



UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AMBIENTE E SAÚDE

ALEXANDRE SILVA POROSKI

AMBIENTE E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERCEPÇÃO DE POLICIAIS DA 8ª
DELEGACIA REGIONAL DE POLÍCIA CIVIL DE
SANTA CATARINA

LAGES

2024

ALEXANDRE SILVA POROSKI

AMBIENTE E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERCEPÇÃO DE POLICIAIS DA 8ª
DELEGACIA REGIONAL DE POLÍCIA CIVIL DE
SANTA CATARINA

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC.

Orientadora: Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan

Coorientadora: Profa. Dra. Andréia Biolchi Mayer

Linha de Pesquisa: Saúde, Ambiente e Sociedade

LAGES

2024

Ficha Catalográfica

P832 Poroski, Alexandre Silva
Ambiente e risco de adoecimento na percepção de policiais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de Santa Catarina / Alexandre Silva Poroski; orientadora Prof. Dra. Lilia Aparecida Kanan; coorientadora Prof. Dra. Andréia Biolchi Mayer. – 2024.
105 f. : 30 cm

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense. Lages, SC, 2024.

1. Policiais Civis. 2. Doenças profissionais - Prevenção. 3. Saúde Ocupacional. I. Kanan, Lilia Aparecida (orientador). II. Mayer, Andréia Biolchi(coorientadora). III. Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós- Graduação em Ambiente e Saúde. IV. Título.

CDD

ALEXANDRE SILVA POROSKI

**AMBIENTE E RISCO DE ADOECIMENTO NA PERCEPÇÃO
DE POLICIAIS DA 8ª DELEGACIA REGIONAL DE POLÍCIA CIVIL DE
SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense, para obtenção do título de Mestre em Ambiente e Saúde.

Aprovada em 09 de julho de 2024.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan
(Orientadora e Presidente da Banca Examinadora - PPGAS/UNIPAL)



Documento assinado digitalmente
LILIA APARECIDA KANAN
Data: 29/08/2024 22:54:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Andreia Biolchi Mayer
(Coorientadora - PPGAS/UNIPAL)



Documento assinado digitalmente
ANDREIA BIOLCHI MAYER
Data: 29/08/2024 20:13:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Silvana Regina Ampessan Marcon
(Examinadora Titular Externa - PPGPSI/UCS)



Documento assinado digitalmente
SILVANA REGINA AMPESSAN MARCON
Data: 30/08/2024 09:06:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Participação não presencial – Resolução 432/2020 e
IN 01/2023 PPGAS

Profa. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi
(Examinadora Titular Interna - PPGAS/UNIPAL)



Documento assinado digitalmente
CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI
Data: 30/08/2024 07:12:35-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Declaro que os dados apresentados nesta versão da Dissertação para o Exame de Defesa de Dissertação são decorrentes de pesquisa própria e de revisão bibliográfica referenciada segundo normas científicas.

Lages, SC, 09 de julho de 2024.

Alexandre Silva Poroski

Dedico esta dissertação a minha mãe Cleuza Maria,
ao meu pai, Pedro († 10/11/2013),
aos meus irmãos, Rose, Pedro e Ricardo e,
aos meus filhos Amanda e Guilherme.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, cuja certeza de existência guia minha vida. Mesmo nas dúvidas existenciais que surgem com o amadurecimento científico, Ele permanece uma força inexplicável que me fortalece e me impulsiona a enfrentar desafios.

As jornadas como docente no Curso de Direito, na Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, desde 2004 e, no Curso de Formação Inicial, na Academia da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina – ACADEPOL, desde 2008, conduziram o meu caminhar a este Mestrado, na busca de conhecimento e qualificação, e desde o princípio, inúmeras pessoas extraordinárias fizeram parte deste universo complexo, especial e gratificante, o qual está findando.

Aos meus pais Pedro (in memoriam) e Cleuza, minha irmã Rosemeri, meus irmãos Pedro e Ricardo, a minha avó Maria (in memoriam), ao meu tio Glicério (in memoriam), um agradecimento especial, representando a significância de toda família em minha vida.

Agradeço aos meus filhos, Amanda e Guilherme pela compreensão e tolerância nas minhas ausências nestes anos de estudo. Vocês representam para mim, o que de mais importante possuo e, sem vocês, nada do que faço tem sentido, pois vocês são a razão da minha vida.

A querida Vó Jussara (Vó Juju), saibas que jamais esquecerei a força que me deste na criação dos meus filhos. Quando estive ausente, você estava presente! Meu coração transborda de gratidão pelo seu altruísmo e generosidade.

A todos que me incentivam e apoiam a perseguir meus ideais, seja com conselhos, decisões, empurrões ou, simplesmente com um *“você vai conseguir!”*: às amáveis Maristela Momm e Marli Teresinha Petry; aos Professores Lintney Nazareno da Veiga, Sirlane de Fátima Melo, Ivone Catarina Freitas Buratto, Luci da Silva e Lúcia Cecatto de Lima; aos Agentes de Polícia Civil “Francielle” Caroline Eble, “Juliana” Sousa de Jesus, Luís Henrique “Malheiros” de Mello e “Silvia” Maria Salini; aos Delegados de Polícia Civil Adelino Roberto “Toigo”, João Roberto de Castro (“Beto”), José Rogério de Castro Filho (“Bada”), “Luiz Ângelo” de Assis Lacerda Moreira, “Márcio” Schutz, “Raphael Barboza”, Raphael Quagliato “Bellinati” e Tiago Gonçalves “Escudero”.

A você Ariana, muito obrigado por ser meu apoio nessa loucura que é minha vida, principalmente neste momento, me dedicando sua atenção e carinho. Você é muito especial para mim!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela contribuição e investimentos na formação de recursos de alto nível por meio da pesquisa científica e estímulo na consolidação da pós-graduação no País.

À Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC, por ter me proporcionado não apenas o suporte teórico ao desenvolvimento deste estudo, como o aperfeiçoamento contínuo do ser humano como um todo, desde meu ingresso na instituição em 1994, como acadêmico de graduação no Curso de Direito.

Aos coordenadores do Curso de Direito, da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, Professor Me. Gregory Palhano Guglielmin e Professor Esp. Gerson Palma Arruda, pelo apoio, compreensão e incentivo neste período. Muito obrigado!

Aos professores e funcionários do Programa de Pós-graduação em Ambiente e Saúde – PPGAS, pessoas incríveis, com quem tive a honra de conviver, compartilhando experiências, conhecimentos e construindo um saber diferente, interdisciplinar e que sempre evoluirá. À secretária do PPGAS, Silvana Cabral Pinheiro, querida amiga e parceira de todas as horas, pois *“não sei dizer se eu teria iniciado esse caminho sem o seu empurrão inicial!”*. Obrigado por ter me acompanhado durante todo esse caminho. Agradeço por cada minuto da sua atenção e dedicação. Meu coração guarda uma gratidão imensurável por tudo o que fez!

Aos colegas da turma de Mestrado: formamos um grupo especial, inteligente, interdisciplinar, mas acima de tudo, unido. Muito obrigado por ter conhecido cada um vocês e por termos atravessado esse caminho tão importante juntos.

Porém a você Francine, Kátia e Michelle, minhas amigas de sala de aula, que dentre aquele seletor grupo tão especial, se destacaram. Nos tornamos um grupo forte! Levarei para sempre comigo as risadas, o apoio incondicional recebido, os trabalhos em conjunto, a minha vontade de desistir que sempre era afastada por vocês. Nossa amizade ultrapassou a sala de aula e prova disso é que mesmo à distância, nossa conexão permanece firme e forte, enchendo meu coração de alegrias. Amigas distantes, mas sempre presentes! Não importa o quão longe fiquemos, a nossa amizade é resistente e persistirá no tempo!

Ao Professor Me. Psicol. Guilherme Secchi: eu não tenho a menor ideia de como você consegue entender tanto de mim, só com as coisas que eu te falo. Porque, toda vez que a gente se encontra, eu sou só o caos tentando passar pra você a tempestade que vive dentro de mim. Agradeço por toda a compreensão, sem julgamentos, e por topar me ajudar a organizar esse caos que parece sem jeito aqui dentro.

As professoras doutoras, membros da banca avaliadora, obrigado pelo aceite do convite e pelas contribuições no aprimoramento desta dissertação!

À minha Coorientadora, Professora Dra. Andréia Biolchi Mayer, minha infinita gratidão pela incrível oportunidade de aprendizagem e pelo seu inspirador exemplo de dedicação. Sua paciência nos momentos inesperados, sua confiança, crença e apoio constantes foram fundamentais.

Em especial a minha Orientadora, Professora Dra. Lilia Aparecida Kanan, cujo conhecimento, educação e correção tornaram à tarefa menos árdua, conduzindo meus passos, sanando minhas dúvidas, acalantando minhas angústias, amenizando às minhas dificuldades, me permitindo sonhar ser um mestre. Sem sua participação este trabalho não existiria. Eterna gratidão!

A todos, meu muito obrigado, vocês são meus verdadeiros "MESTRES"!



Agradeço ao Sindicato Intermunicipal dos Professores do Estado de Santa Catarina (SIMPROESC), na pessoa de seu presidente Professor Carlos Magno da Silva Bernardo e, em especial, a Professora Sônia Maria Goulart Carnevalli, pela bolsa de estudos que me proporcionou o apoio e o alicerce financeiro necessários para esta conquista.



Agradeço aos extraordinários colegas Policiais Civis lotados nos municípios que compõe a circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil, que dispuseram de seu precioso tempo para prestar-me as informações necessárias à minha pesquisa. A todos o meu respeito e o compromisso de não a abandonar, almejando continuar trazer-lhes melhores condições de trabalho. Em especial ao Delegado de Polícia Civil Rochell Amaral da Silva pela amizade, conselhos e incentivo; a Delegada Regional de Polícia Civil Luciana Rodermeil pelo incentivo, conselhos, autorização da pesquisa e participação e, aos gestores da PCSC, Delegados de Polícia Civil André Luiz Bermudez, Ricardo Marcelo Casarolli e Ulisses Gabriel pelo apoio.

RESUMO

POROSKI, Alexandre Silva. **Ambiente e risco de adoecimento na percepção de policiais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de Santa Catarina**. 2024. 105 f. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Saúde). Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde – PPGAS da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, Lages, 2024.

A saúde dos Policiais Civis é diretamente influenciada pelas condições de trabalho e pelo ambiente organizacional. Este estudo analisou os fatores associados ao ambiente e o risco de adoecimento na percepção dos Policiais Civis da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. O percurso metodológico caracteriza o estudo como descritivo-exploratório, com abordagem mista, desenvolvida por meio do uso de escalas e realizado no âmbito das unidades policiais, distribuídas nos 16 municípios que compõe a 8ª Delegacia Regional de Policial Civil de Santa Catarina. O instrumento utilizado foi o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, composto por quatro escalas: Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), Avaliação do Custo Humano do Trabalho (ECHT), Avaliação dos Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) e Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). Foram participantes 83 profissionais em pleno exercício de suas funções. Os resultados evidenciam que os contextos laborais são percebidos como "críticos", o que destaca o ambiente de trabalho como contributivo ao estresse, ao adoecimento e ao desgaste dos profissionais. Os fatores de organização, condições e relações socioprofissionais associadas ao trabalho; os custos físicos, cognitivos e afetivos; a realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento; bem como os problemas físicos, sociais e psicológicos associados ao trabalho (EADRT) se conjugam e é provável que contribuam para o adoecimento destes profissionais em consequência do sofrimento presente, dos custos inerentes, do sofrimento identificado e dos danos que ao trabalho se associam. Diante disso, enfatiza-se, a importância de medidas estruturais e de apoio psicológico para mitigar esses custos e promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. O estudo ressalta por fim, a necessidade de gerenciar essas

questões, de modo a fornecer uma base sólida para futuras intervenções e políticas públicas direcionadas à saúde ocupacional dos Policiais Civis.

Palavras-chave: Policiais Civis; Doenças profissionais – Prevenção; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

POROSKI, Alexandre Silva. **Environment and Risk of Illness in the Perception of Police Officers of the 8th Regional Civil Police Station of Santa Catarina.** 2024. 105 f. Dissertation (Master's in Environment and Health). Graduate Program in Environment and Health – PPGAS of the University of the Plateau of Santa Catarina – UNIPLAC, Lages, 2024.

The health of Civil Police Officers is directly influenced by working conditions and the organizational environment. This study analyzed the factors associated with the environment and the risk of illness from the perspective of Civil Police Officers of the 8th Regional Civil Police Station of the State of Santa Catarina. The methodological approach characterizes the study as descriptive-exploratory, with a mixed approach, developed through the use of scales and conducted within the police units, distributed across the 16 municipalities that make up the 8th Regional Civil Police Station of Santa Catarina. The instrument used was the Work and Illness Risk Inventory (ITRA), composed of four scales: Work Context Assessment (EACT), Human Cost of Work Assessment (ECHT), Indicators of Pleasure-Suffering at Work Assessment (EIPST), and Work-Related Damage Assessment (EADRT). Eighty-three professionals actively performing their duties participated. The results show that work contexts are perceived as "critical," highlighting the work environment as contributory to stress, illness, and professional wear. The factors of organization, conditions, and socio-professional relations associated with work; physical, cognitive, and affective costs; professional achievement, freedom of expression, professional exhaustion, and lack of recognition; as well as physical, social, and psychological problems associated with work (EADRT) combine and are likely to contribute to the illness of these professionals as a result of present suffering, inherent costs, identified suffering, and damages associated with work. Therefore, the importance of structural measures and psychological support to mitigate these costs and promote a healthier and more sustainable work environment is emphasized. The study ultimately highlights the need to manage these issues to provide a solid foundation for future interventions and public policies aimed at the occupational health of Civil Police Officers.

Keywords: Keywords: Civil Police Officers; Occupational Diseases – Prevention; Occupational Health.

IMPACTO E CARÁTER INOVADOR DA PRODUÇÃO INTELECTUAL

- I. **Impacto Profissional:** ao identificar os riscos ocupacionais e propor soluções, o trabalho oferece uma oportunidade de promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Isso não apenas melhora a qualidade de vida dos Policiais Civis, mas eleva os padrões profissionais, por meio do incentivo à cultura de cuidado e respeito no ambiente de trabalho.
- II. **Impacto Social:** o estudo contribui para o aprimoramento da gestão pública e melhoria das condições de vida dos Policiais Civis, na medida em que identifica os fatores de risco e propõe intervenções. Fornece ainda, a base para políticas públicas direcionadas à saúde ocupacional de Policiais Civis. Isso resulta na redução da dívida social das instituições públicas e na formação de uma sociedade mais consciente dos desafios enfrentados pelos referidos policiais.
- III. **Impacto Econômico:** a pesquisa promove maior eficiência na instituição ao identificar áreas críticas que necessitam de intervenções estruturais e apoio psicológico. Ao melhorar a saúde e o bem-estar dos Policiais Civis, reduz-se o absenteísmo e aumenta-se a produtividade, o que, a longo prazo, implica em economias significativas para os cofres públicos. A eficiência resultante dessas melhorias permite uma gestão mais eficaz dos recursos públicos, o que impacta positivamente tanto direta quanto indiretamente na economia.
- IV. **Impacto Ambiental:** se implementadas melhorias na saúde ocupacional dos Policiais Civis, podem decorrer impactos no ambiente de trabalho. Um ambiente mais saudável e sustentável contribui para a redução do estresse e do desgaste físico, o que pode levar a práticas mais responsáveis e conscientes em relação ao uso de recursos nas organizações policiais.
- V. **Relevância e Impactos Positivos:** a relevância do estudo para o desenvolvimento social é evidente em diversos níveis. Localmente, melhora a qualidade de vida dos Policiais Civis e suas famílias, porque propõe um ambiente laboral mais seguro e produtivo. Regionalmente, pode promover uma gestão pública mais eficiente e sustentável, servindo de modelo para outras regiões. Nacionalmente, as políticas e intervenções propostas podem

ser adotadas em diferentes contextos, contribuindo para um serviço público mais robusto e eficaz. Os impactos positivos incluem uma força de trabalho mais saudável e motivada, economia nos gastos públicos e um ambiente de trabalho que valoriza a saúde e o bem-estar dos profissionais.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Área de circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial de SC	41
Figura 2 – Fractal descrevendo as relações entre ambiente de trabalho e as ciências Sociais Aplicadas, Ciências Ambientais e Ciências da Saúde.	44
Figura 3 – Classificação de Risco EACT.....	48
Figura 4 – Classificação de Risco ECHT	49
Figura 5 – Classificação de Risco EIPST.....	50
Figura 6 – Classificação de Risco EIPST.....	50
Figura 7 – Classificação de Risco EADRT.	51
Figura 8 – Resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT. ..	66
Figura 9 – Resultados da Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT	68
Figura 10 – Resultados da Escada de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_1	70
Figura 11 – Resultados da Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_2.....	71
Figura 12 – Resultados da Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Números totais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de SC.....	42
Tabela 2 – Números parciais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de SC	42
Tabela 3 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao sexo.	53
Tabela 4 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto a idade	56
Tabela 5 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto aos municípios de lotação.....	57
Tabela 6 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto a função.	58
Tabela 7 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao tempo de serviços prestados para ambos os gêneros (masculino e feminino) em anos	60
Tabela 8 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao tempo de serviço prestado para o gênero masculino e feminino em anos.....	62
Tabela 9 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT	64
Tabela 10 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT	67
Tabela 11 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_1.....	69
Tabela 12 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_2.....	71
Tabela 13 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT	73
Tabela 14 – Dados das análises do número de indivíduos (N), média (MÉDIA), desvio padrão (DP) e critérios de classificação (classificação) encontrados para cada fator do ITRA	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CNS – Conselho Nacional de Saúde

DPOI – Diretoria de Polícia do Interior

EACT – Escala de Avaliação de Contexto do Trabalho

EADRT – Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho

ECHT – Escala de Custo Humano no Trabalho

EIPST – Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho

ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento

MS – Ministério da Saúde

PCSC – Polícia Civil do Estado de Santa Catarina

PPGAS – Programa de Pós-graduação em Ambiente e Saúde

SC - Santa Catarina

SECNS – Secretaria-Executiva do Conselho Nacional de Saúde

SENASP – Secretaria Nacional de Segurança Pública

TEPT – Transtornos de Estresse Pós-traumático

TMC – Transtornos Mentais e Comportamentais

UNIPAC – Universidade do Planalto Catarinense

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	21
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	26
2.1	Fatores Psicossociais e Trabalho	26
2.2	Saúde X adoecimento	28
2.3	Ambiente e risco de adoecimento de policiais civis	30
2.4	Fatores de risco de adoecimento de policiais civis	32
2.5	Relações sócio profissionais de trabalho	34
2.5.1	Interações hierárquicas	35
2.5.2	Interações coletivas entre membros da equipe e interações externas com usuários dos serviços	37
2.6	Fatores afetivo, cognitivo e físico entre policiais civis	38
3	PERCURSO METODOLÓGICO.....	40
3.1	Caracterização do estudo	40
3.2	Local de estudo	40
3.3	Perspectiva interdisciplinar	42
3.4	Participantes da pesquisa	45
3.4.1	Critérios de inclusão e exclusão dos participantes	45
3.5	Procedimento de coleta, registro e análise de dados	45
3.6	Estatística descritiva das escalas	47
3.6.1	Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)	47
3.6.2	Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHT)	48
3.6.3	Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST).....	49
3.6.4	Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)	50
3.7	Aspectos éticos	51
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	53
4.1	Perfil sociodemográfico da população de policiais lotados na circunscrição da 8ª delegacia regional de polícia civil	53
4.2	Escalas do ITRA - Resultados	63
4.2.1	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT	64
4.2.2	Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT	67

4.2.3	Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_1	69
4.2.4	Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_2	70
4.2.5	Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)	73
4.3	Estatística geral das escalas	75
5	CONCLUSÃO.....	78
	REFERÊNCIAS	82
	APÊNDICES.....	93
	Apêndice A – Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento	
	(ITRA).....	93
	ANEXOS	97
	Anexo A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	97
	Anexo B – Quadro de carreira de delegado de polícia.....	98
	Anexo C – Quadro de carreira de agente de polícia civil	100
	Anexo D – Quadro de carreira de escrivão de polícia civil	102
	Anexo E – Quadro de carreira de psicólogo policial civil	104

1 INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, o processo do viver humano é marcado pelo aumento das incertezas e da sensação de fragilidade diante dos fatores de risco e vulnerabilidade aos quais todas as pessoas, direta ou indiretamente, estão expostas. Essas características repercutem no cotidiano de trabalho dos indivíduos, pois o trabalho é um dos principais eixos estruturantes da vida humana (Ferreira *et al.*, 2018).

