



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE PSICOLOGIA

ADRIELE DE JESUS ARAÚJO BARROS

**ANÁLISE FUNCIONAL DO ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR UTILIZANDO
O QUESTIONÁRIO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL DE GESTÃO DO
DESEMPENHO**

São Luís

2022

ADRIELE DE JESUS ARAÚJO BARROS

**ANÁLISE FUNCIONAL DO ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR UTILIZANDO
O QUESTIONÁRIO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL DE GESTÃO DO
DESEMPENHO**

Monografia apresentada pela discente Adrielle de Jesus Araújo Barros, sob orientação do Prof^o Dr^o Alex Andrade Mesquita, como requisito para a obtenção do grau de Bacharelado em Psicologia no curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão.

São Luís

2022

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Barros, Adriele de Jesus Araújo.

Análise funcional do absenteísmo na Polícia Militar utilizando o Questionário Analítico-Comportamental de Gestão do Desempenho / Adriele de Jesus Araújo Barros. - 2022.

52 f.

Orientador(a): Alex Andrade Mesquita.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Avaliação do desempenho. 2. Contingências. 3. Polícia Militar. 4. Questionário Analítico Comportamental de Diagnostico de Desempenho. I. Mesquita, Alex Andrade. II. Título.

ADRIELE DE JESUS ARAÚJO BARROS

**ANÁLISE FUNCIONAL DO ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR UTILIZANDO
O QUESTIONÁRIO ANALÍTICO-COMPORTAMENTAL DE GESTÃO DO
DESEMPENHO**

Monografia apresentada pela discente Adriele de Jesus Araújo Barros, sob orientação do Profº Drº Alex Andrade Mesquita, como requisito para a obtenção do grau de Bacharelado em Psicologia no curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profº Drº Alex Andrade Mesquita

Profº Drº Lucas Guimarães Cardoso de Sá

Profª Drª Rosana Mendes Eleres de Figueiredo

São Luís

2022

Agradecimentos

À minha mãe, que trabalhou diuturnamente para me permitir sonhar, minha eterna gratidão.

À Nathália, minha fiel companheira, sempre apoiando e motivando cada passo que dou.

Aos meus professores e colegas de curso, fundamentais em toda a minha jornada acadêmica, principalmente ao meu orientador, Prof^o Dr^o Alex Mesquita, que possibilitou a construção deste trabalho, somente com as suas instruções, correções e incentivo foi possível prosseguir. Aos componentes da banca, Prof^o Dr^o Lucas Sá e Prof^a Dr^a Rosana Eleres, que atuaram também como pareceristas no projeto inicial, com importante contribuição teórica e metodológica.

Aos meus companheiros de caserna, que mesmo cansados ao final do serviço ou durante o horário de almoço, aceitaram de bom grado participar desta pesquisa. Ao comandante da Unidade que permitiu a nossa coleta de dados no ambiente do Batalhão.

Agradeço, por fim, a todos aqueles que caminham comigo nessa longa estrada chamada vida.

Resumo

A Gestão Analítico-Comportamental se ocupa em avaliar e modificar as contingências que podem estar contribuindo para o mau desempenho de trabalhadores e organizações. Diante desta missão o desenvolvimento de instrumentos de avaliação torna-se necessário. Este estudo teve como objetivos: 1) Avaliar funcionalmente as contingências que podem estar controlando o absenteísmo em policiais militares, 2) Avaliar a sensibilidade do Questionário Analítico-Comportamental de Diagnóstico de Desempenho (QACDD) na detecção de relatos de contingências de dois grupos de policiais: um com alto grau de absenteísmo e o outro com baixo. 3) Identificar se fatores como idade e tempo de serviço influem nos relatos de contingências desfavoráveis. Participaram do estudo 60 policiais militares divididos em dois grupos com 30 participantes: um com alta abstenção ao trabalho e outro com baixa. Foi utilizado delineamento pré-experimental, comparando-se os relatos dos grupos. O instrumento de pesquisa foi o QACDD, que se trata de uma lista de verificação com 40 itens que apresentam relato de contingências que podem controlar o comportamento do trabalhador no ambiente laboral, na qual o participante assinala com sim ou não a presença da contingência. Foi identificada diferença significativa entre os grupos: o com maior abstenção apresentou média significativa de relatos de contingências desfavoráveis do que o com menor abstenção. Não foram identificadas correlações significativas entre idade, tempo de serviço e contingências desfavoráveis. Os resultados sinalizam que o instrumento de pesquisa é sensível ao relato de trabalhadores em condições diferentes, desta forma também pode ser um preditor de bom e mau desempenho.

Palavras-chave: Questionário Analítico Comportamental de Diagnostico de Desempenho, Contingências, Avaliação do desempenho, Polícia Militar.

Abstract

The Organizational Behavior Management evaluates and modifies the contingencies that could be contributing to the poor performance of workers and organizations. Hoping to achieve this goal, the development of evaluation instruments is necessary. The objectives of this study are: 1) to functionally evaluate the contingencies that could be controlling the absenteeism on military police, 2) to evaluate the sensibility/efficiency of the Analytical-Behavioral Questionnaire of Performance Diagnosis to detect contingencies reports of two groups of military police: a group with a high level of absenteeism and a group with low. 3) To identify if age and service time influence on the reports of bad contingencies. 60 military police participated of this study. They were two groups with 30 participants: a group with a high level of absenteeism and a group with low level. It was used a pre-experimental delimitation comparing the groups' reports. The research instrument was the Analytical-Behavioral Questionnaire of Performance Diagnosis with 40 items that presents contingencies reports that could control the worker behavior. The participant points out yes or no in each item, according to the presence of the contingency. It was verified significant difference between groups: the group with higher abstention showed superior average of bad reports of contingencies than the group with less abstention. It were not identified significant correlations between age, time of service and bad contingencies. The results indicate that the instrument research is sensible/efficient to the reports of workers in different conditions, so it could predict good and poor performance.

Keywords: Analytical-Behavioral Questionnaire of Performance Diagnosis. Contingences. Performance Evaluation. Military Police.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Características socioprofissionais dos grupos: sexo, escolaridade, idade, tempo de serviço e patente.....	25
Tabela 2 – Escore bruto e porcentagem de relatos de contingências favoráveis e desfavoráveis entre os grupos com maior e menor absenteísmo.....	27
Tabela 3 – Comparação das contingências desfavoráveis entre os grupos alta e baixa abstenção utilizando o teste T de Student.....	29
Tabela 4 – Frequência das contingências desfavoráveis.....	29
Tabela 5 – Correlações entre idade e relato de contingências desfavoráveis, e tempo de serviço e relato de contingências desfavoráveis.....	31

Sumário

Introdução.....	8
Gestão Analítico-Comportamental do Desempenho.....	10
Avaliação Funcional no Contexto Laboral.....	13
Objetivos.....	17
Método.....	17
Resultados e Discussão.....	24
Considerações Finais.....	36
Referências.....	38
Anexo 1 - Questionário Analítico-Comportamental de Diagnóstico de Desempenho.....	40
Anexo 2 - Termo de Consentimento da Instituição.....	41
Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	42
Anexo 4 – Qualificação do Declarante.....	45
Anexo 5 - Parecer Consubstanciado do CEP.....	46

Introdução

Almeida, Nascimento, Silva Neto e Almeida (2015) definem o absenteísmo como a ausência do empregado ao trabalho por diversos motivos, desde as faltas legalizadas, como as decorrentes da prestação de serviço eleitoral, doação de sangue, ou por motivo social, como doença em pessoa da família, ou por motivos extras ou intraorganizacionais, como pontos facultativos, copa do mundo, feriados não oficiais, e até as faltas por motivos pessoais não justificadas, ligadas a saúde do trabalhador, motivação e outros fatores institucionais ou pessoais, significando diversos prejuízos a instituição, sejam orçamentários ou de relacionamento com o cliente/usuário, o que afeta significativamente o desempenho da organização frente à demanda em que atua.

Mendes (2019) destaca que o absenteísmo é um problema socioeconômico oneroso para as organizações, uma vez que a ausência do trabalhador compromete a dinâmica de execução da atividade organizacional, pois a falta de um funcionário implica sobrecarga aos demais, bem como acarreta a diminuição da produtividade e consequente aumento do custo de produção, além de aumento no custo da previdência social e o aumento progressivo do absenteísmo.

No serviço público, particularmente, o absenteísmo se mostra um grande desafio aos gestores. Guimarães, Balbino, Costa, Rossi, Neves e Cavachini (2016) fizeram um levantamento em uma Secretaria Municipal da cidade de Vitória-ES e concluíram que, em média, dos 251 dias úteis do ano analisado, cada funcionário trabalhou apenas 209,8 dias. Em dados gerais, foram 143.169 ausências registradas no ano para um total de 3.472 funcionários lotados na Secretaria.

A Polícia Militar, como órgão integrante da segurança pública, tem a missão constitucional de efetuar o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, visando a garantia da incolumidade das pessoas e do patrimônio (Brasil, 1988). Em decorrência dos riscos envolvidos na atividade policial, alguns problemas podem afetar o desempenho dos profissionais, como o absenteísmo.

Diemen, Pinto e Dick (2019) investigaram as principais causas de absenteísmo na Brigada Militar do Rio Grande do Sul a partir dos atestados médicos recebidos pelo departamento de saúde. Ficou constatado que as principais causas de absenteísmo no período foram traumatismos, gravidez e puerpério, doenças do sistema osteomuscular e doenças mentais, responsáveis por 9.266 dias de afastamento durante um período de 12 meses. Resultado que apontou para a necessidade da adoção de práticas preventivas para a diminuição do absenteísmo na Organização Militar em questão. Os resultados refletem problemas enfrentado por diversas Unidades de Polícia Militar, uma vez que a especificidade da atividade policial acaba, por vezes, comprometendo a saúde física e mental de seus agentes.

Quirino, Sobral, Vieira, Lira, Bezerra, Lima e Maia (2019) realizam uma pesquisa sobre as causas do absenteísmo em uma Batalhão de Polícia Militar do estado de Pernambuco. Os dados foram coletados junto ao setor de pessoal do Batalhão, diretamente das Fichas Individuais dos militares lotados na Unidade, e foi verificado que 87,96% dos afastamentos se deram em razão de doenças, sendo as principais ligadas à problemas no sistema osteomuscular, lesões e envenenamentos. Os autores fazem uma ligação direta entre as causas dos afastamentos com a natureza da atividade policial militar, onde o profissional está exposto a risco constante de morte, alta exposição à violência, condições de trabalho insalubre, considerado nível de estresse, além de problemas de postura devido ao uso prolongado de equipamentos de segurança pesados fixados junto ao corpo. No estudo, os autores também concluíram que o perfil do

policial ausente no Batalhão pesquisado é soldado, do sexo masculino, com idade entre 45 a 49 anos.

