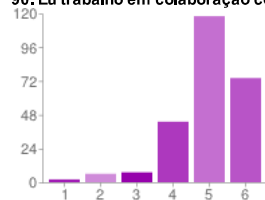
89. Eu uso minha capacidade de julgamento para resolver problemas em meu trabalho.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	3	1%
2	1	0%
3	6	2%
4	30	12%
5	118	47%
6 - Concordo completamente	92	37%

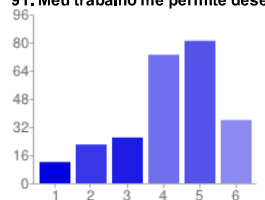
90. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	2	1%
2	6	2%
3	7	3%
4	43	17%
5	118	47%
6 - Concordo completamente	74	30%

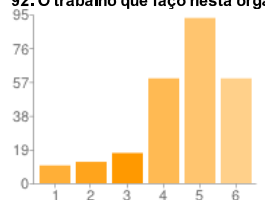
91. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	12	5%
2	22	9%
3	26	10%
4	73	29%
5	81	32%
6 - Concordo completamente	36	14%

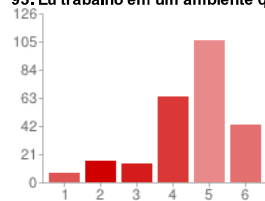
92. O trabalho que faço nesta organização tem valor.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	10	4%
2	12	5%
3	17	7%
4	59	24%
5	93	37%
6 - Concordo completamente	59	24%

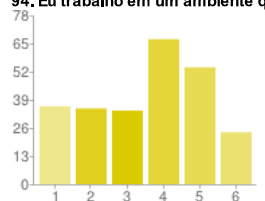
93. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	7	3%
2	16	6%
3	14	6%
4	64	26%
5	106	42%
6 - Concordo completamente	43	17%

94. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.



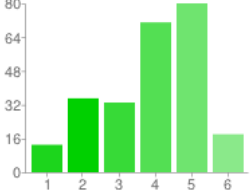
Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	36	14%
2	35	14%
3	34	14%
4	67	27%
5	54	22%
6 - Concordo completamente	24	10%

Apenas lembrando, escolha a resposta que melhor representa sua concordância ou não, de acordo com a escala de 1 a 6:

① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Morin & Dassa, 2004.

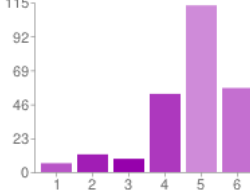
95. Eu me sinto reconhecido (a) por meus superiores.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	13	5%
2	35	14%
3	33	13%
4	71	28%
5	80	32%
6 - Concordo completamente	18	7%

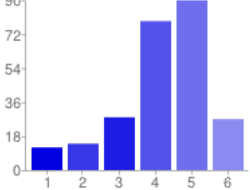
96. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	6	2%
2	12	5%
3	9	4%
4	53	21%
5	113	45%
6 - Concordo completamente	57	23%

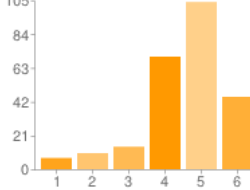
97. Meu trabalho esta alinhado com meus interesses.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	12	5%
2	14	6%
3	28	11%
4	79	32%
5	90	36%
6 - Concordo completamente	27	11%

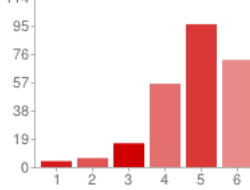
98. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	7	3%
2	10	4%
3	14	6%
4	70	28%
5	104	42%
6 - Concordo completamente	45	18%

99. Meu trabalho é útil para outras pessoas.

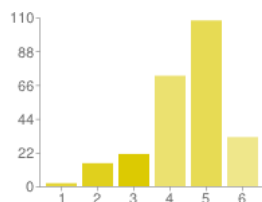


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	4	2%
2	6	2%
3	16	6%
4	56	22%
5	96	38%
6 - Concordo completamente	72	29%

100. Eu me sinto reconhecido (a) por meus colegas de trabalho.

1 - Discordo completamente	2	1%
----------------------------	---	----

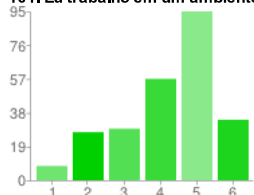


Discordo completamenteConcordo completamente

2
3
4
5
6 - Concordo completamente

15 6%
21 8%
72 29%
108 43%
32 13%

101. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.