O trabalho é uma atividade essencial para que o homem sobreviva e se desenvolva; é símbolo e fonte da dignidade humana e por mais complexo ou simples que se constitua, poderá causar angústias, sofrimentos e desencadear sentimentos de incompetência, medo e incertezas, principalmente em atividades que impliquem riscos de qualquer natureza (Dejours, 1992).

O trabalho policial apresenta uma série de desafios que tornam sua atuação especialmente difícil.

A Polícia Civil é um órgão de segurança pública, cuja função é apurar as infrações penais e os respectivos autores por meio da investigação policial. Procedimento administrativo com característica inquisitiva, a investigação policial serve de base ao inquérito policial, previsto no Código de Processo Penal Brasileiro (Lira *et al.*, 2021).

O Policial Civil desenvolve seu trabalho em um meio conflitivo, no limite da marginalidade e da criminalidade. Entretanto, além dos fatores puramente laborais, existem outros de caráter organizacional, como por exemplo, as relações entre funcionários ou as especificidades do trabalho policial, que incidem em maior ou menor grau na saúde de policiais, aumentando sua fadiga física e/ou psíquica e, conseqüentemente, os fatores associados à ocorrência de adoecimento (Coleta; Coleta, 2008).

Ambientes institucionalizados de risco geram situações as quais os indivíduos arriscam recursos escassos, inclusive suas vidas. Pode-se entender a instituição policial como um desses ambientes, onde o risco faz parte da natureza do trabalho (Carmo; Constantino, 2006).

O 18.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2024) destaca a prevalência de uma cultura entre os policiais que naturaliza situações estressantes, o que contribui

para a invisibilidade de problemas de saúde mental e o agravamento do adoecimento psicológico. Esse contexto cria um tabu em torno da saúde mental, dificultando que tanto os próprios policiais quanto aqueles ao seu redor reconheçam e busquem ajuda para questões como trauma e estresse, o que pode ter graves consequências para o bem-estar dos agentes.

O relatório também chama a atenção para a urgência de políticas públicas voltadas para a saúde mental dos policiais, especialmente em resposta aos preocupantes dados sobre suicídios na categoria em 2023. A questão dos suicídios é complexa e está profundamente ligada à saúde pública, afetando não apenas o indivíduo, mas todo o coletivo de profissionais da segurança. No entanto, o anuário aponta uma significativa subnotificação dos casos de suicídio, reforçada pelo tabu que envolve o tema, o que dificulta a implementação de estratégias eficazes de prevenção.

Enfatiza a necessidade de políticas inovadoras que garantam os direitos humanos dos policiais, focando na melhoria da qualidade de vida, saúde mental e condições dignas de trabalho. Reconhece-se que apenas por meio de ações coordenadas e direcionadas será possível assegurar um ambiente de trabalho saudável para esses profissionais, refletindo diretamente na eficácia das forças de segurança e na proteção da sociedade como um todo.

Essas informações evidenciam o alto risco profissional a que estes profissionais estão submetidos.

Etimologicamente, porém, a palavra risco deriva do vocábulo latino *riscare* e, tem sentido positivo, associado à ideia de ousar. Na perspectiva sociológica, risco representa uma opção institucional e não um destino pessoal. Portanto, o termo histórico que vincula a polícia ao contexto das sociedades modernas é o conceito de risco, vivenciado por ela (polícia ou sociedade moderna?) como profissão e prática e de forma superlativa nas vicissitudes da sociedade contemporânea (Minayo; Adorno, 2013).

Zanelli e Kanan (2019), ao manifestar-se sobre o tema, afirmam que preferem a expressão fatores de risco, de proteção psicossocial e trabalho, ou relacionados ao trabalho, em vez de “no trabalho”, porque é evidente a indissociabilidade entre os eventos intrínsecos ao trabalhador, o contexto estrito das atividades internas de trabalho e as condições externas. Optam pelo uso de termos indicando conexões,

tornando clara a interação contínua e relacional entre todos os âmbitos de variáveis que integram os fenômenos psicossociais.

Castro, Rocha e Cruz (2019), afirmam que fatores sociais relacionados ao ambiente de trabalho dos policiais brasileiros desempenham um papel significativo no risco de adoecimento mental dessa classe profissional. A pressão organizacional, que inclui a ausência de apoio de superiores e a percepção de baixa qualidade do trabalho, é um dos principais fatores estressores. Além disso, afirmam que a incompatibilidade entre o trabalho e a vida familiar, a sobrecarga de tarefas e as condições inadequadas de trabalho físico, como viaturas e armamentos deficientes, agravam ainda mais a saúde mental dos policiais. Esses fatores criam um ambiente em que a expectativa da sociedade sobre o comportamento policial entra em conflito com as normas internas e as competências legais do trabalho, aumentando o risco de doenças físicas e mentais, como o estresse, a depressão e até mesmo o comportamento suicida

A representação social da profissão policial contribui para o adoecimento, pois o policial enfrenta críticas constantes da sociedade ao mesmo tempo em que é exigido um comportamento impecável, tanto com as vítimas quanto com os suspeitos. Essa dualidade, juntamente com a necessidade de proteger a própria família dos perigos associados à profissão, pode levar a um estilo de vida isolado e a hábitos pouco saudáveis. Comportamentos como a falta de autocuidado e o uso de substâncias como uma forma de lidar com a ansiedade são indicadores claros do impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos policiais (Castro *et al.*, 2019).

A necessidade de um enfoque biopsicossocial na análise desses fatores é evidente, e políticas públicas focadas na promoção da saúde mental no ambiente policial são essenciais.

Destaca-se que grande parte das informações disponíveis na literatura sobre diferentes aspectos da profissão e, especificamente, a respeito das condições de trabalho e estresse ocupacional é referente às unidades convencionais das Organizações das Polícias Militar e Civil brasileiras, observando-se carência de dados sobre as Unidades de Operações Especiais. Tais unidades se dedicam a atividades distintas, nas quais são exigidas dos policiais ainda mais atenção e precisão em suas práticas enquanto são submetidos a condições de trabalhos de risco ainda maior e

mais propensas ao estresse, o que os torna um grupo de alto risco aos agravos à saúde física e mental (Pelegriani *et al.*, 2018).

A motivação pelo tema deu-se pelo fato de o pesquisador atuar na Segurança Pública, na função de Agente de Polícia Civil no Estado de Santa Catarina, desde o ano de 1998, onde já esteve lotado nas unidades dos municípios de Bocaina do Sul, Ponte Alta e São José do Cerrito. Atualmente lotado no município de Lages, já foi responsável transitoriamente pelo expediente das unidades policiais dos municípios de Abdon Batista, Alfredo Wagner, Capão Alto, Cerro Negro, Paineira e Palmeira, entre outros. Ao longo da carreira como policial civil, pode observar o adoecimento ocupacional que a permeia e, suas consequências sobre a saúde e o bem-estar dos profissionais.

O presente estudo é transversalizado pela qualidade do serviço prestado à população catarinense, em especial, quando no decorrer das rotinas policiais, identificou-se empiricamente o descontentamento de Policiais Civis com alguns aspectos da profissão, que se constatou por meio de relatos de sofrimento e angústias com as condições implícitas nesse trabalho. Tais razões incitam a busca de respostas para a pergunta de pesquisa.

O estudo se justifica ainda, na possibilidade de reflexão sobre os profissionais que atuam na segurança da sociedade, como pessoas, sujeitos de direito, trabalhadores, servidores públicos protegidos pela Constituição, o que lhes assegura integridade física e mental no desempenho de suas atividades (Minayo; Souza; Constantino, 2008).

É importante investigar o ambiente de trabalho e os riscos de adoecimento dos Policiais Civis devido à natureza estressante e exigente de suas funções. Esse cenário evidencia a relevância de estudos detalhados sobre como esses fatores influenciam a saúde dos policiais, visando à criação de políticas de prevenção e suporte adequadas.

Além disso, entender os riscos de adoecimento entre os Policiais Civis é essencial para implementar intervenções que melhorem as condições de trabalho e reduzam a incidência de doenças ocupacionais. Dessa forma, o estudo das condições de trabalho desses profissionais é importante não apenas para a promoção da saúde

e bem-estar dos mesmos, mas também para aumentar a eficiência e eficácia do serviço público de segurança, o que pode trazer benefícios para toda a sociedade.

Com base nesta breve apresentação, a pesquisa pretendeu produzir respostas a seguinte pergunta: Na percepção dos Policiais Civis da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, quais os fatores que procedem do ambiente de trabalho, podem predispor-los ao risco de adoecimento?

Para tanto, o objetivo geral ficou assim definido: analisar os fatores associados ao ambiente e o risco de adoecimento na percepção dos Policiais Civis da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina.

Especificamente pretendeu-se:

- Estabelecer relação entre o perfil sociodemográfico dos Policiais Civis e o risco de adoecimento por eles percebidos;
- Analisar os riscos de adoecimento e sofrimento percebidos frente à organização e condições de trabalho e das relações socioprofissionais;
- Avaliar a percepção quanto aos custos afetivo, cognitivo e físico dos Policiais Civis, em relação a sua atividade laboral;
- Sugerir medidas de otimização das condições de ambiente de trabalho dos Policiais Civis de Santa Catarina.
- As hipóteses decorrentes dos objetivos e da pergunta de pesquisa foram:
 - H⁰: Na percepção dos policiais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, não há fatores que associam o ambiente ao risco de adoecimento.
 - H¹: Na percepção dos policiais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, há fatores que associam o ambiente ao risco de adoecimento.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo apresenta-se a revisão de literatura relativa ao ambiente e ao risco de adoecimento, fatores de risco de adoecimento, relações sócio profissionais de trabalhos: interações hierárquicas, interações coletivas entre membros da equipe, interações externas com usuários dos serviços e por último, problemas afetivos, cognitivo e físico de policiais. Assim, conforme Zanelli e Kanan (2019), tais eventos podem ser psicossocialmente positivos ou, no extremo oposto, negativos, quando resultam em danos físicos, biológicos, psicológicos e sociais aos indivíduos, grupos e comunidades.

2.1 Fatores Psicossociais e Trabalho

Os fatores psicossociais no contexto de trabalho podem ser definidos como aqueles que influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo. Incluem aspectos sociais, tais como as formas de interação no interior dos grupos, e os aspectos culturais, como métodos tradicionais de resolução de conflitos e aspectos psicológicos envolvendo as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (Lucas; Marcon, 2024).

Os fenômenos psicossociais são processos concernentes à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida, interligados à produtividade, governança e sustentabilidade das organizações e de seus ambientes externos. Constituem-se nos antecedentes, condições ou fatores que determinam consequências (Zanelli; Kanan, 2019).

Segundo Alves, Abreo, Petkari e Costa (2023), os fatores psicossociais no ambiente de trabalho dos policiais civis têm um impacto significativo na saúde mental desses profissionais. A combinação de altas demandas de trabalho, falta de reconhecimento, baixa autonomia e suporte social reduzido cria um ambiente propício ao desenvolvimento de Burnout. Esses fatores organizacionais são predominantes, uma vez que os policiais frequentemente se deparam com uma carga de trabalho pesada e com situações de estresse constante, o que aumenta o risco de adoecimento mental. A natureza psicológica desses fatores sugere que intervenções focadas em

melhorar o ambiente psicossocial no trabalho podem reduzir significativamente os níveis de estresse e melhorar o bem-estar geral dos policiais.

Esses fatores têm uma influência significativa na saúde e no bem-estar dos profissionais, especialmente em áreas de alta pressão como a segurança pública. Segundo Lucas e Marcon (2024), a vivência de estressores psicossociais no trabalho pode levar ao adoecimento psíquico e até mesmo físico dos trabalhadores, dependendo de como eles lidam com essas situações. Isso demonstra a complexidade das interações entre as demandas do trabalho e as capacidades individuais para enfrentá-las.

Enfatizam que a relação entre trabalho e fatores psicossociais se manifestam na forma como o ambiente de trabalho pode contribuir para o estresse ou proporcionar suporte. Como destacado pelos autores, as condições de trabalho, a organização e a gestão das atividades são elementos cruciais que podem atenuar ou exacerbar os efeitos dos fatores psicossociais. Isso sugere que a forma como o trabalho é estruturado pode ter impactos diretos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, os profissionais de segurança pública enfrentam desafios únicos relacionados aos fatores psicossociais devido à natureza de suas funções. Aguiar, Cunha e Moura (2023), apontam que a exposição frequente a situações de violência e a pressão para responder rapidamente a crises são aspectos que aumentam o risco de estresse e Burnout entre esses trabalhadores. Essa exposição constante a fatores estressantes destaca a necessidade de intervenções específicas para mitigar os efeitos negativos sobre a saúde desses profissionais.

A gestão adequada desses fatores é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Como observado por Lucas e Marcon (2024), políticas de suporte e treinamento para o enfrentamento de estressores psicossociais podem reduzir significativamente os impactos negativos na saúde dos trabalhadores. Isso reforça a importância de estratégias organizacionais que considerem os aspectos psicossociais como parte integrante da gestão do trabalho.

Evidenciam a importância de uma abordagem multidimensional para lidar com os fatores psicossociais no trabalho. Uma visão integrada que considera tanto os aspectos individuais quanto os organizacionais é fundamental para compreender e agir sobre os fatores psicossociais. Essa perspectiva holística é crucial para o

desenvolvimento de intervenções eficazes que promovam a saúde e o bem-estar dos profissionais de segurança pública.

Analisar a relação entre fatores psicossociais e o ambiente de trabalho é fundamental para compreender o estresse ocupacional, especialmente entre Policiais Civis. Esses profissionais estão expostos a uma variedade de estressores, como violência, pressão constante e falta de apoio, que podem levar a transtornos de saúde mental como ansiedade e depressão. A interação negativa desses fatores com o ambiente de trabalho pode resultar em diminuição da produtividade, absenteísmo e uma pior qualidade de vida (Galanis *et al.*, 2021).

2.2 Saúde X adoecimento

A saúde dos policiais civis é constantemente ameaçada pelas condições estressantes inerentes à sua profissão. A exposição prolongada a fatores estressores, tanto organizacionais quanto operacionais, pode levar ao esgotamento emocional, ao desenvolvimento de transtornos mentais como a ansiedade e a depressão, e ao aumento do risco de suicídio. A distinção entre saúde e adoecimento nesse contexto é crucial, pois reflete a capacidade dos policiais de lidar com os desafios diários sem sucumbir ao estresse, mantendo assim um equilíbrio que previne o adoecimento. O apoio social e a implementação de estratégias de enfrentamento saudáveis são essenciais para promover a saúde mental e prevenir o adoecimento entre esses profissionais (Alves *et al.*, 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social”, e não apenas a ausência de doenças. A expressão “completo bem-estar”, usada nesta definição, pode tornar esse conceito de certa forma, limitante, e até mesmo utópico. Seria possível um sujeito, em determinado momento de sua vida, atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social? (Peixoto, 2021).

A saúde é uma das principais e mais antigas preocupações do ser humano. Na tentativa de prevenir problemas futuros, as pessoas buscam cada vez mais manter a saúde através de uma alimentação mais regrada, da prática de exercícios físicos, de

visitas mais regulares aos médicos e mudanças no estilo de vida em geral (Sousa, 2012).

Para Rosado, Russo e Maia (2015) a saúde resulta da interação de fatores biológicos, sociais, econômicos, políticos e culturais. A saúde, em sua acepção ampliada, consiste em um processo dinâmico e multifacetado, o qual deriva de mecanismos biológicos, influenciados pelas condições de vida e ambientais, pela assistência prestada pelos serviços de saúde e pelo estilo de vida dos sujeitos sociais em determinado contexto histórico.

Vianna (2012) aponta que a saúde é silenciosa, geralmente não a percebemos em sua plenitude; na maior parte das vezes, apenas a identificamos quando adoecemos. É uma experiência de vida, vivenciada no âmago do corpo individual. Ouvir o próprio corpo uma boa estratégia para assegurar a saúde com qualidade, pois não existe um limite preciso entre a saúde e a doença, mas uma relação de reciprocidade entre ambas; entre a normalidade e a patologia, na qual os mesmos fatores que permitem ao homem viver (alimento, água, ar, clima, habitação, trabalho, tecnologia, relações familiares e sociais) podem causar doença, se agem com determinada intensidade, se pesam em excesso ou faltam, se agem sem controle.

Já os processos de adoecimento, principalmente os que ameaçam a vida de alguma forma, não se resumem apenas ao adoecimento físico. A forma como cada pessoa vivencia um diagnóstico é subjetiva tanto para ela, quanto para o grupo ao qual pertence, envolve contextos históricos com outros adoecimentos, fases do desenvolvimento, idade e como lida com as perdas (Silva, 2021).

Mendonça (2017) aponta que o adoecimento, se tomado sob a dimensão natural, é inerente à vida. Todos os seres vivos adoecem em algum(s) momento(s) de sua existência e, acima de tudo, o adoecimento mostra que o organismo é portador de alguma alteração que prejudica seu funcionamento fisiológico habitual. Desta forma, sob esta perspectiva, o adoecimento é enquadrado sob o aspecto biológico, o qual atinge qualquer ser vivo, inclusive o homem. Entretanto, para o ser humano, o adoecimento tem características muito mais complexas, haja vista que o próprio homem é um ser vivo totalmente diferente dos outros em vários aspectos (como veremos mais adiante).

Para Assunção (2022) a noção de adoecimento está atrelada à percepção do próprio indivíduo a respeito de suas indisposições e padecimentos, e não apenas aos sinais e sintomas que indicam um diagnóstico médico preciso e classificado internacionalmente no código de doenças, apesar da inarredável legitimidade da medicina. Fatores culturais determinam quais sinais e sintomas serão percebidos como anormais pelo sujeito.

Assim, o adoecimento não é apenas uma questão de saúde física, mas também mental, sendo exacerbado pela falta de estratégias de enfrentamento adequadas e pelo suporte organizacional insuficiente (Galanis *et al.*, 2021).

Por fim, ressalta-se que a saúde e o processo de adoecimento se vinculam, influenciam e são influenciados por outras dimensões da vida em sociedade, como habitação, saúde, transporte, educação, previdência, salário e as próprias configurações familiares. Sendo assim, ao se definir saúde é importante se considerar o determinante social como parte de um processo maior do *continuum* saúde-adoecimento (Teixeira; Reis, 2016).

2.3 Ambiente e risco de adoecimento de policiais civis

O conceito de risco tem sido tratado pelas Ciências Sociais a partir de diferentes perspectivas. O enfoque preferencial tem sido o do risco na perspectiva daquele o recebe. Para os cientistas sociais, as avaliações de risco não podem deixar de lado fatores subjetivos (éticos, morais, culturais) que direcionam a opção dos indivíduos (Carmo; Constantino, 2006).

Cada indivíduo é detentor de estratégias de defesas individuais que ajudam na continuidade do trabalhar e dependem da construção histórica social de cada sujeito, sendo assim, um trabalho pode ser mais adoecedor para uns do que para outros. Ressalta-se que quando os indivíduos formam um coletivo e podem compartilhar suas defesas, torna-se mais fácil a mobilização contra os constrangimentos no trabalho (Marçal; Schlindwen, 2020).

O ambiente e risco de adoecimento tem relação estreita com o contato diário com condições complexas e adversas de trabalho, especialmente o enfrentamento de situações que envolvem violência, confronto e morte, pode estar implicado nesta

problemática e seguramente influencia a percepção que tais sujeitos têm sobre si mesmos. Neste contexto sociocultural, muitos policiais ainda sofrem com a sobrecarga de trabalho nas horas de folga, em função do desempenho velado de atividades de segurança particular para suprir suas carências financeiras (Wagner; Stankievich; Pedroso, 2012).

Para Alves *et al.* (2023), o ambiente de trabalho dos policiais civis, caracterizado por altas demandas, perigos físicos e violência, contribui significativamente para o risco de adoecimento. Estressores operacionais, como a exposição a eventos traumáticos e a necessidade de tomar decisões rápidas em situações de risco, agravam o impacto psicológico sobre esses profissionais. Além disso, o ambiente organizacional, muitas vezes marcado por burocracia, falta de apoio e reconhecimento, exacerba a pressão sobre os policiais, aumentando o risco de Burnout e outras condições de saúde mental. A criação de um ambiente de trabalho mais favorável e o fortalecimento das redes de suporte são fundamentais para mitigar esses riscos.