Souza e Souza (2019) fizeram um levantamento sobre a qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais, e concluíram que, no geral, o efetivo está satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, apontado em uma escala que varia entre insatisfeito-satisfeito-muito satisfeito, dando destaque ao fator “ambiente social”, em que os policiais demonstraram estar muito satisfeitos em relação ao apoio da Instituição, recebido por parte de colegas e de superiores, o que contribui para um clima organizacional favorável. Contudo, ainda de acordo com os autores, existem alguns fatores de insatisfação apontados pelos participantes, que estão diretamente ligados à falta de “identidade na tarefa”, “autonomia”, “feedbacks intrínsecos e extrínsecos”, e “compensação”.

De acordo com o censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] no ano de 2010, no Brasil existia a relação de 1 policial para cada 340 habitantes. Cenário em que o absenteísmo é responsável por diminuir o quantitativo de um efetivo que já é limitado, comprometendo a efetividade dos serviços prestados à sociedade. Diante deste quadro estudos que se dediquem a investigar e minimizar a situação são importantes.

Gestão Analítico-Comportamental do Desempenho

A Gestão de Desempenho utiliza-se das ferramentas de Avaliação de Desempenho para mensurar as lacunas entre as estratégias adotadas pela organização e os resultados obtidos na execução, de forma que o processo de planejamento, acompanhamento e avaliação possa indicar o arranjo de contingências ambientais favoráveis ao melhor desempenho do indivíduo,

resultando no alcance dos objetivos organizacionais (Pereira, 2020). Historicamente, *Organizational Behavior Management (OBM)*, traduzida por Mesquita (2021) como Gestão Analítico-Comportamental (GAC) teve sua origem entre as décadas de 1950 e 1960, tendo como principal precursor B. F. Skinner, com o livro *Ciência e Comportamento Humano* (1953) como citado em Borba, Ramos e Costa (2014), no qual o autor relaciona o controle econômico com o comportamento humano. Na obra em questão, Skinner suscita uma reflexão sobre o mundo do trabalho à luz dos princípios analíticos comportamentais, trazendo à baila temas como:

os efeitos de esquemas de reforçamento, contingência entre qualidade de trabalho e pagamento, a questão de contingências concorrentes no ambiente laboral e a importância do contracontrole para impor limites às possibilidades de que detentores do capital possam controlar de forma deletéria os trabalhadores. (Borba, Ramos & Costa, 2014, p. 15)

Além disso, um outro conjunto de produções *Skinnerianas* também foram de suma importância para o desenvolvimento da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações: a Instrução Programada. A princípio, tal instrumento foi utilizado com o objetivo de desenvolver programas de ensino para ambientes educacionais e clínicos, entretanto, as indústrias começaram a captar profissionais dedicados a essa atividade para a criação e desenvolvimento de programas de treinamento que atendessem também a demanda organizacional (Borba, Ramos & Costa, 2014).

Como apontam Borba, Ramos e Costa (2014), foi nos anos de 1970 que a OBM ganhou sua estrutura atual, marcada principalmente pela fundação do *Journal of Organizational Behavior Management (JOBM)*, em 1977, por Aubrey C. Daniels, um dos mais destacados profissionais da área, ao mesmo tempo em que ocorreu a ascensão de pesquisas, publicações, bem como o surgimento de empresas de consultoria e a disseminação de programas de treinamento em gestão analítico-comportamental.

Borba, Ramos e Costa (2014) destacaram ainda as principais áreas de produção da Gestão Analítico-Comportamental, dentre elas a Gestão de Desempenho, que pode ser confundida com a própria Análise do Comportamento Aplicada às Organizações, mas que em sentido estrito foca-se nos processos comportamentais no nível individual, no que diz respeito as estratégias utilizadas na manipulação do ambiente com vistas ao efetivo desempenho do comportamento esperado do trabalhador. Nesse sentido, temos que a Gestão de Desempenho busca, então, favorecer a ocorrência de comportamentos produtivos em detrimento de comportamentos improdutivos através da manipulação do ambiente, estabelecendo contingências de reforçamento, buscando a satisfação do indivíduo com o trabalho e, conseqüentemente, da organização.

Nery (2009) destaca que a Gestão Analítico-Comportamental pode contribuir significativamente para as organizações, uma vez que proporciona, entre outros aspectos, evolução no desempenho dos funcionários, melhora no ambiente de trabalho e nas relações entre líderes e liderados. Wilder, Cymbal e Villacorta (2020) afirmam que, na Gestão de Desempenho, muitas vezes o foco da avaliação é um problema de desempenho do funcionário, como conclusão de trabalho inadequada, atrasos ou desempenho inseguro, o que onera a organização. Antes de propor uma intervenção sobre esses comportamentos, é importante identificar as variáveis que os mantêm, pois, como aponta Rocha (2016), intervenções baseadas no diagnóstico de variáveis funcionais são mais bem sucedidas e economizam tempo, uma vez que evitam a implementação de ações ineficazes.

O comportamento humano é fruto da interação entre o indivíduo e o meio que o cerca, de modo que ele não pode ser entendido como mera expressão de vontade, mas como produto de variáveis externas (Skinner, 2003). Nesse sentido, a avaliação funcional compreende um conjunto de estratégias que visam identificar os estímulos antecedentes e consequentes que controlam o comportamento do indivíduo. Um conceito importante complementar para

avaliação funcional é o de contingência que originalmente, uma justaposição seja temporal ou espacial, entre eventos, mas logo evoluiu para uma concepção de relações de dependência entre os eventos (Souza, 2000).

Avaliação Funcional no Contexto Laboral

Rocha (2016) destaca que a Gestão de Desempenho conta com três métodos de *functional assessment* (análise funcional), utilizados para identificar variáveis que mantêm classes de comportamento. O primeiro método se refere ao *informant assessment*, “uma coleta de informações relacionadas às variáveis funcionais de um comportamento por meio de meios indiretos”, ou seja, realizadas através de entrevistas e/ou questionários com os participantes. Esse é o método mais utilizado na implementação da Gestão Analítico-Comportamental, pois são de aplicação relativamente fácil e rápida, quando não é possível que sejam feitas análises prolongadas, se tornam a melhor fonte de informação. Contudo, a limitação fica a cargo da impossibilidade de realizar-se observação direta, estando limitado ao relato dos participantes. Dessa maneira, o ideal seria, então, unir o *informant assessment* a um dos outros dois métodos: o *descriptive assessment* e a *experimental analysis*. O *descriptive assessment* envolve observar diretamente o desempenho, examinando correlações entre variáveis relevantes e o desempenho, e a *experimental analysis* envolve manipular variáveis para identificar aquelas que afetam o desempenho.

Uma ferramenta formal de *informant assessment* é o *Performance Diagnostic Checklist* (PDC) que foi desenvolvida com a finalidade de diagnosticar problemas relacionados aos recursos humanos nas empresas, identificando áreas que podem ser melhoradas ou que precisem de intervenção dentro da organização. Tal ferramenta foi desenvolvida a partir de

entrevista com profissionais da área de gestão empresarial, onde cada participante observava uma cena contendo problemas organizacionais e propunha soluções para tal (Austin, 2000).

A partir disso, foram identificadas quatro áreas mais sensíveis que deram origem a composição do PDC São elas: (a) condições antecedentes, examina se existem instruções claras sobre a tarefa a ser realizada, se as prioridades e objetivos do trabalho são compreensíveis e se há regras que interferem na execução do mesmo; (b) equipamentos e processos, engloba uma análise do ambiente organizacional, que objetiva identificar as variáveis responsáveis por manter/limitar o comportamento dos indivíduos, engloba problemas que vão desde a disposição física dos equipamentos até a falta de recursos, questões políticas e outros fenômenos sociais; (c) conhecimentos e habilidade, são registradas informações referentes ao conhecimento e às habilidades físicas/motoras do indivíduo, pois, a depender da tarefa a ser executada, limitações físicas e/ou de conhecimento podem ser determinantes para eficaz consecução do objetivo; e (d) consequências, área destinada a avaliação dos tipos, frequência, imediatividade e consistência das consequências, principalmente na emissão de *feedbacks*, que podem ser diretos ou indiretos, escritos ou verbais, e funcionam como estímulo para alteração do comportamento do indivíduo (Rocha, 2016).

Como o PDC foi inicialmente desenvolvido visando intervenções na indústria privada, um segundo instrumento foi desenvolvido a partir dele, por Carr, Wilder, Majdalany, Mathisen e Strain (2013) para aplicação no setor de prestação de serviços, o *Performance Diagnostic Checklist – Human Services* (PDC-HS). Rocha (2016) que realizou a tradução do mesmo para o português aponta que, após as revisões e adaptações necessárias ao contexto do setor, o PDC-HS foi organizado em quatro categorias: treinamento; esclarecimento de tarefa e sinalizações; recursos, materiais e processos; e consequências para o desempenho, esforço e competição. Outra novidade desse formato é que o gestor responde a alguns quesitos baseados em informações relatadas e outros quesitos por meio de observação direta, tais quais: se o

empregado consegue descrever a tarefa, o seu propósito, o tempo e a velocidade de execução, se existem materiais e ferramentas disponíveis e fáceis de encontrar, se são adequados à finalidade pretendida e se estão bem organizados. Por fim, enquanto no PDC há indicação de áreas, fatores e parâmetros que resultam em amostras de táticas a serem empregadas na intervenção, no PDC-HS as propostas são mais específicas. Além de sugerir qual intervenção poderia ser aplicada, indica uma obra literária como material de apoio para cada área.

Merritt, Redd e Martinez (2019) conduziram uma pesquisa com quatro funcionários de uma instituição sem fins lucrativos que atende pessoas com autismo, com o objetivo de avaliar atrasos dos funcionários. Como ferramenta diagnóstica foi utilizado o PDC-HS. Além dos funcionários, três supervisores participaram da aplicação do instrumento, que indicou problemas nas seções de esclarecimento e solicitação da tarefa; em recursos, materiais e processos; e em consequências, esforço e competição. Após a implementação das intervenções indicadas pelo PDC-HS, foi observado que três participantes conseguiram atingir os resultados esperados, diminuindo a frequência dos atrasos, e um participante não obteve êxito na adequação ao horário estabelecido.

Martinez-Onstott, Wilder e Sigurdsson (2016) fizeram uma adaptação do PDC-HS para abordar variáveis relacionadas à segurança, uma vez que a linguagem e as variáveis que impactam essa área são diferentes das demais, denominando-o de PDC-Safety. A adaptação do instrumental foi avaliada em uma intervenção utilizada para identificar as variáveis que contribuíam para o desempenho de atividades de risco sem a utilização de equipamento de proteção individual entre três funcionários que realizavam atividades de manutenção em uma universidade privada norte-americana. O PDC-Safety foi preenchido por dois supervisores e destacou a falta de consequências eficazes como um contribuinte para o comportamento de risco, sinalizado pela não utilização dos equipamentos de proteção individual adequados. A implementação da intervenção consistiu, então, no fornecimento de *feedback* gráfico e oral

sobre o desempenho individual de cada funcionário particularmente, além de *feedback* sobre desempenho seguro ao grupo.