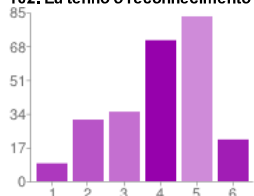


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

8 3%
27 11%
29 12%
57 23%
95 38%
34 14%

102. Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.

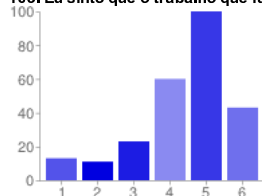


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

9 4%
31 12%
35 14%
71 28%
83 33%
21 8%

103. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso

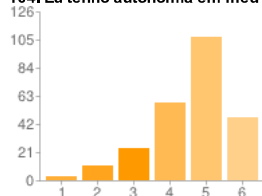


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

13 5%
11 4%
23 9%
60 24%
100 40%
43 17%

104. Eu tenho autonomia em meu trabalho.

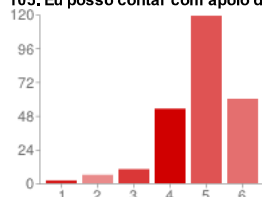


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

3 1%
11 4%
24 10%
58 23%
107 43%
47 19%

105. Eu posso contar com apoio de meus colegas.

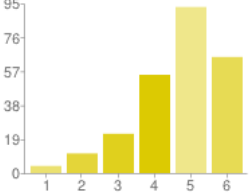


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

2 1%
6 2%
10 4%
53 21%
119 48%
60 24%

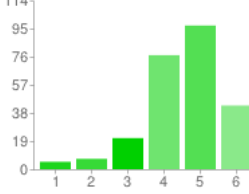
106. O salário que recebo é justo, considerando meus esforços.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	4	2%
2	11	4%
3	22	9%
4	55	22%
5	93	37%
6 - Concordo completamente	65	26%

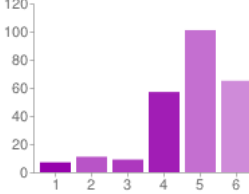
107. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	5	2%
2	7	3%
3	21	8%
4	77	31%
5	97	39%
6 - Concordo completamente	43	17%

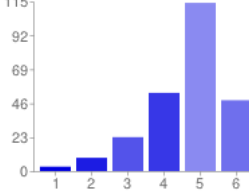
108. Meu trabalho é importante para esta organização.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	7	3%
2	11	4%
3	9	4%
4	57	23%
5	101	40%
6 - Concordo completamente	65	26%

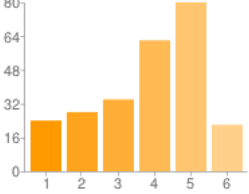
109. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	3	1%
2	9	4%
3	23	9%
4	53	21%
5	114	46%
6 - Concordo completamente	48	19%

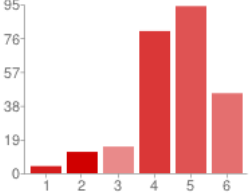
110. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	24	10%
2	28	11%
3	34	14%
4	62	25%
5	80	32%
6 - Concordo completamente	22	9%

111. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.