Cunha e Calado (2017) corroboram que parte da vida do policial civil é dedicada ao trabalho, as atividades policiais são complexas, portanto, o ambiente por muitas vezes é estressante e as cobranças são inúmeras. Trabalhar em Segurança Pública e Defesa Social por si só já é um risco à saúde do indivíduo, visto que essas profissões são consideradas “perigosas”.

Sobre esta ótica, relações entre a atividade laboral e a dinâmica saúde-doença, e todos os nós, representam a totalidade do sujeito que trabalha (a dimensão física e subjetiva, a estrutura psíquica, a vida social). Assim, a intensidade e a organização do trabalho estão articuladas à dinâmica do prazer e do sofrimento, da saúde e da doença, representando elementos centrais no que tange ao risco adoecimento de relacionado à atividade laboral (Coelho *et al.*, 2016).

O adoecimento dos policiais em função da atividade que exercem é decorrente, tanto de seu contato com a violência, quanto das distintas vivências relacionadas ao trabalho (Anchieta *et al.*, 2011)

É oportuno destacar que toda categoria profissional possui algum risco. Diante da problemática, instituiu-se a Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, que expressa que a saúde do trabalhador é representada por um conjunto de atividades distintas,

envolvendo ações de vigilância epidemiológica e de vigilância sanitária, promoção e proteção da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e aos agravos advindos das condições de trabalho (Cruz *et al.*, 2021).

2.4 Fatores de risco de adoecimento de policiais civis

Vários são os fatores que contribuem para o desenvolvimento de adoecimento laboral, entre estes se encontram características como o tipo de ocupação, tempo de profissão, tempo na instituição, trabalho por turnos, sobrecarga, relação entre o profissional e o cliente, tipos de clientes, relacionamento entre os colegas de trabalho, insatisfação no trabalho, falta de responsabilidade, ausência de progressão no trabalho e conflito com os valores pessoais (Silva *et al.*, 2018).

Galanis *et al.* (2021) inclui ainda características demográficas, condições de trabalho, estilo de vida e traços de personalidade. Fatores como idade avançada, baixa satisfação no trabalho, excesso de responsabilidades e um ambiente de trabalho negativo estão entre os principais contribuintes para o estresse e o subsequente adoecimento dos policiais.

Medo constante de errar, conviver simbioticamente com risco no trabalho e na região onde reside, possibilidade de ser morto no momento de folga, jornada de trabalho extenuante, sensação de desvalorização da profissão por distanciamento social, estigma de truculência e de abusos de poder no exercício profissional. Esse: é o rol de queixas e agravamentos mais comuns de um fazer profissional de quem atua em segurança pública (Futino; Delduque, 2020).

De acordo com Alves *et al.* (2023) entre os fatores de risco de adoecimento para policiais civis, destacam-se o estresse crônico, a falta de controle sobre as demandas de trabalho, o desequilíbrio esforço-recompensa, e o baixo suporte social. Além disso, fatores operacionais, como a exposição frequente a situações de violência e a pressão por decisões rápidas, também contribuem significativamente para o desgaste mental e físico desses profissionais. A presença constante desses fatores pode levar ao desenvolvimento de Burnout, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT), ansiedade e depressão. A implementação de programas de saúde

ocupacional focados em reduzir esses riscos é essencial para promover o bem-estar desses profissionais.

Nesse viés, por desenvolver o seu trabalho em um meio conflitivo, no limite da criminalidade, bem como por utilizarem como ferramenta habitual de trabalho a arma de fogo, os Policiais Civis estão mais propensos a desencadear sintomas de estresse, em comparação às demais profissões. Além destes fatores, há outros a serem considerados, tais como a falta de credibilidade do serviço policial perante a sociedade; a falta de apoio do Estado em caso de fatos relacionados à função policial; carga horária, etc. (Souza, 2019).

Outro fator de risco também é a constante necessidade de alerta visando manter-se em estado de prontidão para qualquer situação potencialmente ameaçadora à ordem pública. Ademais, além da rígida disciplina é necessário manejo de situações imprevistas decorrentes da atividade cotidiana de qualquer agente de segurança pública, seja ele policial civil ou militar, guarda municipal, agente penitenciário (atual policial penal), entre outros. Tais aspectos tornam estes profissionais vulneráveis a transtornos relacionados ao estresse, como ansiedade, depressão, fobias, doenças psicossomáticas, alcoolismo e outras adições (Back, 2021).

Neste sentido, a organização do trabalho policial (normas, tempos e controles internos sobre as tarefas desempenhadas), as condições do trabalho (espaços físicos, materiais e equipamentos), as relações socioprofissionais (interação entre colegas e canais de comunicação formal e informal), bem como a autopercepção de prazer e sofrimento a respeito do grau de liberdade, das recompensas (satisfação pessoal), dos desgastes e da insegurança decorrentes do trabalho são fatores imprescindíveis para a compreensão dos impactos na subjetividade desta categoria, com o asseveram Dejours (1992), Ferreira *et al.* (2017).

Sousa, Barroso e Ribeiro (2022) realizaram uma revisão integrativa que teve por objetivo identificar quais aspectos de saúde mental dos policiais têm sido mais investigados na literatura, considerando o período de 2012 a 2018. Analisaram 84 (oitenta e quatro) artigos, quanto a 4 (quatro) categorias: características dos estudos; saúde mental dos policiais; fatores de risco para problemas mentais; e fatores protetivos e para desenvolvimento da saúde. A análise dos artigos mostrou que

Estados Unidos e Brasil produziram mais sobre o tema e que depressão, estresse e transtornos de ansiedade foram às patologias mais frequentes nos artigos analisados. Para os autores, fatores individuais e do trabalho associaram-se ao adoecimento e fatores protetivos e intervenções foram pouco investigados.

Neste prisma, encontra-se o estudo de Pelegrini *et al.* (2018) sobre a percepção das condições de trabalho, realizado em amostra de 84 Policiais Civis e militares. Os autores constataram que fatores, como o estresse ocupacional, atingiram mais da metade dos policiais que identificaram seu trabalho como de baixa demanda, baixo controle e baixo apoio social. Ainda quase metade (45,2%) deles teve seu trabalho classificado como ativo. No estudo foi observada correlação negativa entre as condições de trabalho e o estresse ocupacional. Os autores concluíram que Policiais Civis e militares apresentaram percepção regular de suas condições de trabalho, de modo geral, e percepção mais negativa em relação à remuneração e benefícios e ao ambiente físico. Um em cada quatro policiais apresentou trabalho passivo e de alto desgaste, considerados de maior risco para adoecimento (Pelegrini *et al.*, 2018).

2.5 Relações sócio profissionais de trabalho

As relações sócio profissionais de trabalho hoje são concebidas como uma atividade que envolve o homem em todas as suas dimensões, exercendo importante papel na construção da subjetividade humana, e como tal, um elemento constitutivo da saúde mental e coletiva (Anchieta *et al.*, 2011). Segundo Anchieta *et al.* (2011) o trabalho, além de contribuir fortemente para a sobrevivência material dos indivíduos, organiza e estrutura a vida das pessoas dando-lhes uma identidade, proporcionando uma rede de relações e de contatos, estruturando seu tempo e construindo espaço na sociedade através de direitos e obrigações (Anchieta *et al.*, 2011).

Sob esta ótica, o trabalho e a profissão têm um caráter positivo para a realização dos sujeitos, pois o ser humano, por meio de suas atividades, transforma e cria coisas e, ao fazê-lo, transforma-se e se recria. Neste contexto, as dinâmicas específicas de produção e de relações laborais tanto podem produzir saúde, bem-estar físico e emocional como podem, também, ser marcadas por insatisfações, estresse, sofrimento (Minayo, 2008).

Neste contexto, a polícia tem o papel de assegurar o bem-estar coletivo e manter a ordem pública, e o policial, por sua vez, atua como autor e, ao mesmo tempo, vítima de violência (Carmo; Constantino, 2007).

Ademais, o policial deve saber diferenciar o bem do mal, tem que decidir, em emergência, entre o legal e o ilegal, o honesto e o desonesto, no exato momento, mesmo que não tenha todas as informações necessárias para uma decisão correta. Ainda, como pano de fundo para sua atuação profissional, muitas vezes encontra-se a incerteza e a angústia. Somado a estes fatos, esses profissionais têm de lidar com hierarquia, grande quantidade de burocracia, desequilíbrio entre recursos e exigências, falta de suporte do sistema policial, falta de preparo e hostilidade dos cidadãos ante a imagem pública da polícia (Lipp; Costa; Nunes, 2017).

Conseqüentemente, são elementos interacionais que expressam as relações profissionais de trabalho. São integrantes dessa dimensão: as interações hierárquicas, as interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e de outros grupos, e as interações externas com usuários, consumidores, fornecedores. Resumidamente relações sócias profissionais são as interações entre chefes e subordinados, aquelas que dizem respeito às trocas entre o coletivo de trabalhadores (Modesto, 2018).

2.5.1 Interações hierárquicas

Interações hierárquicas são instrumentos de grande valia para uma instituição no auxílio pela busca de excelência, mas deve ser exercida com profissionalismo. Especificamente nas organizações públicas, a comunicação possui duas funções principais, a saber: o relacionamento destas com o ambiente externo e a ligação entre as partes que a constituem, qual seja, seu público interno. É esse relacionamento que dá o escopo para a dinâmica das interações hierárquicas, mostrando que a ligação entre as partes é fundamental para que as organizações possam atuar dentro de suas especificidades (Farias *et al.*, 2019).

As Polícias Civis são instituições que prestam serviços para a sociedade e, em razão disso, têm a obrigação de zelar pela transparência das informações, desde que não exista prejuízo as investigações e não afetem a intimidade, a honra ou a imagem

das pessoas envolvidas. E no âmbito da Polícia Civil, cada diretor de Departamento deve possuir, dentre os integrantes de suas assistências, autoridade encarregada da comunicação social no âmbito respectivo, aplicando-se às Delegacias Seccionais, tudo sob a tutela de um manual de relacionamento com a imprensa (Lessa, 2019).

No Brasil, a Polícia Civil tem uma função judiciária, sendo o primeiro elo na produção da justiça criminal. Tem como tarefa principal a investigação e a denúncia de crimes; e a polícia militar realiza vigilância ostensiva e atua na preservação da ordem pública. As duas corporações, por delegação constitucional, são de cunho estadual; ficam a cargo da polícia federal atividades de polícia judiciária e de repressão aos crimes que dizem respeito ao âmbito da federação (nas fronteiras, portos e aeroportos, crimes fazendários, tráfico de drogas e outros) (Minayo, 2008).

A Polícia Civil do Estado de Santa Catarina é dirigida pelo Delegado Geral de Polícia e desenvolve os serviços públicos da sua competência, através das Delegacias de Polícia. Estas estão distribuídas pelo território estadual e são, nas suas circunscrições, o centro das investigações e dos demais atos de Polícia Judiciária, além de servirem como pontos de atendimento e proteção à população (Santa Catarina, 2020).

As forças policiais apresentam características organizacionais e atribuições bastante singulares quando comparadas a polícias de outros países. As polícias brasileiras foram organizadas no nível estadual e não como força nacional ou local, de modo que cada estado da federação tem duas polícias responsáveis pelas atividades de segurança pública: a Polícia Civil e a Polícia Militar. As duas forças dividem o trabalho policial, sendo a primeira responsável pelo registro de ocorrências e investigação dos crimes e a segunda, a polícia uniformizada, pelo policiamento ostensivo. Seus modelos organizacionais são diferentes: a primeira tem caráter civil e a segunda, embora sob o comando dos governadores dos estados, tem caráter militar (Cubas; Alves; Oliveira, 2020).

Ao contrário do achatamento da carreira (no caso da Polícia Civil), a organização contemporânea do trabalho exige dos policiais não apenas seu esforço físico como sua energia mental. Deveria privilegiar o trabalho em grupo; diminuir os níveis hierárquicos e valorizar as potencialidades, a contribuição e a produtividade do grupo e de cada um. Concebendo a qualidade não como um controle externo, mas

como parte da atividade de cada policial; deveria valorizar e responsabilizar o policial de qualquer instância; premiar e destacar o desempenho de cada um e do seu grupo; aproveitando seu saber, instituindo estratégias de mudanças internas a partir da experiência individual e coletiva (Minayo; Adorno, 2013).

2.5.2 Interações coletivas entre membros da equipe e interações externas com usuários dos serviços

O trabalho policial se distingue significativamente de outros serviços públicos devido às suas particularidades, especialmente no que se refere ao regime de plantões adotado por muitos policiais. Este regime exige que os profissionais estejam disponíveis em horários variados, muitas vezes fora do expediente convencional, o que acentua a necessidade de uma organização estruturada e uma disciplina rigorosa dentro das equipes.

No expediente diário, realizam a incessante e complexa atividade de investigação criminal, por meio de monitoramentos, interceptações telefônicas, dentre outras atividades. Essas não têm dia ou horário pré-estabelecido para acontecer, sem deixar de mencionar, também, as constantes operações policiais para o cumprimento de mandados de busca e apreensão e mandados de prisão (Eugênio, 2020).

As interações coletivas entre os membros da equipe de trabalho segundo Bitinas (2013), são intensamente permeadas por relações formais, regulamentadas e hierarquizadas, que são essenciais para manter a ordem e a eficácia das operações policiais. Estas interações formais são essenciais para garantir que os procedimentos e protocolos sejam seguidos de maneira estrita, garantindo assim a segurança e a eficiência no cumprimento das obrigações.

Entretanto Bitinas (2013) afirma que, além dessas relações formais, surgem naturalmente relações informais, que se desenvolvem a partir do convívio prolongado entre os policiais, tanto durante as jornadas de trabalho quanto fora delas. Este convívio diário e prolongado propicia o surgimento de laços de amizade, confiança e, por vezes, até de tensão ou conflito. Tais relações informais podem impactar significativamente a dinâmica da equipe, influenciando tanto a cooperação quanto a competitividade entre os membros. A coexistência de relações de conflito e de

harmonia, de interesse e de casualidade, de poder e de amizade, de amor e de ódio, exemplifica a complexidade dessas interações sociais no ambiente policial.

Gonçalves (2014), afirma que as chamadas relações socioprofissionais dentro da polícia são, portanto, profundamente complexas e multifacetadas. A administração desse fenômeno apresenta desafios consideráveis, dado que a linha tênue entre as interações formais e informais pode, em muitos casos, influenciar diretamente o desempenho e o bem-estar dos policiais.

Compreender e gerir essas relações requer sensibilidade e uma abordagem estratégica, que leve em conta tanto a necessidade de hierarquia e disciplina quanto a importância dos vínculos humanos que se formam no cotidiano do trabalho policial. Essas dinâmicas complexas são objeto de estudos e análises em diversas áreas da sociologia e da gestão pública, destacando a singularidade do ambiente de trabalho policial em comparação com outros serviços públicos.

2.6 Fatores afetivo, cognitivo e físico entre policiais civis

O vínculo entre trabalho e condições psicológicas dos trabalhadores tem adquirido visibilidade nas pesquisas acadêmicas no início do século XXI e em Santa Catarina, estudo realizado por Campos e Cruz (2007) demonstrou prevalência de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) em serviços públicos das Secretarias de Educação, Segurança Pública e Administração (Castro; Cruz, 2015).

Ademais, o trabalho também é um lugar importante de investimento afetivo das pessoas, muitos trabalhadores constroem relações afetivas com a atividade que desenvolve, com o ambiente e com os companheiros de trabalho. Por isso, há o reconhecimento do papel do trabalho na determinação do agravamento e evolução da saúde ou do adoecimento dos trabalhadores, não apenas no aspecto físico, mas também no âmbito psicológico (Cunha; Calado, 2017).

É cediço que alguns problemas podem não ser desgastantes para certos Policiais Civis, mas para outros, porém, é intensamente prejudicial. A gravidade e intensidade dos danos à saúde variam de pessoa para pessoa. A fadiga extrema ocorre geralmente em trabalho estressante e ambiente tenso. Isso pode gerar dores no corpo, depressão e vários outros problemas (Miglioli, 2008).

Pelas características da profissão, o policial é um forte candidato ao estresse ocupacional, que propicia o surgimento de patologias e disfunções físicas, como hipertensão arterial, úlcera gastroduodenal, obesidade, câncer e doenças dermatológicas. Além destas, também pode-se citar transtornos mentais, como depressão, agressividade e até o suicídio. (Lipp, Costa, Nunes, 2017).

Galanis *et al.* (2021) afirma que o estresse psicológico, gerado por condições de trabalho adversas, pode resultar em problemas emocionais, como ansiedade e depressão, e impactar negativamente o desempenho cognitivo. Fisicamente, o estresse prolongado pode levar a uma série de doenças, incluindo problemas cardiovasculares e distúrbios do sono, comprometendo ainda mais a saúde e o bem-estar dos policiais.

Para Alves *et al.* (2023), os fatores afetivos, cognitivos e físicos desempenham um papel crucial na experiência de trabalho dos policiais civis. Aos níveis de estresse emocional, combinados com a necessidade de manter o controle cognitivo em situações de alta pressão, podem levar ao esgotamento mental e físico. Policiais que apresentam traços de personalidade como neuroticismo e vigilância constante estão mais propensos a experimentar níveis elevados de Burnout. Por outro lado, aqueles que conseguem manter uma regulação emocional positiva e utilizam estratégias de enfrentamento focadas em solução de problemas tendem a ter uma melhor resiliência frente aos desafios diários, o que protege sua saúde mental e física.

Tais condicionantes geram desequilíbrio biológico, que afetam não só o policial, mas também sua família, a organização e a comunidade. Os efeitos negativos manifestam-se no absenteísmo, alcoolismo, problemas emocionais, mudanças na eficiência, desempenho irregular, impaciência com a população e sérios erros (Volpato; Oliveira, 2019).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Toda pesquisa científica exige um método que possibilite a consecução dos objetivos propostos. A seguir, são apresentados os principais aspectos que caracterizam o percurso metodológico adotado.

3.1 Caracterização do estudo

No estudo em tela, o foco estava em gerar conhecimentos práticos direcionados para a resolução de problemas específicos, o que o caracteriza como uma pesquisa aplicada. O estudo envolveu a identificação de verdades e interesses locais, contribuindo para a sua relevância imediata. Além disso, ao traduzir as opiniões e informações dos Policiais Civis em números para análise, a pesquisa se enquadrou também como quantitativa. A abordagem explícita do problema caracteriza a pesquisa como exploratória, com o objetivo de elucidar o tema. A descrição das características dos indivíduos estudados e a análise de relações entre variáveis a classificam também como descritiva, evidenciando o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados. De modo geral, o estudo se caracterizou como um levantamento, utilizando a interrogação direta para coletar informações sobre o comportamento dos Policiais Civis (Silva; Menezes, 2005).

3.2 Local de estudo

Os estudos foram realizados no âmbito das unidades policiais, distribuídas nos 16 municípios que compõe a circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial Civil de SC. A Figura 1, a seguir, possibilita visualizar a região definida como local de realização do presente estudo.

Figura 1 – Área de circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial de SC

MAPA DAS DELEGACIAS REGIONAIS DA POLÍCIA CIVIL



Fonte: Polícia Civil do Estado de Santa Catarina (2024).

Na Tabela 1 verifica-se que a circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de SC possui atualmente um efetivo de 124 policiais e, é composta, por 16 municípios.

Tabela 1 – Números totais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de SC

MUNICÍPIOS (Fonte: PCSC)	Nº HABITANTES (Fonte: AMURES/IBGE/2022)	Nº POLICIAIS CIVIS (Fonte: PCSC)	PROPORÇÃO HABITANTES POR POLICIAL
16	265.242	124	2.139,0

Fonte: Polícia Civil do Estado de Santa Catarina/2024.

Na Tabela 2, é possível visualizar que o município de São José do Cerrito possui a maior proporção, que é de 8.054,0 habitantes por policial civil.