As pesquisas com o PDC e suas versões adaptadas foram capazes de identificar contingências que podem estar controlando comportamentos inapropriados dentro de uma organização, bem como no apontamento de possibilidades de intervenção, uma vez que, nas pesquisas apresentadas, nas quais houve efetivo implemento das intervenções indicadas pelo instrumento, pesquisadores obtiveram resultados satisfatórios na emissão de comportamentos esperados dos participantes. Porém, trata-se de um instrumento de aplicação individual, no qual deve-se identificar anteriormente o comportamento inapropriado de cada trabalhador, o que torna limitada a sua aplicação em grandes organizações, uma vez que o tempo pode ser elevado para aplicação em um grande número de pessoas. Além disto, ele deve ser preenchido prioritariamente pelo gerente ou superior a respeito do comportamento do funcionário, não dando oportunidade ao mesmo de identificar suas dificuldades.

Para reduzir tais problemas foi desenvolvido um instrumento baseado no PDC, o Questionário Analítico Comportamental de Diagnóstico de Desempenho (QACDD), no qual é possível identificar problemas de desempenho de um departamento, setor ou organização com base nas atribuições desenvolvidas pelos trabalhadores, podendo assim ser aplicado a um grande número de pessoas. Além disto, é o próprio trabalhador que informa as contingências que ele acredita que exercem controle sobre seu comportamento laboral, permitindo maior fidedignidade dos dados.

Diante desse cenário, pergunta-se: será que o QACDD é sensível na identificação de contingências favoráveis e desfavoráveis de trabalhadores em diferentes condições? Como por exemplo, trabalhadores com alta e baixa produtividade ou alto e baixo grau de absenteísmo? A idade interfere no relato de contingências desfavoráveis? Trabalhadores mais velhos relatam mais aversividade no trabalho? Tal fato pode ser importante para verificar se o instrumento é

sensível a detecção das condições que controlam o comportamento do indivíduo, ou se o envelhecimento e conseqüente deterioração da saúde seria o fator responsável. Assim, o mesmo pode ser eficaz na investigação de possíveis contingências que possam estar favorecendo o absenteísmo na polícia militar?

Objetivos

- Verificar se o questionário analítico-comportamental de diagnóstico de desempenho é eficaz na detecção de contingências favoráveis e desfavoráveis que podem provocar o absenteísmo.
- Avaliar funcionalmente as contingências que podem estar controlando o absenteísmo.
- Identificar se fatores como idade e tempo de serviço influem nos relatos de contingências desfavoráveis.

Método

Delineamento

Foi conduzido um estudo pré-experimental (Selltiz, Wristightsman & Cook, 1987), no qual duas ou mais condições pré-existentes são comparadas. Nesta situação comparou-se dois grupos de policiais: um com alto grau de absenteísmo e outro com baixo grau de absenteísmo.

Hipóteses

H1: O grupo de policiais com alto índice de absenteísmo irá relatar maior número de contingências desfavoráveis que o grupo com baixo absenteísmo.

VI: Absenteísmo medido em dias.

VD: Número de contingências desfavoráveis medido pelo QACDD.

H2: Quanto maior a idade e o tempo de serviço, maior o relato de contingências desfavoráveis por parte dos policiais.

VI1: Idade

VI2: Tempo de serviço

VD: Número de contingências desfavoráveis relatadas.

Participantes

A população foi constituída pelo efetivo total de militares ativos que estavam desenvolvendo atividades operacionais e administrativas do 9º Batalhão de Polícia Militar, na cidade de São Luis/MA, totalizando 291 policiais, dentre soldados, cabos, sargentos e subtenentes.

A amostra foi composta por 60 policiais, sendo quatro do sexo feminino e 56 do sexo masculino, com idades entre 25 e 53 anos, ($M=36,3$ e $DP=7,3$) que têm entre 3 e 31 anos de serviço ativo ($M=11,5$ anos, $DP= 8$). O número de mulheres é significativamente inferior ao número de homens em ambos os grupos, o principal motivo que contribui para essa discrepância é o fato de a Instituição admitir apenas 10% de ingressantes do sexo feminino do total de vagas abertas a cada concurso público. Destes 40 possuíam ensino superior completo e 20 apenas o ensino médio. Como critério de inclusão o policial deveria estar na ativa a pelo menos dois anos.

O tipo de amostragem utilizada foi o intencional, pela necessidade de selecionar participantes com a característica necessária para o estudo. Desse modo, foram convidados a participar da pesquisa 60 policiais, sendo 30 com índice mais baixo de faltas da unidade ano de 2021. Atendendo a esse critério, foram sorteados 30 participantes de um total de 103 que não tiveram nenhuma falta no período. Para selecionar os 30 participantes do grupo com maior índice de absenteísmo, foi observado que, de 188 faltosos, 58 deles possuíam mais de 4 faltas no período, totalizando 459 das 726 faltas totais da Unidade, uma média de 7,9 faltas durante o ano. Desse modo, os 30 participantes convidados para compor o grupo com maior índice de absenteísmo foram sorteados desses 58 mais faltosos.

Para condução de comparação entre grupos para suposição de distribuição normal e para se utilizar testes paramétricos é recomendável pelo menos 30 participantes em cada grupo.

Local

O local utilizado para a coleta de dados foi a Sede do 9º Batalhão de Polícia Militar, localizado no bairro da Vila Palmeira, em São Luís-MA. A Unidade foi fundada no ano de 2003 e recebeu o efetivo que compunha a então Rádio Patrulha, hoje extinta. Sua área de atuação compreende os bairros da Vila Palmeira, Anil, João Paulo, Coroadó, Parque Amazonas, Sacavém, Outeiro da Cruz, Barreto, Alemanha, Bairro de Fátima e Centro. O Batalhão é comandado atualmente pelo Major do Quadro de Oficiais da PMMA Hédio Márlio Fernandes Pereira, que integra a corporação há 22 anos.

Instrumento

Questionário Analítico-Comportamental de diagnóstico de Desempenho (QACDD)

Trata-se de um teste escrito composto por 40 perguntas do tipo fechadas (sim/não) e 1 pergunta do tipo aberta, divididas em duas seções: antecedentes e consequências. A seção de antecedentes compreende dos itens 1 a 28, que investigam se o participante conhece a missão e os principais objetivos da instituição, se possui informações e treinamento adequados sobre a tarefa que precisa executar, se conhece os procedimentos e metas a serem cumpridas, se possui materiais disponíveis suficientes, se as relações interpessoais favorecem o desempenho das atividades, se existem riscos à saúde e a segurança dos colaboradores, se o ambiente de trabalho é adequado e se a empresa possui alguma política de avaliação de desempenho, bem como a sua periodicidade. A seção de consequências é composta dos itens 29 a 40, que buscam identificar se o funcionário recebe *feedbacks* do superior e com qual frequência, se observa os resultados do trabalho e se recebe alguma bonificação por isso, se está satisfeito com a remuneração e se há expectativa de promoção, se há punição em função de tarefas executadas de maneira inadequada e sobre as emoções que o ambiente de trabalho suscitam, como bem-estar, felicidade, ansiedade, estresse e/ou adoecimento mental.

A correção do QACDD ocorreu da seguinte forma: 1) Para medir as contingências que favorecem o desempenho foram somadas todas as respostas assinaladas com “sim”, com exceção dos itens 35, 38, 39 e 40 (consequências), que foram somados quando apresentaram a resposta “não” – quanto maior o *score*, maior o indicativo de contingências favoráveis. 2) Para medir as contingências que prejudicam o desempenho foram somados os itens assinalados com “não”, exceto os itens 35, 38, 39 e 40 (consequências), que foram somados quando apresentaram “sim” como alternativa – quanto maior o *score*, maior a presença de contingências desfavoráveis ao desempenho. 3) Para medir os antecedentes que favorecem o desempenho, foram somados dos itens 1 ao 28 que apresentaram a resposta “sim”, dessa forma, quanto mais alto o *score*, maior a presença de antecedentes favoráveis. 4) Para medir os antecedentes prejudiciais ao desempenho, foram somados dos itens 1 ao 28 que apresentem a resposta “não”–

quanto mais alto o *score*, maior a presença de antecedentes desfavoráveis ao desempenho. 5) Para medir as consequências que favorecem o desempenho foram somados dos itens 29 ao 40 que apresentem a resposta “sim”, com exceção dos itens 35, 38, 39 e 40, que foram somados apenas quando apresentaram “não” como resposta – quanto mais alto o *score*, maior a presença de consequências favoráveis. 6) Para medir as consequências prejudiciais foram somados dos itens 29 ao 40 que apresentem a resposta “não”, com exceção dos itens 35, 38, 39 e 40, que entraram na soma quando o item foi marcado com “sim” – quanto mais alto o *score*, maior a presença de consequências desfavoráveis. Para finalizar o questionário, existe uma questão aberta que inquirir ao participante sobre a existência de outro fator não listado que o prejudica no desempenho de suas tarefas.

A parte final da correção quantitativa consiste em apresentar a proporção de contingências favoráveis e desfavoráveis (anexo 1).

Considerações Éticas

Considerando as implicações éticas das pesquisas realizadas com seres humanos e as normas estabelecidas pela resolução nº 510/2016 da Comissão Nacional de Saúde, para prosseguimento da pesquisa foi solicitada a autorização do responsável pela instituição, conforme o Termo de Consentimento da Instituição (anexo 2), bem como o consentimento dos participantes em fornecer as informações solicitadas no QACDD, firmado através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido [TCLE] (anexo 3), informando sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios do estudo, além da garantia de confidencialidade dos dados e da Qualificação do Declarante (anexo 4), certificando a ciência do participante sobre a voluntariedade e liberdade de desistência a qualquer momento, sem nenhum ônus, e autorização para utilização e divulgação dos dados coletados e resultados da pesquisa em meios científicos,

garantido o anonimato. Este projeto foi submetido a registro na Plataforma Brasil para avaliação do Comitê de Ética e aprovado sob número 4.980.301 (anexo 5).

Procedimento

Primeira etapa:

O primeiro passo para a realização desta pesquisa foi fazer o levantamento da quantidade de faltas registradas durante o ano de 2021 no 9º BPM, que foram verificadas através dos relatórios diários do Comandante de Policiamento da Unidade (CPU), produzidos a cada 12 horas de serviço, onde são registradas as principais ocorrências do período, as faltas, os atestados médicos, as permutas de serviço e demais informações relevantes.

No período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2021 foram contabilizadas 726 faltas, de modo que 103 policiais não faltaram nenhuma vez e 188 faltaram pelo menos uma vez durante o período.

Segunda etapa:

Em seguida, foi feita a seleção dos participantes da pesquisa através de análise dos registros de faltas e escolha dos participantes de cada grupo.

Terceira etapa:

Após selecionados os participantes, a pesquisadora os procurou um a um para explicar do que se tratava a pesquisa e convidá-los a participar.

Quarta etapa:

Ao aceitarem participar de forma voluntária da pesquisa, os participantes foram convidados a ler e preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como a Qualificação do Declarante.

Quinta etapa:

Por último, foi entregue o QACDD para ser preenchido pelo participante, sob a orientação de verbalizar qualquer dúvida sobre as questões para que fosse sanada durante a aplicação.

