



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG  
COORDENADORIA DE ENSINO  
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

**JHESSICA CAVALCANTE DE SOUZA GOLVEIA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DE GESTANTES NA POLÍCIA  
CIENTÍFICA DE GOIÁS**

**GOIÂNIA-GO**

**2024**



JHESSICA CAVALCANTE DE SOUZA GOLVEIA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DE GESTANTES NA POLÍCIA  
CIENTÍFICA DE GOIÁS**

Artigo apresentado como exigência parcial para conclusão da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso da Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP) pela Secretária de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. Me. César Augustus Adorno Ferreira Lima.

GOIÂNIA-GO

2024

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DE GESTANTES NA POLÍCIA  
CIENTÍFICA DE GOIÁS**

**QUALITY OF WORK LIFE (QWL) OF PREGNANT WOMEN IN THE  
SCIENTIFIC POLICE OF GOIÁS**

Dra. Jhessica Cavalcante de Souza Golveia (a)<sup>1\*</sup>

Me. César Augustus Adorno Ferreira Lima (a)<sup>2\*\*</sup>

**Resumo:** A presença feminina crescente nas forças de Segurança Pública leva à necessidade de se observar as condições de trabalho durante o período gestacional, considerando o caráter de periculosidade/insalubridade inerente à atividade policial. Com este estudo objetivou-se levantar dados sobre a percepção que as policiais científicas do Estado de Goiás têm sobre sua qualidade de vida no trabalho (QVT) durante o período gestacional, segundo modelo de Walton (1973). Trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva de caráter quanti-qualitativa do tipo *survey*. As informações foram obtidas por meio de questionário aplicado às servidoras, abrangendo as médicas legistas, auxiliares de autópsia, peritas criminais de laboratórios especializados e de local de crime que estão ou estiveram gestantes entre janeiro de 2019 e abril de 2024. Os resultados mostraram que as condições do trabalho, a interação social, a saúde e a comunicação institucional impactam na percepção das servidoras sobre sua qualidade de vida no trabalho durante a gestação. Conclui-se que devem ser implementadas medidas para melhoria da comunicação, dando maior publicidade às normas relativas ao trabalho das gestantes na Instituição, bem como ações visando melhorias nas condições de trabalho e na relação chefe-subordinada.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Gestantes; Policiais científicas

**Abstract:** The increasing female presence in Public Security forces leads to the need to observe working conditions during the gestational period, considering the dangerous/unhealthy nature inherent to police activity. This study aimed to collect data on the perception that scientific police officers in the State of Goiás have regarding their quality of life at work (QWL) during the gestational period, according to Walton's model (1973). This is an exploratory-descriptive quantitative-qualitative survey-type research. The information was obtained through a questionnaire applied to employees, autopsy assistants, criminal experts from specialized laboratories and crime scenes who are or served pregnant women between January 2019 and April 2024. The results showed that the working conditions, social interaction, health and institutional communication impact the employees' perception of their quality of life at work during pregnancy. It is concluded that measures must be adopted to improve communication, giving greater publicity to the rules relating to the work of pregnant women in the Institution, as well as actions to improve working conditions and the boss-subordinate relationship.

**Keywords:** Quality of life at work; Pregnant; Science police

---

<sup>1\*</sup> Doutora em Inovação Farmacêutica. Perita Criminal Oficial Especializanda em Gerenciamento em Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: jhessicacsg@policiacientifica.go.gov.br

<sup>2\*\*</sup> Perito Criminal da Polícia Técnico-Científica do Estado de Goiás. Mestre em Gestão Organizacional (UFG) e Especialista em Gestão de Pessoas (IPOG). Orientador do Curso de Especialização em Altos Estudos em Segurança Pública (SSP-GO/UEG). Email: pharmaperito@gmail.com.

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a mulher tem buscado redefinir seu papel na sociedade e no mercado de trabalho. A partir da Primeira e Segunda Guerras Mundiais houve um marco significativo, quando as mulheres passaram a assumir posições no mercado de trabalho para garantir o sustento da família e a continuidade da produção (Bruschini, 2007). Dentre as diversas carreiras que as mulheres passaram a ocupar, as carreiras policiais são onde ainda há predomínio de participação masculina. No Brasil, a bibliografia aponta que o acesso das mulheres às polícias civis e militares passou a ser ampliado a partir dos anos 1980- no contexto de redemocratização política e especialmente a partir dos anos 1988, com a promulgação da Constituição Federal. Nesta nova abordagem, a inclusão das mulheres teve como objetivo a “humanização” de setores policiais para melhoria da imagem da polícia e aproximação da sociedade, oferecendo atendimento adequado para população vulnerável (SENASP, 2013).

A gestação caracteriza-se como um momento marcado por intensas transformações na vida da mulher, sejam elas físicas, psicológicas, pessoais, emocionais, econômicas e sociais (Lima *et al.*, 2017). Apesar de ser um processo fisiológico, a gravidez pode afetar intensamente, de forma negativa a vida das mulheres, causando impactos diretos na Qualidade de Vida (QV) destas, inclusive na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Soares *et al.*, 2021).

Um estudo feito por Soares e colaboradores (2021) avaliou fatores que impactam na qualidade de vida das gestantes. Concluiu-se que as mulheres que tinham ocupação remunerada e com maior renda familiar tiveram maior QVRS (Qualidade de Vida Relacionada à Saúde) em quase todos os domínios e na escala total, demonstrando que a segurança de possuir um trabalho e, conseqüentemente, um maior aporte financeiro pode ser mais preponderante para sua satisfação e manutenção de sua saúde do que os desgastes provocados pelo trabalho.

Assim, o cenário exposto mostra que a participação feminina no mercado de trabalho, mais especificamente nas forças de segurança pública, suscita a necessidade de um olhar atento para a situação peculiar da gestação das servidoras policiais. O caráter de periculosidade/insalubridade da atividade policial requer cuidados especiais, visando garantir a qualidade de vida no trabalho para tais mulheres. Dessa forma, a temática proposta no presente trabalho abrange o assunto “Qualidade de Vida no Trabalho- QVT” de policiais pertencentes à Polícia Científica de Goiás que estão ou que já estiveram gestantes nos últimos

5 (cinco) anos, ou seja, entre janeiro de 2019 e abril de 2024. Quanto à abrangência do estudo, incluiu-se Peritas Criminais, Médicas Legistas e Auxiliares de autópsia de toda a Polícia Científica de Goiás.

A Polícia Científica do Estado de Goiás (Superintendência de Polícia Técnico-Científica- SPTC) realiza exames periciais em objetos de diversas naturezas, bem como exames de corpo de delito *in vivo* e *post mortem*. Muitas das atividades realizadas no âmbito da Perícia Criminal e da Medicina Legal têm caráter de risco ocupacional devido à periculosidade e à insalubridade que médicas legistas, auxiliares de autópsia e peritas criminais se expõem cotidianamente.

Perícias em locais de morte violenta, autópsias, exames em presos e exames químicos em drogas e venenos são exemplos de atividades exercidas no âmbito da perícia e que envolvem o manuseio de cadáveres, amostras biológicas, amostras químicas e até mesmo objetos perigosos, como armas de fogo. Tal exposição eleva o risco ocupacional tanto para as policiais que atuam em locais de crime, como para as que atuam em laboratórios especializados. Assim, a natureza do trabalho pericial requer atenção para os cuidados a serem tomados a fim de garantir que a atividade seja realizada considerando a peculiaridade do momento fisiológico da gestação.

O afastamento das gestantes de atividades perigosas e insalubres está previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás (Lei 20.756/2020 art. 119 parágrafo único, art. 152). Logo, há que se garantir o cumprimento de tal dispositivo, independente do cargo que a servidora gestante ocupar. No entanto, há que se considerar a existência de desafios por parte dos gestores que precisam garantir a continuidade dos serviços prestados, podendo haver impacto por exemplo em escalas de serviço ordinário e na forma como a produtividade da servidora será avaliada.

Diante do exposto, é necessário ouvir as policiais que estão ou já estiveram gestantes durante a atividade policial para se entender a percepção da QVT, visando atender demandas plausíveis e adotar melhorias que geram impactos positivos para esse grupo de servidoras na Polícia Científica. Uma vez evidenciada a problemática do assunto, leva-se ao seguinte questionamento: qual é a percepção das gestantes da Polícia Científica de Goiás sobre a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

O objetivo geral é analisar a percepção de QVT das policiais científicas de Goiás que estão ou que já estiveram gestantes nos últimos 5 anos, segundo modelo de Walton (1973). Como Objetivos Específicos estão: definir os aspectos das variáveis do modelo de Walton (1973) que comporão o constructo QVT de maneira a contemplar as especificidades das

policiais científicas que estão ou que já estiveram gestantes; captar a percepção sobre a QVT das policiais científicas que estão ou que já estiveram gestantes nos últimos 5 anos e compreender como as variáveis influenciam a QVT das policiais científicas, que estão ou que já estiveram gestantes nos últimos 5 anos.

Nesse contexto, o presente trabalho permitirá a compreensão de fatores intervenientes na QVT das mulheres gestantes. Dessa forma, tais informações poderão ser utilizadas para se ter um diagnóstico organizacional, o que possibilitará a tomada de decisão por parte dos gestores, visando obter melhorias. Além disso, diante da escassez de estudos sobre QVT de policiais no Estado de Goiás, as conclusões deste estudo poderão contribuir de forma positiva no âmbito acadêmico.

Utilizou-se metodologia de pesquisa do tipo exploratória descritiva. O método aplicado constitui-se de um *survey*, uma pesquisa qualitativa com aplicação de questionário disponibilizado por *link* do *Google Forms* contendo 3 (três) partes: Instruções e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Informações sócio- demográficas e Questionário contendo 9 (nove) perguntas objetivas e 9 (nove) subjetivas de livre resposta.

Este artigo conta com um referencial teórico que aborda a temática da presença feminina na polícia, a periculosidade e insalubridade da atividade policial, a legislação sobre o trabalho de gestantes e o conceito de Qualidade de vida no trabalho (QVT). Posteriormente, na Seção de Método de Pesquisa são apresentadas as condições metodológicas, bem como os critérios de inclusão/exclusão e o detalhamento do objeto do estudo e do questionário aplicado na pesquisa. Na Seção de resultados são exploradas as respostas obtidas pelas participantes da pesquisa, com aplicação de ferramentas matemáticas para o entendimento de que fatores têm maior influência na percepção de QVT por parte das respondentes. Por fim, na conclusão são retomados os resultados mais relevantes e são apresentadas sugestões para a melhoria da QVT de gestantes na SPTC.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

A presente seção aborda de forma mais aprofundada as temáticas da presença da mulher na polícia (1.1), a periculosidade e insalubridade da atividade policial (1.2), legislação sobre o trabalho de gestantes (1.3) e o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (1.4).

### **1.1 A Presença da Mulher na Polícia**

Historicamente, homens e mulheres foram alocados em campos de atuação específicos, considerados “apropriados” a seus gêneros. A partir de meados do século passado, mudanças

ocorreram no papel social da mulher e viabilizaram sua crescente participação no mercado de trabalho, bem como seu acesso a segmentos profissionais tradicionalmente dominados por homens, a exemplo das corporações militares (Cappelle; Melo, 2010; Ribeiro, 2018). O aprofundamento do debate em torno das questões de gênero tem contribuído para pôr em xeque os estereótipos de gênero (Butler, 2019), permitindo a homens e mulheres reivindicarem espaços que, até recentemente, lhes eram interditados. Todavia o ingresso da força de trabalho feminina em segmentos considerados masculinos não ocorre sem dificuldades, requerendo das mulheres determinação para vencer as barreiras impostas e forte motivação para o trabalho (Sá *et al.*, 2022).