Tabela 2 – Números parciais da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de SC

MUNICÍPIO	Nº HABITANTES (Fonte: IBGE/2022)	Nº POLICIAIS CIVIS (Fonte: PCSC)	PROPORÇÃO HABITANTES POR POLICIAL
Alfredo Wagner	10.481	02	5.240,5
Anita Garibaldi	8.285	05	1.657,0
Abdon Batista	2.598	01	2.598,0
Bocaina do Sul	3.515	01	3.515,0
Bom Retiro	8.418	04	2.104,5
Campo Belo do Sul	7.257	04	1.814,2
Capão Alto	2.625	01	2.625,0
Celso Ramos	2.805	01	2.805,0
Cerro Negro	3.317	01	3.317,0
Correia Pinto	15.727	08	1.965,8
Lages	164.981	85	1.940,9
Otacílio Costa	17.312	07	2.473,1
Painel	2.215	01	2.215,0
Palmeira	2.561	01	2.561,0
Ponte Alta	4.437	01	4.437,0
São José do Cerrito	8.708	01	8.708,0

Fonte: Polícia Civil do Estado de Santa Catarina/2024.

3.3 Perspectiva interdisciplinar

O presente estudo está fundamentado na perspectiva interdisciplinar, conforme segue:

Conforme Philippi Júnior e Silva Neto (2011), a Interdisciplinaridade trata-se de um segundo nível de colaboração entre diversas, ou entre setores heterogêneos de uma mesma ciência que conduz a interações propriamente ditas, isto é, certa reciprocidade dentro das trocas, de maneira que aí haja um total enriquecimento mútuo. Afirmam ainda que, dada as várias possibilidades de colaborações que se

apresentam com tais características, trata-se de se buscar analisar e de classificar os diversos tipos possíveis de interações, o que considera uma tarefa nada fácil.

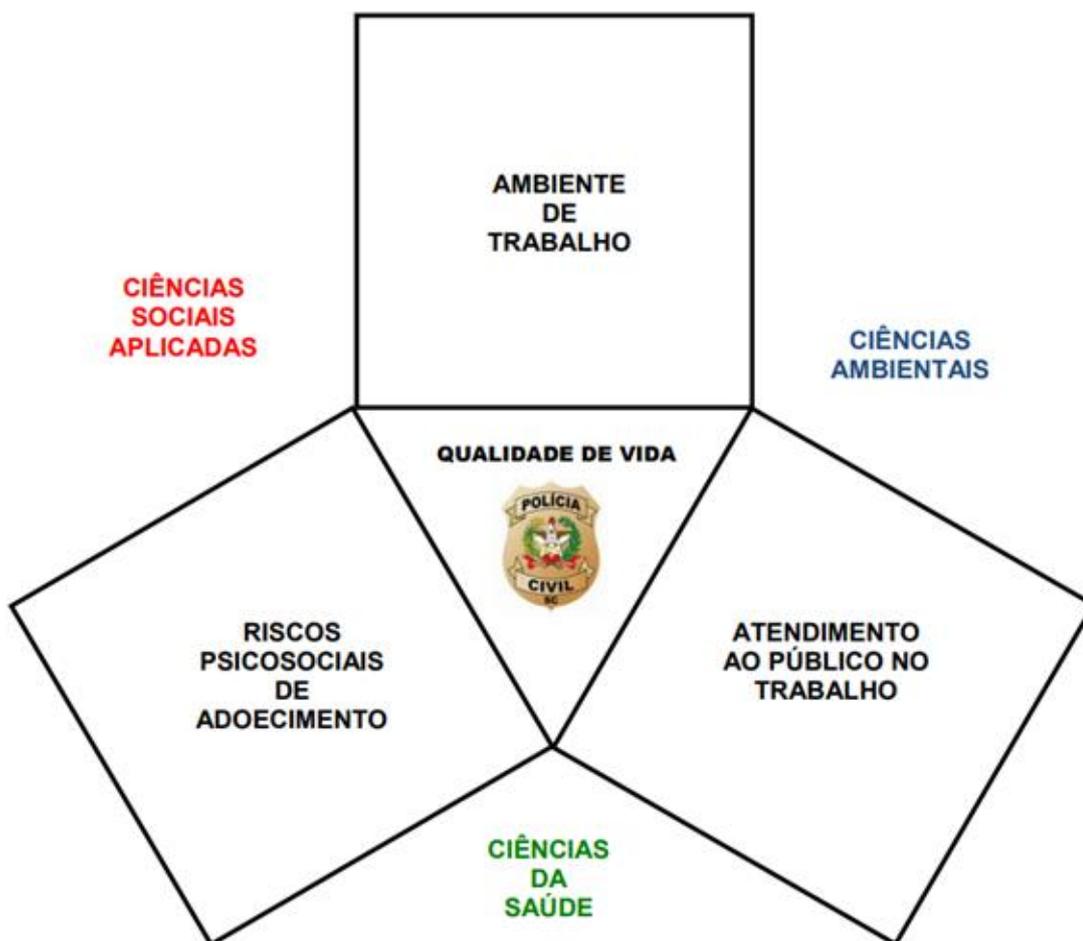
Neste contexto, contemplam que a Interdisciplinaridade é axiomática comum de grupo de disciplinas conexas, definida em nível ou subnível hierárquico imediatamente superior, o que introduz uma noção de finalidade, ou seja, trata-se de um sistema de dois níveis e com objetivos múltiplos, com coordenação procedente do nível superior.

Para Japiassu (1976), “A interdisciplinaridade caracteriza-se pela intensidade das trocas entre os especialistas e pelo grau de interação real das disciplinas no interior de um mesmo projeto de pesquisa”.

Nesta perspectiva, tem-se o fractal, representando a dinâmica e dimensões deste estudo.

Este fractal estabelece relação entre as dimensões do estudo em questão subdividido em: ambiente de trabalho, riscos psicossociais de adoecimento e atendimento ao público no trabalho. As ciências envolvidas neste, representam-se em Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Ambientais e Ciências da Saúde.

Figura 2 – Fractal descrevendo as relações entre ambiente de trabalho e as ciências Sociais Aplicadas, Ciências Ambientais e Ciências da Saúde.



Fonte: O autor (2023).

Destaca-se a interdisciplinaridade entre o Fractal e o tema do estudo, representando uma partilha e interação de saberes, entre as Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Ambientais e da Saúde, um intercâmbio mútuo e integração entre vários contextos que resulta em um ganho recíproco. É também uma mudança de comportamento e estilo devida, pautados nos conceitos aprendidos, onde a teoria e a prática estão sempre alinhadas (Lameke; Coelho; Souza, 2020).

Além disso, o emprego da interdisciplinaridade exige ações ligadas à reflexão crítica, uma prática comprometida com a concepção de totalidade que questione as tradicionais demarcações estabelecidas entre as áreas de conhecimento e as profissões, bem como, o caráter da divisão social do trabalho na sociedade capitalista.

Requer aceitação dos profissionais envolvidos na partilha de informações e da problematização de fronteiras entre as diversas áreas de conhecimento, o que implica na criação de estratégias com vistas a superar a lógica de trabalho assentada na produtividade e em respostas imediatas às demandas (Miranda; Mangin, 2020).

3.4 Participantes da pesquisa

Participaram da pesquisa os Policiais Civis (Delegados, Agentes, Escrivães e Psicólogos), lotados nas unidades policiais que compõe a circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial Civil de SC. Em março de 2023 a Secretaria de Segurança Pública de Santa Catarina informa que, na abrangência da 8ª Delegacia Regional de Policial Civil de SC, há 124 policiais lotados. Realizou-se um censo com 123 policiais destas unidades, excetuando-se o pesquisador, sendo que 83 aceitaram participar do estudo e que atenderam aos critérios de inclusão a seguir definidos.

3.4.1 Critérios de inclusão e exclusão dos participantes

Os critérios para a inclusão dos participantes na amostra foram:

- Aqueles que com atuação de, no mínimo, um ano nos quadros das PCSC;
- Aqueles que aceitassem livremente participar do estudo.
- Os critérios para exclusão foram:
- Aqueles afastados do trabalho por motivo de férias, atestados médicos ou qualquer outra razão que se enquadre em afastamento das atividades laborais;
- Aqueles que não respondessem, no mínimo, 90% dos instrumentos de coleta de dados

3.5 Procedimento de coleta, registro e análise de dados

A coleta de dados é uma das etapas de uma pesquisa e, é por meio dela que irá se coletar informações sobre o assunto pré-determinado. É uma tarefa que leva o pesquisador a ter mais trabalho, pois irá realizar diversas pesquisas referente ao

assunto escolhido, terá que ter persistência, pois é um trabalho que exige um pouco mais de tempo e dedicação (Marconi; Lakatos, 2022).

O questionário é o recurso mais utilizado para a coleta de dados, é a forma mais fácil para os pesquisadores obterem suas respostas e informações da sua pesquisa (Perovano, 2016).

O instrumento para coleta de dados (Apêndice A) foi o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA (Mendes, Ferreira, 2007), o qual é composto por 4 escalas e 128 itens:

- a) Escala de Contexto do Trabalho (EACT),
- b) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT),
- c) Escala de Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho (EIPST) e
- d) Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

Para conduzir o estudo, todas as subescalas que compõem o ITRA foram utilizadas. Suas quatro subescalas contêm aproximadamente 30 itens, com fatores variando entre 9 a 12 itens, totalizando 128 itens (questões).

O questionário para coleta de dados foi encaminhado aos participantes através da plataforma de criação *Google Forms*, gerando um link e este juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com as instruções de preenchimento e demais informações referentes a pesquisa, foram enviados via e-mail, através da Secretaria da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil para que os Policiais Civis lotados naquela circunscrição pudessem respondê-lo. A coleta de dados foi realizada inicialmente no período de 14 de novembro a 13 de dezembro de 2023, obtendo-se 48 questionários respondidos. Assim sendo, foi reencaminhado o referido *link* e as informações, via e-mail, aos Policiais Civis, reiterando o convite para participar da pesquisa, através do preenchimento do formulário, no período de 15 de dezembro de 2023 até 14 de fevereiro de 2024, obtendo-se assim o total de 83 questionários respondidos.

É relevante explicar o modelo "Trabalho e Riscos de Adoecimento" desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), que embasa a criação do Inventário. Esse modelo se baseia em dimensões da relação entre o trabalho e o processo de subjetivação, o contexto de trabalho em si e os impactos que ele pode ter na forma como o trabalhador o percebe e, conseqüentemente, em sua saúde. Portanto, o

objetivo é investigar o trabalho e os riscos de adoecimento associados a ele em termos de representação do ambiente de trabalho, demandas (físicas, cognitivas e afetivas), experiências e consequências.

Conforme Mendes e Ferreira (2007), o fator "Organização do trabalho" engloba as características das tarefas, as normas, os controles e os ritmos de trabalho. Por outro lado, o fator "Condições de trabalho" diz respeito à qualidade do ambiente físico no local de trabalho, dos equipamentos e materiais fornecidos para a realização das atividades laborais dos policiais. Os elementos destacados no fator "Relações socioprofissionais" refletem a forma como a gestão do trabalho, a comunicação e a interação entre os profissionais ocorrem.

3.6 Estatística descritiva das escalas

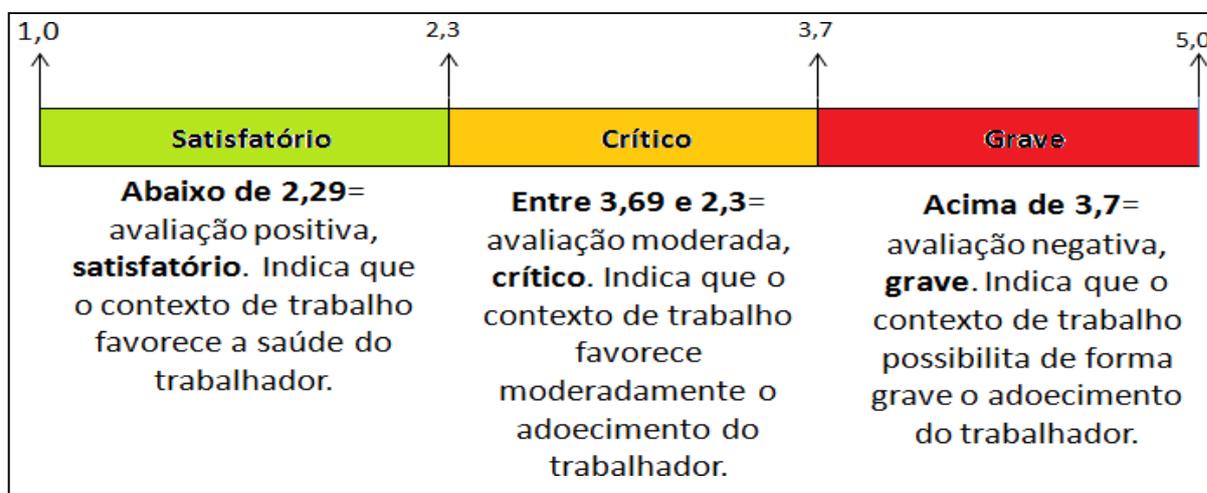
Utilizou-se a Estatística Descritiva, com a tabulação temática em planilhas do sistema Excel, versão do Microsoft® Windows 2010. Para a criação dos gráficos e análises descritivas utilizou-se o *Software* Jamovi project (2022) e exportados para o programa estatístico SPSS 2.0. Os dados obtidos foram submetidos à análise estatística descritiva (média aritmética, desvio padrão da média) e de comparação de médias.

3.6.1 Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)

A primeira escala que avalia o Contexto do Trabalho (EACT) é composta por três fatores: organização do trabalho (questões de 1 a 11); condições de trabalho (questões de 12 a 21); e, relações socioprofissionais (questões de 22 a 31). É uma escala de cinco pontos, onde: "1= nunca, 2= raramente, 3= às vezes, 4= frequentemente, 5=sempre" (Mendes e Ferreira, 2007, p.364).

A interpretação dos resultados da EACT segue as recomendações de Mendes e Ferreira (2007), seguindo os critérios de Classificação de Risco (CR) apresentadas na Figura 3:

Figura 3 – Classificação de Risco EACT.



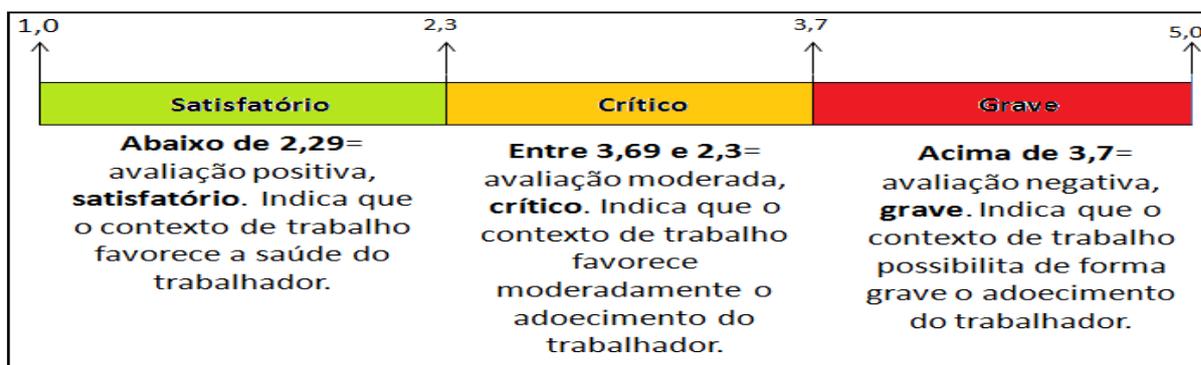
Fonte: Mendes e Ferreira (2007), adaptada para este estudo.

3.6.2 Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHT)

A segunda escala avalia o Custo Humano no Trabalho (ECHT); compreende os fatores: Custo físico (questões de 1ª a 10); Custo cognitivo (questões de 11 a 20); Custo afetivo (questões de 21 a 30). De igual forma faz uso de uma escala de cinco pontos, onde: “1= nada exigido, 2=pouco exigido, 3=mais ou menos exigido, 4=bastante exigido, 5=totalmente exigido” (Mendes e Ferreira, 2007, p.365).

A interpretação dos resultados da ECHT segue as recomendações Mendes e Ferreira (2007), seguindo os critérios de Classificação de Risco (CR) apresentados na Figura 4:

Figura 4 – Classificação de Risco ECHT



Fonte: Mendes e Ferreira (2007), adaptada para este estudo.

As escalas EACT e ECHT são avaliadas seguindo os critérios de grave, crítico e satisfatório.

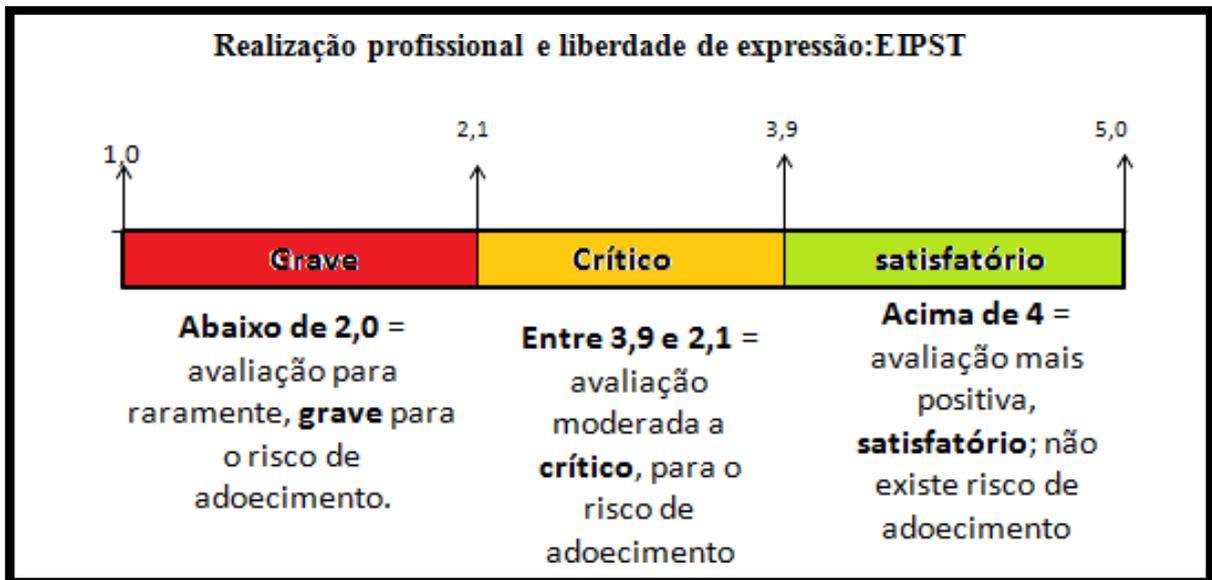
3.6.3 Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)

A terceira escala avalia os Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST); é composta por dois fatores que avaliam o prazer: realização profissional (questões de 1 a 9) e a liberdade de expressão (questões de 10 a 17). Estes são itens positivos.

Os fatores que avaliam o sofrimento do trabalho são os itens: esgotamento profissional (questões de 18 a 24) e falta de reconhecimento (questões de 25 a 32). As possibilidades de resposta estão dispostas numa escala de sete pontos, que avalia a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer-sofrimento nos últimos seis meses de trabalho, todavia neste estudo, utilizou-se uma escala, em que 1=nunca, 2=raramente, 3=às vezes, 4=frequentemente, 5=sempre (Mendes; Ferreira, 2007).

A interpretação dos resultados da EIPST segue as recomendações Mendes e Ferreira (2007), seguindo os critérios de Classificação de Risco (CR) apresentadas na Imagem 5 e 6:

Figura 5 – Classificação de Risco EIPST.



Fonte: Mendes e Ferreira (2007), adaptada para este estudo.

Figura 6 – Classificação de Risco EIPST.



Fonte: Mendes e Ferreira (2007), adaptada para este estudo.