Coleta de Dados

Os dados foram coletados nos meses de janeiro e fevereiro de 2022, após contabilizadas todas as faltas registradas no período de primeiro de janeiro a 31 de dezembro de 2021. Após selecionados os participantes de cada grupo, de acordo com o perfil, os policiais eram abordados durante o horário de almoço, no refeitório do 9º BPM, ou no horário da passagem de serviço, por volta das 19h, no pátio interno do Quartel.

Após aceitarem o convite, os policiais foram direcionados ao ambiente da Guarda do Batalhão, que comporta duas mesas executivas, quatro cadeiras de escritório e dois bancos de madeira coletivos, ou a sala onde funciona a seção administrativa, que comporta três mesas executivas e cinco cadeiras de escritório, para que fosse preenchido o questionário.

Análise de Dados

Foi comparado o perfil socioprofissional dos policiais entre os grupos apresentando as frequências de cada categoria.

Os resultados do QACDD foram apresentados em escore bruto e porcentagem das contingências favoráveis e desfavoráveis da sessão de antecedentes, consequentes e geral. Foi utilizado o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS -22) para análise dos dados.

Foi comparada a média das contingências favoráveis e desfavoráveis para os antecedentes, os consequentes e no geral. Os testes de Shapiro-Wilk e Koimogorov-Sminov atestaram a normalidade dos dados. Foi utilizado o teste T de Student, que é um instrumento robusto para análise de dados que se ajustam a distribuição normal com amostras superiores a 30 sujeitos.

Também foi conduzida uma correlação linear de Person entre contingências desfavoráveis e idade, e entre contingências desfavoráveis e tempo de serviço.

Na parte qualitativa foram apresentadas as repostas dos participantes na íntegra, pois foram poucas e curtas, não cabendo categorizações ou outros tipos de análise.

Resultados e Discussão

A tabela 1 apresenta as características socioprofissionais dos grupos amostrais como sexo, escolaridade, idade, tempo de serviço e patente do policial. De modo geral, os grupos apresentam características semelhantes. Existe o limite de idade de 30 anos para os ingressantes, além do plano de carreira que estipula percentis para promoção baseados no último posto da carreira (Coronel) e respeitam um interstício específico dentro de cada patente, o que explica a distribuição entre tempo de serviço e patente: quanto maior a patente, menor a quantidade de policiais e maior o tempo de serviço.

Tabela 1

Características socioprofissionais dos grupos: sexo, escolaridade, idade, tempo de serviço e patente.

		Grupo menor índice de absenteísmo	Grupo maior índice de absenteísmo
Sexo	Masculino	27	29
	Feminino	03	01
Escolaridade	Médio	10	10
	Superior	20	20
Idade (anos)	20 – 29	09	02
	30 – 39	13	16
	40 – 49	07	11
	≥ 50	01	01
Tempo de serviço (anos)	>10	18	16
	10 – 19	06	06
	20 – 29	06	06
	≥ 30	00	02
Patente	Soldado	16	16
	Cabo	05	05
	Sargento	09	08
	Subtenente	00	01

Desse modo os grupos amostrais são semelhantes no quesito idade (grupo com menor índice de absenteísmo possui M: 34,4 DP: 7,4; e o grupo com maior índice de absenteísmo, M: 38,2 DP: 6,9). Também há semelhança entre o tempo de serviço de cada grupo, o primeiro tem menos tempo de serviço prestado (M: 9,93 DP: 7,34), e o segundo está há um pouco mais de tempo desempenhando a atividade policial militar (M: 13 DP: 8,55).

Na tabela 2, observando a seção de antecedentes, os escores apontam que, para o grupo com maior índice de absenteísmo, 58% dos antecedentes são prejudiciais ao desempenho, enquanto 42% o favorecem; já as respostas do grupo com menor índice de absenteísmo indicam que 59% das contingências favorecem o desempenho, enquanto 41% o prejudicam. Dentre os antecedentes que prejudicam o desempenho, a seção de “avaliação de desempenho” se destaca

pelo alto índice de respostas negativas dos participantes nos dois grupos, 100% do grupo com maior índice de absenteísmo respondeu negativamente e 95% do grupo com menor índice também, confirmando que não há avaliação de desempenho ou que ela é inadequada. Em seguida, destaca-se a seção de “metas”, na qual 93% das respostas do primeiro grupo indicam que não existem metas estipuladas ou que os prazos não são informados; no segundo grupo, 58% deram respostas negativas na seção. A terceira seção dentre os antecedentes que mais chama a atenção pelo percentual de respostas negativas é a seção de “ambientes e materiais”, cujas respostas apontam que, para 75% dos participantes do grupo com maior índice de absenteísmo e 58% do grupo com menor índice, os problemas relacionados à insegurança no ambiente de trabalho, horário inadequado, risco de sofrer violência física e número insuficiente de funcionários para desempenhar as tarefas, são prejudiciais ao desempenho.

A seção de consequências é considerada prejudicial ao desempenho de acordo com as respostas de 84% do grupo com maior índice de absenteísmo e 72% do grupo com menor índice de absenteísmo. Dentre as seções que merecem destaque pelo alto índice de respostas negativas, a seção de “desenvolvimento” recebeu 100% de respostas negativas de ambos os grupos, indicando que os profissionais não recebem ajuda para melhorar após não ter batido uma meta ou ter cometido um erro ou ter tido desempenho ruim. Já a seção de “reforço” é considerada prejudicial ao desempenho de 93% do grupo com maior índice de absenteísmo, e de 85% do grupo com menor índice. Na seção “feedback” as respostas apontam que, para 87% do primeiro grupo e 77% do segundo grupo, a falta de feedback têm sido prejudicial ao desempenho, além de não conseguirem ver os efeitos ou resultados do seu trabalho.

Em dados gerais, considerando-se o somatório dos escores das seções de antecedentes e consequências, temos que, para o grupo com maior índice de absenteísmo, 66%

(E=789) das contingências são prejudiciais ao desempenho, enquanto para o grupo com menor índice de absenteísmo, 50% (E=600) das contingências são considerados prejudiciais.

Tabela 2

Escore bruto e porcentagem de relatos de contingências favoráveis e desfavoráveis entre os grupos com maior e menor absenteísmo.

		Grupo com Maior Índice de Absenteísmo				Grupo com Menor Índice de Absenteísmo				Soma do Grupo com maior absenteísmo + Grupo menor absenteísmo			
		Favorece		Prejudica		Favorece		Prejudica		Favorece		Prejudica	
		Escore	%	Escore	%	Escore	%	Escore	%	Escore	%	Escore	%
Antecedentes	Informações	100	67%	50	33%	130	87%	20	13%	230	77%	70	33%
	Processos	73	49%	77	51%	81	54%	69	46%	154	51%	146	49%
	Metas	6	7%	84	93%	38	42%	52	58%	44	24%	136	76%
	Ambientes e materiais	45	25%	135	75%	75	42%	105	58%	120	33%	240	67%
	Relacionamentos	31	52%	29	48%	50	83%	10	17%	81	67%	39	33%
	Repertório comportamental	97	65%	53	35%	121	81%	29	19%	218	73%	82	27%
	Avaliação de desempenho	0	0%	60	100%	3	5%	57	95%	3	2%	117	98%
	Total antecedentes	352	42%	488	58%	498	59%	342	41%	850	51%	830	49%
Consequências	Feedback	8	13%	52	87%	20	33%	40	77%	28	23%	92	77%
	Reforço	8	7%	112	93%	18	15%	102	85%	26	11%	214	89%
	Punição	21	70%	9	30%	16	53%	14	47%	37	62%	23	38%
	Desenvolvimento	0	0%	30	100%	0	0%	30	100%	0	0%	60	100%
	Conseq. Emocionais e físicas	22	18%	98	82%	48	40%	72	60%	70	29%	170	71%
Total consequências	59	16%	301	84%	102	28%	258	72%	161	22%	559	78%	
Total geral		411	34%	789	66%	600	50%	600	50%	1.011	42%	1.389	58%

Comparando as respostas assinaladas pelos dois grupos na seção de antecedentes, é possível notar que ambos apontam para os problemas contidos nas mesmas seções: “avaliação de desempenho”, “metas” e “ambientes e matérias”, indicando, assim, possíveis focos de intervenção numa intervenção futura.

Analisando a seção de consequências, é possível notar que o grupo com maior índice de absenteísmo assinalou 84% dos itens como prejudiciais ao desempenho. Observando de forma mais detalhada, a seção de “desenvolvimento” obteve 100% das respostas negativas, indicando que os participantes não recebem ajuda para melhorar após o cometimento de um erro ou desempenho ruim. Além disso, 93% do escore na seção de “reforço” aponta que os participantes não obtêm nenhuma vantagem nem são elogiados pelos superiores quando apresentam bom desempenho, como também consideram o salário inadequado ao tipo de atividade desempenhada e não há perspectiva de promoção mediante bom desempenho. O grupo também destaca uma falha na seção “feedback”, já que 87% das respostas apontam que os participantes não recebem feedback sobre seu trabalho e/ou não vê os efeitos e resultados do mesmo.

Para o grupo com menor índice de absenteísmo, 72% dos itens assinalados na seção de consequências são prejudiciais ao desempenho. Dentro desta, a seção que mais se destaca é novamente “desenvolvimento”, com 100% de respostas negativas, reforçando que os participantes não recebem qualquer ajuda após cometerem um erro ou terem um desempenho ruim. Em seguida, a seção “reforço” apresenta o maior índice de respostas negativas, com 85% do escore total, ao passo que a seção “feedback” alcançou 77% das afirmativas assinaladas negativamente.

Nota-se que, ao listar as três seções com maior indicação de foco de intervenção em ambos os grupos são sempre as mesmas, antecedentes ou consequências, variando apenas o percentual de respostas negativas, que, no geral, são maiores no grupo com maior índice de absenteísmo.

A tabela 3 apresenta o resultado da comparação das contingências desfavoráveis entre os grupos alta e baixa abstenção em relação. Foi identificado que existe diferença

significativa entre o relato das contingências entre os grupos, tanto na parte dos antecedentes, consequentes e no geral.

Tabela 3

Comparação das contingências desfavoráveis entre os grupos alta e baixa abstenção utilizando o teste T de Student.

Contingências	Grupos	M	Dp	t	Df	Sig
Antecedentes	Alta Abstenção	16,27	3,095	6,297	58	0,000
	Baixa Abstenção	11,37	2,930			
Consequentes	Alta Abstenção	10,17	1,557	3,593	58	0,001
	Baixa Abstenção	8,60	1,793			
Geral	Alta Abstenção	26,43	3,597	6,837	58	0,000
	Baixa Abstenção	19,97	,3476			

Como pode-se observar na tabela 4, três itens obtiveram frequência máxima de respostas negativas nos dois grupos, indicando as contingências mais problemáticas na organização.

Tabela 4

Frequência das contingências desfavoráveis.