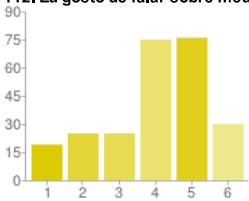
Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	4	2%
2	12	5%
3	15	6%
4	80	32%
5	94	38%
6 - Concordo completamente	45	18%

O que você pensa sobre seu atual trabalho? Escolha a resposta que melhor representa sua concordância ou não, conforme a escala de 1 a 6:

① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Wrzesniewski (2002)

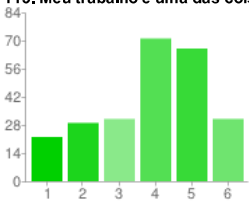
112. Eu gosto de falar sobre meu trabalho com meus amigos.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	19	8%
2	25	10%
3	25	10%
4	75	30%
5	76	30%
6 - Concordo completamente	30	12%

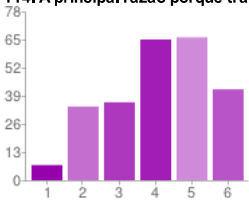
113. Meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	22	9%
2	29	12%
3	31	12%
4	71	28%
5	66	26%
6 - Concordo completamente	31	12%

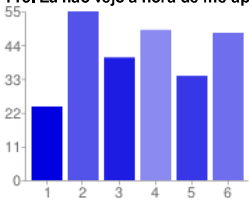
114. A principal razão porque trabalho é financeira, ou seja, sustentar meu estilo de vida ou minha família.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	7	3%
2	34	14%
3	36	14%
4	65	26%
5	66	26%
6 - Concordo completamente	42	17%

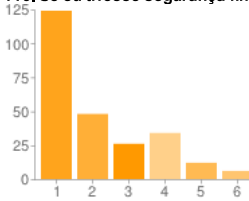
115. Eu não vejo a hora de me aposentar.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	24	10%
2	55	22%
3	40	16%
4	49	20%
5	34	14%
6 - Concordo completamente	48	19%

116. Se eu tivesse segurança financeira, eu continuaria trabalhando na mesma coisa, mesmo não sendo remunerado.

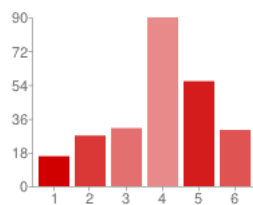


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	124	50%
2	48	19%
3	26	10%
4	34	14%
5	12	5%
6 - Concordo completamente	6	2%

117. Meu trabalho faz o mundo um lugar melhor.

1 - Discordo completamente	16	6%
2	27	11%
3	31	12%

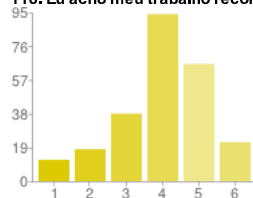


Discordo completamenteConcordo completamente

4
5
6 - Concordo completamente

90 36%
56 22%
30 12%

118. Eu acho meu trabalho recompensador.

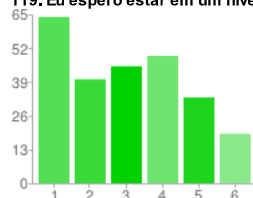


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

12 5%
18 7%
38 15%
94 38%
66 26%
22 9%

119. Eu espero estar em um nível hierárquico mais alto daqui a cinco anos.

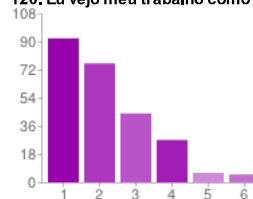


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

64 26%
40 16%
45 18%
49 20%
33 13%
19 8%

120. Eu vejo meu trabalho como um trampolim para um trabalho melhor.

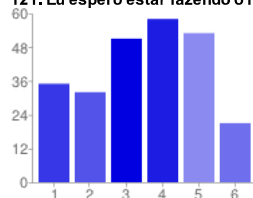


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

92 37%
76 30%
44 18%
27 11%
6 2%
5 2%

121. Eu espero estar fazendo o mesmo trabalho em 5 anos.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

35 14%
32 13%
51 20%
58 23%
53 21%
21 8%

122. Eu sempre me mantenho consciente de que dia da semana estou, esperando ansiosamente pelo fim de semana.

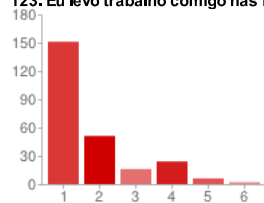


Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente
2
3
4
5
6 - Concordo completamente