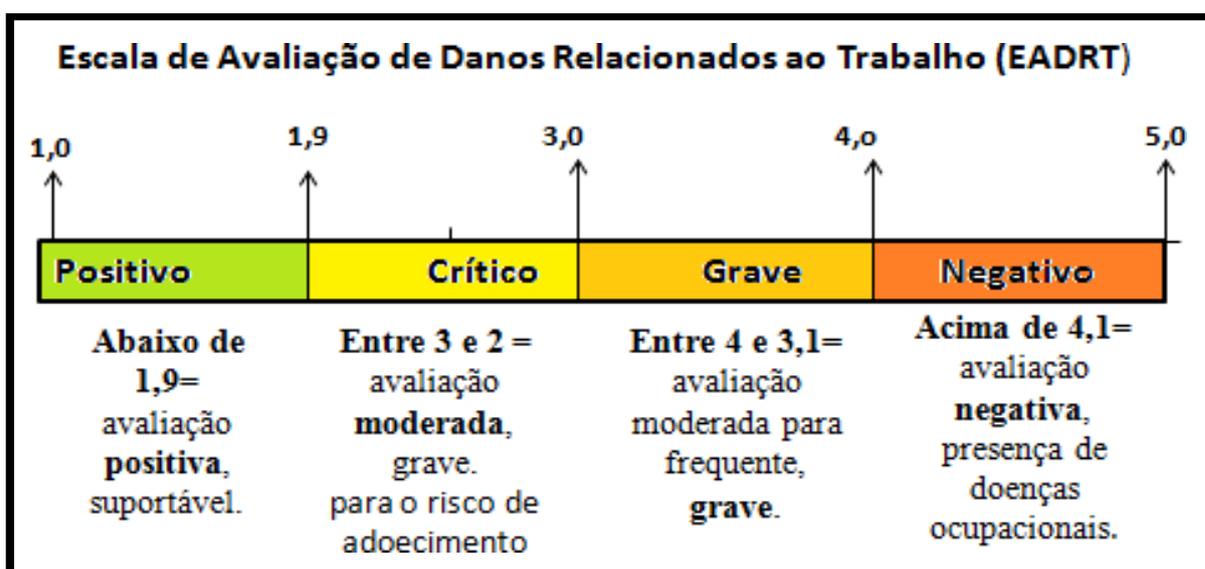
3.6.4 Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

O quarto instrumento é a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). Representa a manifestação dos efeitos do trabalho para a saúde dos trabalhadores considerando: problemas físicos (questões de 1 a 12); problemas

sociais (questões de 13 a 19); problemas psicológicos (questões de 20 a 29). As questões avaliadas requerem respostas onde 1= nunca, 2= raramente, 3= às vezes, 4=frequentemente, 5=sempre (Mendes, Ferreira, 2007, p. 367).

A interpretação dos resultados da EADRT segue as recomendações de Mendes e Ferreira (2007), de acordo com os critérios de Classificação de Risco (CR) apresentados na Figura 7, a seguir:

Figura 7 – Classificação de Risco EADRT.



Fonte: Mendes e Ferreira (2007), adaptada para este estudo.

Na análise geral do conjunto de dados derivados dos quatro instrumentos que compõem o ITRA, para as variáveis que possuem somente uma categoria, será utilizado o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Para as variáveis que possuem mais categorias será utilizado o teste não paramétrico de Kruskal Wallis. Pretende-se fazer ainda o cruzamento dos dados sociodemográficos com os resultados totais das Escalas. O estudo será submetido à Plataforma Brasil, conforme preconiza a Resolução CNS n.º 510/2016.

3.7 Aspectos éticos

As atividades planejadas para a coleta e a análise dos dados estiveram comprometidas com a integridade do ser humano na sua totalidade. Os

procedimentos para a realização da pesquisa foram submetidos à informação e esclarecimento dos participantes, conforme o TCLE que foi apresentado aos mesmos.

Estes procedimentos somente foram realizados após o registro na Plataforma Brasil, bem como após o encaminhamento e a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNIPLAC. Durante a realização da pesquisa foram respeitadas as normas e diretrizes da Resolução CNS n.º 510, de 7 de abril de 2016, a qual dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvem a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana (Brasil, 2016), entre outras. Por meio do TCLE (Apêndice A) encaminhado junto com o instrumento de coleta de dados, os participantes tomaram conhecimento formal e documental das condições de sua participação na pesquisa, e ficou explicitado que a devolução do questionário respondido ao pesquisador implicaria automaticamente no aceite dos termos previstos no TCLE.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UNIPLAC, sob o CAAE n.º 71388823.7.0000.5368/Parecer n.º 6.223.688.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir do conjunto de dados coletados. Primeiramente apresenta-se a caracterização e descrição dos dados sociodemográficos dos participantes. Posteriormente são apresentados os resultados do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), analisados e interpretados por meio da utilização de procedimentos estatísticos.

Durante a coleta de dados, em razão de problemas técnicos operacionais, os dados sociodemográficos dos participantes deste estudo foram perdidos. Por esta razão, procedeu-se ao levantamento dos dados sociodemográficos via pesquisa no Sistema Intranet da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, que trouxe como referência o perfil de todos os Policiais Civis lotados na circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil, o que totaliza 124 Policiais Civis (a mostra contou com a participação efetiva de 83 Policiais Civis), lotados em 16 municípios da Região com as funções de Delegado, Agente, Escrivão e Psicólogo, com tempo de serviços prestados desde 3 anos até acima de 29 anos.

4.1 Perfil sociodemográfico da população de policiais lotados na circunscrição da 8ª delegacia regional de polícia civil

De modo a caracterizar a população, cuja amostra integrou o estudo, a seguir apresenta-se a distribuição por sexo. Os dados obtidos são apresentados na Tabela 3:

Tabela 3 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao sexo.

VARIÁVEIS	n	%
SEXO (GÊNERO)		
Feminino	39	31,45
Masculino	85	68,55
TOTAL	124	100

Fonte: Dados primários (2024).

Constata-se que a maioria, cerca de 70% (n=85) do contingente dos Policiais Civis são do sexo (gênero) masculino, enquanto 31,45% (n=39) são do sexo (gênero) feminino.

Neste contexto, na região de abrangência da circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil de Santa Catarina, segue a tendência regional e nacional, com a predominância de policiais do gênero masculino (17.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Apesar deste resultado do perfil sociodemográfico quanto ao sexo da população em tela, Alves (2022) argumenta que as Policiais Civis realizam funções que lhes são exigidas habilidades geralmente remetidas à natureza masculina, tais como a coragem e a proteção. Historicamente, a presença das mulheres nas forças policiais brasileiras, especialmente nas polícias civis, foi limitada e cheia de desafios. No início do século XX, o trabalho policial era visto como uma extensão das funções masculinas, e as mulheres eram frequentemente relegadas a papéis administrativos ou auxiliares.

Alves (2022) afirma que somente a partir das décadas de 1970 e 1980, com as mudanças sociais e a luta pelos direitos das mulheres, com a intensificação da entrada das mulheres no mercado de trabalho, começou-se a observar uma maior inserção feminina nas carreiras policiais, passando a ocupar cargos antes exclusivamente associados aos homens, o que não as impede de realizar tais funções.

De acordo com 18.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2024), a participação feminina nas instituições Policiais Civis é abordada de forma destacada. Em 2023, as mulheres representavam 33,1% dos Policiais Civis, um total de 18.995 entre 57.394 policiais em todas as unidades da federação. Esse percentual reflete uma presença significativa, mas ainda desigual em comparação com os homens.

Informa ainda que, a participação feminina é maior em funções administrativas e em áreas de apoio, enquanto nas funções operacionais, como delegadas e agentes, a representação é menor. Apesar de avanços, ainda há desafios significativos em termos de equidade de gênero nas forças Policiais Civis, incluindo a necessidade de criar ambientes mais inclusivos e reduzir as barreiras ao avanço das mulheres em posições de liderança.

O Anuário também discute a importância de iniciativas voltadas para aumentar a representatividade feminina e promover a equidade nas corporações policiais. Isso inclui políticas de recrutamento que incentivem a participação feminina, programas de treinamento sensíveis ao gênero e a promoção de um ambiente de trabalho que apoie o desenvolvimento profissional das mulheres em todas as esferas da polícia civil.

No Brasil, há como exemplo o Grande ABC paulista, onde apenas 20% do efetivo da Polícia Civil é formado por mulheres. São 938 homens e 247 mulheres, entre delegados, investigadores, escrivães, entre outros, segundo dados da corporação solicitados pelo Diário via Lei de Acesso à Informação - LAI (Lana, 2023).

Um estudo sobre as relações de gênero e identidade a partir da análise do trabalho feminino executado na Corregedoria-Geral da Polícia Civil, em Porto Alegre/RS, na visão do policial homem, a policial civil é vista primeiro como mulher, o que consequentemente a associa a fragilidade, necessitando cuidado e proteção. Em um segundo momento, ela é vista efetivamente como colega de profissão, na função de policial. Nos relatos dos escrivães – policiais que realizam atividades de caráter burocrático – não há distinção em relação ao desempenho de homens e mulheres (Locatelli *et al.*, 2013).

Igualmente a este, Limeira e Souza (2022) buscaram compreender o adoecimento psíquico em Policiais Civis lotados em uma Delegacia Geral de Polícia Civil do Estado do Amazonas, na cidade de Manaus e, dentre 50 participantes da pesquisa verificaram que 60% (30) dos participantes são do mulheres e 40% (20) homens. Os autores destacam ainda, que atualmente a mulher ocupa cargos na polícia civil com o mesmo grau de exigência de controle emocional e conhecimento técnico.

Com base nos argumentos anteriormente apresentados sobre o sexo da população estudada, observa-se a repetição do modelo presente na maioria dos estados brasileiros: o contingente de Policiais Civis é integrado, em sua maioria, por homes.

Com o segundo item sociodemográfico pretendeu-se efetuar o levantamento da faixa etária dos Policiais Civis que trabalham na região, cujo resultado visualiza-se na Tabela 4:

Tabela 4 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto a idade

VARIAVEIS	n	%
FAIXA ETÁRIA (EM ANOS)		
18-25	0	0,00
26-40	35	28,23
41-60	83	66,94
≥ 60	6	4,84
TOTAL	124	100

Fonte: Dados primários (2024).

Para ser admitido nos quadros da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, é requisitado que o candidato tenha alcançado a maioridade legal, com um mínimo de 18 anos de idade, além de possuir diploma de graduação concluída. Contudo, é possível constatar que a maioria, ou seja, 66,94% (n=83) daqueles lotados na região são adultos, tem entre 41 e 60 anos de idade. Perfazendo assim menos da metade deste número, 28,23% (n=35), tem entre 26 e 40 anos de idade. Nas duas extremidades há 0% (n=0) de jovens e 4,84% (n=6) de idosos.

Um estudo semelhante a este, de Anchieta (2011), teve como objetivo avaliar a percepção que os Policiais Civis do DF têm sobre o seu contexto de trabalho. O estudo em questão apontou que a idade dos Policiais Civis variou de 23 a 48 anos, sendo a idade média igual a 29,8 anos. Tais resultados se contrapõe aos achados deste estudo, uma vez que, a faixa etária de 41-60 anos tem a maior representatividade dos participantes (66,9%). O mesmo acontece quando se analisa os estudos de Pelegrini *et al.* (2018) e de Limeira e Souza (2022), isto porque os autores encontraram, respectivamente, a média de idade de 34,6 anos, e a faixa etária entre 36 a 40 anos (34%), inferiores, portanto, aos dados apurados nesta pesquisa.

Nestes termos, depreende-se, com base em Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva (2011), que a força de trabalho na circunscrição na região da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil tem envelhecido e que isto pode se associar a diversos fatores, tais como as reformas previdenciárias e a necessidade de permanecer mais tempo no mercado de trabalho ou o adiamento voluntário da aposentadoria por parte de muitos dos policiais. Além disso, a estabilidade no emprego na carreira policial pode levar os profissionais a permanecerem por mais tempo na atividade, mesmo após atingirem uma idade mais avançada e em alguns casos, a falta de renovação na

contratação de novos policiais, pois os profissionais mais antigos permanecem por mais tempo na instituição. Por outro lado, a experiência e expertise adquiridas, ao longo dos anos de serviço podem ser valorizadas, levando os Policiais Civis mais velhos a permanecerem na ativa.

Os fatores relacionados a distribuição do quantitativo e percentual quanto a idade, conforme Anchieta (2011); Pelegrini *et al.* (2018); Limeira e Souza (2022) e Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva (2011), divergem dos resultados deste estudo. Isto porque a maioria, ou seja, 66,94% (n=83) daqueles lotados na região são adultos, tem entre 41 e 60 anos de idade. Isto perfaz menos da metade deste número, uma vez que 28,23% (n=35), tem entre 26 e 40 anos de idade. Nas duas extremidades há 0% (n=0) de jovens e 4,84% (n=6) de idosos.

Tabela 5 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto aos municípios de lotação.

VARIAVEIS	n	%
QUANTIDADE DE INDIVÍDUOS (EM NÚMEROS)		
Alfredo Wagner	2	1,61
Anita Garibaldi	5	4,03
Abdon Batista	1	0,81
Bocaina do Sul	1	0,81
Bom Retiro	4	3,23
Campo Belo do Sul	4	3,23
Capão Alto	1	0,81
Celso Ramos	1	0,81
Cerro Negro	1	0,81
Correia Pinto	8	6,45
Lages	85	68,55
Otacílio Costa	7	5,65
Painel	1	0,81
Palmeira	1	0,81
Ponte Alta	1	0,81
São José do Cerrito	1	0,81
TOTAL	124	100

Fonte: Dados primários (2024).

Quanto aos municípios de lotação, 68,55% (=85) dos participantes estão lotados na cidade de Lages, em segundo o município de Correia Pinto com 6,45% (=8), Otacílio Costa com 5,65% (=7), Anita Garibaldi com 4,03% (=5), Bom Retiro e

Campo com 3,23% (=4), seguido de Alfredo Wagner com 1,61% (=2), os demais como Abdon Batista, Bocaina do Sul, Capão Alto, Celso Ramos, Cerro Negro, Paniel, Palmeira, Ponte Alta e São José do Cerrito com 0,81% (=1).

A distribuição do quantitativo e percentual quanto aos municípios de lotação insere-se nas estimativas populacionais usadas com cômputo das taxas por 100 mil habitantes do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2023. Este, para cálculo das taxas de homicídios do país, regiões e segmentos etários dos últimos anos foi necessário reestimar os totais populacionais – usados como denominadores das taxas à luz dos resultados divulgados do Censo Demográfico de 2022. Até o ano de 2023, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública empregava as estimativas populacionais derivadas das projeções populacionais divulgadas pelo IBGE, como sempre o fez em sua longa série (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Tabela 6 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto a função.

VARIAVEIS	n	%
FUNÇÃO		
Delegado de Polícia	12	9,68
Agente de Polícia	87	70,16
Escrivão de Polícia	23	18,55
Psicólogo Policial	2	1,61
TOTAL	124	100

Fonte: Dados primários (2024).

Por meio da Tabela 6 é possível constatar que a maioria (70,16%) dos policiais lotados nesta circunscrição são Agentes de Polícia, algo que se repete em grande parte das Unidades Policiais do Brasil

A instituição Polícia Civil, atende toda e qualquer ocorrência criminal, ocorrências desde o extravio de documentos, desaparecimento de pessoas, até homicídios. E assim pratica todos os atos referentes à atividade de polícia judiciária (investigações, intimações, oitivas, relatórios, petições à justiça e execução de mandados de busca e apreensão, interceptações telefônicas, prisões etc.).

Neste cenário, o trabalho principal dos agentes e escrivães é executar atos de investigação e formalização de procedimentos, sendo que desde o registro da ocorrência (no balcão da delegacia) até a conclusão dos trabalhos (dentro das seções)

mantém-se contato constante com pessoas (vítimas, advogados, testemunhas, criminosos, imprensa etc.) (Pedron; Torres; Nascimento, 2017).

Destaque é dado a existência do psicólogo policial. Nobrega *et al.*, (2018) discorrem que esta é uma recente vertente da psicologia jurídica, sendo o cargo de psicólogo policial, no âmbito da polícia civil, pioneiro no estado de Santa Catarina, como observado no Plano de Carreira dos Servidores do Grupo Segurança Pública (Lei complementar n.º 453, 2009). Em outros estados, existe a presença de psicólogos na polícia civil, muitas vezes a realizar as mesmas ações, mas, em sua maioria, eles não são do quadro efetivo da Segurança Pública e que, devido à formação em psicologia, atuam como psicólogos.

Segundo Oliveira; Araújo e Carvalho (2014), a profissão de delegado de polícia constitui um grupo ocupacional de grande vulnerabilidade. Diferentes fatores se articulam para produzir esse quadro, incluindo características profissionais, psicossociais, políticas e institucionais do trabalho desenvolvido.

Ademais, a importância da função, como gestor da polícia judiciária, que, investiga e coordena uma investigação criminal, bem como, reprime a criminalidade e trabalha na resolução de crimes, além de administrar as delegacias e coordenar as atividades dos agentes, escrivães e psicólogos (Brasil, 2022), traz uma sobrecarga de trabalho, o que pode afetar sua saúde mental e qualidade de vida.

Pode-se pontuar que, a importância das funções de Delegado, Agente, Escrivão e Psicólogo, se correlacionam e se complementam, sendo que a Polícia Civil desempenha um papel central na sociedade, uma vez que é responsável por funções de polícia judiciária e investigação criminal. Arruda (2020), a este respeito, destaca que é preciso entender o que um profissional faz, para compreender a importância da sua função. E, neste contexto a Polícia Civil busca a verdade dos fatos para garantir que a justiça possa punir os infratores de forma legítima e sem contestações.

De todas as funções exercidas na instituição Polícia Civil, pode-se dizer que o cotidiano é permeado por desafios, que vão desde a solução de casos complexos até o enfrentamento de situações de risco. Todas as funções de alguma forma estão suscetíveis ao adoecimento, pelo contexto único que estão inseridas (Portal Estratégia, 2024).

Tabela 7 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao tempo de serviços prestados para ambos os gêneros (masculino e feminino) em anos

VARIAVEIS	n	%
TEMPO DE SERVIÇO – M + F (EM ANOS)		
Até 5	16	12,90
6 a 10	14	11,29
11 a 15	35	28,23
16 a 20	21	16,94
21 a 25	4	3,22
26 a 30	21	16,94
Acima de 30	13	10,48
TOTAL	124	100

Fonte: Dados primários (2024).

Com relação ao tempo de serviços prestado por policiais de ambos os sexos, observa-se que 75,81% dos policiais lotados nesta circunscrição tem tempo de serviço acima de 11 anos. Isso significa que a maioria dos Policiais Civis lotados na circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia, possuem experiência nos serviços policiais. Contudo a pesquisa sobre trabalho e risco de adoecimento entre Policiais Civis não abordou explicitamente a correlação entre a extensão da carreira e o risco de adoecimento.

De acordo com Minghetti (2017), a predominância de policiais com mais de 20 anos de serviço pode ser explicada por várias razões, entre elas o fato de permanecerem no serviço por mais de duas décadas, acumulando experiências e conhecimento prático, algo valioso para a corporação. Essa experiência proporciona uma maior estabilidade e capacidade de lidar com situações complexas e críticas. Aqueles que permanecem por longos períodos geralmente têm um alto nível de compromisso e engajamento com a profissão. Esses indivíduos podem ter desenvolvido uma identidade profissional forte e um senso de dever, que contribuem para sua longevidade no serviço.

Minghetti (2017) afirma ainda, que ao longo dos anos, esses policiais frequentemente progridem em suas carreiras e assumem posições de maior responsabilidade e liderança, o que incentiva sua permanência no serviço ativo. E ainda, policiais próximos à aposentadoria tendem a permanecer no serviço até que sejam elegíveis para receber benefícios completos de aposentadoria. Isso torna-se

particularmente importante em profissões de alto risco, onde a segurança financeira pós-carreira é uma consideração crucial.

No entanto, é crucial levar em consideração que a duração da exposição a determinados elementos de risco no ambiente laboral pode exercer influência significativa na saúde dos profissionais ao longo de suas trajetórias profissionais.

De acordo com estudos como o de Mendes, Costa e Barros (2003), o tempo de exposição a condições estressantes no trabalho pode aumentar o risco de adoecimento. Além disso, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) destacam que o sofrimento no trabalho pode se desenvolver ao longo da carreira, à medida que o trabalhador é exposto a situações estressantes e desgastantes.

O tempo de serviço pode ter um impacto significativo na saúde mental dos policiais, pois o trabalho é extremamente estressante devido ao risco constante e à exposição frequente a situações perigosas. Esse estresse acumulado ao longo dos anos pode resultar em problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e distúrbios emocionais. Esse fator e as difíceis condições de trabalho podem acelerar o envelhecimento funcional, ou seja, a perda da capacidade de trabalho antes do envelhecimento cronológico. Tal fato pode ser agravado pelo tempo de serviço prolongado. Enfatiza-se também, que distúrbios emocionais, não relacionados à dependência química ou álcool, são uma das causas de absenteísmo entre os policiais (Bravo; Barbosa; Calamita, 2016).

Tais aspectos sugerem que o tempo de serviço associado às condições de trabalho estressantes, pode fazer emergir problemas de saúde mental entre os policiais e, em decorrência, absenteísmo e deterioração da capacidade funcional ao longo do tempo.