Ao longo do século XX a entrada das mulheres nas forças policiais no mundo ocidental está no contexto de declínio da ideia de força e violência e surgimento do policiamento moderno. No caso estadunidense e britânico, apesar dos enunciados maternalistas terem sido largamente usados na defesa da inclusão de mulheres nos quadros policiais, elas foram integradas ao trabalho policial de combate à criminalidade no decorrer das décadas de 1950 e 1960 (Moreira, 2017). De qualquer forma, inicialmente as atividades das policiais estavam voltadas aos atendimentos envolvendo jovens, mulheres e crianças (Schactae; Moreira, 2020).

A fundação da polícia brasileira ocorreu com a consagração da Intendência Geral da Polícia, em 1808, e da Guarda Real da Polícia, em 1809, instituições com participantes exclusivamente masculinos (Brêtas; Rosemberg, 2013). A inserção das mulheres na Polícia Militar ocorreu apenas no ano de 1955 no estado de São Paulo, quando se formou um grupo de policiamento feminino que executava atividades policiais diversas, em conjunto com os homens (Grisoski; Santiago, 2021).

No Estado de Goiás, em 28 de julho de 1858, o então presidente da “Província de Goyaz”, Doutor Januário da Gama Cerqueira, sancionou a resolução nº 13 criando a Força Policial de Goyaz, cuja área de atuação limitava-se a região da capital da província (Vila Boa), Arraial e Palma. O primeiro efetivo de mulheres na PM-GO ocorreu em 1988. Desde então, houve aumento da presença feminina nas forças de Segurança Pública. A última Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública realizada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública- SENASP, referente ao ano de 2022 mostram que as instituições militares possuem menor efetivo de mulheres quando comparadas às Polícias Civil e Científica. Legislação específica, que limita a quantidade de vagas em concursos para militares acaba determinando o baixo quantitativo de mulheres nessas instituições. Especificamente na Polícia Científica, onde não há limitação por lei no quantitativo de vagas, cerca de 30% do quadro de

servidores é composto por mulheres, que ocupam cargos de Médica Legista, Auxiliar de Autópsia, Auxiliar de Laboratório e Perita Criminal (SENASP, 2022).

### **1.2 Periculosidade e insalubridade da atividade pericial**

A atividade policial pressupõe que seus profissionais sejam expostos a um alto risco epidemiológico e social que afetam suas condições de saúde e de qualidade de vida, devido ao estilo de vida diferenciado na qual estes profissionais estão inseridos que determina ao policial que mesmo durante sua folga mantenha-se em constante alerta a inúmeros riscos. Estudos demonstram que as taxas de mortalidade e de morbidade relacionadas a elementos externos estão presentes nas atividades policiais com potenciais riscos relacionados à profissão e à violência vivenciada no seu cotidiano, gerando assim impacto para a saúde mental e física desta população (Minayo; Assis; Oliveira, 2011).

Cada uma das Forças Policiais têm suas peculiaridades quando o assunto é periculosidade e os impactos na saúde física e mental. Há vários estudos que abordam esse assunto aplicado às Polícias Militares (Alves; Bendassolli; Gondim, 2017; Winter; Alf, 2019; Carvalho; Porto e Sousa, 2020; Grisoski; Silva, 2020; Dias, 2022; Trindade *et al.*, 2023). Contudo, a literatura sobre periculosidade aplicada à Polícia Civil e Científica é escassa. Mais especificamente, ao abordar a Polícia Científica é preciso levar em consideração também o caráter de insalubridade na atividade pericial. Os diversos tipos de exames periciais que são realizados implicam na análise de diferentes tipos de vestígios, sendo necessário se expor a agentes físicos, químicos e biológicos rotineiramente, tanto no âmbito da Criminalística quanto na Medicina Legal.

Ambientes insalubres são aqueles que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, estando previsto no Art. 189 da CLT e na Norma Regulamentadora (NR) nº 15 do Ministério do Trabalho e Previdência (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2019).

CLT, art. 189 -Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.(BRASIL, 1943).

Contudo, para que uma atividade seja considerada insalubre, é necessário que o trabalhador seja exposto a agentes nocivos à saúde e que seja exposto acima dos limites de tolerância fixados pela Norma Regulamentadora (NR) nº 15. Ressalta-se que a insalubridade deve ser comprovada por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do

trabalho, devidamente habilitado. Nesse contexto, a Polícia Científica ainda não possui estudo técnico com dados sobre exposição ocupacional, não sendo possível mensurar a insalubridade devido a agentes físicos, químicos e/ou biológicos.

### 1.3 Legislação sobre o trabalho de gestantes

A primeira lei que surgiu para tratar dos direitos da gestante foi a Lei nº 1.596 de 29 de dezembro de 1917, tratando-se de uma regra com diversas limitações. Ela previa apenas que a mulher não poderia trabalhar no último dia de gestação e no primeiro dia após o parto. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em sua convenção nº 3 do ano de 1919, dois anos depois, trouxe diversas normas que beneficiavam as gestantes, como a licença-maternidade antes e após o parto. Esse direito era garantido mediante a comprovação da gravidez por atestado médico (Meyreles, 2023). Com o passar do tempo, a legislação sobre o trabalho de mulheres gestantes foi sendo aprimorada, como mostrado no Quadro 1.

**Quadro 1.** Evolução da legislação trabalhista aplicada a gestantes.

Ano	Norma	Conteúdo
1917	1596 de 29/12/17	a mulher não poderia trabalhar no último dia de gestação e no primeiro dia após o parto
1919	3º Convenção OIT de 29 de outubro de 1919	não autorizada a trabalhar nas 6 semanas após o parto. De forma facultativa e mediante a apresentação de atestado, o afastamento é autorizado nas semanas anteriores ao parto (até 6 semanas). Recebimento de indenização suficiente para se manter, com valor a ser decidido por cada país
1932	Decreto 21417-A de 17 de maio de 1932	repouso obrigatório das gestantes por quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, sendo-lhe assegurado salário correspondente a metade dos seus vencimentos, de acordo com a média dos últimos seis meses
1934	Constituição Federal de 16 de julho de 1934	direito à assistência médica e sanitária, salário maternidade e licença maternidade
1943	Decreto 5452 de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	direito à estabilidade
1967	Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967	direito ao descanso remunerado, antes e depois do parto, sem prejuízo algum no emprego e no seu respectivo salário
1974	Lei 6136 de 7 de novembro de 1974	a licença maternidade passou a ser um benefício concedido pela Previdência Social, licença essa que foi

		ampliada para 98 dias
1988	Constituição Federal de 1º de outubro de 1988	ampliou a licença maternidade para 120 dias, sem prejuízo do salário
2020	Lei 20756 de 28 de janeiro de 2020 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Goiás)	licença de 180 dias para gestantes e adotantes e descanso de 1h para amamentação até os 12 meses do filho
2021	Lei 14151 de 12 de maio de 2021	garantiu o afastamento da gestante do trabalho presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública do novo coronavírus

Fonte: autoria própria.

No Estado de Goiás, a Lei 20.756/2020, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências, garantiu a licença maternidade de 180 dias inclusive para as adotantes. Incluiu também o direito à amamentação, sendo de 1 hora por dia até os 12 meses do filho. Além disso, em seu artigo 120 diz que “haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos” e no Parágrafo único, garante que “a servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso” (GOIÁS, 2020).

#### **1.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A busca pela satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas por parte das instituições empregadoras surgiu a partir das Escolas de Relações Humanas e Comportamentalista, ao dar uma visão humanística à Ciência da Administração. Ao defenderem a sua relação com os índices de produtividade, estimulam a valorização da Qualidade Total e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na base da eficácia organizacional. Para que o trabalho seja executado com qualidade, é preciso que os executores do trabalho tenham qualidade de vida. Não se pode falar de Qualidade Total sem abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho (Frossard, 2009).

A evolução da Qualidade de Vida no Trabalho teve início no final da década de 1950 tendo a QVT como uma variável, por meio da visão da reação do indivíduo ao trabalho. Surgiram então as primeiras teorias que relacionavam os elementos produtividade com o nível de satisfação (Alcobia, 2011). Desde então, passou-se a investigar formas de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo, avaliando a possibilidade de aliar a

produtividade à satisfação, isto é, o bom desempenho à satisfação e à realização pessoal do trabalhador (Fernandes, 1996).

Este estudo tem sua fundamentação teórica sustentada pelo modelo conceitual de QVT definido pelo modelo de Walton (1973). Ele aborda desde as necessidades básicas do ser humano até as condições da organização, passando pelas necessidades secundárias dos indivíduos, dando ênfase à autorrealização. Existe uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Assim, Walton destaca a humanização e a responsabilidade social, e adota critérios para se entender o conceito, incluindo oito categorias: a compensação justa e adequada; as condições de trabalho seguras e saudáveis; as oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; as oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego; a integração social na organização; o constitucionalismo na organização; o trabalho e o espaço total na vida do indivíduo e a relevância social do trabalho.

Fernandes (1996) desenvolveu uma metodologia para aferir a percepção dos envolvidos sobre os fatores intervenientes na QVT, baseando-se nos conceitos de Walton e adaptando-os de acordo com os seguintes critérios: Condições de trabalho, Saúde, Moral, Compensação, Participação, Comunicação, Relação chefe-subordinado e Organização do trabalho. Tal metodologia foi também adotada por Frossard (2009), incluindo entre os critérios de avaliação a imagem da organização, tendo em vista aspectos como responsabilidade comunitária, imagem interna e externa da instituição.

Quanto ao conceito de QVT aplicado à Segurança Pública, estudo realizado por Moura (2023), avaliou a QVT de policiais militares do Estado da Bahia e concluiu que as minorias, sejam elas étnicas, de gênero ou de classe social, dispõem de menor qualidade de vida. Machado (2021) estudou a percepção de QVT por parte dos policiais civis do Distrito Federal. Neste estudo concluiu-se que os fatores “Organização no Trabalho” e “Reconhecimento e Crescimento Profissional” levaram a índices críticos demonstrando um risco de adoecimento dos profissionais, enquanto o fator “Relações Socioprofissionais” expressa uma zona de bem-estar, aumentando a promoção e saúde no trabalho. Em outro estudo, Siqueira (2023) avaliou a QVT de policiais penais do Ceará e concluiu que a dimensão pessoal, bem como as dimensões de Saúde (Psicológica e Profissional) apresentaram resultados positivos. Já as comorbidades e a falta de atividade física adequada, a insatisfação com equipamentos, armamento, escala de serviço e experiência de violência no trabalho, associaram-se a QVT

mais baixas. Ressalta-se que não foram encontrados trabalhos na literatura sobre a QVT de policiais científicos no Estado de Goiás.

## 2 MÉTODO DE PESQUISA

Nesta pesquisa, cujo objetivo é estudar as percepções de QVT das gestantes na Polícia Científica de Goiás utilizando-se o modelo de Walton (1973), foi realizado um estudo exploratório. Segundo Selltitz (1974), o estudo exploratório é tornar o fenômeno em questão familiar ou conseguir uma nova compreensão deste. Utiliza-se esse tipo de estudo quando se quer apresentar características específicas de uma dada situação ou de um grupo.