18 7%
62 25%
53 21%
64 26%
23 9%
30 12%

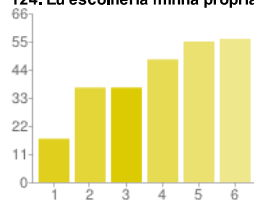
123. Eu levo trabalho comigo nas férias.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	151	60%
2	51	20%
3	16	6%
4	24	10%
5	6	2%
6 - Concordo completamente	2	1%

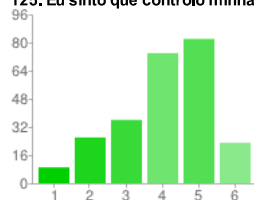
124. Eu escolheria minha própria vida novamente se eu tivesse a oportunidade de escolher.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	17	7%
2	37	15%
3	37	15%
4	48	19%
5	55	22%
6 - Concordo completamente	56	22%

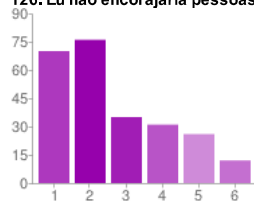
125. Eu sinto que controlo minha vida profissional.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	9	4%
2	26	10%
3	36	14%
4	74	30%
5	82	33%
6 - Concordo completamente	23	9%

126. Eu não encorajaria pessoas jovens a seguir meu tipo de trabalho.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	70	28%
2	76	30%
3	35	14%
4	31	12%
5	26	10%
6 - Concordo completamente	12	5%

127. Quando eu não estou no trabalho, eu não penso muito sobre ele.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	14	6%
2	57	23%
3	48	19%
4	41	16%
5	62	25%
6 - Concordo completamente	28	11%

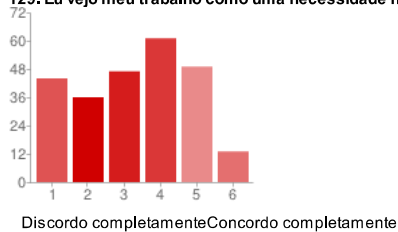
128. Eu nunca levo trabalho para casa.



Discordo completamenteConcordo completamente

1 - Discordo completamente	25	10%
2	54	22%
3	47	19%
4	29	12%
5	49	20%
6 - Concordo completamente	46	18%

129. Eu vejo meu trabalho como uma necessidade na vida, tal como respirar ou dormir.

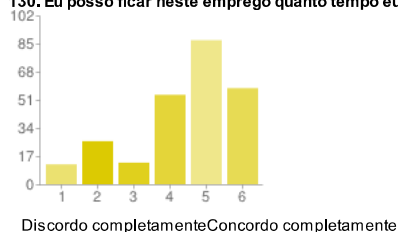


1 - Discordo completamente	44	18%
2	36	14%
3	47	19%
4	61	24%
5	49	20%
6 - Concordo completamente	13	5%

As frases abaixo se relacionam com a opinião que você tem sobre seu trabalho nesta organização. Até que ponto você concorda com cada uma delas? (Escala de 1 a 6)

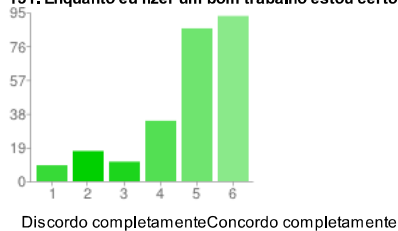
① Discordo completamente ② Discordo ③ Discordo um pouco ④ Concordo um pouco ⑤ Concordo ⑥ Concordo completamente Fonte: Francis & Barling (2005).