Portanto, ao considerar a relação entre o tempo de carreira e o adoecimento entre Policiais Civis, é importante investigar como a exposição contínua a demandas físicas, psicológicas e sociais do trabalho ao longo dos anos pode impactar a saúde desses profissionais e quais estratégias de prevenção podem ser adotadas para mitigar esses riscos.

Tabela 8 – Distribuição do quantitativo e percentual quanto ao tempo de serviço prestado para o gênero masculino e feminino em anos

TEMPO DE SERVIÇO					
MASCULINO			FEMININO		
	n	%		n	%
Até 5	14	16,47	Até 5	2	5,13
6 a 10	6	7,06	6 a 10	8	20,51
11 a 15	27	31,76	11 a 15	8	20,51
16 a 20	13	15,29	16 a 20	8	20,51
21 a 25	4	4,71	21 a 25	6	15,38
26 a 30	11	12,94	26 a 30	4	10,26
Acima de 30	10	11,77	Acima de 30	3	7,69
TOTAL	85	100		39	100

Fonte: Dados primários (2024).

A Tabela 8 possibilita constatar que quando o gênero masculino e feminino são considerados em termos de tempo de serviço, os quantitativos se elevam quanto ao gênero masculino e baixam quanto ao gênero feminino, em relação a Tabela 7. O percentual de homens com mais de 11 anos é de 76,47%, enquanto o percentual de mulheres, nesta mesma faixa etária é de 74,35%.

Assim sendo, de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023), existem várias razões pelas quais os homens tendem a permanecer mais tempo no serviço policial comparado às mulheres. A maioria das instituições policiais no Brasil é composta por homens. Isso sugere que os policiais homens tendem a permanecer na profissão por longos períodos, acumulando mais tempo de serviço e experiência. Quanto a exposição ao risco, policiais homens são mais expostos a situações de confronto e lesões não naturais, tanto durante o serviço quanto fora dele. Esse alto nível de exposição ao risco pode indicar uma maior experiência e tempo de serviço acumulado.

A cultura nas instituições policiais pode também influenciar a permanência no serviço. A percepção de que o serviço policial é uma profissão dominada por homens pode contribuir para uma maior retenção do gênero masculino, enquanto o gênero feminino pode enfrentar barreiras adicionais que dificultam sua permanência a longo prazo. Mulheres policiais frequentemente enfrentam desafios específicos que podem afetar sua decisão de continuar na carreira policial. Isso pode incluir discriminação de

gênero, dificuldades em conciliar responsabilidades familiares com o trabalho policial, e menores oportunidades de progressão na carreira (17.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

A necessidade constante de medidas de proteção pessoal, como andar armado e evitar determinados locais, também é mais comumente associada aos homens. A falta de apoio institucional fora do serviço pode ser um fator que contribui para a maior permanência masculina, pois os homens podem estar mais dispostos a aceitar esses riscos como parte do trabalho (18.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023).

Nesta perspectiva a combinação de uma cultura organizacional predominantemente masculina, a exposição a riscos, e desafios específicos enfrentados por mulheres são fatores que contribuem para que os homens permaneçam mais tempo no serviço policial no Brasil.

Consubienciado também pelo 17.º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023), pode-se inferir que essa diferença pode ser atribuída a vários fatores sociais e institucionais que influenciam a permanência das mulheres na carreira policial. As responsabilidades familiares e a falta de políticas de apoio à maternidade são frequentemente citadas como razões pelas quais as mulheres deixam o serviço mais cedo.

A análise efetuada pelo anuário sublinha a necessidade de políticas inclusivas e de apoio para garantir a retenção e o bem-estar de policiais de ambos os gêneros nas corporações.

4.2 escalas do ITRA - Resultados

Responderam à pesquisa 83 Policiais Civis (Delegados, Agentes, Escrivães e Psicólogos) de ambos os sexos, de idades entre 20 e 45 anos, lotados nas unidades policiais que compõe a circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial Civil de SCA. Assim, as escalas do ITRA estão apresentadas nas tabelas a seguir e expõem a média das respostas, o desvio padrão (D.P) e a classificação de risco (C.R).

4.2.1 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT

A distribuição de frequência e porcentagem dos casos em cada um dos níveis de classificação de risco foi de 75% (63) para crítico, 3,6% (3) para grave e 21,4% (17) para satisfatório (Tabela 9). Neste estudo foi observado que, entre os participantes, a maioria (75%) apresenta os fatores das escalas EACT avaliados como críticos (Figura 08).

Tabela 9 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT

Classificação	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Crítico	63	75,0	75,0
Grave	3	3,6	78,6
Satisfatório	17	21,4	100,0
Total	83	100,0	100,0

Fonte: Dados primários (2024).

Os resultados desta escala conforme Mendes e Ferreira (2007), apresenta o fator crítico como avaliação moderada (=63), indicando que o contexto de trabalho favorece moderadamente o adoecimento do trabalhador. Seguido de condição satisfatória (=17), apontando uma avaliação positiva, que assinala que o contexto de trabalho favorece a saúde do trabalho. Por último e de menor percentual, a classificação grave (=3), demonstrando avaliação negativa, em que o contexto de trabalho possibilita de forma grave o adoecimento do trabalhador.

De modo geral, observa-se que os fatores avaliados quanto a organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais indicam que os policiais avaliaram de forma crítica este fato.

Os estudos de Minghetti (2017) corroboram a realidade observada neste estudo, especialmente em alguns pontos específicos que destacam essa relação entre à organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. A autora avalia que os policiais militares consideram a organização do trabalho de forma crítica. Os itens avaliados incluem a descontinuidade das tarefas, a pressão por prazos e a forte cobrança por resultados. Todos esses fatores receberam

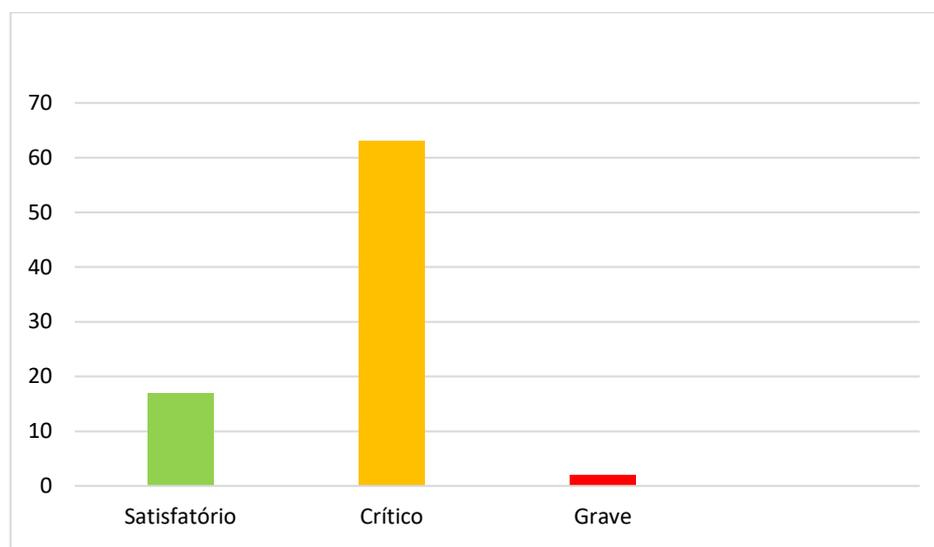
classificações de risco crítico para o adoecimento dos policiais, ressaltando que uma organização inadequada contribui para o sofrimento mental e físico dos trabalhadores.

Os resultados de Minghetti (2017) indicam que as condições de trabalho são precárias, com fatores como ambientes físicos desconfortáveis, barulho excessivo, e mobiliário inadequado, todos classificados como críticos. As condições insatisfatórias aumentam o risco de adoecimento e destacam a necessidade de melhorias no ambiente de trabalho para garantir a saúde e bem-estar dos policiais.

Observa também que as relações socioprofissionais também são uma área de preocupação. A falta de apoio e a rigidez na hierarquia organizacional podem levar a um ambiente de trabalho desfavorável, o que impacta negativamente a saúde mental dos policiais.

O presente estudo e o de Minghetti (2017) destacam que a combinação de uma organização do trabalho inadequada, condições de trabalho precárias e relações socioprofissionais tensas contribui para o risco de adoecimento entre os profissionais das carreiras policiais.

Contudo, 21,4% (17) dos Policiais Civis avaliados, possuem uma percepção mais positiva em relação ao ambiente laboral. Esse resultado sugere que, apesar dos desafios inerentes à profissão, as práticas organizacionais, as condições físicas e materiais disponíveis, bem como as interações sociais no ambiente de trabalho, são vistas de forma positiva pelos policiais. Esse contexto favorável pode estar relacionado, à eficácia parcial das políticas de gestão, ao suporte institucional oferecido e à qualidade das relações interpessoais, contribuindo para um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

Figura 8 – Resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho–EACT.

Fonte: Dados primários (2024).

Essa avaliação engloba a análise do conteúdo das tarefas, das normas, dos controles e dos ritmos de trabalho (organização do trabalho), a qualidade do ambiente físico, dos equipamentos e materiais disponibilizados para a execução das atividades laborais (condições de trabalho) e a forma como ocorre a gestão do trabalho, a comunicação e a interação profissional (relações socioprofissionais) (Almeida, 2014). Mendes e Ferreira (2007) definem a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade.

As más condições de trabalho comprometem o rendimento dos Policiais Civis, que, além de enfrentarem a pressão da sociedade por um policiamento eficaz, sofrem consequências para sua saúde, experimentando desgaste, insatisfação e enfrentando estresse e sofrimento psicológico. Estes profissionais lidam com riscos reais e imaginários que são próprios da profissão, os quais geram estresse e sofrimento (Souza, 2005 *apud* Limeira; Souza, 2022).

Sobre as relações socioprofissionais, quando a maioria dos participantes (75%) avalia como crítico este aspecto, pode-se compreender que o ambiente de trabalho é impacta, em alguma medida, o desempenho e produtividade dos policiais, bem como na troca de informações entre colegas de trabalho que, ao interagirem em nível crítico,

têm algum impedimento na promoção de oportunidades para a criação de conhecimento (Graciola *et al.*, 2016). E isto merece a atenção dos dirigentes, pois a qualidade de vida no trabalho está associada à qualidade do serviço prestado e a satisfação no ambiente de trabalho (Araújo, 2018)

Adicionalmente é pertinente considerar que na rotina do policial civil existem diligências, trabalhos administrativos e operacionais. E, estas demandas convergem para o sofrimento do policial e situações de estresse e insegurança, algo que pode decorrer transtornos ou patologias físicas e psicológicas (Nascimento, 2019). E a complexidade e grande demandas das atribuições da Polícia Civil, bem como a pressão social associada à falta de estrutura de recursos humanos, entre outros fatores, neste estudo avaliados em nível crítico, indicam que o contexto de trabalho parece favorecer moderadamente o adoecimento destes policiais.

4.2.2 Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT

Esta escala busca identificar aspectos sobre o custo físico, cognitivo e afetivo (Mendes e Ferreira, 2007). E, assim sendo, a distribuição de frequência dos casos em cada um dos níveis de classificação de risco foi de 85,7% (71) para crítico, 2,4% (2) para grave e 11,0% (10) para satisfatório (Tabela 10). Portanto, neste estudo foi observado que, entre os participantes, a maioria apresenta os fatores das escalas ECHT avaliados como críticos.

Tabela 10 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Crítico	71	85,7	85,7	85,7
Grave	2	2,4	2,4	88,1
Satisfatório	10	11,9	11,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Fonte: Dados primários (2024).

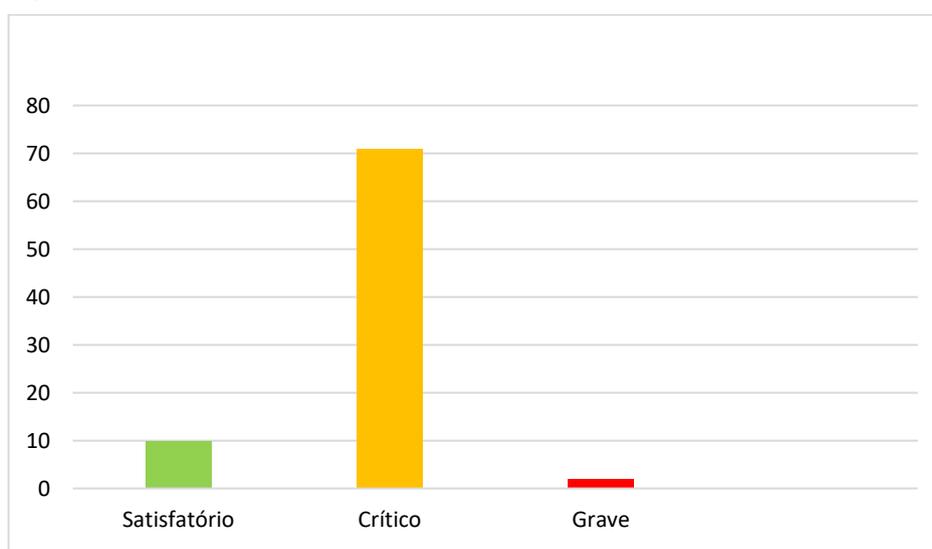
O custo físico é caracterizado pela necessidade fisiológica e atividades biológicas impostas aos profissionais tendo em vista as especificidades do seu contexto de trabalho (Mendes, Ferreira, 2007).

Segundo Paschoal e Tamayo (2008 *apud* Machado, 2021), o bem-estar laboral pode ser compreendido como a prevalência de emoções positivas e a maneira como o indivíduo percebe que é possível desenvolver seus potenciais e avançar em suas metas de vida. Logo, o bem-estar no trabalho pode ser observado através de fatores afetivos (emoção e humores) bem como cognitivos (percepção de realização). Em uma percepção operacionalizada do bem-estar e a realização pessoal no trabalho, sendo os dois primeiros fatores hedônicos e o último está relacionado à realização e expressão pessoal.

Contudo, a avaliação efetuada por 11,9% (10) dos Policiais Civis, consideraram como satisfatório o custo humano no trabalho, o que sugere que, apesar das adversidades enfrentadas, há um reconhecimento da importância de se monitorar e mitigar os riscos de adoecimento associados ao ambiente de trabalho.

A avaliação positiva por parte dos Policiais Civis pode ser interpretada como um indicativo de que as medidas de proteção e apoio psicológico no trabalho estão, até certo ponto, sendo eficazes. No entanto, é necessário aprofundar a análise para entender como esses custos impactam na saúde mental a longo prazo e quais são as áreas que ainda precisam de melhorias. Este resultado, embora encorajador, destaca a complexidade do trabalho policial, onde o equilíbrio entre demandas físicas, cognitivas e emocionais é constantemente desafiado.

Figura 9 – Resultados da Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT



Fonte: Dados primários (2024).

A perspectiva hedônica sustenta que a obtenção do bem-estar está, portanto, associado à busca por prazer, ausência de desconforto, englobando um amplo espectro de experiências, desde prazeres físicos até os emocionais e cognitivos, essa relação ocorre através do prazer derivado de interações sociais e/ou laborais (Fonseca, 2023). Igualmente, Carneiro e Bastos (2020) conceituam a hedônica ocupacional à avaliação positiva de fatores do trabalho, incluindo, além da dimensão afetiva, a profissional, a social, a cognitiva e a psicossomática.

4.2.3 Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_1

Esta escala avalia os Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho (EIPST_1); é composta por dois fatores que avaliam o prazer: realização profissional e a liberdade de expressão (Mendes; Ferreira, 2007).

A distribuição de frequência dos casos em cada um dos níveis de classificação de risco foi de 94% (78) para crítico, 4,8% (4) para grave e 1,2% (1) para satisfatório (Tabela 11). Neste estudo foi observado que, entre os participantes, a maioria apresenta os fatores das escalas EIPST_1 avaliados como críticos (Tabela 12).

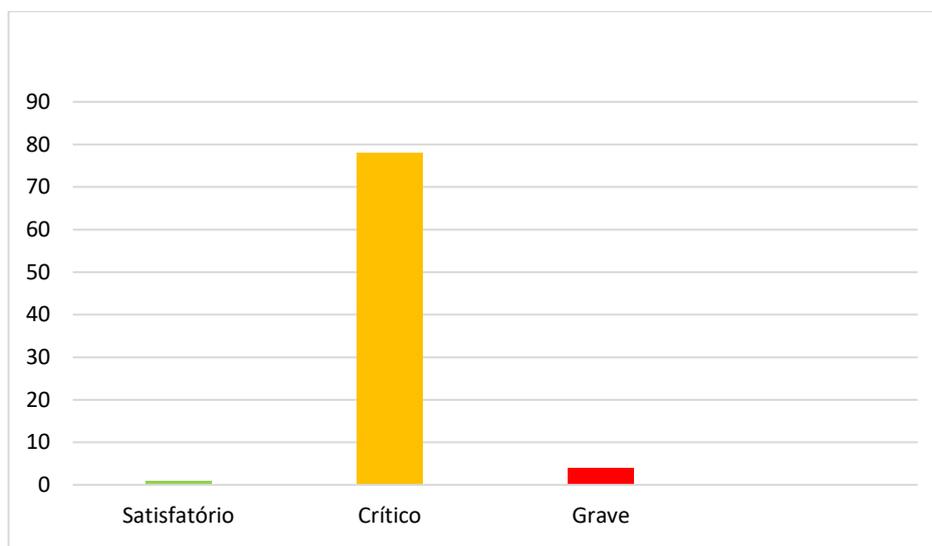
Tabela 11 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho – EIPST_1

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Crítico	78	94,0	94,0	94,0
Grave	4	4,8	4,8	98,8
Satisfatório	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Fonte: Dados primários (2024).

É possível observar os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho, o fator crítico (=78) que representa risco de adoecimento; seguido de grave (=4), também risco de adoecimento; e satisfatório (=1) não representa risco de adoecimento para realização profissional e liberdade de expressão.

Figura 10 – Resultados da Escada de Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho – EIPST_1



Fonte: Dados primários (2024).

Observa-se os resultados dos fatores avaliados com base na escala EIPST_1 demonstram que os policiais avaliaram de forma crítica este fato. Esta escala busca identificar aspectos sobre o custo humano laboral, tais como realização profissional e a liberdade de expressão (Mendes; Ferreira, 2007).

Com relação a liberdade de expressão Dalmolin *et al.* (2019), corroboram com este estudo, pois descrevem que estes fatores podem ser compreendidos como a forma de discutir, opinar e refletir sobre diversos assuntos entre um grupo de pessoas. Além disso pode estar relacionada à cooperação, confiança entre colegas em exercer uma comunicação aberta sem discriminação e medo de se expressar. O principal aporte para a liberdade de expressão é a autonomia de criar e recriar ambiente e as relações, levando em consideração o conhecimento dos colegas e dando sentido ao trabalho multiprofissional.

4.2.4 Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_2

Esta escala também avalia os Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho (EIPST_2); é composta por outros dois fatores que avaliam o prazer: esgotamento profissional e a falta de reconhecimento (Mendes; Ferreira, 2007).

A distribuição de frequência e porcentagem dos casos em cada um dos níveis de classificação de risco foi de 73% (88) para crítico, 1% (1,2) para grave e 9% (10,8) para satisfatório (Tabela 12). Neste estudo foi observado que, entre os participantes, a maioria apresenta os fatores das escalas EIPST_2 avaliados como críticos (tabela 12).

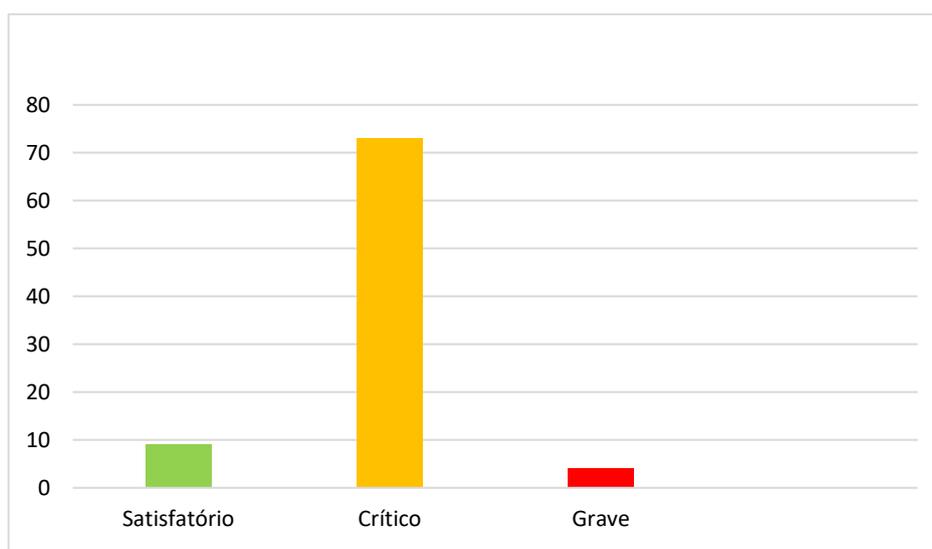
Tabela 12 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_2.