O presente trabalho caracteriza como descritivo, buscando, desta maneira, identificar as variáveis que determinam os critérios de QVT. Aborda desde o aspecto da descrição, passando pelo registro, análise e interpretação de fenômenos atuais (Marconi; Lakatos, 2003). Assim, foi possível descrever quais são as percepções das gestantes quanto aos fatores que estas consideram importantes na sua qualidade de vida no trabalho. Para melhor compreensão da temática, foi realizada revisão da literatura sobre os assuntos que envolvem Qualidade de Vida no Trabalho, assim como legislação sobre o trabalho de mulheres gestantes. Para tal, foram realizadas buscas em bases como Scielo e Google Acadêmico.

O objeto do estudo são as servidoras da Polícia Científica de todo o Estado de Goiás ocupantes dos cargos de perita criminal, auxiliar de autópsia e médica legista que estão ou estiveram gestantes entre janeiro de 2019 e abril de 2024. Para a seleção do período levou-se em consideração que em maio de 2016 e em junho de 2017 houve nomeações referentes ao último concurso, realizado em 2015, havendo um impacto expressivo no quantitativo de servidores. A partir de 2019 o período de estágio probatório desses servidores se findou, iniciando-se o período de estabilidade. Assim, pelo motivo exposto infere-se que tenha havido um número significativo de gestantes na Instituição a partir do ano de 2019.

Quanto aos critérios de inclusão e exclusão de participantes na pesquisa, foram incluídas as mulheres servidoras efetivas da SPTC-GO pertencentes aos cargos de Médica Legista, Perita Criminal e Auxiliar de autópsia que estão ou que estiveram gestantes entre janeiro de 2019 e abril de 2024. Por outro lado, as respondentes que não concordaram com o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) foram excluídas da pesquisa.

Foi realizada uma pesquisa quali- quantitativa do tipo *survey*, com aplicação de questionário disponibilizado na forma virtual. As participantes foram abordadas com questionário disponibilizado através de *link* na plataforma *Google Forms* e enviado via

Coordenação de Ensino da Instituição para grupos de Whatsapp. O prazo de aplicação do questionário virtual foi de 10 (dez) dias.

O questionário foi composto por 18 (dezoito) perguntas, sendo 9 (nove) abertas e 9 (nove) estruturadas fechadas, disponibilizando-se como opções de resposta a escala *Likert* de 5 categorias: não satisfeito (NS), pouco satisfeito (PS), indiferente (I), satisfeito (S) e muito satisfeito (MS), atribuindo a pontuação de 1 a 5, sendo 1 para NS e assim sucessivamente até 5 para MS. O tratamento das perguntas abertas foi por análise de conteúdo (Bardin (1977)) e as objetivas foram tratadas e analisadas por técnicas estatísticas (cálculo de frequência e média), e possibilitaram identificar os níveis de satisfação das servidoras nos aspectos estudados, levantando assim fatores que carecem de ação para a melhoria da qualidade de vida. Foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no início do questionário e adotado como critério de inclusão a resposta “concordo” e critério de exclusão a resposta “não concordo”.

Quanto à estrutura, o questionário é composto por três Seções: 1. As informações gerais e TCLE; 2. Informações sócio- demográficas e o 3. Questionário propriamente dito. A primeira parte faz-se necessária para a avaliação dos critérios de inclusão/exclusão das participantes na pesquisa. Tendo em vista os diversos fatores, critérios e indicadores determinantes na qualidade de vida no trabalho existentes na literatura, a distribuição das perguntas foi de acordo com 9 (nove) Fatores adaptados de Walton (1973) e Frossard (2009), listados no Quadro 2 e especificados no Apêndice A.

**Quadro 2.** Distribuição das perguntas em relação aos fatores a serem avaliados na pesquisa.

Fator		Descrição do Fator	Distribuição
1	Condições de trabalho	satisfação com as condições ambientais físicas em que eles executam suas funções, abrangendo limpeza, arrumação, segurança, insalubridade	Perguntas 1 a 4
2	Organização do trabalho	avalia a organização das novas formas de trabalho, considerando o ritmo, as tarefas executadas, as inovações e os métodos de trabalho	Perguntas 5 a 7
3	Saúde no trabalho	satisfação quanto às ações da organização no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos (saúde ocupacional)	Perguntas 8 e 9
4	Constitucionalismo	aspectos relacionados aos direitos garantidos, a privacidade e a imparcialidade.	Perguntas 10 e 11
5	Trabalho e espaço total de vida	valorização de pilares que sustentam a vida das pessoas, como suas relações com a família, vida pessoal preservada e horários previsíveis.	Pergunta 12
6	Integração social na organização	trata dos valores comunitários na organização	Perguntas 13 e 14
7	Oportunidade de crescimento	oportunidade de carreira, através da educação formal, uso do conhecimento, das habilidades	Pergunta 15

		expandidas e de desenvolvimento pessoal	
8	Compensação justa e adequada	práticas de trabalho e política de remuneração, gratificações e outros benefícios oferecidos pela instituição	Perguntas 16 e 17
9	Comunicação	investiga a eficácia das comunicações internas	Pergunta 18

Fonte: autoria própria, adaptado de Frossard (2009).

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados os resultados analisados, subdividindo-se em duas partes: 3.1: resultados que caracterizam a amostra e 3.2: resultados que deram resposta aos objetivos da pesquisa.

#### 3.1 Caracterização da amostra

A amostra é composta por 31 respondentes, sendo 64,5% Peritas Criminais, 19,4% Médicas Legistas e 16,1 % Auxiliares de Autópsia. Assim, ao agrupar Médicas Legistas com Auxiliares de Autópsia têm-se 35,5% do total de respondentes pertencentes à atividade de Medicina Legal e 64,5% da área de Criminalística. Com relação à atribuição, 32,3% responderam que realizam atividades de Medicina Legal, 35,5% realizam atividades de Perícias Internas e 19,4% são do grupo de Perícias Externas. O somatório de atividades administrativas e atividades de gestão correspondem a 13% do total. Com relação à atual lotação e jornada de trabalho, observa-se que a maioria das servidoras que responderam ao questionário trabalha no ICLR (51,6%) e que a maioria exerce suas atividades em regime de plantão de 24h (51,6%) (Tabela 1).

**Tabela 1.** Resultados relativos à caracterização da amostra: Porcentagem em função do Cargo, Atribuição, Lotação e Jornada atual.

	Característica	Porcentagem (%)
Cargo	Perita Criminal	64,5
	Médica Legista	19,4
	Auxiliar de Autópsia	16,1
Atribuição	Perícias Internas	35,5
	Medicina Legal	32,3
	Perícias Externas	19,4
	Gestão	6,5
	Atividades administrativas	6,5
Lotação	ICLR	51,6

	IMLAT	25,8
	CRPTC	16,1
	SPTC	6,5
	Plantão 24h	51,6
Jornada	Expediente	32,3
	Plantão 12h	16,1

Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

Ainda na seção de informações sócio- demográficas, que possibilitam caracterizar a amostra estudada, foi questionada a ocorrência de alterações do tipo de trabalho e na jornada de trabalho durante o período gestacional. Quanto à natureza das atividades, 71% das respondentes selecionaram a resposta “*Sim, fui afastada das atividades relacionadas às perícias em local de crime, perícias laboratoriais ou perícias médico-legais para exercer atividades compatíveis com o estado gestacional*”. Assim, a maioria das servidoras participantes da pesquisa experimentou uma mudança de função devido ao estado gestacional (Gráfico 1).

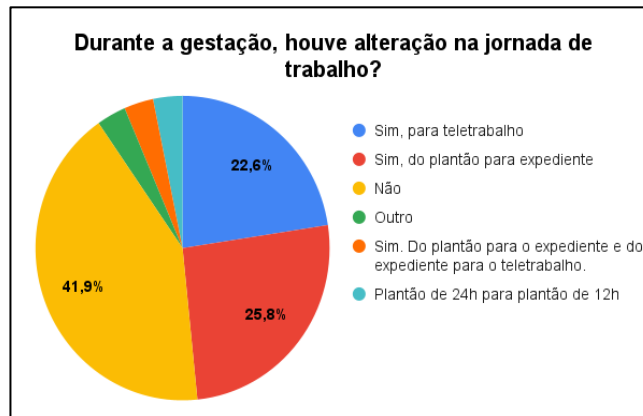
Quanto à mudança na jornada, 41,9 % relataram não ter havido alteração, enquanto 25,8% relataram terem sido alocadas do plantão para o expediente e 22,6% relataram terem sido direcionadas ao regime de teletrabalho (Gráfico 2). É importante ressaltar que durante a pandemia de COVID-19 foram editadas normas específicas para gestantes a nível federal, colocando-as como grupo vulnerável e dando-as o direito de trabalhar em *home office*. Assim, infere-se que a porcentagem de servidoras que foram para teletrabalho durante a gestação se encontrava no contexto mencionado.

**Gráfico 1.** Resultado da pergunta referente à ocorrência de alteração na natureza do trabalho realizado durante a gestação.



Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

**Gráfico 2.** Resultado da pergunta referente à ocorrência de alteração na jornada de trabalho durante a gestação.



Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

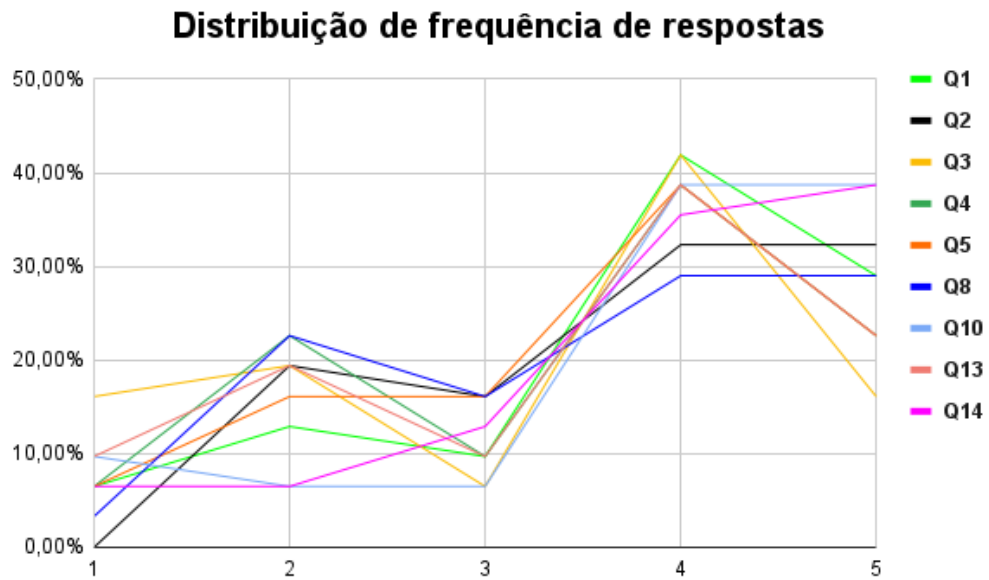
### 3.2 Resultados do Questionário

Dentre as 18 (dezoito) perguntas realizadas, 9 (nove) foram de respostas fechadas com as seguintes opções: NS- Não Satisfeita (1); PS - Pouco Satisfeita (2); I- Indiferente (3); S- Satisfeita (4); MS- Muito Satisfeita (5). O Gráfico 3 demonstra a frequência das respostas em cada uma das questões objetivas. Já a Tabela 2 demonstra as porcentagens obtidas de cada resposta da escala de *Likert* em cada uma das questões de caráter objetivo. O somatório das respostas NS (não satisfeita) e PS (pouco satisfeita) traduz o grau de insatisfação para determinado fator de QVT. De forma semelhante, o somatório das respostas S (satisfeita) e MS (Muito satisfeita) traduz o grau de satisfação para determinado fator de QVT. Frossard (2009) utilizou metodologia semelhante para captação do grau de satisfação/insatisfação de funcionários públicos da ANP (Agência Nacional de Petróleo) visando delinear o constructo de QVT para esses servidores.