130. Eu posso ficar neste emprego quanto tempo eu quiser.



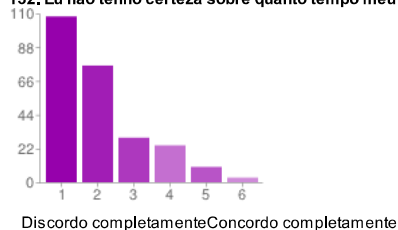
1 - Discordo completamente	12	5%
2	26	10%
3	13	5%
4	54	22%
5	87	35%
6 - Concordo completamente	58	23%

131. Enquanto eu fizer um bom trabalho estou certo de que mantereí meu emprego nesta organização.



1 - Discordo completamente	9	4%
2	17	7%
3	11	4%
4	34	14%
5	86	34%
6 - Concordo completamente	93	37%

132. Eu não tenho certeza sobre quanto tempo meu emprego vai durar.



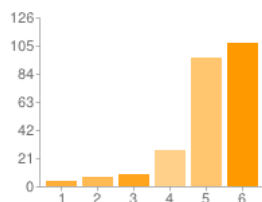
1 - Discordo completamente	108	43%
2	76	30%
3	29	12%
4	24	10%
5	10	4%
6 - Concordo completamente	3	1%

133. Eu tenho medo de perder meu emprego.



1 - Discordo completamente	108	43%
2	68	27%
3	22	9%
4	25	10%
5	14	6%
6 - Concordo completamente	13	5%

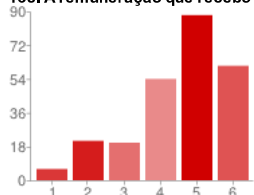
134. Eu consigo me sustentar com o salário que recebo aqui.



Discordo completamente Concordo completamente

1 - Discordo completamente	4	2%
2	7	3%
3	9	4%
4	27	11%
5	96	38%
6 - Concordo completamente	107	43%

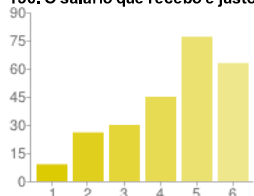
135. A remuneração que recebo neste emprego está de acordo com minhas expectativas.



Discordo completamente Concordo completamente

1 - Discordo completamente	6	2%
2	21	8%
3	20	8%
4	54	22%
5	88	35%
6 - Concordo completamente	61	24%

136. O salário que recebo é justo, comparado com o de outras pessoas na mesma posição, em outras organizações.



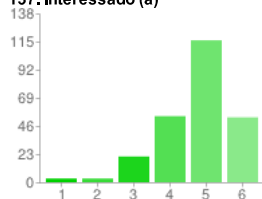
Discordo completamente Concordo completamente

1 - Discordo completamente	9	4%
2	26	10%
3	30	12%
4	45	18%
5	77	31%
6 - Concordo completamente	63	25%

Gostaríamos de saber como você se sente no geral, não apenas no trabalho. Abaixo há uma lista de sentimentos e emoções. Indique até que ponto você se sente assim, de acordo com a escala de 1 a 6:

① De jeito nenhum ② Muito pouco ③ Um pouco ④ Um tanto ⑤ Bastante ⑥ MUITÍSSIMO

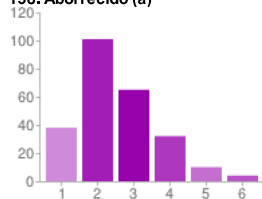
137. Interessado (a)



De jeito nenhum MUITÍSSIMO

1 - De jeito nenhum	3	1%
2	3	1%
3	21	8%
4	54	22%
5	116	46%
6 - MUITÍSSIMO	53	21%

138. Aborrecido (a)

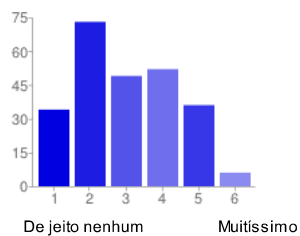


De jeito nenhum MUITÍSSIMO

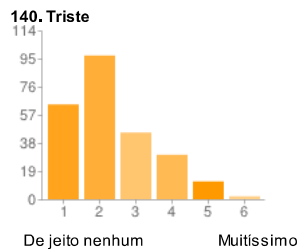
1 - De jeito nenhum	38	15%
2	101	40%
3	65	26%
4	32	13%
5	10	4%
6 - MUITÍSSIMO	4	2%