Item	Afirmativa	Grupo com maior Índice de Absenteísmo		Grupo com menor Índice de Absenteísmo		Geral	
		Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
16	Seu ambiente de trabalho é seguro. Há poucos riscos de acidente, lesões ou contaminações.	30	100%	30	100%	60	100%
31	Você recebe alguma remuneração ou premiação além do salário por bater metas ou ter bom desempenho.	30	100%	30	100%	60	100%
36	Você recebe ajuda para melhorar após não ter batido uma meta ou ter cometido erro ou ter tido desempenho ruim.	30	100%	30	100%	60	100%
28	A avaliação de desempenho é pelo menos semestral e você a considera adequada. (se não há, marque não)	30	100%	29	97%	59	98%
27	Existe alguma avaliação de desempenho formal na empresa.	30	100%	28	93%	58	97%
29	Você recebe feedback diário, semanal ou mensal sobre seu trabalho, isto é, se o está executando de forma correta ou não.	28	93%	29	97%	57	95%
39	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam estresse.	25	83%	29	97%	54	90%
33	Você considera seu salário adequado em relação ao tipo de atividade que realiza e esforço que faz.	28	93%	24	80%	52	87%
34	Você pode ser promovido caso tenha um bom desempenho.	28	93%	24	80%	52	87%
12	Estas metas são adequadas (caso não tenha metas, marque não).	28	93%	22	73%	50	83%
18	Há um número adequado de funcionários para dar conta das tarefas.	28	93%	22	73%	50	83%
32	Seu gerente, chefe ou superior lhe elogia ou parabeniza quando bate metas ou faz um bom trabalho.	26	87%	24	80%	50	83%
11	Você tem metas de desempenho para cumprir.	28	93%	21	70%	49	82%
19	Você possui os equipamentos, ferramentas ou materiais necessários para executar suas tarefas.	25	83%	22	73%	47	78%
25	Você recebeu treinamento adequado para desempenhar suas tarefas.	25	83%	20	67%	45	75%
14	Seu ambiente de trabalho lhe permite que você execute suas tarefas adequadamente.	26	87%	17	57%	43	72%
38	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam dor ou adoecimento físico.	26	87%	15	50%	41	68%
37	Suas atividades ou ambiente de trabalho geram sentimentos de bem-estar e felicidade.	22	73%	18	60%	40	67%
6	As normas e regulamentos da empresa/organização favorecem a execução de suas tarefas.	27	90%	12	40%	39	65%
9	Você sente facilidade para executar suas tarefas.	25	83%	14	47%	39	65%
13	Os prazos para cumprir suas tarefas costumam ser informados.	28	93%	9	30%	37	62%
10	A velocidade que você tem que executar suas tarefas é adequada.	11	37%	24	80%	35	58%
40	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam adoecimento mental.	25	83%	10	33%	35	58%
30	Você vê os efeitos ou resultados do seu trabalho.	24	80%	11	37%	35	58%
21	O relacionamento com a chefia ou gerencia é bom e facilita a execução de suas tarefas.	25	83%	9	30%	34	57%
5	Existe descrição das atribuições do seu cargo por escrito.	24	80%	10	33%	34	57%
15	Seu horário de trabalho é adequado a você.	21	70%	9	30%	30	50%
2	Você recebe informações detalhadas sobre suas tarefas.	18	60%	5	17%	23	38%
35	Você costuma ser punido ou advertido se não cumpre metas ou não tem um bom desempenho.	9	30%	14	47%	23	38%
8	Você acredita que todas as suas tarefas são realmente necessárias, não existindo alguma que o atrapalhe de fazer algo mais importante.	9	30%	8	27%	17	28%
23	Você possui habilidade necessária para executar bem suas tarefas.	10	33%	5	17%	15	25%
17	Existe pouco ou nenhum risco de você sofrer violência física no seu local de trabalho.	8	27%	5	17%	13	22%
22	Você possui conhecimento necessário para executar bem suas tarefas.	10	33%	1	3%	11	18%
7	A maneira como executa suas tarefas é a ideal, não existindo outra mais eficaz de fazê-las na sua opinião.	5	17%	5	17%	10	17%
24	Você possui capacidade física adequada para a execução das suas tarefas.	6	20%	3	10%	9	15%
1	Você sabe exatamente quais tarefas precisa fazer no trabalho.	4	13%	3	10%	7	12%
20	O relacionamento interpessoal com seus colegas de empresa é bom e facilita a execução de suas tarefas.	4	13%	1	3%	5	8%
3	Você conhece a missão e os principais objetivos da empresa/organização.	3	10%	2	7%	5	8%
26	Um treinamento poderia ajudar a desenvolver melhor suas tarefas.	2	7%	0	0%	2	3%
4	Você está ciente da finalidade de suas tarefas, isto é, para que servem.	1	3%	0	0%	1	2%

A primeira delas é a insegurança no ambiente de trabalho, talvez em razão da própria natureza da atividade policial militar, que inclui o risco da própria vida. Na sequência

aparece a não percepção de vantagem ao bater metas ou ter um bom desempenho. Não receber ajuda para melhorar após não ter batido uma meta, ter cometido erro ou ter tido desempenho ruim, completa o trio que obteve 100% de respostas negativas (N=60).

A tabela 4 traz em detalhes as respostas de cada grupo aos itens que compõe o questionário, ordenadas de maneira decrescente a partir da contingência desfavorável com maior frequência entre os participantes.

A tabela 5 apresenta as correlações entre idade e relato de contingências desfavoráveis, e tempo de serviço e relato de contingências desfavoráveis. Não foram identificadas correlações significativas entre as variáveis.

Tabela 5

Correlações entre idade e relato de contingências desfavoráveis, e tempo de serviço e relato de contingências desfavoráveis.

Contingências	Idade		Tempo de serviço	
	R	Sig	R	Sig
Antecedentes Desfavoráveis	0,144	0,273	0,70	0,594
Consequentes Desfavoráveis	0,084	0,593	-0,27	0,838
Geral Desfavoráveis	0,146	0,265	0,045	0,730

Por fim, ao inquirir o participante no final do questionário, de forma aberta, se existe outro fator não listado que o prejudica no desempenho de suas tarefas, apenas dois participantes do grupo com menor índice de absenteísmo deixaram uma resposta. O primeiro afirmou que “a lei do abuso de autoridade, que restringe o trabalho policial e beneficia o

infrator”, tem prejudicado no desempenho de suas tarefas; para o segundo o “ambiente muito quente, sol escaldante” tem sido o fator prejudicial. Novamente é possível notar que as contingências relacionadas a ambiente e materiais têm prejudicado o desempenho dos indivíduos na instituição; aparece também uma contingência relacionada a processos, seção que, no geral, foi considerada prejudicial ao desempenho por 49% dos participantes.

Já no grupo com maior índice de absenteísmo, cinco participantes deixaram suas respostas: P1. “O que mais me deixa triste é que mesmo você fazendo o correto dentro de suas funções, você nunca é reconhecido, isso me deixa triste.”; P2. “Estresse e desilusão com a corporação”; P3. “Local de trabalho e comprometimento da saúde física e mental”; P4. “Lesão no calcanhar adquirida durante o trabalho”; P5. “Fissura no disco intervertebral adquirido no serviço”. Aqui as consequências físicas e emocionais e contingências de reforçamento foram destacadas pelos participantes, além de contingências relacionadas a ambientes e materiais.

As características gerais dos dois grupos, como sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço e patente, são semelhantes, isso ocorre porque existem regras de ingresso na corporação que afetam diretamente o quantitativo de ingressantes por sexo e idade, estabelecendo limite para ambos. Durante a progressão de carreira, também existem limites dentro de cada patente, de forma que a maioria da corporação sempre vai ser composta por soldados, um percentil deles será de cabos, depois sargentos e assim sucessivamente, sempre diminuindo os números.

De modo geral, o QACDD apontou algumas diferenças nas respostas entre os grupos, ao avaliar cada seção. O grupo com mais faltas apresentou maior relato de contingências desfavoráveis que o grupo com menos faltas. Pode-se dizer que quanto mais contingências desfavoráveis maior absenteísmo e por consequência pior desempenho, já que faltar muito prejudica os resultados da organização.

Assim é possível observar que o QACDD é sensível a detecção de contingências em grupos diferentes. Pode-se hipotetizar o caminho contrário: o instrumento pode prever bom ou mal desempenho, pois quanto maior relato de contingências favoráveis melhor o desempenho, e o contrário idem. Sendo assim modificar tais contingências relatadas podem melhorar o desempenho dos trabalhadores e os resultados de seu trabalho.

Souza e Souza (2019) utilizaram um questionário com 45 questões fechadas, baseadas no modelo de Hackman e Oldham (1975), numa pesquisa descritiva com 171 participantes escolhidos aleatoriamente dentre o efetivo da PMMG, sobre a qualidade de vida de policiais militares em Minas Gerais, abordando três dimensões: tarefa, satisfações específicas e resultados pessoais e do trabalho. Nesse estudo os autores identificaram que os policiais apresentam insatisfação em relação a “identidade da tarefa”, “autonomia”, “feedback extrínseco” e “compensação”. Confirmando os dados levantados por eles, o QACDD apontou que a falta de feedbacks prejudica o comportamento de 77% dos participantes dessa pesquisa, assim como a falta de compensação, prejudicial para 89% destes. Além desses dois tópicos, os autores também encontraram relevante insatisfação ligada a “falta de identidade da tarefa” e “autonomia”, contudo a seção relacionada a autonomia no QACDD, chamada de “processos”, recebeu 49% de respostas negativas, comparado a outras seções, é bem pouco prejudicial ao desempenho, já a identidade da tarefa não parece ser um problema relevante para os participantes desta pesquisa, uma vez que apenas 33% afirmaram, na seção de informações, que este é um fator prejudicial.

Já a seção de “relacionamentos”, apontada por Souza e Souza (2019) como fator muito satisfatório ao avaliar o “ambiente social”, também ganha destaque na aplicação do QACDD, no geral, 67% dos participantes afirmam que as relações com seus pares e superiores favorece o desempenho na Instituição, entretanto, se isolarmos o resultado do grupo com maior índice de absenteísmo, especificamente no item que questiona sobre a relação com o superior,

83% responderam negativamente, indicando que policiais absentes têm dificuldade na relação com a chefia, o que pode ser explicado pela imposição de punições por parte do superior hierárquico ao faltoso, uma vez que faltar ao serviço incide em transgressão disciplinar, que deve ser apurada e punida de acordo com o Regulamento Disciplinar do Exército (RDE), adotado na Polícia Militar do Maranhão, com sanções que variam entre repreensão, advertência, impedimento, detenção e até prisão disciplinar. A punição é aplicada discricionariamente ao entendimento do Subcomandante da Unidade, levando em consideração a vida pregressa do transgressor.

Foi identificado que idade e tempo de serviço não influenciaram no relato de contingências desfavoráveis, sendo assim os mais velhos por questões de envelhecimento e deterioração da saúde poderiam relatar mais aversividade no trabalho. Tal fato não ocorreu fornecendo evidencia adicional que o QACDD é sensível ao relato das contingências laborais que controlam o comportamento do indivíduo e não o envelhecimento.