Observa-se pela análise do Gráfico 3 que a resposta mais frequente foi “Satisfeita” (4), sendo que as maiores frequências dessa resposta se deram nas perguntas Q1 (linha verde claro) e Q3 (linha amarela). Ambas dizem respeito ao fator “Organização no trabalho”, e tratam da segurança no local de trabalho (Q1) e das condições de trabalho, como iluminação, ventilação e ergonomia (Q3). Neste mesmo gráfico observa-se que a maior frequência de resposta “Não-satisfeita” (1) se deu também na pergunta Q3 (linha amarela). Esse comportamento antagônico para uma mesma pergunta demonstra que a amostra analisada tem caráter heterogêneo quanto ao nível de satisfação das servidoras com as condições de trabalho

na Polícia Científica durante a gestação. Tal heterogeneidade pode ser devido aos diferentes cargos ou às diferentes lotações na Instituição, o que pode se traduzir em diferentes condições ofertadas para o trabalho.

**Gráfico 3.** Distribuição de frequência de respostas entre NS- Não Satisfeita (1) ; e MS- Muito Satisfeita (5). As linhas são referentes às diferentes perguntas objetivas do questionário de pesquisa.



Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

Ao analisar a Tabela 2 é possível observar o percentual de insatisfação (NS+PS) e de satisfação (S+MS) das respondentes para cada uma das perguntas objetivas do questionário. A porcentagem de respostas “Indiferente” (3) variou entre 6,45% e 16,13%, sendo que se optou por não contabilizar tais respostas no cálculo do grau de satisfação devido ao seu caráter de neutralidade. Classificá-las como sendo referente a uma percepção de insatisfação das respondentes poderia constituir uma hiper-estimação de um sentimento negativo, o que se traduziria em um viés na pesquisa.

**Tabela 2.** Frequência de respostas NS- Não Satisfeita; PS- Pouco Satisfeita; I- Indiferente, S- Satisfeita e MS- Muito Satisfeita em números absolutos e em porcentagem para cada uma das perguntas objetivas (Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q8, Q10, Q13, Q14).

Questão	NS	PS	NS+PS	I	S	MS	S+MS
1	2	4	6	3	13	9	22
	6,45%	12,90%	19,35%	9,67%	41,94%	29,03%	70,97%
2	0	6	6	5	10	10	20

	0	19,35%	<b>19,35%</b>	16,13%	32,30%	32,30%	<b>64,30%</b>
3	5	6	11	2	13	5	18
	16,13%	19,35%	<b>35,48%</b>	6,50%	41,94%	16,13%	<b>58,07%</b>
4	2	7	9	3	12	7	19
	6,45%	22,58%	<b>29,03%</b>	9,67%	38,71%	22,58%	<b>61,29%</b>
5	2	5	7	5	12	7	19
	6,45%	16,13%	<b>22,58%</b>	16,13%	38,71%	22,58%	<b>61,29%</b>
8	1	7	8	5	9	9	18
	3,23%	22,58%	<b>25,80%</b>	16,13%	29,03%	29,03%	<b>58,07%</b>
10	3	2	5	2	12	12	24
	9,67%	6,45%	<b>16,13%</b>	6,45%	38,71%	38,71%	<b>77,42%</b>
13	3	6	9	3	12	7	19
	9,67%	19,35%	<b>29,03%</b>	9,67%	38,71%	22,58%	<b>61,29%</b>
14	2	2	4	4	11	12	23
	6,45%	6,45%	<b>12,90%</b>	12,90%	35,48%	38,71%	<b>74,19%</b>

Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

Na Tabela 3 constam os valores extraídos da Tabela 2 organizados em ordem decrescente de percentual de insatisfação (NS+PS) constantes na coluna de cor vermelha e em ordem decrescente de satisfação (S+MS) constantes na coluna de cor verde, para melhor compreensão de quais fatores estudados têm relevância na percepção sobre QVT das servidoras participantes da pesquisa. É possível considerar que os fatores “Condições de trabalho” e “Integração social” retornaram um maior grau de insatisfação das respondentes. As perguntas referiram-se às condições de trabalho (Q3) (espaço físico, ventilação, iluminação, ergonomia), à não-exposição a riscos físicos, químicos e biológicos (Q4) e ao comportamento da chefia durante o período gestacional da servidora (Q13).

Por outro lado, os fatores que têm maior influência na percepção positiva de QVT das respondentes são o “Constitucionalismo”, a “Integração social” e as “Condições de trabalho” traduzidos pelas perguntas sobre o respeito ao direito de se afastar de atividades insalubres/perigosas (Q10), o comportamento dos colegas de trabalho diante da gravidez das participantes (Q14) e a segurança no local de trabalho (Q1).

**Tabela 3.** Grau de insatisfação (NS+PS)- coluna vermelha e grau de satisfação (S+MS)- coluna verde, ordenados de forma decrescente e os fatores correspondentes a cada uma das perguntas (Q).

Fator	Q	NS+ PS	S+MS	Q	Fator
<b>Condições de trabalho</b>	3	<b>35,48%</b>	<b>77,42%</b>	10	<b>Constitucionalismo</b>
<b>Integração social</b>	13	<b>29,03%</b>	<b>74,19%</b>	14	<b>Integração social</b>
<b>Condições de trabalho</b>	4	<b>29,03%</b>	<b>70,97%</b>	1	<b>Condições de trabalho</b>
Saúde no trabalho	8	<b>25,80%</b>	<b>64,30%</b>	2	Condições de trabalho
Organização do trabalho	5	<b>22,58%</b>	<b>61,29%</b>	5	Organização do trabalho
Condições de trabalho	2	<b>19,35%</b>	<b>61,29%</b>	4	Condições de trabalho
Condições de trabalho	1	<b>19,35%</b>	<b>61,29%</b>	13	Integração social
Constitucionalismo	10	<b>16,13%</b>	<b>58,07%</b>	8	Saúde no trabalho
Integração social	14	<b>12,90%</b>	<b>58,07%</b>	3	Condições de trabalho

Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

Com relação às perguntas subjetivas, um resumo da ideia central das respostas é apresentado no Quadro 3. As respostas completas constam na Seção de Apêndices (Apêndice B). Baseando-se nas respostas obtidas, pode-se destacar alguns dos fatores que levaram a relatos mais contundentes. As respostas relativas à Q6, que trata da produtividade durante o período gestacional foram equilibradas, com relatos de queda em função da condição física e em função da falta de aparato para a produção de laudos em regime de teletrabalho. Houve relatos de normalidade, sem mudanças consideráveis no quesito produtividade.

Na Q7, que trata do regime e tipo de trabalho adotado durante a gestação, observam-se respostas que ressaltam uma insatisfação, quer pelo fato de a servidora ter realizado trabalho insalubre, como autópsias e manipulação de reagentes químicos, quer pelo fato de a mudança do regime de plantão para expediente ter gerado constrangimentos diversos. A Q11 aborda as mudanças ocorridas no trabalho em função da gestação, dando abertura para as participantes discorrerem sobre como foi o processo de adaptação, sendo que houve alguns relatos de dificuldade em se adaptar à nova atividade e à nova jornada de trabalho. A melhor adaptação deu-se entre as respondentes que foram alocadas para o regime de teletrabalho durante a pandemia do novo coronavírus.

Para a pergunta Q9, as respostas convergiram no sentido de que a grande maioria das respondentes se sentiu mais frágil física e emocionalmente, como resultado da natureza do

trabalho realizado na SPTC. A forma de lidar com essa limitação, segundo o relato das participantes, foi contando com o auxílio de colegas, bem como recorrendo a tratamento medicamentoso ou auxílio psicológico. Assim, infere-se que o fator “Saúde no trabalho” constitui uma variável relevante no constructo de QVT das gestantes que participaram da pesquisa.

Levando-se em consideração as respostas da Q9, é importante ressaltar que durante a gravidez as alterações químicas, biológicas, fisiológicas, hormonais e anatômicas ocorrem no corpo da mãe. Mudanças emocionais e físicas também ocorrem durante gravidez. Essas mudanças estão além do seu controle e presume-se que tais alterações as tornam vulneráveis tanto física quanto mentalmente, de modo que muitas vezes afeta o bem-estar geral das mulheres grávidas (Puspitasari, 2023). Nesse contexto, um estudo realizado por Da Costa e colaboradores (2010) demonstrou que os sintomas de depressão, ansiedade e estresse foram fatores que tiveram forte impacto negativo na qualidade de vida das gestantes estudadas.

Com relação à variável “Trabalho e espaço total de vida” expressa através da pergunta Q12, observou-se uma diversidade nas respostas, que trouxeram análises positivas e também análises negativas de como as mudanças ocorridas no trabalho afetam a vida pessoal e familiar das participantes. Algumas respondentes relataram que as mudanças ocorridas na jornada de trabalho para o regime de expediente geraram mudanças que impactaram negativamente no dia a dia da família. Outras, porém, relataram que as mudanças ocorridas se deram para expediente e em teletrabalho, o que impactou positivamente na vida pessoal e familiar.

Nas perguntas Q15, Q16 e Q17, que tratam dos fatores “Oportunidade de crescimento” e “Compensação justa e adequada”, respectivamente, de forma geral houve predominância de respostas positivas. A maior parte das respondentes demonstrou que não se sentiu prejudicada nesses quesitos durante a gestação, quer pela oportunidade de realização de cursos, treinamentos, etc, quer pela oportunidade de realização de serviço extra remunerado.

Por outro lado, para a pergunta Q18 que trata do fator “Comunicação” houve predominância de respostas negativas, uma vez que a grande maioria das participantes relatou não haver clareza na Instituição sobre as normas referentes ao trabalho das servidoras gestantes. Outro ponto levantado foi a respeito da ausência de padronização clara do procedimento visando alcançar de forma equitativa todas as unidades da SPTC. Assim, devido à percepção negativa expressa pelas participantes da pesquisa, infere-se que o fator Comunicação tem relevância no constructo QVT das gestantes que participaram da pesquisa.