139. Agitado (a)

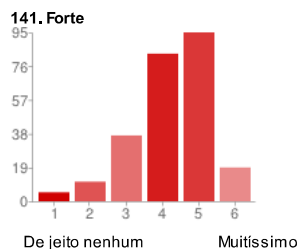
1 - De jeito nenhum	34	14%
2	73	29%
3	49	20%
4	52	21%



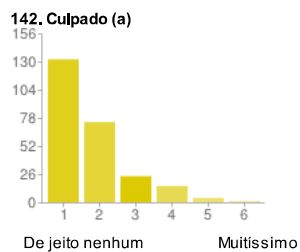
5	36	14%
6 - Muitíssimo	6	2%



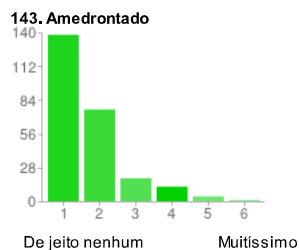
1 - De jeito nenhum	64	26%
2	97	39%
3	45	18%
4	30	12%
5	12	5%
6 - Muitíssimo	2	1%



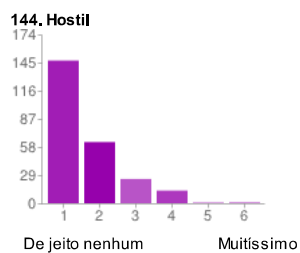
1 - De jeito nenhum	5	2%
2	11	4%
3	37	15%
4	83	33%
5	95	38%
6 - Muitíssimo	19	8%



1 - De jeito nenhum	132	53%
2	74	30%
3	24	10%
4	15	6%
5	4	2%
6 - Muitíssimo	1	0%

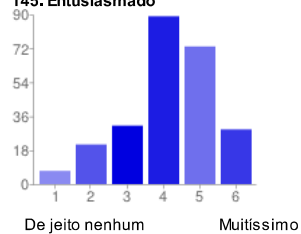


1 - De jeito nenhum	138	55%
2	76	30%
3	19	8%
4	12	5%
5	4	2%
6 - Muitíssimo	1	0%



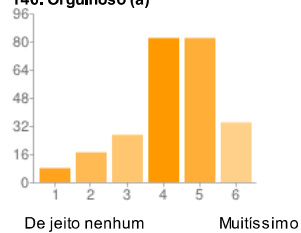
1 - De jeito nenhum	147	59%
2	63	25%
3	25	10%
4	13	5%
5	1	0%
6 - Muitíssimo	1	0%

145. Entusiasmado



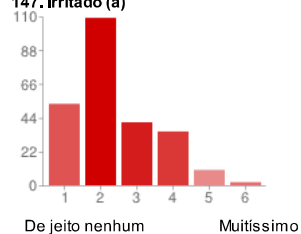
1 - De jeito nenhum	7	3%
2	21	8%
3	31	12%
4	89	36%
5	73	29%
6 - Muitíssimo	29	12%

146. Orgulhoso (a)



1 - De jeito nenhum	8	3%
2	17	7%
3	27	11%
4	82	33%
5	82	33%
6 - Muitíssimo	34	14%

147. Irritado (a)

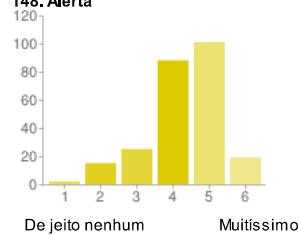


1 - De jeito nenhum	53	21%
2	109	44%
3	41	16%
4	35	14%
5	10	4%
6 - Muitíssimo	2	1%

Apenas lembrando, pergunta-se como você se sente no geral, não apenas no trabalho (sentimentos e emoções). Indique até que ponto você se sente assim, de acordo com a escala de 1 a 6:

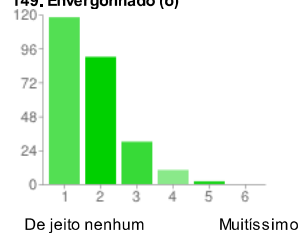
① De jeito nenhum ② Muito pouco ③ Um pouco ④ Um tanto ⑤ Bastante ⑥ Muitíssimo