		FREQUENCIA	PORCENTAGEM	PORCENTAGEM VÁLIDA	PORCENTAGEM ACUMULATIVA
Válido	Crítico	73	88,0	88,0	88,0
	Grave	1	1,2	1,2	89,2
	Satisfatório	9	10,8	10,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fonte: Dados primários (2024).

Novamente o fator crítico (=73) aponta risco de adoecimento; seguido de satisfatório (=9) não existe risco de adoecimento, e, grave (=1) com risco de adoecimento nas vertentes: esgotamento profissional e falta de reconhecimento (Mendes e Ferreira, 2007).

Figura 11 – Resultados da Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho – EIPST_2



Fonte: Dados primários (2024).

Observa-se os resultados dos fatores avaliados com base na escala EIPST_2 demonstram que os policiais avaliaram de forma crítica este fato. Esta escala busca identificar diversos aspectos sobre o custo humano laboral, tais como esgotamento profissional e falta de reconhecimento (Mendes; Ferreira, 2007).

O esgotamento profissional e falta de reconhecimento influenciam no sofrimento no trabalho, por apresentarem maiores tendências ao estresse e indignação. Esses problemas estão associados ao cotidiano exaustivo, com alta demanda de atendimento, desgaste emocional e psíquico, conflitos por escassez de materiais e de pessoal. Por mais que o trabalhador esteja cansado, o reconhecimento de colegas, gestão e usuários fornece prazer em se dedicar nas atividades laborais (Dalmolin *et al.*, 2019).

Para Silva e Rodrigues (2007 apud Limeira e Souza, 2022), o indivíduo busca um alto nível de motivação para sua realização e autonomia, assumindo desafios no trabalho e lutando continuamente pelo seu sucesso pessoal. A falta de estímulos que motivem o indivíduo, bem como o não reconhecimento do seu trabalho, levam a desânimo, fazendo com que o profissional baixe o desempenho profissional.

Contudo, um grupo representando 10,8% (9) dos avaliados considerou como satisfatório a situação do esgotamento profissional e falta de reconhecimento como fatores de risco de adoecimento, o que revela um cenário em que, apesar das dificuldades inerentes à profissão — incluindo a exposição constante a situações de alta tensão e perigo —, esses profissionais conseguem manter um nível de equilíbrio emocional.

Este equilíbrio pode ser atribuído não apenas à resiliência individual, mas também a fatores como a existência de políticas de apoio psicológico e a valorização do trabalho pelos superiores, que podem mitigar os impactos negativos do estresse ocupacional e reforçar o senso de propósito e reconhecimento na carreira policial.

Além disso, o desenvolvimento de estratégias pessoais de enfrentamento, como a construção de uma rede de suporte social dentro e fora do ambiente de trabalho, também desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente mais saudável e satisfatório para esses policiais.

4.2.5 Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

O quarto instrumento é a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). Representa a manifestação dos efeitos do trabalho para a saúde dos trabalhadores considerando problemas físicos; problemas sociais problemas psicológicos (Mendes; Ferreira,2007).

Esta escala refere-se a avaliação de danos relacionados ao trabalho, como o percentual de 86,8% (70) para os fatores crítico, grave e negativo e 13,2% (11) para fator positivo.

Tabela 13 – Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulativa quanto a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT

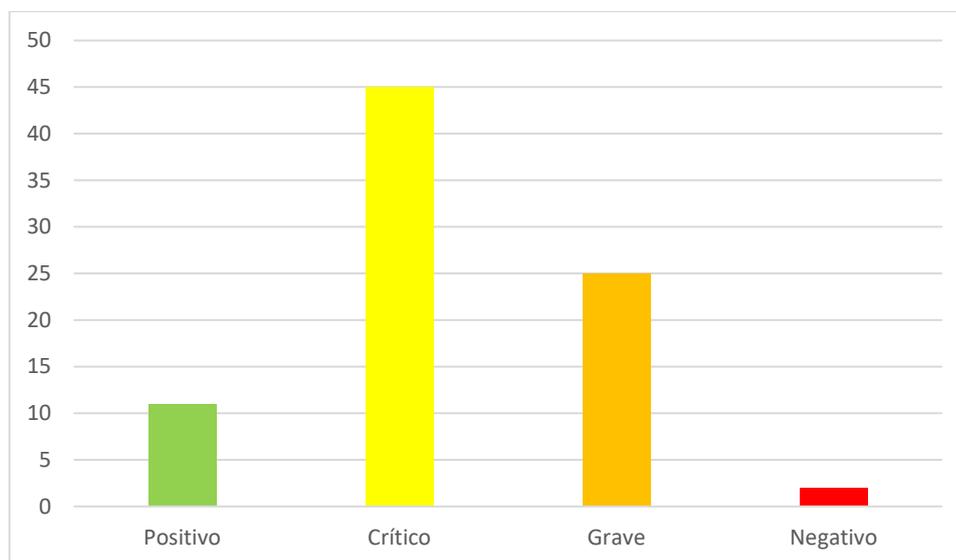
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Positivo	11	13,2	13,2	13,2
Válido Crítico	45	54,2	54,2	67,4
Válido Grave	25	30,1	30,1	97,6
Válido Negativo	2	2,5	2,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados primários (2024).

Os resultados desta escala conforme Mendes e Ferreira (2007), apresenta o fator crítico como avaliação moderada (=45), indicando para problemas físicos, sociais e psicológicos, seguido de condição grave (=25) e a classificação negativa (=3), em que o contexto de trabalho possibilita o adoecimento do trabalhador. Por último, contudo, apresenta também avaliação positiva (=11) indicando que o contexto de trabalho parece favorecer a saúde no trabalho para alguns policiais.

Observa-se os resultados dos fatores avaliados com base na escala EADRT demonstram que os policiais, na maioria, avaliaram de forma crítica este fator. Esta escala busca identificar diversos aspectos sobre problemas físicos, sociais e psicológicos (Mendes, 2007).

Figura 12 – Resultados da Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT



Fonte: Dados primários (2024).

Mendes e Ferreira (2007) destaca o fator “Problemas físicos” definidos como dores no corpo e distúrbios biológicos, alterações decorrentes do trabalho. Lima e Ferreira (2016) destacam que a sobrecarga do trabalho policial afeta sua habilidade corporal, aumenta o adoecimento físico, mental no seu ambiente de trabalho.

O fator “Problemas sociais” são integrados por isolamento, dificuldades nas relações sociais e familiares decorrentes do trabalho. Quanto ao fator “Problemas psicológicos” é descrito pela experiência de sentimentos negativos, em relação a si mesmo e a vida no geral (Mendes, Ferreira, 2007).

Embora esta escala tenha apresentado 86,8% de avaliações críticas, graves e negativas, é pertinente destacar que 13,2% (11) dos Policiais Civis, encontraram aspectos positivos que contrariam tais resultados.

Esse resultado é significativo, considerando o ambiente de trabalho desses profissionais, que é marcado por altas demandas físicas, pressão psicológica constante e desafios sociais. A avaliação positiva pode indicar que, apesar dos riscos e desafios enfrentados, esses policiais conseguem manter uma percepção de controle sobre sua saúde física e mental, possivelmente devido a estratégias de enfrentamento eficazes e ao suporte encontrado no ambiente de trabalho (Castro *et al.*, 2019).

4.3 Estatística geral das escalas

Os resultados descritivos de média e desvio-padrão dos fatores do ITRA e critérios de classificação (classificação) encontrados para cada fator do estudo conduzido são apresentados na Tabela 15:

Tabela 14 – Dados das análises do número de indivíduos (N), média (MÉDIA), desvio padrão (DP) e critérios de classificação (classificação) encontrados para cada fator do ITRA

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DO TRABALHO					
		N	MÉDIA	DP	CLASSIFICAÇÃO
EACT	1.1 Organização do trabalho	83	3,18	0,665	Crítico
	1.2 Condições de trabalho	83	2,41	0,770	Crítico
	1.3 Relações socioprofissionais	83	2,62	0,669	Crítico
ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CUSTO HUMANO NO TRABALHO					
		N	MÉDIA	DP	CLASSIFICAÇÃO
ECHT	2.1 Custo físico	83	2,63	0,700	Crítico
	2.2 Custo cognitivo	83	3,67	0,803	Crítico
	2.3 Custo afetivo	83	2,48	0,814	Crítico
ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO					
		N	MÉDIA	DP	CLASSIFICAÇÃO
EIPST	3.1 Realização profissional	83	2,93	0,574	Crítico
	3.2 Liberdade de expressão	83	3,00	0,602	Crítico
	3.3 Esgotamento profissional	83	2,84	0,612	Crítico
	3.4 Falta de reconhecimento	83	2,86	0,606	Crítico
ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO					
		N	MÉDIA	DP	CLASSIFICAÇÃO
EADRT	4.1 Problemas físicos	83	2,91	0,595	Crítico
	4.2 Problemas sociais	83	2,87	0,603	Crítico
	4.3 Problemas psicológicos	83	2,18	0,926	Crítico

Fonte: Dados primários (2024).

A Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) avalia os fatores de organização, condições e relações socioprofissionais associadas ao trabalho. Na avaliação dos Policiais Civis participantes do estudo, para o fator organização do trabalho, o contexto encontra-se “crítico” (M= 3,18; DP = 0,66); para o fator condições de trabalho, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,41; DP = 0,77) e, para o fator

relações socioprofissionais, o contexto também encontra-se “crítico” (M= 2,62; DP = 0,66).

A Escala de Avaliação do Custo Humano no Trabalho (ECHT) avalia os custos físico, custo cognitivo e custo afetivo, associados ao trabalho. Na avaliação dos Policiais Civis participantes do estudo, para o fator custo físico, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,63; DP = 0,70); para o fator custo cognitivo, o contexto encontra-se “crítico” (M= 3,67; DP = 0,80) e, para o fator custo afetivo, o contexto também encontra-se “crítico” (M= 2,48; DP = 0,81).

A Escala de Avaliação dos Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) avalia os fatores relacionados a realização profissional, a liberdade de expressão, o esgotamento profissional e a falta de reconhecimento. Na avaliação dos Policiais Civis participantes do estudo, para o fator realização profissional, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,93; DP = 0,57); para o fator liberdade de expressão, o contexto encontra-se “crítico” (M= 3,00; DP = 0,60); para o fator esgotamento profissional, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,84; DP = 0,61) e, para o fator falta de reconhecimento, o contexto também se encontra “crítico” (M= 2,86; DP = 0,60).

A Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) avalia os fatores relacionados aos problemas físicos, aos problemas sociais e aos problemas psicológicos associados ao trabalho. Na avaliação dos Policiais Civis participantes do estudo, para os problemas físicos, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,91; DP = 0,59); para os problemas sociais, o contexto encontra-se “crítico” (M= 2,87; DP = 0,60) e, para os problemas psicológicos, o contexto também se encontra “crítico” (M= 2,18; DP = 0,92). Os resultados da pesquisa revelam, em várias escalas de avaliação, os contextos que são percebidos como "críticos", e evidenciam um ambiente de trabalho que pode estar contribuindo significativamente para o estresse e o desgaste dos profissionais. Esses achados não são isolados e encontram-se em estudos similares realizados em diferentes contextos (Johnson *et al.*, 2005; Van Der; Kleber, 2003; Brough; Frame, 2004).

Pesquisas anteriores com outras categorias profissionais também têm documentado impactos adversos do ambiente de trabalho sobre a saúde mental e física dos trabalhadores. Estudos mostram que condições de trabalho adversas estão associadas não apenas ao aumento de problemas de saúde, como doenças

cardiovasculares e distúrbios psicológicos, mas também a uma redução na qualidade do serviço prestado e na satisfação no trabalho (Stansfeld; Candy, 2006). Essa correlação reforça a necessidade urgente de intervenções e políticas que não apenas abordem as causas subjacentes desses problemas, mas também promovam um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os profissionais.

De modo a ratificar os resultados obtidos na pesquisa, é pertinente destacar que as evidências apontam para a interrelação intrínseca entre os fatores organizacionais e as condições socioeconômicas dos Policiais Civis, que atuam como catalisadores do sofrimento e desgaste mental e físico. A análise dos dados sugere que o ambiente de trabalho, permeado por elevados custos físicos, cognitivos e afetivos, contribui significativamente para o esgotamento profissional. Esse esgotamento é potencializado pela falta de reconhecimento e pela pressão constante por desempenho, que amplificam os problemas psicológicos e sociais enfrentados por esses profissionais.

Ademais, o estudo revela que a realização profissional, quando associada à liberdade de expressão e ao reconhecimento adequado, poderia atenuar parte dos impactos negativos mencionados. No entanto, a ausência desses fatores, combinada com a prevalência de um ambiente de trabalho adverso, não só reforça o ciclo de adoecimento como também sugere a necessidade urgente de intervenções estruturais para mitigar os danos à saúde física e mental dos Policiais Civis. A conjugação desses elementos reforça a hipótese de que o sofrimento vivenciado por esses profissionais não é apenas consequência das demandas do trabalho, mas também dos contextos organizacionais nos quais estão inseridos.

Portanto, os resultados deste estudo não apenas corroboram evidências prévias, mas sublinham a importância de implementar estratégias eficazes para mitigar os efeitos negativos do ambiente de trabalho sobre os Policiais Civis. Investir em melhorias nas condições organizacionais, nas relações interpessoais e na saúde ocupacional não só pode melhorar a qualidade de vida dos profissionais, mas aumentar a eficiência e a eficácia dos serviços prestados.

5 CONCLUSÃO

No projeto inicial desta pesquisa estabeleceu-se os objetivos geral e específicos. Nestes termos, é pertinente apresentar os achados que respondem a cada objetivo.

Na percepção do ambiente e riscos de adoecimento e sofrimento percebidos frente à organização do trabalho, condições de trabalho e às relações socioprofissionais resulta em um contexto crítico para os Policiais Civis participantes.

A avaliação da percepção quanto aos custos afetivo, cognitivo e físico dos Policiais Civis em relação à sua atividade laboral foi determinada como "crítica" pela maioria dos participantes do estudo. Essa avaliação crítica reflete a intensa sobrecarga emocional, mental e física enfrentada pelos Policiais Civis no desempenho de suas funções, corroborando a necessidade de intervenções e medidas de apoio para melhorar suas condições de trabalho e saúde geral.

A realização profissional e a liberdade de expressão são percebidas como críticas pelos policiais, o que indica um ambiente de trabalho onde essas necessidades básicas não são plenamente atendidas, o que contribui para o sofrimento. O esgotamento profissional e a falta de reconhecimento também são apontados como fatores críticos, demonstrando que a sobrecarga de trabalho e a falta de valorização dos esforços individuais afetam negativamente a saúde mental dos policiais.

A avaliação dos problemas físicos, sociais e psicológicos associados ao trabalho revela que esses fatores são percebidos em um nível crítico. Isso inclui dores e lesões físicas, dificuldades nas relações interpessoais no ambiente de trabalho e impactos negativos na saúde mental.

Em breve síntese, foi possível constatar que na amostra de Policiais Civis participantes deste estudo, os fatores de organização, condições e relações socioprofissionais associadas ao trabalho (EACT), os custos físicos, cognitivos e afetivos (ECHAT), a realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento (EIPST), bem como os problemas físicos, sociais e psicológicos associados ao trabalho (EADRT) se conjugam e é provável que contribuam para o adoecimento destes profissionais em consequência do sofrimento

presente, dos custos inerentes, do sofrimento identificado e dos danos que ao trabalho se associam.

No início deste estudo, duas hipóteses foram formuladas e ao final do mesmo, confirma-se a hipótese “H¹”, ou seja, na percepção dos policiais da 8^a Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, há fatores que associam o ambiente ao risco de adoecimento.

A avaliação do cenário anteriormente apresentado possibilita a proposição de medidas de otimização das condições de ambiente de trabalho dos Policiais Civis de Santa Catarina:

- I. Treinamento em gestão de estresse e resiliência: oferecer treinamentos periódicos focados em gestão de estresse, resiliência e habilidades de enfrentamento. Programas de mindfulness (atenção plena) e técnicas de relaxamento podem ser incluídos para ajudar os policiais a lidar com situações de alta pressão.
- II. Apoio psicológico continuado: estabelecer um serviço de apoio psicológico acessível, com psicólogos especializados em traumas e estresse ocupacional. Sessões regulares e confidenciais devem ser oferecidas para todos os policiais, não apenas em situações de crise.
- III. Melhoria nas condições físicas do ambiente de trabalho: garantir que as delegacias e unidades policiais tenham infraestrutura adequada, com espaços de trabalho bem iluminados, ventilados e ergonômicos. A modernização dos equipamentos e das instalações pode reduzir o desgaste físico e melhorar a eficiência no trabalho.
- IV. Programas de reconhecimento e valorização: implementar programas de reconhecimento e valorização do trabalho policial, incluindo premiações, eventos de reconhecimento público e oportunidades de desenvolvimento profissional. Sentir-se valorizado pode melhorar a autoestima e o bem-estar geral dos policiais.
- V. Promoção de atividades físicas e de lazer: incentivar a prática regular de atividades físicas através da criação ou ampliação de academias dentro das delegacias ou parcerias com academias externas. Além disso,

promover atividades de lazer e integração social para fortalecer o vínculo entre os COLEGAS de trabalho.

- VI. Jornadas de trabalho flexíveis e descanso adequado: reavaliar as jornadas de trabalho para garantir que os policiais tenham descanso adequado e tempo suficiente para recuperação entre turnos. A redução de turnos excessivamente longos e a promoção de uma escala de trabalho equilibrada podem diminuir o risco de Burnout.
- VII. Treinamento e educação continuada: oferecer oportunidades regulares de educação continuada e treinamento em novas técnicas e tecnologias. O desenvolvimento contínuo de habilidades pode aumentar a confiança e a competência dos policiais, reduzindo o estresse relacionado ao desempenho.
- VIII. Apoio social e familiar: criar programas de apoio que incluam a família dos policiais, oferecendo sessões de aconselhamento conjugal e familiar, além de eventos que promovam a integração entre os familiares e a instituição policial.
- IX. Políticas de prevenção ao assédio e à violência no trabalho: implementar políticas rigorosas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à violência no ambiente de trabalho. Um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é fundamental para a saúde mental dos policiais.
- X. Avaliação periódica de saúde: realizar avaliações periódicas de saúde física e mental, permitindo a identificação precoce de problemas e a intervenção oportuna. Check-ups regulares podem ajudar a monitorar a saúde dos policiais e prevenir doenças relacionadas ao estresse ocupacional.

Portanto, ao implementar estratégias eficazes, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os Policiais Civis, o que pode contribuir para a prevenção do adoecimento e o bem-estar geral desses profissionais.

Um elemento importante para alcançar um local de trabalho saudável é o desenvolvimento de legislação, estratégias e políticas institucionais, na promoção da saúde mental nas organizações. Um local de trabalho saudável pode ser descrito como aquele em que trabalhadores e gestores contribuem ativamente para o

ambiente de trabalho, promovendo e protegendo a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os funcionários (OMS, 2013). No percurso dessa pesquisa encontraram-se algumas limitações. Entre elas, pode-se citar que é reduzido o número de publicações sobre o tema em tela na literatura brasileira. Maior que a limitação relativa à incipiência de pesquisas sobre o ambiente e risco de adoecimento dos policiais de todas as categorias, em especial a dos Policiais Civis, foi o acesso aos participantes e o interesse dos mesmos à participação no estudo. Houve a necessidade de vários convites à participação e ampliação do prazo para a coleta de dados.

Esse estudo elucidou algumas questões associadas ao ambiente laboral dos Policiais Civis lotados na circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Por fim, os resultados alcançados não encerram (e nem se tem essa pretensão) o conhecimento acerca do risco de adoecimento dos Policiais Civis em seu ambiente de trabalho. Pelo contrário, a partir destes é pertinente considerar a necessidade de aprofundamento de estudos e pesquisas, bem como a análise das práticas aqui sugeridas, para que possam minimizar os impactos prejudiciais vivenciados pelos Policiais Civis em suas carreiras – impactos estes originados no ambiente de trabalho que abalam sobremaneira a saúde destes profissionais – homens e mulheres que, não raro, vivenciam experiências psicológicas negativas e, por tal razão, sofrem de ansiedade, depressão, fobias, doenças psicossomáticas e outras adições.