Os dados coletados nesta pesquisa através da aplicação do QACDD, enquanto instrumento de Avaliação de Desempenho, foram utilizados para mensurar as contingências que controlam os comportamentos dos indivíduos envolvidos na pesquisa no que diz respeito ao absenteísmo como comportamento problema. Neste sentido, seria de grande valia para a Instituição entender e manipular as variáveis ambientais que podem favorecer o aumento da frequência e conseqüente diminuição do absenteísmo na Instituição. Desse modo, os resultados fornecidos pelo QACDD, poderiam contribuir para implementar uma intervenção pautada em problemas específicos, apontados pelos próprios policiais, que interferem diretamente no desempenho destes.

Antes da aplicação do questionário, quando a pesquisadora se identificava como estudante de Psicologia, era notório como alguns policiais vêem o profissional dessa área como uma espécie de “salvador”, que resolve todos os problemas emocionais e comportamentais dos

indivíduos, logo alguém começava um desabafo sincero sobre a atividade policial e o quanto estava cansado, fadigado e adoecido da rotina, esperando alguma ajuda ou uma palavra de conforto. Por outro lado, também foi possível notar que alguns policiais desacreditam totalmente na eficácia da pesquisa científica dentro da Instituição, e que possa ser dado algum encaminhamento após obtidos os resultados, o que é totalmente compreensível, uma vez que inúmeros pesquisadores passam pelos quartéis da Polícia Militar todos anos, e os temas até se repetem, mas, na prática, nenhum resultado é sentido por aqueles que colaboram com sua participação.

Levando em consideração essa ânsia do policial em ser ajudado de alguma forma, e a necessidade de demonstrar que a pesquisa científica pode ajudar a melhorar o ambiente institucional militar, implementar as intervenções baseadas nos resultados do QACDD poderia ser tema de estudos futuros.

O objetivo do questionário não é mensurar um construto como: estresse, depressão ou ansiedade, e obter o score total e uma conclusão como: “muito estressado ou pouco estressado”, não se está medindo o construto contingência. Trata-se de uma lista de verificação de fatores que podem impactar no comportamento do trabalhador e prejudicar os resultados desse trabalho, favorece-los ou mesmo provocar adoecimento. O instrumento tem caráter pragmático de modificação de contingências.

Considerações Finais

Diante dos resultados obtidos através da aplicação do QACDD no 9º Batalhão de Polícia Militar, conclui-se que foi possível avaliar funcionalmente comportamentos laborais dos dois grupos de participantes. A hipótese de trabalho foi confirmada: há diferença entre os grupos em relação ao número de contingências desfavoráveis relatadas. E, por consequência, o instrumento é sensível ao relato de grupos em condições diferentes e pode prever bom e mau desempenho. Utilizando o QACDD foi possível identificar várias contingências que podem estar sendo responsáveis pela instalação e manutenção do absenteísmo na Instituição pesquisada, como a falta de uma avaliação periódica de desempenho, a falta de apoio dos superiores no desenvolvimento de seus comandados, a falta de feedbacks, a falta de reforçadores no ambiente laboral, as consequências emocionais e físicas da atividade policial, entre outras.

Os resultados do QACDD demonstraram que ambos os grupos estão suscetíveis a contingências prejudiciais ao comportamento, embora o grupo com maior índice de absenteísmo apresente porcentagens mais elevadas em relação às respostas negativas, as respostas do grupo com menor índice de absenteísmo indicam que o problema também é sentido por eles, em menor escala, mas está presente, podendo indicar que, se não houver uma intervenção eficaz, os policiais que não faltaram nenhuma vez ao serviço no último ano, poderão ser os faltosos dos próximos anos. Deste modo, esse resultado serve de alerta aos responsáveis pelo planejamento e execução das atividades do Batalhão, uma vez que a atividade humana é fator preponderante na garantia da atividade fim da Instituição, que é o policiamento ostensivo e a manutenção da ordem pública.

Além disso, de acordo com os dados apurados pelo QACDD, a Instituição não avalia o desempenho dos seus profissionais de forma frequente, tornando mais difícil o papel do seu setor de pessoal no que diz respeito a detectar possíveis falhas e proporcionar intervenções junto ao seu efetivo que possam evitar o agravamento de problemas de desempenho, que acabam prejudicando a Instituição como um todo. Portanto, este instrumento poderia servir como apoio para o planejamento de uma intervenção pautada em contingências prejudiciais relatadas pelos próprios militares.

Referências

- Almeida, D. R. O., Nascimento, I. G., Silva Neto & J. M., Almeida, A. G. B. (2015). Causas e Desvantagens do Absenteísmo: o caso da empresa Auto Center 24horas em Porto Velho. *XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Rio de Janeiro. https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_497_6.pdf
- Austin, J. (2000). Performance analysis and performance diagnostics. In J. Austin & J. E. Carr (Eds.), *Handbook of applied behavior analysis* (pp. 321–349). Reno, NV: Context Press.
- Borba, A., Ramos, C. C. & Costa, T. D. (2014). O surgimento da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações. In *Comportamento em foco* (pp. 13-27). São Paulo, SP: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental – (ABPMC).
- Carr, J. E., Wilder, D. A., Majdalany, L., Mathisen, D. & Strain, L. A. (2013). An Assessment-based Solution to a Human-Service Employee Performance Problem An Initial Evaluation of the Performance Diagnostic Checklist – Human Services. *Behavior Analysis in Practice*, 6(1), 16-32. <https://doi.org/10.1007/BF03391789>
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. Recuperado em 30 abril 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Diemen, V. V., Pinto, J. C. & Dick, N. R. M. (2019). Principais Causas de Absenteísmo nas Organizações Policiais Militares Atendidas na FSR-APM em 2013 e 2014. *Revista Saúde e Desenvolvimento Humano*, 7(1), 25-36. <http://dx.doi.org/10.18316/sdh.v7i1.3625>
- Guimarães, G. F. M., Balbino, J. M. S., Costa, A. F., Rossi, D. A., Neves, A. M. & Cavachini, J. C. (2016). Absenteísmo No Setor Público: Um Estudo de Caso no Espírito Santo. *Revista Científica Intellecto Venda Nova do Imigrante*, 1(1), 15-23. <https://biblioteca.incaper.es.gov.br/digital/bitstream/item/2484/1/BRT-absenteismonosetorpublico-balbino.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Censo 2010*. Recuperado em 25 abril 2021, de <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>.
- Martinez-Onstott, B., Wilder & D., Sigurdsson, S. (2016). Identifying the Variables Contributing to At-Risk Performance: Initial Evaluation of the Performance Diagnostic Checklist–Safety (PDCSafety). *Journal of Organizational Behavior Management*, 36(1), 80–93. <https://doi.org/10.1080/01608061.2016.1152209>
- Mendes, N. C. F. (2019). *O Absenteísmo nas Organizações: um estudo na Administração Pública Federal Brasileira*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.
- Merritt, T. A., Reed, F. D. D. & Martinez C. E. (2019). Using the Performance Diagnostic Checklist–Human Services to identify an indicated intervention to decrease employee tardiness. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 52(4), 1034-1048. [https://DOI: 10.1002/jaba.643](https://doi.org/10.1002/jaba.643)

- Mesquita, A. A. (2021). *Organizational Behavior Management Gestão Analítico-Comportamental: modificando o comportamento de pessoas e organizações*. Belém, PA: RBF.
- Nery, S. S. (2009). Gerenciamento de Performance: OBM – Organization Behavior Management. *Revista de Ciências Gerenciais*, 13(17), 131-139. <https://obmbrasil.files.wordpress.com/2013/10/nery-s-s-2009-gerenciamento-de-performance-obm-organizational-behavior-management.pdf>
- Pereira, L. M. (2020). *Gestão Analítico Comportamental do Desempenho em Policiais Militares*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.
- Quirino, E. M. B., Sobral, I. C. O., Vieira, J. C. M., Lira, M. C. C., Bezerra, B. L., Lima, A. B. A. L. & Maia, T. S. (2019). Absenteísmo Por Doença Em Um Batalhão de Polícia Militar. *Revista Enfermagem Digital Cuidado e Promoção da Saúde*, 4(2), 99-104. <https://cdn.publisher.gn1.link/redcps.com.br/pdf/v4n2a04.pdf>
- Rocha, G. C. (2016). *Performance Diagnostic Checklist: adaptação e aplicação em uma empresa brasileira*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, SP, Brasil.
- Skinner, B. F. (2003). *Ciência e Comportamento Humano* (11. ed.). São Paulo, SP: Martins Editora.
- Souza, D. G. (2000). O conceito de contingencia: um enfoque histórico. *Temas em Psicologia*, 8(2), 125-136. Recuperado em 21 de julho de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2000000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Souza, E. P. & Souza, J. P. P. (2019). Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial. *Revista Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública*, 8, 9-37. <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia/article/view/734>
- Wilder, D. A., Cymbal, D. & Villacorta, J. (2020). The Performance Diagnostic Checklist-Human Services: A brief review. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 53(2), 1170-1176. [https:// DOI: 10.1002/jaba.676](https://doi.org/10.1002/jaba.676)

Anexo 1 - Questionário Analítico-Comportamental de Diagnóstico de Desempenho

NOME:

IDADE:

ESCOLARIDADE:

CARGO:

EMPRESA/ORGANIZAÇÃO:

TEMPO NO CARGO ATUAL:

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

	ANTECEDENTES	SIM	NÃO
1	Você sabe exatamente quais tarefas precisa fazer no trabalho.		
2	Você recebe informações detalhadas sobre suas tarefas.		
3	Você conhece a missão e os principais objetivos da empresa/organização.		
4	Você está ciente da finalidade de suas tarefas, isto é para que servem.		
5	Existe descrição das atribuições do seu cargo por escrito.		
6	As normas e regulamentos da empresa/organização favorecem a execução de suas tarefas.		
7	A maneira como executa suas tarefas é a ideal, não existindo outra mais eficaz de fazê-las na sua opinião.		
8	Você acredita que todas as suas tarefas são realmente necessárias, não existindo alguma que o atrapalhe de fazer algo mais importante.		
9	Você sente facilidade para executar suas tarefas.		
10	A velocidade que você tem que executar suas atividades é adequada.		
11	Você tem metas de desempenho para cumprir.		
12	Estas metas são adequadas (caso não tenha metas, marque não).		
13	Os prazos para cumprir suas tarefas costumam ser informados.		
14	Seu ambiente de trabalho permite que você execute suas tarefas adequadamente.		
15	Seu horário de trabalho é adequado à você.		
16	Seu ambiente de trabalho é seguro. Há poucos riscos de acidentes, lesões ou contaminações.		
17	Existe pouco ou nenhum risco de você sofrer violência física no seu local de trabalho.		
18	Há um número adequado de funcionários para dar conta das tarefas?		
19	Você possui os equipamentos, ferramentas ou materiais necessários para executar suas tarefas.		
20	O relacionamento interpessoal com seus colegas de empresa é bom e facilita a execução de suas tarefas.		
21	O relacionamento com a chefia ou gerencia é bom e facilita a execução de suas tarefas.		
22	Você possui conhecimento necessário para executar bem suas tarefas.		
23	Você possui habilidade necessária para executar bem suas tarefas.		
24	Você possui capacidade física adequada para a execução das suas tarefas.		
25	Você recebeu treinamento adequado para desempenhar suas tarefas.		
26	Um treinamento poderia ajudar a desenvolver melhor suas tarefas.		
27	Existe alguma avaliação de desempenho formal na empresa.		
28	A avaliação de desempenho é pelo menos semestral e você a considera adequada (se não há, marque não).		
	CONSEQUÊNCIAS		
29	Você recebe feedback diário, semanal ou mensal sobre seu trabalho, isto é, se o está executando de forma correta ou não.		
30	Você vê os efeitos ou resultados do seu trabalho.		
31	Você recebe alguma remuneração ou premiação além do salário por bater metas ou ter bom desempenho.		
32	Seu gerente, chefe ou superior lhe elogia ou parabeniza quando bate metas ou faz um bom trabalho.		
33	Você considera seu salário adequado em relação ao tipo de atividade que realiza e esforço que faz.		
34	Você pode ser promovido caso tenha bom desempenho.		
35	Você costuma ser punido ou advertido se não cumpre metas ou não tem bom desempenho.		
36	Você recebe ajuda para melhorar após não ter batido uma meta ou ter cometido erro ou ter tido desempenho ruim.		
37	Suas atividades ou ambiente de trabalho geram sentimentos de bem estar e felicidade.		
38	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam dor ou adoecimento físico.		
39	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam estresse.		
40	Suas atividades ou ambiente de trabalho lhe provocam adoecimento mental.		