148. Alerta



1 - De jeito nenhum	2	1%
2	15	6%
3	25	10%
4	88	35%
5	101	40%
6 - Muitíssimo	19	8%

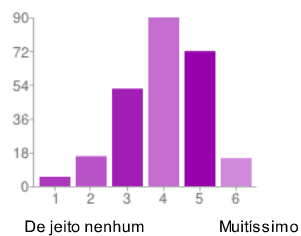
149. Envergonhado (o)



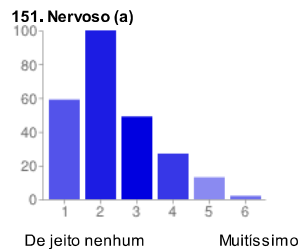
1 - De jeito nenhum	118	47%
2	90	36%
3	30	12%
4	10	4%
5	2	1%
6 - Muitíssimo	0	0%

150. Inspirado (a)

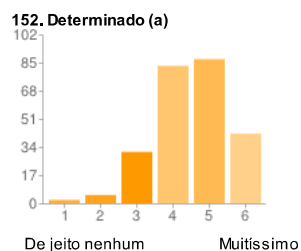
1 - De jeito nenhum	5	2%
2	16	6%
3	52	21%



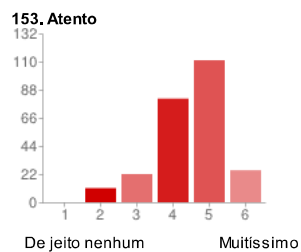
4	90	36%
5	72	29%
6 - Muitíssimo	15	6%



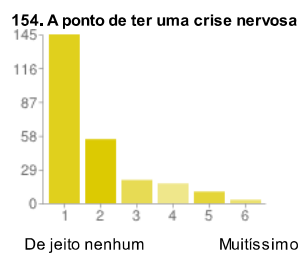
1 - De jeito nenhum	59	24%
2	100	40%
3	49	20%
4	27	11%
5	13	5%
6 - Muitíssimo	2	1%



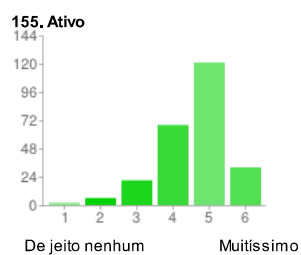
1 - De jeito nenhum	2	1%
2	5	2%
3	31	12%
4	83	33%
5	87	35%
6 - Muitíssimo	42	17%



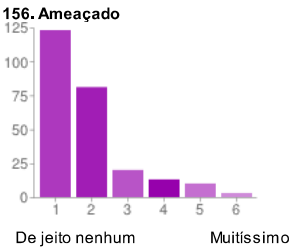
1 - De jeito nenhum	0	0%
2	11	4%
3	22	9%
4	81	32%
5	111	44%
6 - Muitíssimo	25	10%



1 - De jeito nenhum	145	58%
2	55	22%
3	20	8%
4	17	7%
5	10	4%
6 - Muitíssimo	3	1%



1 - De jeito nenhum	2	1%
2	6	2%
3	21	8%
4	68	27%
5	121	48%
6 - Muitíssimo	32	13%



1 - De jeito nenhum	123	49%
2	81	32%
3	20	8%
4	13	5%
5	10	4%
6 - Muitíssimo	3	1%

FIM DO QUESTIONÁRIO

As remessas a cada página estão apresentando erro. Sugiro corrigir. Nobre Donaldson, espero ter contribuído para o sucesso de sua investigação. O questionário, você deve ter desconfiado, é muito longo, e você terá dificuldades para encontrar gente disposta a respondê-lo. Um abraço. foi muito longo!! Tenho depressão ansiosa, então isso contribui para sentimentos negativos, apesar de seguir um tratamento e, em geral, me manter estável. não Muito longo, mas acho que faz parte do método científico. A partir da questão 95 resolvi chutar todas as respostas por entender que é uma falta de noção enviar um ...