**Quadro 3.** Variáveis estudadas e resumo das respostas obtidas para as perguntas subjetivas do questionário aplicado.

VARIÁVEL ESTUDADA	RESUMO DAS RESPOSTAS
<p><b>Organização do trabalho</b></p> <p>6. Sobre a sua produtividade, qual é/foi a sua capacidade de corresponder às metas propostas durante o período gestacional?</p>	<p>Houve relatos de queda da produtividade em função da condição física e em função da falta de aparato para a produção de laudos em regime de teletrabalho (VPN, equipamentos de informática). As respostas foram equilibradas com parte relatando queda e parte relatando que a produtividade continuou/continua normal.</p>
<p><b>Organização do trabalho</b></p> <p>7. Quanto ao regime e tipo de trabalho realizado no período gestacional (expediente, plantão, serviço administrativo, serviço operacional, etc), você está/esteve satisfeita? Se não, comente a resposta.</p>	<p>Os relatos de insatisfação com o regime de trabalho deram-se no contexto da saída do regime de plantão para expediente e/ou do tipo de trabalho realizado, que na maior parte das vezes é administrativo. Quanto ao regime, algumas citaram a possibilidade de ter sido realizado trabalho administrativo em regime de plantão ou em teletrabalho em vez de expediente. Houve relato de a servidora ter continuado fazendo autópsia com exposição a formol e também a percepção de que o risco a diversos fatores foi aumentado com o aumento da frequência no local de trabalho.</p>
<p><b>Saúde no trabalho</b></p> <p>9. Você sente/sentiu que o estado gestacional a deixou mais frágil física ou emocionalmente diante das atribuições que exerce na SPTC? Como você lidou com isso?</p>	<p>A maioria das respondentes relatou ter se sentido mais frágil física e emocionalmente diante das atribuições na SPTC. Houve relatos de maior cansaço físico e de maior sensibilidade emocional para lidar com as atribuições de perícia criminal e medicina legal. A forma de lidar com essa fragilidade deu-se de diversas formas: desde apoio dos colegas, apoio psicológico até o uso de medicação e pedido de afastamento.</p>
<p><b>Constitucionalismo</b></p> <p>11. Houve mudanças em relação à forma como você desenvolve o seu trabalho por ocasião da sua gestação? (ex.: regime de trabalho, mudança de seção, mudança de tarefa, mudança de cidade, etc) Se sim, explique como foi o processo de adaptação à nova realidade.</p>	<p>Várias respondentes relataram que houve mudanças tanto no regime de trabalho como no tipo de trabalho realizado. As maiores dificuldades foram na adaptação a tarefas administrativas e à nova jornada. Houve relatos de dificuldade na nova atribuição pela não familiarização com a tarefa e dificuldade na adaptação ao regime de expediente. Todas as respondentes que relataram ter sido alocadas para o regime de teletrabalho durante a pandemia demonstraram facilidade na adaptação devido à comodidade de realizar o trabalho no ambiente doméstico. Uma das atribuições mais citadas foi a digitação de laudos em modalidade remota.</p>
<p><b>Trabalho e espaço total de vida</b></p> <p>12. Mudanças ocorridas no trabalho durante a gestação influenciam/influenciaram sua vida pessoal e familiar?</p>	<p>Dentre as respostas que mostraram ter havido impacto na vida pessoal devido às mudanças ocorridas no trabalho, algumas citaram um impacto positivo e outras citaram impacto negativo. Impactou positivamente o fato de poder trabalhar de casa, podendo se proteger da exposição a riscos diversos, mas principalmente da COVID-19. Como impacto negativo citou-se o fato de as mudanças ocorridas influenciarem nas relações interpessoais, uma vez que houve a percepção de que a Instituição e os colegas vêem a gestante como um “problema” para a manutenção do trabalho. Além disso, a mudança na rotina impactou de forma negativa as servidoras que foram alocadas do plantão para</p>

	o expediente, sendo necessárias adaptações na vida pessoal e familiar.
<p><b>Oportunidade de crescimento</b></p> <p>15. Sua condição gestacional te impede/impediu de participar de momentos institucionais? (eventos, treinamentos, cursos). Se sim, como você se sente/sentiu?</p>	De forma geral, as respostas mostraram que o estado gestacional não impediu as respondentes de realizar cursos, treinamentos, etc. Houve relatos de a respondente por conta própria ter optado por não realizar determinado curso devido ao desgaste físico ou exposição (curso de tiro/drone ou exposição a material biológico). Houve alguns relatos em que as respondentes se sentiram em desvantagem diante de algumas oportunidades, mas no geral percebe-se uma conscientização sobre o período gestacional ser peculiar e demandar adaptações e renúncias para o bem-estar geral da mãe e do feto.
<p><b>Compensação justa e adequada</b></p> <p>16. Por ocasião da sua gestação, houve oportunidade de desenvolver trabalho extra-remunerado (AC-4)? Se sim, a sua condição gestacional restringiu ou te impediu de desenvolver esse trabalho? Como você se sente/sentiu?</p>	Houve uma predominância de respostas negativas, devido às seguintes causas: não houve oportunidade ou não houve interesse por parte da servidora. A minoria relatou ter realizado AC-4 no período gestacional. Houve apenas um relato de restrição em que a respondente se sentiu desfavorecida pois gostaria de ter realizado o trabalho extra-remunerado e foi impedida.
<p><b>Compensação justa e adequada</b></p> <p>17. Considerando a pergunta anterior, em caso de restrição, houve oportunidade de desenvolver outro trabalho extra-remunerado compatível com sua situação gestacional em compensação àquele trabalho que você não pôde realizar?</p>	Apenas uma respondente relatou ter sido compensada ao realizar trabalho extra remunerado do tipo administrativo devido à sua condição, que a impedia de realizar AC-4 do tipo operacional.
<p><b>Comunicação</b></p> <p>18. Qual a sua percepção sobre a publicidade dos procedimentos que devem ser adotados durante a gestação? Há clareza das normas relativas ao trabalho das gestantes na Instituição?</p>	Apenas uma das respondentes relatou ter havido clareza das normas e procedimentos na SPTC durante a gestação. A predominância foi de não haver clareza ou de não haver uniformidade quando se compara os procedimentos adotados em diferentes unidades da SPTC. Respostas do tipo: “Não há clareza” foram frequentes. Algumas servidoras relataram o fato de terem buscado informações junto à chefia e não terem suas dúvidas sanadas. Algumas relataram não haver normativas internas que direcionam a gestante. Houve algumas sugestões por parte das respondentes para se elaborar documento que normatize de forma equilibrada e constante todas as unidades da SPTC, de forma a se respeitar a legislação vigente.

Fonte: autoria própria, com base nos dados retirados do questionário no *Google Forms*.

#### 4 CONCLUSÃO

Pela análise das respostas obtidas no questionário aplicado foi possível responder aos objetivos da pesquisa de forma satisfatória, pois captou-se a percepção sobre QVT que as participantes têm sobre o trabalho na SPTC durante a gestação. Para as perguntas objetivas conclui-se que os fatores que demonstraram maior impacto negativo na percepção de

qualidade de vida das gestantes na SPTC foram sobre as condições físicas do trabalho (traduzidos por questões como a ventilação, a iluminação e a ergonomia), a relação chefe-subordinada e a não exposição a riscos ocupacionais durante a gestação. Tais pontos referem-se às variáveis Condições de trabalho e Interação social no trabalho. Por outro lado, os fatores que demonstraram maior impacto positivo na percepção sobre qualidade de vida no trabalho das gestantes na Instituição foram os que se referem ao direito de se afastarem de atividades insalubres, a relação com os colegas de trabalho e a sensação de segurança no trabalho. Esses pontos correspondem às variáveis Constitucionalismo, Integração Social e Condições de Trabalho.

Pela análise qualitativa das respostas obtidas nas perguntas abertas foi possível captar um maior sentimento de insatisfação nas perguntas referentes às mudanças no tipo e no regime de trabalho adotado na gravidez, à percepção de maior fragilidade física e emocional diante das atribuições na SPTC e principalmente na pergunta sobre a clareza das normas sobre o trabalho das gestantes na Instituição. As respondentes expressaram de forma geral um desconforto com as mudanças necessárias diante do afastamento de atividades insalubres pois a ida para o expediente e/ou a realização de atividades de caráter administrativo geraram uma certa dificuldade de adaptação, exceto para as que relataram terem se beneficiado do regime de teletrabalho. Assim, os fatores Organização do trabalho, Saúde no trabalho e Comunicação também impactam na percepção sobre qualidade de vida das participantes do estudo.

Como perspectiva para a melhoria na QVT das gestantes que atuam na SPTC as respondentes expuseram algumas sugestões, mesmo que de forma indireta. Houve menções sobre a possibilidade de realização de atividades administrativas em regime de plantão como forma de reduzir o impacto da mudança de regime na vida pessoal e familiar. Houve também sugestões sobre a adoção de normas padronizadas para todas as unidades de forma equitativa, uma vez que se notou que nem todas as respondentes foram afastadas de atividades de perícia criminal/medicina legal, provavelmente como consequência de uma falha na publicidade para disseminação da norma institucional que trata desse assunto. Adicionalmente, sugere-se maior conscientização dos coordenadores de unidade sobre os direitos da gestante na SPTC, visando obter melhor relação chefe-subordinada.

Assim, visando obter uma cultura organizacional que proteja as grávidas, garantindo-lhes os direitos expressos no estatuto do servidor público, há que implementar ações no âmbito da Gestão de Recursos Humanos para conscientização de todos os servidores/gestores a fim de se estabelecer um clima organizacional pautado no fortalecimento da presença

feminina na Polícia Científica de Goiás, que pode se traduzir em uma percepção positiva de qualidade de vida dessas servidoras na fase peculiar da gestação.

Como limitação da pesquisa cita-se o fato de não se saber previamente a quantidade de servidoras aptas a responder ao questionário. Assim, não foi possível calcular o “n” (quantidade representativa da população). Dessa forma, as conclusões do trabalho aplicam-se apenas às respondentes, não sendo possível extrapolar tais conclusões para o universo (todas as servidoras que estiveram gestantes nos últimos 5 anos).

Sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas objetivando conhecer melhor as diferenças na percepção de QVT por cargo e por lotação na SPTC, sendo assim possível detectar a origem da heterogeneidade das respostas obtidas em algumas das perguntas. Tal análise possibilitará a adoção de medidas específicas para determinado cargo e/o determinada unidade de lotação visando a melhoria da QVT de todas as servidoras gestantes na Instituição.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCOBIA, P. Atitudes e satisfação no trabalho. In: FERREIRA, J. M.C; NEVES, J; CAETANO, A. (Coord.). **Manual de Psicossociologia das Organizações**. Lisboa: Escolar Editora, 2011.

ALVES, J. S. C.; BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S.M.G. Trabalho emocional como preditor de burnout entre policiais militares. **Avances En Psicología Latino americana**, v. 35, n. 3, p. 459-472, 2017.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRÊTAS, M. L.; ROSEMBERG, A. A história da polícia no Brasil: balanço e perspectivas. **Topoi**. 14, 162-173, 2013. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2237-101x014026011>

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**. 37, 537-572, 2007. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2024

BUTLER, J. (2019). **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.

CAPPELLE, M.C.A.; MELO, M.C.O.L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, 11(3), 71-99, 2010.

DA COSTA, D.; DRITSA, M.; VERREAULT, N.; BALAA, C.; KUDZMAN, J.; KHALIFÉ, S. Sleep problems and depressed mood negatively impact health-related quality of life during pregnancy. **Arch Womens Ment Health**.13, 249-257, 2010.

DIAS, A. L. PM Vítima: A Polícia Militar do Paraná protegendo o seu maior patrimônio. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, v. 3, n. 7, p. 1-15, 2022.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, gás natural e biocombustíveis – ANP**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, 2009.

GOIÁS (Estado). LEI nº 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências.

GRISOSKI, D. C.; SILVA, P. M. Processos de subjetivação de policiais militares: uma análise da saúde no trabalho. **Perspectivas contemporâneas**, v. 15, n. 1, p. 92-114, 2020.