Existe outro fator não listado que prejudique o desempenho de suas tarefas?

Anexo 2 - Termo de Consentimento da Instituição

Declaro para os devidos fins que autorizo a aluna ADRIELE DE JESUS ARAÚJO BARROS a realizar coleta de dados no 9º Batalhão de Polícia Militar (9º BPM), através da aplicação de um questionário, com o objetivo de subsidiar sua pesquisa de trabalho de conclusão de curso cujo tema é ANÁLISE FUNCIONAL DO ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR UTILIZANDO UM QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

São Luís - MA, ____ de _____ de 2021.

Responsável pela Instituição

Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Projeto: Análise Funcional do Absenteísmo na Polícia Militar Utilizando o QACDD.

Aluna: Adriele de Jesus Araújo Barros.

Orientador: Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita.

A pesquisa que você está sendo convidado a participar tem o nome: “Análise Funcional do Absenteísmo na Polícia Militar Utilizando o QACDD”, sob responsabilidade do pesquisador Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita e da aluna de psicologia da UFMA Adriele de Jesus Araújo Barros. O trabalho tem como objetivo realizar uma avaliação dos comportamentos laborais de policiais militares através do questionário que você irá preencher. Você está sendo convidado aleatoriamente pelos pesquisadores para a pesquisa. Você tem a liberdade de recusar-se a participar ou retirar sua autorização a qualquer momento, e em qualquer fase da pesquisa, e isso não trará nenhuma penalidade ou prejuízo para você. Não haverá nenhum custo para participar desta pesquisa bem como qualquer remuneração ou gratificação por parte de qualquer pessoa envolvida na pesquisa. Entretanto, caso haja qualquer despesa por parte do participante, é garantido o seu direito de ressarcimento através de compensação financeira a ser realizado via transferência bancária, salienta-se que os itens ressarcidos não são apenas aqueles relacionados a "transporte" e "alimentação", mas a tudo o que for necessário ao estudo.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos, garantindo o respeito aos preceitos éticos em sua aplicação. Tudo o que você precisa fazer é preencher o Questionário Analítico-Comportamental de Diagnóstico de Desempenho (QACDD), assinalando apenas “sim” ou “não” em cada item perguntado.

RUBRICA PARTICIPANTE

RUBRICA PESQUISADOR(A)

RUBRICA PESQUISADOR(A)

Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados interdisciplinares e independentes, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criados para garantir a proteção dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Para sanar quaisquer questionamentos éticos, o participante poderá entrar em contato diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário – HU/UFMA, telefone (98) 2109 1250, localizado na rua Barão de Itapary, 227, quarto andar, Centro, São Luís-MA, CEP-65.020-070.

Durante a sua participação e mesmo depois de encerrada ou interrompida a pesquisa, você tem o direito de obter auxílio da pesquisadora a qualquer momento. Os riscos envolvidos na pesquisa são mínimos, mas, se houver alguma consequência causada pela pesquisa, você pode entrar em contato com os pesquisadores para receber as orientações adequadas sobre o que fazer.

É garantido o seu direito de indenização para reparar qualquer dano causado pela pesquisa, inclusive de buscar indenização nas instancias legais, bem como assistência integral gratuita devido a danos diretos/ indiretos e imediatos/ tardios decorrentes da participação neste estudo, pelo tempo que for necessário.

Os resultados deste estudo podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento atual sobre a temática em questão, demonstrando a eficácia do questionário em apontar as contingências que possam estar gerando absenteísmo na Instituição, a fim de elucidar pontos que precisem de atenção para a resolução do problema.

RUBRICA PARTICIPANTE

RUBRICA PESQUISADOR(A)

RUBRICA PESQUISADOR(A)

As informações obtidas para esta pesquisa serão totalmente confidenciais. Asseguramos o total sigilo sobre sua participação. Em nenhum momento você será identificado. Os dados coletados serão utilizados unicamente para fins acadêmicos, podendo ser apresentadas em congressos, publicações ou outra forma de divulgação nacional ou internacional. As folhas de respostas ficarão guardados em local seguro por cinco anos e, depois desse tempo, serão picotados e descartados.

Esse documento é composto por três páginas e duas vias de igual teor, sendo que a primeira e a segunda página de cada via devem ser rubricadas pelo participante e equipe da pesquisa e a terceira página, também de cada via, deve ser assinada por estes. O participante ficará com uma via e a equipe de pesquisa com outra via.

Eu, _____ RG _____,

declaro que li as informações acima sobre a pesquisa, e que me sinto perfeitamente esclarecido(a) sobre o conteúdo da mesma.

São Luís, ____ / ____ / ____

Participante da pesquisa

Adrielle de Jesus Araújo Barros

Aluna Psicologia/UFMA

Email: adrielle.araujo@discente.ufma.br

(98) 98785-3919 – das 08h às 18h

Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita

DEPSI/UFMA

Email: alex.mesquita@ufma.br

(98) 99114-7588 – das 08h às 18h

Anexo 4 – Qualificação do Declarante

Eu, _____, RG _____, abaixo assinado, li e/ou ouvi e entendi as informações acima e estou ciente para que serve a pesquisa e a que serei submetido. Eu entendi que sou livre para interromper a minha participação a qualquer momento e isso não trará nenhum prejuízo na minha relação com o pesquisador ou com a instituição, ou seja, não sofrerei nenhuma penalidade ou terei qualquer prejuízo. Sei que o meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro pela minha participação nesta pesquisa. Tendo lido e recebido explicações e entendido o que está escrito acima aceito participar voluntariamente dessa pesquisa. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário - Universidade Federal do Maranhão.

São Luís, ____ de _____ de 2021.

Assinatura.

Autorizo, desde que meu nome não seja identificado, a divulgação dos resultados e de minha entrevista no meio científico em forma de publicações e apresentações profissionais em eventos científicos nacionais e internacionais.

SIM () NÃO ()

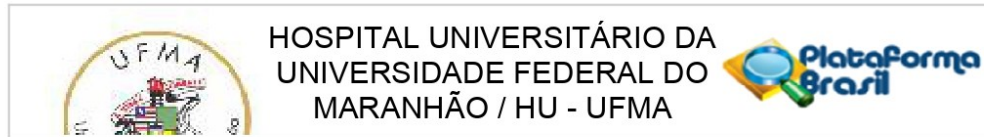
São Luís, ____ de _____ de 2021.

Assinatura.

O CEP/HOSPITAL UNIVERSITÁRIO/ HU-UFMA funciona na Rua Barão de Itapary, 227, quarto andar, Centro, São Luís-MA. CEP-65.020-070.

E-mail para correspondência: cep@huufma.br - Telefone: (98) 2109 1250

Anexo 5 - Parecer Consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE FUNCIONAL DO ABSENTEÍSMO NA POLÍCIA MILITAR UTILIZANDO UM QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Pesquisador: alex andrade mesquita

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 50064321.4.0000.5086

Instituição Proponente: Departamento de Psicologia - DEPSI UFMA

Patrocinador Principal: FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHAO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.980.301

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1782614. Datado de 29/08/2021).

Introdução:

O comportamento humano é fruto da interação entre o indivíduo e o meio que o cerca, de modo que ele não pode ser entendido como mera expressão de vontade, mas como produto de variáveis externas (Skinner, 2003). Nesse sentido, a avaliação funcional compreende um conjunto de estratégias que visam identificar os estímulos antecedentes e consequentes que controlam o comportamento do indivíduo. Para a condução de uma avaliação funcional das contingências ambientais nas organizações que possam reduzir a produtividade ou gerar danos físicos ou psicológicos aos trabalhadores, dois instrumentos são utilizados com certa frequência, o Performance Diagnostic Checklist (PDC) e o Performance Diagnostic Checklist – Human Services (PDC-HS). Esses questionários foram desenvolvidos para analisar as áreas que necessitam de intervenção dentro de uma organização e propor possibilidades para a resolução do problema através da modificação de variáveis ambientais. Várias pesquisas (eg. Martines-Onstott & Sigurdsson, 2016; Marrit, Redd & Martines, 2019) apontam a utilidade do PDC e PDC-HS em

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227

Bairro: CENTRO

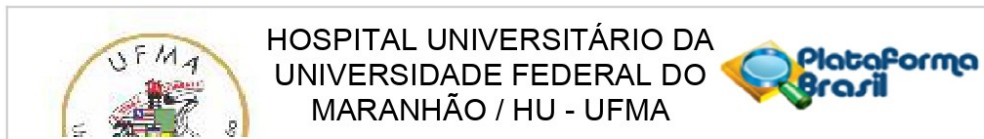
CEP: 65.020-070

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)2109-1250

E-mail: cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

diversas instituições, e com os mais variados comportamentos problemas, como reduzir atrasos frequentes e utilizar equipamentos de proteção individual no desempenho de atividades perigosas. Uma versão adaptada do PDC foi desenvolvida pelo Prof. Dr. Alex Mesquita para esta pesquisa, o Questionário Analítico Comportamental de Diagnóstico de Desempenho (QACDD), que será utilizado com o objetivo de realizar uma avaliação funcional de desempenho em policiais militares lotados em duas Unidades da cidade de São Luís-MA, a fim de verificar se o QACDD é eficaz na detecção de contingências favoráveis e desfavoráveis que podem provocar o absenteísmo nesses ambientes e correlacionar tempo de atuação no cargo com o relato de contingências favoráveis ao desempenho.

Hipótese:

H1: O grupo de policiais com alto absenteísmo irá relatar maior número de contingências desfavoráveis que o grupo com baixo absenteísmo.

VI: Contingências desfavoráveis medido pelo QACDD.

VD: Absenteísmo medido em dias.

H2: Policiais com menor experiência na função relatarão maior número de contingências desfavoráveis que os policiais com mais experiências.

VI: Tempo de experiência medido em meses.

VD: Contingências favoráveis medidas pelo QACDD.