LIMA, M.O.; TSUNECHIRO, M.A.; BONADIO, I.C.; MURATA, M. Depressive symptoms in pregnancy and associated factors: longitudinal study. **Acta Paul Enferm.** 30, 39–46, 2017.

MACHADO, S. S. A. **Qualidade de vida no trabalho: a percepção de policiais civis do Distrito Federal**. 2021. 67 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MEIRELES, G.S. **Proteção aos direitos das Gestantes no âmbito trabalhista**. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO CURSO DE DIREITO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA. Trabalho de Curso II, Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023, 23 p.

MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G. ; OLIVEIRA, R. V. C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Decreto-Lei n.º5.452, de 1º de maio de 1943—Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) . Acesso em: 28 fev. 2024

MOREIRA, R. **Sobre Mulheres e Polícias. A invenção Paulista (1955-1964)**. Guarapuava: Editora Unicentro, 2017.

MOURA, E. A. **Qualidade de vida no trabalho dos policiais militares da Bahia: avaliação pelo WHOQOL-BREF**. 2023. [66 f.]. Dissertação (Administração) - UNIFACS, Salvador, [2024]

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho: tendências 2016** - sumário. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em: [http://www.ilo.ch/brasil/publicacoes/WCMS\\_457096/lang--es/index.htm](http://www.ilo.ch/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang--es/index.htm). Acesso em: 11 de fevereiro de 2024.

PUSPITASARI, N. Development of indicators to measure quality of life for pregnant women (QOL-PW). **J Prev Med Hyg.** 64, 55-66, 2023.

SÁ, J.G.S.; LEMOS, A.H.C.; OLIVEIRA, L.B. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cad. EBAPE.BR.** 20, 4,511-513, Jul./Ago. 2022

SCHCTAE, A.M.; MOREIRA, R. A construção da “Polícia Militar Feminina” no Paraná. **Nova História das Mulheres no Paraná.** 128-158, 2020.

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA (SENASP). **Mulheres nas instituições de Segurança Pública: estudo técnico nacional**, 2013, 184 p. Disponível em: <http://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/123456789/299>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2024.

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA (SENASP). **Perfil das instituições de Segurança Pública**, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/ptbr/assuntos/suaseguranca/seguranca publica/estatistica/pesquisaperfi l/pesquisa-perfil-das-instituicoes-de-seguranca-publica>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2024.

SELTTIZ, C. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. Trad. LEITE, D. M. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1974.

SIQUEIRA, C. M. **Qualidade de vida de policiais penais do estado do Ceará**. 2023. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/76112>. Acesso em: 19 fev. 2024

RIBEIRO, L. Polícia Militar é lugar de mulher? **Estudos Feministas**, 26(1), 1-15, 2018.

SORES, P.R.; CALOU, C.G.; MARTINS *et al.* Qualidade de vida relacionada à saúde de gestantes e fatores associados. **Acta Paul Enferm.** 34, 2021. <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO002075>

TRINDADE, L. L.; FAGUNDES, A. L.; GARCZAL, M. V.; ZUGEI, S. S.;  
SCHOENINGER, M. D.; GRASEL, J. Violência no trabalho de policiais militares. **Rev. Enferm. UFSM**, v. 13, n. 54, p. 1-14, 2023.

WALTON, R. E. Quality of working life: what Is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, 1973.

WINTER, L. E.; ALF, A. M. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Rev Psicol Organ Trab.**, v. 19, n. 3, p. 671-678, 2019.

## APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO- Adaptado de Frossard (2009)

O objetivo do estudo é analisar a QVT das policiais científicas que estão ou que já estiveram gestantes nos últimos 5 anos. A finalidade deste trabalho é fazer uma pesquisa exploratória sobre a percepção que as servidoras têm sobre a qualidade de vida no trabalho durante o período gestacional, podendo contribuir para a Gestão de Pessoas no âmbito da SPTC.

O questionário é constituído por 3 (três) partes:

- 1) Orientações e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- 2) Informações sócio-demográficas;
- 3) Questionário com 18 (dezoito) perguntas: 9 (nove) abertas e 9 (nove) de múltipla escolha. A escala adotada para as questões de múltipla escolha é a escala de Likert, que vai de Não satisfeita (1) a Muito satisfeita (5).

Solicitamos a sua colaboração para responder ao questionário, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de segurança pública e publicar em revista científica nacional e/ou internacional.

Ressaltamos que este questionário é anônimo. Garantimos assim a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

### 1) TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Considerando que fui informada dos objetivos e da relevância do estudo proposto, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações).

( ) Concordo ( ) Não concordo

### 2) INFORMAÇÕES GERAIS E SÓCIO-DEMOGRÁFICAS

Cargo na SPTC: ( ) Médica Legista ( ) Perita Criminal ( ) Auxiliar de autópsia

Lotação: ( ) ICLR ( ) IMLAT ( ) CRPTC ( ) SPTC

Atribuição: ( ) Perícias externas ( ) Perícias internas ( ) Atividades de Gestão ( ) Atividades Administrativas ( ) Atividades de Medicina Legal (remoção de corpo, autópsia, perícia em vivos)

Jornada de trabalho atual: ( ) Expediente ( ) Plantão 24h ( ) Plantão 12h

Classe: ( ) Especial ( ) 1<sup>a</sup> ( ) 2<sup>a</sup> ( ) 3<sup>a</sup>

Está gestante: ( ) Sim ( ) Não

Esteve gestante nos últimos 5 anos: ( ) Sim, no ano \_\_\_\_\_ ( ) Não

Durante a gestação, houve alteração na jornada de trabalho? ( ) Não

( ) Sim, do plantão para expediente ( ) Sim, do expediente para o plantão ( ) Sim, para teletrabalho ( ) Outro

Durante a gestação, houve alteração na natureza do trabalho realizado?

( ) Não, pois eu já estava realizando atividade compatível com o estado gestacional

( ) Não, pois continuei realizando atividades relacionadas às perícias em local de crime, perícias laboratoriais ou perícias médico-legais

( ) Sim, fui afastada das atividades relacionadas às perícias em local de crime, perícias laboratoriais ou perícias médico-legais para exercer atividades compatíveis com o estado gestacional

### 3) QUESTIONÁRIO

1. Com relação à segurança no local de trabalho, você se sente/sentiu:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

2. Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho (equipamentos de segurança e proteção individual; entre outros), você está/estava:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

3. Sobre suas condições de trabalho (espaço físico, ventilação, iluminação, ergonomia, entre outros), você está/estava:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

4. Sobre a não exposição a risco físico, químico ou biológico durante a gestação, você está/estava:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

5. Quanto à carga de trabalho (quantidade de trabalho/de tarefas realizadas no dia-a-dia), você está/esteve:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

6. Sobre a sua produtividade, qual é/foi a sua capacidade de corresponder às metas propostas durante o período gestacional?

7. Quanto ao regime e tipo de trabalho realizado no período gestacional (expediente, plantão, serviço administrativo, serviço operacional, etc), você está/esteve satisfeita? Se não, comente a resposta.

8. Sobre o interesse da Instituição em preservar sua saúde ocupacional, você está/esteve:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

9. Você sente/sentiu que o estado gestacional a deixou mais frágil fisicamente ou emocionalmente diante das atribuições que exerce na SPTC? Como você lidou com isso?

10. Quanto ao respeito ao direito de se afastar de atividades perigosas/insalubres durante a gestação, você se sente/sentiu:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

11. Houve mudanças em relação à forma como você desenvolve o seu trabalho por ocasião da sua gestação? (ex.: regime de trabalho, mudança de seção, mudança de tarefa, mudança de cidade, etc) Se sim, explique como foi o processo de adaptação à nova realidade.\_

12. Mudanças ocorridas no trabalho durante a gestação influenciam/influenciaram sobre sua vida pessoal e familiar?

13. No contexto da gestação, em relação ao comportamento da chefia (relacionamento Chefe-liderado), você está/ficou:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

14. No contexto da gestação, em relação ao comportamento dos colegas, você está/ficou:

	<b>NS</b>		<b>PS</b>		<b>I</b>		<b>S</b>		<b>MS</b>
--	-----------	--	-----------	--	----------	--	----------	--	-----------

15. Sua condição gestacional te impede/impediu de participar de momentos institucionais? (eventos, treinamentos, cursos). Se sim, como você se sente/sentiu?

16. Por ocasião da sua gestação, houve oportunidade de desenvolver trabalho extra-remunerado (AC-4)? Se sim, a sua condição gestacional restringiu ou impediu de desenvolver esse trabalho? Como você se sente/sentiu?

17. Considerando a pergunta anterior, em caso de restrição, houve oportunidade de desenvolver outro trabalho extra-remunerado compatível com sua situação gestacional em compensação àquele trabalho que você não pôde realizar?

18. Qual a sua percepção sobre a publicidade dos procedimentos que devem ser adotados durante a gestação? Há clareza das normas relativas ao trabalho das gestantes na Instituição?

## APÊNDICE B - RESPOSTAS OBTIDAS PARA AS PERGUNTAS ABERTAS

<p><b>6. Sobre a sua produtividade, qual é/foi a sua capacidade de corresponder às metas propostas durante o período gestacional?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minha produtividade diminuiu</li> <li>- Foi abaixo do esperado, tendo em vista que estava em teletrabalho (2021) e a produção dos laudos dependia do meu aparato pessoal de informática, e o uso dos sistemas era limitado por questões de VPN e outros.</li> <li>- Satisfatória</li> <li>- A produtividade caiu bastante! Principalmente no primeiro e terceiro trimestres!</li> <li>- Atendi 100% da demanda de laudos indiretos (na época estava lotada no 2NRPTC)</li> <li>- Normal</li> <li>- Eu estive em teletrabalho devido ao período de pandemia, confeccionando laudos indiretos. Portanto consegui cumprir minhas metas.</li> <li>- Baixa</li> <li>- Considero que foi mediana, pois tive problemas relacionados à gestação que levaram ao meu afastamento do trabalho, deixando tarefas incompletas.</li> <li>- Realizei tudo conforme o orientado</li> <li>- Não houve, pois fiquei afastada do trabalho pelo risco de contrair o vírus da COVID</li> <li>- Continue realizando as minhas atividades com máxima produtividade</li> <li>- Correspondi ao esperado</li> <li>- Consegui corresponder às metas</li> <li>- Consegui corresponder às metas.</li> <li>- Consegui cumprir as metas</li> <li>- Não consegui realizar a mesma produtividade de quando não estava grávida</li> <li>- Eu consegui atender as metas propostas.</li> <li>- Cumpri as metas q foram determinadas</li> <li>- Fui capaz de corresponder as metas.</li> <li>- Mantive normalmente a produtividade</li> <li>- Produtividade está normal.</li> <li>- Minha produtividade foi inferior ao que esperava.</li> <li>- Foram cumpridas</li> <li>- Atendimento das demandas solicitadas.</li> <li>- Adequadas, pois eu já desempenhava atividades de gestão.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não aplicável</li> <li>- Realizei minhas atividades normalmente, menos nas últimas semanas que tive muita dificuldade por causa da gravidez, dificuldade para andar, agachar, pegar um objeto no chão, fiquei muito inchada na época.</li> <li>- Muito mais difícil, principalmente nos primeiros 4 meses e no último mês.</li> <li>- Queda na produtividade habitual.</li> <li>- Resposta mais lenta a produtividade esperada</li> </ul>
<p><b>7. Quanto ao regime e tipo de trabalho realizado no período gestacional (expediente, plantão, serviço administrativo, serviço operacional, etc), você está/esteve satisfeita? Se não, comente a resposta.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, fiquei satisfeita pois minha atribuição era digitar laudos em teletrabalho</li> <li>- Não, gostaria de ter sido mantida em regime de plantão.</li> <li>- Não. Gastaria de maior flexibilidade horários devido às necessidades fisiológicas relacionadas a gestação.</li> <li>- Sim</li> <li>- Foram duas gestações e duas situações: a primeira , antes da pandemia não houve nenhuma mudança. A segunda, durante/ pós pandemia, foi realocada para expediente e afazeres administrativos. Na segunda eu estive satisfeita. Na primeira eu não estava satisfeita gestante e fazendo necrópsia.</li> <li>- Sim. Eu estive em teletrabalho devido ao período de pandemia, confeccionando laudos indiretos.</li> <li>- Sim, estou satisfeita.</li> <li>- Satisfeita</li> <li>- Sim</li> <li>- Apesar do meu trabalho ser administrativo, também exerce atividades operacionais. Tive contato com material biológico: vísceras, sangue, urina , etc. durante toda a gravidez. Continuei diluindo formol. Continuei indo ao necróterio todos os dias. Subindo e descendo escadas diversas vezes ao dia. Entrando na câmara frio lotada de cadáveres. O regime de trabalho continuou o mesmo durante toda a gestação.</li> <li>- Sim. O trabalho era compatível com meu estado no momento.</li> <li>- Sim, pois continuei no regime que já trabalhava</li> <li>- Quanto ao teletrabalho satisfeita, quanto ao tipo de trabalho administrativo pouco satisfeita.</li> <li>- Sim</li> <li>- Não, pois, no meu caso, preferia ter ficado</li> </ul>

	<p>no plantão. Tiraram-me do plantão de ocorrência de 24h para me colocar em plantões de 12h somente para fazer laudo, o que foi muito mais cansativo pra mim do que se estivesse continuado no plantão de 24 de ocorrência</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No início da gestação eu fiquei satisfeita com o trabalho exercido, mas já no final eu sentia falta das atividades laboratoriais.</li> <li>- Fui obrigatoriamente para o expediente e me senti mais cansada por isso, além de me sentir mais exposta a covid e a zika devido a quantidade de pernalongos no instituto</li> <li>- Na época estava lotada no laboratório, então não tive qualquer problema em relação ao trabalho.</li> <li>- Sim.</li> <li>- Quanto ao regime (expediente/teletrabalho) não estive totalmente satisfeita, pois preferiria continuar no plantão. Quanto ao tipo de trabalho (serviço administrativo-digitação de laudos) estive satisfeita.</li> <li>- Não estava satisfeita pela natureza do trabalho, completamente exposta aos perigos</li> <li>- Não, mas pelo trabalho em si. Não gostava de fazer o trabalho administrativo. Mas o tipo de trabalho era bem compatível com o período em que estava.</li> <li>- Sim.</li> <li>- Não aplicavel</li> <li>- Fiquei satisfeita pq sai do plantão fui para expediente, trabalhava em dias alternados com outros colegas mantendo assim o isolamento necessário na época devido ao risco de COVID em 2020.</li> <li>- Não. O tipo de trabalho que desenvolvi poderia ter sido plenamente realizado por teletrabalgo, sendo que com certeza minha produtividade teria sido muito melhor.</li> <li>- Não. Carga horária acabou ficando pesada</li> <li>- Satisfeita</li> </ul>
<p><b>9. Você sente/sentiu que o estado gestacional a deixou mais frágil física ou emocionalmente diante das atribuições que exerce na SPTC? Como você lidou com isso?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. Fiquei mais sensível emocionalmente e fisicamente</li> <li>- Sim. Naturalmente a gestação deixa o emocional e o físico mais fragilizado e isso não foi levado em considerando quando da atribuição de atividades, metas de produtividade e acolhimento da equipe e gestão.</li> <li>- Sim. Tentando relaxar nos períodos fora do trabalho.</li> <li>- Sim. Procurei enfrentar! Pedi pros colegas</li> </ul>

	<p>realizarem as autópsias de gestantes e fetos no final da gestação!</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Não</li><li>- Sim. Procurei contornar a situação e contei com a ajuda dos colegas.</li><li>- Sim. Porém estava em teletrabalho</li><li>- Sim. Ficamos mais sensíveis. Não há muito o que ser feito, tive encarar o serviço.</li><li>- Sim. Se tornou mais difícil lidar com temas envolvendo, especialmente abuso sexual/pedofilia e óbitos de bebês e crianças.</li><li>- Eu lidei evitando contato direto com esses temas. Além disso, acho que retomei a espiritualidade de forma mais constante. "</li><li>- Sim. Evitei me inteirar dos assuntos do plantão</li><li>- Sim . Entrei com mandado para ser afastada das atividades pelo risco da COVID</li><li>- Sim. Lidei como toda mulher brasileira que precisa trabalhar. Contando com o apoio da família. Sem ajuda profissional e sem ajuda dos gestores.</li><li>- Sim. Me sentia mais cansada fisicamente, pra isso buscava por períodos de descanso com as pernas elevadas (no plantão). Emocionalmente me senti algumas vezes triste, com medo, sozinha.. no plantão muitas vezes esses sentimentos eram evidenciados pois eu passava mto tempo só.</li><li>- Sim. Enfrentei esses problemas com muita terapia e medicação para ansiedade.</li><li>- Sim, com tratamento com psicólogo.</li><li>- Não.</li><li>- Sim. Como era plantonista da externa, ia dormir no alojamento feminino.</li><li>- Em alguns períodos da gestação, eu me senti mais fragilizada emocionalmente diante de algumas atribuições exercidas na SPTC. Essa fragilidade emocional em conjunto com a fragilidade física que a condição de gestante proporcionou, me ocasionou um esgotamento no final da gestação. Por isso, resolvi tirar férias antes do parto.</li><li>- Sim! Me senti mais exposta a riscos e ao ambiente! E senti que poderia ter realizado exatamente o mesmo trabalho em casa</li><li>- Sim me senti mais frágil, mas consegui lidar com a situação.</li><li>- Sim, mas apenas em relação à exposição de reagente.</li><li>- Fiquei mais frágil emocionalmente. Trabalho com análise criminal na área de inteligência, hoje não consigo</li></ul>
--	---

	<p>emocionalmente analisar crimes sexuais envolvendo crianças.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. O estado gestacional provoca uma certa fragilidade, para mim, principalmente, emocional que foi aflorada com a necessidade de resolver questões de ordem de gestão que não eram claras no período.</li> <li>- Sim. Fiz terapia no pós-parto</li> <li>- Eu entendi que o trabalho que antes realizava colocaria a mim e a gestação em risco. Apesar de não gostar de fazer o trabalho administrativo, sabia que era o melhor caminho para a minha segurança</li> <li>- Mais frágil emocionalmente com certeza. Lidei conforme era possível, alguns dias piores que outros e com o auxílio do NIAB.</li> <li>- Não aplicável</li> <li>- Mais frágil emocionalmente, principalmente qdo tenho que trabalhar com crianças, sofro muito com isso. Geralmente são vítimas de morte violenta, estupro, tortura e isso me incomoda muito.</li> <li>- Sim, fisicamente. Com atestados médicos.</li> <li>- Muito. Lidei com o auxílio da chefia imediata a época e dos colegas próximos. Além de ajuda profissional particular</li> <li>- Mais fragil emocionalmente , porém com apoio da chefia e colegas</li> </ul>
<p><b>11. Houve mudanças em relação à forma como você desenvolve o seu trabalho por ocasião da sua gestação? (ex.: regime de trabalho, mudança de seção, mudança de tarefa, mudança de cidade, etc) Se sim, explique como foi o processo de adaptação à nova realidade.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. A adaptação foi tranquila porque passei a trabalhar de casa</li> <li>- Sim. Fui transferida do plantão para o expediente, fui alocada em teletrabalho e fiquei com a atividade de produção de laudos. A adaptação mais difícil foi em relação ao expediente.</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Sim. Foi modificado para teletrabalho, ficando responsável apenas por laudos indiretos.</li> <li>- Foram duas gestações e duas situações: a primeira , antes da pandemia não houve nenhuma mudança. A segunda, durante/ pós pandemia, foi realocada para expediente e afazeres administrativos.</li> <li>- Sim. Nessa segunda gestação eu estava em teletrabalho mas na primeira gestação (2018) fui afastada das necropsias de corpos em decomposição</li> <li>- Sim. Houve bastante dificuldade de adaptação na nova tarefa.</li> <li>- Sim. Na verdade foi bem tranquilo pois não fazia muito tempo que tinha voltado aos plantões, então voltar ao regime de expediente devido à gestação não gerou</li> </ul>