Metodologia Proposta:

População:

Todos os policiais militares do 9º Batalhão de Polícia Militar e da Companhia de Polícia de Guarda da Polícia Militar do Maranhão.

Amostra: Será composta por 60 policiais militares de ambos os sexos, sendo 30 do 9º Batalhão de Polícia Militar (9º BPM) e 30 da Companhia de Polícia de Guarda da PM (CPGd). Serão incluídos apenas policiais que tenham pelos menos 2 anos de serviço. Serão incluídos no estudo os 30 policiais com menor absenteísmo e 30 policiais com maior absenteísmo das unidades nos últimos 2 anos. O tipo de amostragem a ser utilizada é a intencional, pois serão selecionados participantes

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227

Bairro: CENTRO

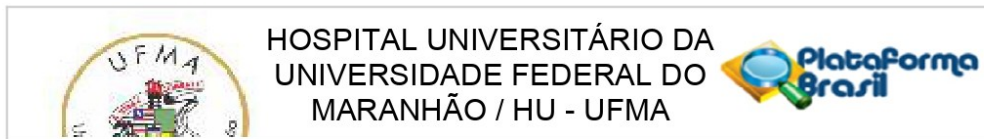
UF: MA

Município: SAO LUIS

CEP: 65.020-070

Telefone: (98)2109-1250

E-mail: cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

com a característica necessária para o estudo.

Local: Sede das Unidades Militares, na Vila Palmeira (9º BPM) e no Centro (CPGd).

Instrumento: Questionário Analítico-Comportamental de diagnóstico de Desempenho (QACDD) Para a execução da coleta de dados será utilizado o QACDD, trata-se de um teste escrito composto por 40 perguntas do tipo fechadas (sim/não) e 1 pergunta do tipo aberta, divididas em duas seções: antecedentes e consequências. A seção de antecedentes compreende dos itens 1 a 28, que investigam se o participante conhece a missão e os principais objetivos da instituição, se possui informações e treinamento adequados sobre a tarefa que precisa executar, se conhece os procedimentos e metas a serem cumpridas, se possui materiais disponíveis suficientes, se as relações interpessoais favorecem o desempenho das atividades, se existem riscos à saúde e a segurança dos colaboradores, se o ambiente de trabalho é adequado e se a empresa possui alguma política de avaliação de desempenho, bem como a sua periodicidade. A seção de consequências é composta dos itens 29 a 40, que buscam identificar se o funcionário recebe feedbacks do superior e com qual frequência, se observa os resultados do trabalho e se recebe alguma bonificação por isso, se está satisfeito com a remuneração e se há expectativa de promoção, se há punição em função de tarefas executadas de maneira inadequada e sobre as emoções que o ambiente de trabalho suscitam, como bem-estar, felicidade, ansiedade, estresse e/ou adoecimento mental. A correção do QACDD ocorre da seguinte forma: 1) Para medir as contingências que favorecem o desempenho serão somadas todas as respostas assinaladas com "sim", com exceção dos itens 20 e 21 (antecedentes), 36 e 37 (consequências), que serão somados caso apresentem a resposta "não" – quanto maior for o score, maior o indicativo de contingências favoráveis. 2) Para medir as contingências que prejudicam o desempenho serão somados os itens assinalados com "não", exceto os itens 20 e 21 (antecedentes), 36 e 37 (consequências), que serão somados se apresentarem "sim" como alternativa – quanto maior o score, maior a presença de contingências desfavoráveis ao desempenho. 3) Para medir os antecedentes que favorecem o desempenho, serão somados dos itens 1 ao 28 que apresentem a resposta "sim", exceto os itens 20 e 21, que entrarão na soma se assinalados com "não", dessa forma, quanto mais alto o score, maior a presença de antecedentes favoráveis. 4) Para medir os antecedentes prejudiciais ao desempenho, serão somados dos itens 1 ao 28 que apresentem a resposta "não", com exceção dos itens 20 e 21, contabilizados se assinalados com "sim" – quanto mais alto o score, maior a presença de antecedentes desfavoráveis ao desempenho. 5) Para medir as consequências que

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227	CEP: 65.020-070
Bairro: CENTRO	
UF: MA	Município: SAO LUIS
Telefone: (98)2109-1250	E-mail: cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

favorecem o desempenho serão somados dos itens 29 ao 40 que apresentem a resposta “sim”, com exceção dos itens 36 e 37, que serão somados apenas se apresentarem “não” como resposta – quanto mais alto o score, maior a presença de consequências favoráveis. 6) Para medir as consequências prejudiciais serão somados dos itens 29 ao 40 que apresentem a resposta “não”, com exceção dos itens 36 e 37, que deverão entrar na soma caso apresentem “sim” como resposta – quanto mais alto o score, maior a presença de consequências desfavoráveis. Para finalizar o questionário, há uma questão aberta q.

Critério de Inclusão:

Serão incluídos apenas policiais que tenham pelos menos 2 anos de serviço.

Metodologia de Análise de Dados:

Serão apresentados os resultados relativos das contingências favoráveis e desfavoráveis do score geral e das classes de estímulo antecedentes e consequentes. Será utilizado o programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS -22) para análise dos dados. Será comparada a média dos resultados do QACDD nas dimensões geral, antecedentes e consequentes entre os grupos de policiais com maior e menor absenteísmo através do teste T de Student. Será conduzida uma regressão linear simples para relacionar os resultados entre tempo de serviço e relato de contingências favoráveis ao desempenho.

Desfecho Primário:

De acordo com os objetivos do projeto, espera-se que a avaliação funcional a ser realizada demonstre as contingências responsáveis pelo grau de absenteísmo apresentado em cada Unidade, evidenciando os aspectos que necessitam de alguma atenção ou intervenção.

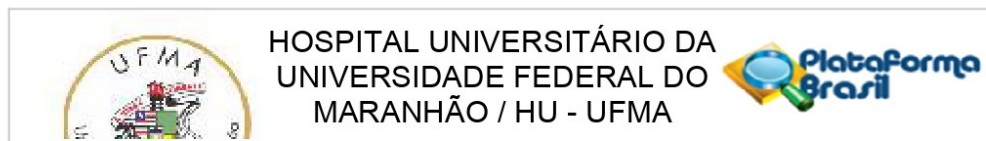
Tamanho da Amostra no Brasil: 60.

Data do Primeiro Recrutamento: 18/10/2021.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227	CEP: 65.020-070
Bairro: CENTRO	
UF: MA	Município: SAO LUIS
Telefone: (98)2109-1250	E-mail: cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

- Avaliar a eficácia do QACDD a partir de uma avaliação funcional dos comportamentos laborais de policiais militares em duas Unidades de Polícia Militar da cidade de São Luís-MA.

Objetivos Secundários:

- Verificar se o questionário analítico-comportamental de diagnóstico de desempenho é eficaz na detecção de contingências favoráveis e desfavoráveis que podem provocar o absentismo;
- Avaliar funcionalmente comportamentos que podem provocar o absentismo em policiais militares;
- Relacionar o tempo de atuação no cargo com o relato de contingências favoráveis ao desempenho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo o pesquisador, quanto aos riscos e aos benefícios:

Riscos:

Os riscos envolvidos na pesquisa são mínimos, o participante poderá sentir-se cansando durante a aplicação do teste, oportunidade em que será dada uma pausa para que o mesmo se recupere e então prossiga no preenchimento do questionário. Durante a participação e mesmo depois de encerrada ou interrompida a pesquisa, o participante terá o direito de obter auxílio da pesquisadora a qualquer momento. Os riscos envolvidos na pesquisa são mínimos, mas, se houver alguma consequência causada pela pesquisa, o participante poderá entrar em contato com a pesquisadora para receber as orientações adequadas sobre o que fazer.

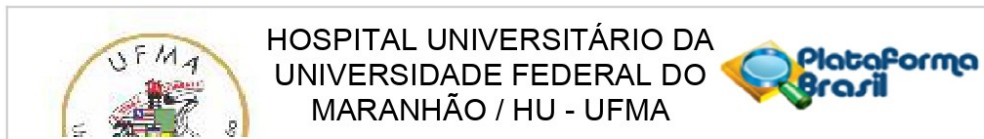
Benefícios:

A pesquisa pretende contribuir com o acervo científico da Gestão de Desempenho, verificando a eficácia do questionário analítico-comportamental de diagnóstico de desempenho na detecção de contingências favoráveis e desfavoráveis que podem gerar o absentismo. Contribuindo para melhoria da produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa possui relevância social e científica, pois possibilitará a contribuição com o acervo científico da Gestão de Desempenho, verificando a eficácia do questionário analítico-comportamental de diagnóstico de desempenho na detecção de contingências favoráveis e

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227	CEP: 65.020-070
Bairro: CENTRO	
UF: MA	Município: SAO LUIS
Telefone: (98)2109-1250	E-mail: cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

desfavoráveis que podem gerar o absentismo, além de contribuir para melhoria da produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo apresenta documentos referente aos "Termos de Apresentação Obrigatória": Folha de rosto, Declaração de compromisso em anexar os resultados na plataforma Brasil garantindo o sigilo, Orçamento financeiro detalhado, Cronograma com etapas detalhada, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido(TCLE), Autorização do Gestor responsável do local para a realização da coleta de dados e Projeto de Pesquisa Original na íntegra em Word. Atende à Norma Operacional no 001/2013 (item 3/ 3.3)

Recomendações:

Após o término da pesquisa o CEP-HUUFMA sugere que os resultados do estudo sejam devolvidos aos participantes da pesquisa ou a instituição que autorizou a coleta de dados de forma anonimizada.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O PROTOCOLO não apresenta óbices éticos, portanto atende aos requisitos fundamentais da Resolução CNS/MS nº 466/12 e suas complementares, sendo considerado APROVADO.

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa—CEP-HUUFMA, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº.466/2012 e Norma Operacional nº. 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do projeto de pesquisa proposto. Eventuais modificações ao protocolo devem ser inseridas à plataforma por meio de emendas de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Relatórios parcial e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente após a coleta de dados e ao término do estudo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1782614.pdf	29/08/2021 13:58:51		Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_AO_PARECER_P	29/08/2021	ADRIELE DE JESUS	Aceito

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227
Bairro: CENTRO **CEP:** 65.020-070
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)2109-1250 **E-mail:** cep@huufma.br



Continuação do Parecer: 4.980.301

Outros	DENTE_4904325.pdf	13:57:22	ARAUJO BARROS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_ADRIELE.pdf	29/08/2021 13:53:21	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_ADRIELE.docx	29/08/2021 13:53:00	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	29/08/2021 13:52:38	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	29/08/2021 13:52:19	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TermodeConsentimentodaInstituicao.PDF	23/07/2021 15:04:31	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
Orçamento	Orcamento.docx	28/06/2021 15:23:50	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	28/06/2021 15:19:33	ADRIELE DE JESUS ARAUJO BARROS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LUIS, 16 de Setembro de 2021

Assinado por:
Rita da Graça Carvalho Frazão Corrêa
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Barão de Itapary nº 227
Bairro: CENTRO **CEP:** 65.020-070
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)2109-1250 **E-mail:** cep@huufma.br