	<p>muito transtorno. Apenas um reajuste na rotina.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. Fui para o expediente. E foi tranquilo</li> <li>- Sim . Fiquei totalmente afastada por 6 meses</li> <li>- Não</li> <li>- Eu mudei de sessão, sai das atividades corriqueiras do cargo de auxiliar de autópsia, para uma atividade “mais administrativa”. Fiquei na sessão de EPI, minhas funções eram organizar os armários, receber os estoques de EPI e disponibilizar para os plantonistas do dia.</li> <li>- Não</li> <li>- De plantão para expediente teletrabalho. Me senti mais segura em casa por causa da pandemia.</li> <li>- Sim. Mudança de plantão presencial para expediente em teletrabalho.</li> <li>- Sim, mudança do plantão de ocorrência para plantão de laudo e mudança de 7 plantões de 24 para 14 plantões de 12h, o que foi muito desgastante</li> <li>- Eu continuei na mesma seção, exercendo atividades administrativas e revisão de laudo. No início foi mais tranquilo, já no final da gravidez eu sentia falta das atividades laboratoriais.</li> <li>- Sim, mudou toda minha rotina me tirando do plantão e colocando em expediente! Tive receio de ser removida da seção, mas graças a Deus não foi preciso!</li> <li>- Sim, alguns processos que realizava no laboratório deixei de fazer, mas sempre pude contar com a ajuda da equipe para realizá-los pra mim.</li> <li>- Não</li> <li>- Não.</li> <li>- Sim. Houve alteração no regime de trabalho e nas tarefas atribuídas. Passei a realizar somente a digitação de laudos, o que tornou o meu trabalho extremamente maçante e puramente administrativo. Inclusive a permanência por longos períodos sentada em frente ao computador me causou dores. Mas foi necessário adaptar tendo em vista que não poderia exercer as atividades operacionais em função do risco químico e biológico inerente.</li> <li>- Não</li> <li>- A adaptação foi difícil, mas pelo regime de trabalho. Antes fazia plantões de 24h e passei a fazer plantões de 12h. Tive que me dedicar mais dias, o que foi difícil em relação a logística.</li> <li>- Não houve mudanças.</li> <li>- Não aplicavel</li> </ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sempre trabalhei no plantão, com a gestação tive que apreender outros serviços como administrativos, SEI, organização sessão psicologia forense. Tive um pouco de dificuldade no início, mas depois desempenhei bem .</li> <li>- Sim. Mudança de regime de trabalho. Péssimo. Seria muito melhor tê-lo desenvolvido na modalidade telepresencial, que não acarretaria problemas à instituição ou queda na produtividade</li> <li>- Complicado por ser uma mudança no regime de trabalho. Tive que readequar todas as minhas atividades e compromissos externos</li> <li>- Saída do plantão de 24h de perícia externa para plantão administrativo de 12h interno. A dificuldade foi em readaptar a rotina porém a decisão foi acertada. Acredito que gestante realmente não deva fazer perícias externas.</li> </ul>
<p><b>12. Mudanças ocorridas no trabalho durante a gestação influenciam/influenciaram sua vida pessoal e familiar?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim.</li> <li>- Com certeza. Principalmente a forma como as relações interpessoais se desenvolveram. A instituição e o colegas em geral, veem a gestante como um “problema” para a manutenção do trabalho.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim</li> <li>- Sim.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim. A flexibilidade do trabalho remoto me ajudou muito no meu convívio familiar e na minha vida pessoal.</li> <li>- Não.</li> <li>- Sim. Foi muito bom poder contar co. A empatia dos colegas e superiores</li> <li>- Sim , pq fiquei 100% em casa</li> <li>- Não ocorreram mudanças. Trabalhei normalmente até um dia antes do parto.</li> <li>- Acho q não.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim.</li> <li>- Sim, pois passava o dia todo em casa.</li> <li>- Sim</li> <li>- Não.</li> <li>- Sim, pois toda a rotina foi mudada</li> <li>- Sim, estava mais cansada.</li> <li>- não tive mudanças</li> <li>- Não.</li> <li>- Sim. Principalmente em função do teletrabalho que me permitiu ficar em casa.</li> <li>- Não</li> <li>- Com certeza</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não.</li> <li>- Não aplicável</li> <li>- Essas mudanças me ajudaram muito pq eram tempos difíceis, crise mundial, pandemia do COVID, todo mundo achando que ia morrer, então essas medidas adotadas foram fundamentais para me ajudar a ter gestação mais tranquila.</li> <li>- Sim</li> <li>- Bastante. Acabei ficando menos disposta física e mentalmente ao chegar do trabalho diariamente para lidar com as situações familiares e pessoais</li> <li>- Mudaram a rotina de idas ao trabalho mais vezes no mês. Porém foi adaptável</li> </ul>
<p><b>15. Sua condição gestacional te impede/impediu de participar de momentos institucionais (eventos, treinamentos, cursos). Se sim, como você se sente/sentiu?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não impediu</li> <li>- Sim. Prejudicada, principalmente em função da promoção.</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Não. Foram poucos esses momentos e na ocasião eu não julguei necessários</li> <li>- Sim</li> <li>- Sim. Senti isso como algo normal.</li> <li>- Não que me recorde. Eventualmente um curso de tiro ou qualquer outro que pudesse me colocar em risco, mas eu já tinha optado por diminuir o ritmo durante a gestação.</li> <li>- Sim. Fiquei tranquila, é só um momento</li> <li>- Sim. Pela pandemia. Me senti bem</li> <li>- Optei por não participar de alguns cursos que teriam contato com material biológico.</li> <li>- Não me lembro, mas acredito q não.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim. Não me senti porque minha prioridade era a minha saúde e do meu bebê por estar na pandemia.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim, porém entendo que faz parte da condição de estar grávida.</li> <li>- Não.</li> <li>- Sim! Não só a gestação, mas como depois tbm! Tem vários eventos q gostaria de participar, mas por não ter com quem deixar a bebê não consigo estar disponível pra ir!</li> <li>- Tive um descolamento de placenta no início da gestação e necessitei ficar afastada. Fiquei chateado e ao mesmo tempo preocupada tanto com o bebê, quanto com o trabalho que estava deixando de realizar.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim. Não consegui participar da instrução</li> </ul>

	<p>de drone devido curso ter bastante desgaste físico, porém sinto que terei outras oportunidades futuramente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. Entendo que durante a gestação algumas atividades, como alguns treinamentos devem ser evitados.</li> <li>- Não</li> <li>- Nao</li> <li>- Sim, mas por escolha minha em não me expor a riscos.</li> <li>- Nao aplicavel</li> <li>- Sim, devido ao isolamento que vivíamos, não por causa da gestação.</li> <li>- Não</li> <li>- Um pouco insatisfeita por me sentir inválida, mas com receio de ser o menor a se fazer ou não</li> <li>- Impede em algumas circunstâncias, não me sinto afetada .</li> </ul>
<p><b>16. Por ocasião da sua gestação, houve oportunidade de desenvolver trabalho extra-remunerado (AC-4)? Se sim, a sua condição gestacional restringiu ou te impediu de desenvolver esse trabalho? Como você se sente/sentiu?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não houve oportunidade</li> <li>- Sim.</li> <li>- Não</li> <li>- Nao</li> <li>- Não houve oportunidade</li> <li>- Não me interessei.</li> <li>- Não</li> <li>- Não.</li> <li>- Não.</li> <li>- Não</li> <li>- Não houve oportunidade pelo risco da COVID</li> <li>- Não realizei AC-4</li> <li>- Não era possível realizar AC4, pois não era ofertada na sessão em q eu estava lotada. Me senti prejudicada, ainda mais num momento em que os despesas da família estavam aumentando.</li> <li>- Sim, tive oportunidade e desenvolvi normalmente.</li> <li>- Não.</li> <li>- Não tinha interesse na realização</li> <li>- Não houve oportunidade.</li> <li>- A condição gestacional não me impediu de realizar AC-4.</li> <li>- Não</li> <li>- Durante a gestação meu filho mais velho tinha um ano, não tinha condição nem física e nem psicológica de fazer AC4, pois não iria conseguir realizar tão bem quanto gostaria é isso faria eu me sentir mal.</li> <li>- Não tivemos oportunidade de realizar AC-4, toda equipe mesmo.</li> <li>- Sim. Minha condição gestacional não me restringiu de desenvolver hora extra devido a natureza do meu trabalho - inteligência em segurança pública.</li> <li>- Não. Não pude fazer ac4, mas em funcao</li> </ul>

	<p>do teletrabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não</li> <li>- Sim. Pq as ac-4 eram para atividades operacionais, oq eu não podia realizar.</li> <li>- Não.</li> <li>- Nao aplicavel</li> <li>- Não fiz AC4.</li> <li>- Não</li> <li>- Não, minha condição de gestante me restringiu. Me senti desfavorecida em relação aos demais colegas</li> <li>- Não houve oportunidade de ac4 até o momento que se encaixaria nas limitações para gestante . Nao tenho problemas em relação a isso.</li> </ul>
<p><b>17. Considerando a pergunta anterior, em caso de restrição, houve oportunidade de desenvolver outro trabalho extra-remunerado compatível com sua situação gestacional em compensação àquele trabalho que você não pôde realizar?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não houve compensação</li> <li>- Não houve.</li> <li>- Não</li> <li>- Nao</li> <li>- Não</li> <li>- Prejudicado.</li> <li>- Não se aplica</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Não.</li> <li>- Não</li> <li>- Não</li> <li>- Não.</li> <li>- Não.</li> <li>- Não.</li> <li>- Não</li> <li>- Nao</li> <li>- Não.</li> <li>- Nao aplicavel</li> <li>- Não houve oportunidade.</li> <li>- Não</li> <li>- Sim, trabalhos administrativos</li> <li>- Não</li> </ul>
<p><b>18. Qual a sua percepção sobre a publicidade dos procedimentos que devem ser adotados durante a gestação? Há clareza das normas relativas ao trabalho das gestantes na Instituição?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acho que as normas e procedimentos não são claros.</li> <li>- Não há. Cada unidade adota seus padrões, inclusive muitas vezes indo contrário a legislação.</li> <li>- Não</li> <li>- Acho que não há muita clareza em relação as normas! Depende do chefe</li> <li>- Foram claros e bem publicados.</li> <li>- Não. Até pq, como disse, foram duas gestações e duas condições totalmente diferentes uma da outra.</li> <li>- Sinceramente não sei se existem normas bem definidas quanto às atribuições da gestante uma vez que estive em teletrabalho devido ao período de pandemia.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- A publicidade vem melhorando nos últimos anos, mas não é suficiente no que diz respeito ao trabalho das gestantes. O que eu soube foi por meio de colegas que estavam ou já tinham estado gestantes.</li><li>- Eu fiquei perdida, até conversar com o pessoal do Rh do núcleo</li><li>- Não temos conhecimento, a chefia não sabe se posicionar e não há clareza como proceder com a troca da função do auxiliar de autópsia no interior. No meu caso tinha a pandemia na qual as gestantes tinham q ser afastadas e mesmo assim tive q entrar com pedido judicial pq a chefia na época me negou e não sabia como proceder..... Sendo q na capital era algo automático. Eu tive q me desgastar com estres de procurar o sindicato e advogados pra valer meus direitos....</li><li>- Não fui informada de nenhuma norma relativas ao trabalho das gestantes. Inclusive busquei em vários lugares da instituição. Só tive acesso a normas e leis federais, eu mesmo busquei esse acesso.</li><li>- Não tenho conhecimento sobre esses procedimentos e normas.</li><li>- Não há clareza nas normas, sinto como se cada um fizesse o que quer.</li><li>- Ainda gera dúvidas.</li><li>- Deveriam ser mais claros quanto as normas pois observei regras diferentes em seções diferentes.</li><li>- Não, parece que as regras estão sempre mudando e não somos avisadas,</li><li>- Não sinto que há clareza das normas relativas ao trabalho das gestantes, o chefe imediato que decide a melhor atividade a ser exercida pela gestante de acordo com sua percepção.</li><li>- Não muito</li><li>- Eu não tenho essa informação.</li><li>- Não tive conhecimentos das normas relacionadas a estar gestantes. Seria importante a divulgação rotineira dessas normas. E ainda desconheço mesmo, continuei trabalhando normalmente, apenas evitei exposição a reagente teratogênico (formamida).</li><li>- Só estou com dúvida a respeito de como e para quem enviar os documentos da licença maternidade.</li><li>- Não há normatizações internas que direcionem uma servidora gestante. As alterações de regime, atividades, afastamentos entre outras decisões tomadas pela gestão são diferentes para perícias internas, externas e médico-legais. Inclusive entre regionais também</li></ul>
--	---

	<p>há diferenças. Acredito que seja necessário normatizar de forma equilibrada e constante entre todas as unidades, respeitando a legislação vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Não</li><li>- Não há clareza, depende muito da relação com a chefia, a todo momento haviam decretos que colocam e tiravam do teletrabalho. Não é claro o que pode ou não fazer , qual o regime de trabalho adotar.</li><li>- Acho que ainda existe pouca divulgação quando avaliamos o número de servidoras em idade fértil. Esse deveria ser um assunto amplamente divulgado, com cartazes nos corredores sobre as normas e condutas.</li><li>- Não aplicavel</li><li>- Não há clareza. Na minha época, foi uma excessão por causa da pandemia. Tive outras colegas que engravidaram depois de mim e continuaram nos plantões.</li><li>- Não</li><li>- Não, as normas são ma escritas, deixando vagas as conclusões que variam de cada chefia. Além de não serem amplamente divulgadas</li><li>- As normas não são claras , inclusive suas interpretações (que dependem de cada força policial), por exemplo, já trabalhei em local de crime ano passado com policial civil gestante. A norma não parece valer para todos , sendo modificada a depender da interpretação. Na instituição , no caso de lactantes, no interior conseguem as horas para amamentação no plantão , e na capital , devem escolher entre o direito de horas para amamentar ou continuar no plantão . Observa- se também uma clara interpretação das normas a nível de chefias imediatas.</li></ul>
--	--