O estudo incentiva aqueles que desejam encontrar maneiras de proporcionar aos Policiais Civis condições de trabalho mais dignas, prósperas e felizes. Considerando que o trabalho é uma fonte inegável de realização, entende-se que o papel das instituições policiais, nas pessoas de seus gestores, nesse processo é essencial. Nesse contexto, as palavras de Zanelli e Kanan (2019) reforçam essa reflexão: “Uma organização saudável enleva as pessoas, lhes proporciona autonomia, as emancipa e as desenvolve, pessoal e profissionalmente.”

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Francisca das Chagas Portela; CUNHA, Paloma de Sousa; MOURA, Patrícia Soares de. **Fatores de risco e de proteção para síndrome de Burnout em policiais**: um estudo de revisão integrativa. 2023. 41f. Monografia (Graduação em Psicologia). - Centro Universitário Unifametro, Fortaleza, 2023. Disponível em: <http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/1382>. Acesso em: jul. 2024.

ALMEIDA, Brenda Tatiana Pinheiro de. **Produtividade saudável**: um olhar sobre o desempenho na perspectiva da qualidade de vida no trabalho. ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Diretoria de Formação Profissional. Coordenação-Geral de Especialização. Brasília, DF, 2014. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/1766/1/brenda_almeida_tcc_egresso_as%204.pdf Acesso em: mai. 2024.

ALVES, Bruna Paola Michelon. **Batom e pistola 40**: as implicações do trabalho de policial para mulheres Policiais Civis. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Psicologia). Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/1e8cf539-0720-40f2-80be-acd19fe2ddb/download>. Acesso em: abr. 2024.

ALVES, J. **Machismo na polícia**. Brasil 247, 6 mar. 2014. Disponível em: <http://www.brasil247.com/pt/247/artigos/132314/machismo-na-pol%c3%adcia.htm>. Acesso em: abr. 2024.

ALVES, Lucas; ABREO, Lee; PETKARI, Eleni; COSTA, Mariana Pinto. Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. **Journal of Affective Disorders**, v. 332, p. 283-298, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081>>. Acesso em: jul. 2024.

ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante; *et al.* Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre Policiais Civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, p. 199-208, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/v5zqpf6gg9njqqsjwgmyhnn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: abr. 2024.

ARAÚJO, Mauren Bastos de. **O Trabalho e a Qualidade de Vida dos Policiais Civis de Santa Maria - RS**. 2018. Monografia (Curso de Terapia Ocupacional). Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, RS, Brasil, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/.pdf?>. Acesso em: abr. 2024.

ARRUDA, Nilton. Sindicato dos Policiais Civis e Servidores da Segurança Pública do Rio Grande do Norte – SINPOL RN. **Qual a importância da polícia civil para a sociedade?** 2020. Disponível em: <http://sinpolrn.org.br/qual-a-importancia-da-policia-civil-para-a-sociedade/>. Acesso em: abr. 2024.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA. **Lei Complementar n.º 453 de 5 de agosto de 2009.** Institui Plano de Carreira do Grupo Segurança Pública - Polícia Civil, e adota outras providências. Florianópolis, 05 de agosto de 2009.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente – GESTRADO. **Adoecimento.** 2022. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/adoecimento/>. Acesso em: jun. 2023.

BACK, Caroline Moreira. Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, 2021. Doi: <https://doi.org/10.31060/rbsp.2021.v15.n1.1147>. Acesso em: abr. 2024.

BITINAS, Carlos Alberto. **A importância do relacionamento no ambiente de trabalho.** Artigos Web ConJur. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-ago-09/sociedades-sa-importancia-relacionamentos-ambiente-trabalho>. Acesso em: jan. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n.º 510, de 7 de abril de 2016.** Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Brasília: Diário Oficial da União, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: fev. 2023.

BRASIL. PCCE Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social. Governo do Estado do Ceará. **Dia do Delegado de Polícia: a importância dos garantidores da legalidade e da Justiça.** 2022. Disponível em: <https://www.policiacivil.ce.gov.br/2022/12/03/dia-do-delegado-de-policia-o-importante-papel-desses-profissionais-como-garantidores-da-legalidade-e-da-justica/> Acesso em: abr. 2024.

BROUGH, Paula; QUADRO, Raquel. Predição da satisfação no trabalho da polícia e das intenções de rotatividade: O papel do apoio social e das variáveis organizacionais da polícia. **Revista de Psicologia da Nova Zelândia**, v. 1, p. 8-18, 2004.

BRAVO, Daiane Suele; BARBOSA, Pedro Marco Karan; CALAMITA, Zamir. Absenteísmo e envelhecimento no contexto ocupacional do Policial Militar. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 134-142, 2016. Doi: 10.5327/Z1679-443520161915.

BROTTO, Túlio Cezar de Aguiar; ARAUJO, Maristela Dalbello. É inerente ao trabalho em saúde o adoecimento de seu trabalhador? **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 37, n. 126, dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a> Acesso em: mai. 2023.

CARMO, Cleber Nascimento do; CONSTANTINO, Patrícia. **Fatores de Risco Associados ao Trabalho Policial no Rio de Janeiro**. 2007. Disponível em: <http://lanic.utexas.edu/project/etext/llilil/lassa/2007/carmo.pdf>. Acesso em: jun. 2022.

CARMO, Cleber Nascimento do; CONSTANTINO, Patrícia. **Determinantes de Risco Sofridas por Policiais Civis**. XXXVIII Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional. Pesquisa Operacional na Sociedade: Educação, Meio Ambiente e Desenvolvimento. 12 a 15 de setembro de 2006. Disponível em: <http://www.din.uem.br/sbpo/sbpo2006/pdf/arq0183.pdf>. Acesso em: mar. 2023.

CARNEIRO, Laila Leite; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arq. Bras. Psicol.**, v. 72, n. 2, p. 121-140, 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809. Acesso em: mar. 2023.

CASTRO, Maria Cristina d'Avila de; CRUZ, Roberto Moraes. Prevalência de Transtornos Mentais e Percepção de Apoio Familiar na Polícia Civil. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 2, p. 271, 2015.

CASTRO, Maria Cristina; ROCHA, Ricelli; CRUZ, Roberto. Saúde mental do policial brasileiro: tendências teórico-metodológicas. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 20, n. 2, p. 525-541, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15309/19psd200220>. Acesso em: jul. 2024.

COELHO, Alexa Pupiar Flores; *et al.* Risco de adoecimento relacionado ao trabalho e estratégias defensivas de mulheres catadoras de materiais recicláveis. **Escola Anna Nery**, v. 20, jul-set., 2016. Doi: 10.5935/1414-8145.20160075

COLETA, Alessandra dos Santos Menezes Dela; COLETA, Marília Ferreira Dela. Fatores de estresse ocupacional e coping entre Policiais Civis. **PsicoUSF**, v. 13, n. 1, jun., 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000100008. Acesso em: jun. 2022.

CRUZ, Luciene Pires Rosa da; *et al.* **Riscos Ocupacionais dos Trabalhadores da Segurança Pública do Estado de Goiás**: elementos para a saúde do trabalhador. Faculdade Unida de Campinas, 2021. Disponível em: https://facunicamps.edu.br/cms/upload/repositorio_documentos2019/pdf. Acesso em: jan. 2023.

CUBAS, Viviane de Oliveira; ALVES, Renato; OLIVEIRA, André Rodrigues de. Tão diferentes e tão iguais: as percepções de policiais civis e militares de São Paulo sobre suas instituições. **Revista UFRJ - Dilemas**, v. 13, n. 3, 2020. Doi: <https://doi.org/10.17648/dilemas.v13n3.26235>

CUNHA, Edna; CALADO, Josiane. Sindicato dos Policiais Cíveis de Alagoas – SINDPOL. **Saúde e Segurança dos Policiais Cíveis**. 2017. Disponível em: <https://sindpolalagoas.com.br/wp-content/uploads/2017/12/sadeesegurana.pdf>. Acesso em: jan. 2023.

DALMOLIN, Grazielle de Lima; *et al.* Prazer e sofrimento em trabalhadores da atenção primária à saúde do Brasil. **Revista CUIDARTE**, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359565269009/html/>. Acesso em: jan. 2023.

DA SILVA, Edna Lucia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. UFSC, Florianópolis, 4^a. Ed., v. 123, n. 4, p. 138, 2005.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992. 170 p.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

EUGÊNIO, Janaina Covre. **Integração de tecnologias educacionais na formação continuada do policial civil**. 2020. Dissertação (Mestrado em Tecnologias da Informação e Comunicação. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/219193/ptic0095-d.pdf?sequence=-1&isallowed=y>. Acesso em: jan. 2023.

FARIAS, Felipe Streisky de; *et al.* A Importância da Comunicação Interna na Polícia Civil do Paraná. **Revista da Escola Superior de Polícia Civil**, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.pr.gov.br/index.php/espc/edicao-3-artigo-09>. Acesso em: jan. 2023.

FERNANDES, Cláudia; PEREIRA, Anabela. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Revista Saúde Pública**, v. 50, n. 24, 2016. Disponível em: http://www.fsp.usp.br/rsp/wp-content/uploads/articles_xml/0034-8910-rsp-s1518-87872016050006129/0034-8910-rsp-s1518-87872016050006129-pt.pdf. Acesso em: jun. 2022.

FERREIRA, Aldo Pacheco; *et al.* Revisão da literatura sobre os riscos do ambiente de trabalho quanto às condições laborais e o impacto na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 3, 2018. Doi: 10.5327/Z1679443520180267.

FERREIRA, Leonardo Borges; *et al.* Risco de Adoecimento no Trabalho: Estudo com Policiais Militares de um Batalhão de Polícia de Brasília. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 11, n. 29, p. 1804-1829, 2017. Doi: 10.21171/ges.v11i29.2150

FONSECA, Josué. **Recuperar dá trabalho**: impacto da orientação para o bem-estar e capacidade hedônica na recuperação do trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado

em Psicologia da Saúde. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. 2023. Disponível em:

<https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/9334/1/29396.pdf> Acesso em: abr. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo:** Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em: jan. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo:** Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em: jul.2024

FUTINO, Regina Silva; DELDUQUE, Maria Célia. Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. **Cad. Ibero-Amer. Dir. Sanit.**, Brasília, v. 9, n. 2, 2020. Doi: <http://dx.doi.org/10.17566/ciads.v9i2.632>.

GALANIS, Petros; FRAGKOU, Despoina; KATSOULAS, Theodoros A. Fatores de risco para estresse entre policiais: uma revisão sistemática da literatura. **Work**, v. 68, n. 4, p. 1255-1272, 2021. Doi:10.3233/WOR-213455. Acesso em: jul. 2024.

GONÇALVES, Marta de Carvalho Mendes. **Sofrimentos policiais:** análise psicodinâmica do trabalho em uma delegacia de Polícia Civil do Distrito Federal. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse.). Universidade de Brasília, 2014. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/9785>. Acesso em: jul. 2024.

GRACIOLA, Ana Paula; *et al.* Influência do ambiente físico de trabalho na criação do conhecimento nas organizações. **Articles Perspect. Ciênc. Inf.**, v. 21, n. 1, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/cHcWtVnfhV3wmt4tJRdPrLz/#>. Acesso em: jun. 2022.

JAMOVI PROJECT (2022). **Jamovi.** (Version 2.3) [Computer Software]. Disponível em: <https://www.jamovi.org>.

JAPIASSU, Hilton. **Interdisciplinaridade e Patologia do saber.** Rio de Janeiro: Imago, 1976. p. 74.

JOHNSON, Sheena; *et al.* The experience of work-related stress across occupations. **Journal of Managerial Psychology**, v. 20, n. 2, p. 178-187, 2005.

LAMEKE, Ivana; COELHO, Ana Lucia Zattar; SOUZA, Fernanda Letícia de. Qualidade de vida e a interdisciplinaridade no ambiente de trabalho. **Caderno Intersaberes**, v. 9, n. 17, 2020. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com>. Acesso em: fev. 2023.

LANA, Thainá. Diário do Grande ABE. **Mulheres representam apenas 20% do efetivo da Polícia Civil**. 20/08/2023. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/noticia/4029495/mulheres-representam-apenas-20-do-efetivo-da-policia-civil>. Acesso em: jan. 2024.

LESSA, Marcelo de Lima. Gestão institucional e estratégica das polícias civis brasileiras. **Revista Jus Navigandi**, a. 24, n. 5682, 21 jan., 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70497>. Acesso em: fev. 2023.

LIMEIRA, Evellyn Cristina Gomes; SOUZA, Júlio César Pinto de. **Adoecimento psíquico em Policiais Civis lotados na delegacia geral de polícia civil na cidade de Manaus**. Concifa: Fametro. Cap. 09, 2022. Disponível em: https://concifa.fametro.edu.br/storage/2022/09/saude_amazonida.pdf#page=113. Acesso em: jan. 2024.

LIPP, Marilda E. Novaes; COSTA, Keila Regina da Silva Nunes; NUNES, Vaneska de Oliveira. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. **Revista de Psicologia, Organização e Trabalho**, v. 17, n. 1, 2017. Doi: 10.17652/rpot/2017.1.12490.

LIRA, Paula Soares; *et al.* Modelo integrado de Burnout entre Policiais do Distrito Federal: uma ampliação conceitual. **Revista de Psicologia, Organização e Trabalho**, v. 21, n. 3, 2021. Doi: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.3.20532>. Acesso em: fev. 2023.

LOCATELLI, Patrícia Augusta Pospichil Chaves; *et al.* Mulheres na Polícia Civil: um olhar sobre as relações de gênero e identidade. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, a. 10, n. 14, p. 9-34, jul./dez., 2013. Disponível em: <http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>. Acesso em: jan. 2024.

LUCAS, João Ignacio Pires; MARCON, Silvana Regina Ampessan. Fatores psicossociais: do que estamos falando?. In: MARCON, Silvana Regina Ampessan; *et al.* (Orgs.). **Fatores psicossociais em contextos de trabalho dos profissionais de segurança pública**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2024. Cap. 1, p. 10-33. Doi 10.18226/9786558073314. Acesso em: 27 jun. 2024.

MACHADO, Suellen Santos de Albuquerque. **Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Policiais Civis do Distrito Federal**. 2021. Monografia (Bacharelado em Administração). Universidade de Brasília Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas. Brasília – DF, 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/_tcc.pdf. Acesso em: jan. 2024.

MARÇAL, Hanna Izabel Ferreira; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. Prazer e Sofrimento na Polícia Militar: Uma Revisão de Literatura. **Revista Trabalho Em (Cena)**, Palmas - TO, Brasil, 2020, v. 5. n. 1, p. 111-135, 2020. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br>. Acesso em: jan. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MENDES, A. M. B.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento –ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, Método e Pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MENDES, Ana Magnólia; COSTA, Viviane Paz; BARROS, Paloma Castro da Rocha. **Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 3 (1), 59-72. 2003. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/7778>. Acesso em: jun. 2023.

MENDONÇA, Henrique Pereira Freitas de. **A problemática da saúde na sociedade capitalista e suas implicações no processo de adoecimento dos trabalhadores brasileiros**. 2017. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal de Alagoas. Maceió. 2017. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/pdf>. Acesso em: jun. 2023.

MIGLIOLI, José Luiz. Sindicato dos Policiais civis do Distrito Federal – SINPOL – DF. **Sintomas de doenças entre os Policiais Civis**. 2008. Disponível em: <https://www.sinpoldf.com.br/destaque/2015/01/sintomas-de-doencas-entre-os-policiais-civis.html>. Acesso em: jan. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos Policiais Civis e Militares do Rio de Janeiro. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, 2008. Disponível em: <https://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/impacto-das-atividades-profissionais-na-saude-fisica-e-mental-dos-policiais-civis-e-militares-do-rio-de-janeiro/1723?id=1723>. Acesso em: fev. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ADORNO, Sergio. Risco e (in)segurança na missão policial. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, não. 3, 2013. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=aone&u=googlescholar&id=gale|a327815739&v=2.1&it=r&sid=googlescholar&asid=116742c7>. Acesso em: jun. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza, ASSIS, Simone Gonçalves de; OLIVEIRA, Raquel Vasconcellos Carvalhaes de. O impacto das atividades profissionais na saúde física e mental das polícias civil e militar do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 6, n. 4, 2199-2209, 2011.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008. 328 p.

MINGHETTI, Lenir Rodrigues. **Ambiente e Risco de Adoecimento em Policiais Militares do Estado de Santa Catarina: contribuições para ações organizacionais educativas**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Saúde). Universidade do

Planalto Catarinense. Lages, SC, 2017. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/10/disserta%3%a7%3%a3o-lenir-rodrigues-minghetti.pdf>. Acesso em: jun. 2024.

MIRANDA, Guilherme Maier; MANGIN, Fernanda Nunes da Rosa. Trabalho em Equipe Interdisciplinar na Contemporaneidade: Limites e Desafios. **Revista Sociedade em Debate** (Pelotas), v. 26, n. 3, p. 177-193, 2020. Disponível em: <https://revistas.ucpel.edu.br>. Acesso em: jan. 2023.

MODESTO, Melissa. **Relações Socioprofissionais, Cidadania e Ética**. Artigo Web, May 16, 2018. Disponível em: <https://medium.com/@melyssamodesto/rela%3%a7%3%b5es-socioprofissionais-cidadania-e-%3%a9tica-31f6c91fcc1>. Acesso em: jan. 2023.

NASCIMENTO, Grazielly Loredo do. Prevenção ao Suicídio: A importância da divisão de proteção à saúde do servidor da Polícia Civil do Estado de Goiás. **Revista QUALIA – A Ciência em Movimento**. v. 5 n. 1, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.unifan.edu.br/index.php/revistaicsa/article/view/430>

NOBREGA, Lucas Mentor de Albuquerque; *et al.* Caracterizando a psicologia policial enquanto uma psicologia social jurídica. **Arq. Bras. Psicol.**, v. 70, n. 3, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809->

OLIVEIRA, Gerson Moreira; ARAÚJO, Tânia Maria de; CARVALHO, Fernando Martins. Insegurança e Violência no Trabalho dos Delegados de Polícia Civil de Salvador, Brasil. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 2, n. 1, p. 14-23, 2014. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/>. Acesso em: abr. 2024.

PEDRON, Helder Arns; TORRES, Cláudio Vaz; NASCIMENTO, Thiago Gomes. **A percepção de justiça organizacional sobre a alocação funcional de agentes e escrivães da Polícia Civil do Distrito Federal**. Artigo da Web. **REBESP**, v. 10, n. 2, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/pdf>

PEIXOTO, Rubens Ferreira. **Saúde e Trabalho: uma compreensão gestáltica acerca dos processos de saúde e adoecimento da pessoa**. 2021. Monografia (Curso de Curso de Especialização em Psicologia Clínica: Gestalt-Terapia e Análise Existencial). Universidade Federal de Minas Gerais constituída pelos seguintes professores. Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/49207/3/pdf> Acesso em: mai. 2023.

PELEGRINI, Andréia; *et al.* Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em Policiais Cíveis e militares de unidades de operações especiais. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 26, n. 2, p. 423-430, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1160>. Acesso em: jun. 2022.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Intersaberes, 2016. Disponível em: E-book.

PHILIPPI JÚNIOR, Arlindo; SILVA NETO, Antônio J. **Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia e inovação**. Barueri: Ed. Manole, 2011. p. 36-37, 40.

POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Área de circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Policial de SC**. 2024. Disponível em: <https://pc.sc.gov.br/wp-content/uploads/2023/04/Relatorio-de-Gestao-2022-PC.pdf...> Acesso em: jul. 2024.

PORTAL ESTRATÉGIA. **Cargos da Polícia Civil**: entenda a hierarquia e as funções dos cargos. Redação: Equipe do Estratégia Concursos. 2024. Disponível em: <https://portal.estrategia.com/concursos/seguranca/cargos-da-policia-civil/> Acesso em: mai. 2024.

R CORE TEAM (2021). **R: A Language and environment for statistical computing**. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

ROSADO, I. V. M.; RUSSO, G. H. A.; MAIA, E. M. C. M. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. **Revista das Ciências da Saúde Coletiva**, v. 20, n. 10, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/>. Acesso em: mai. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei n.º 6.843, de 28 de julho de 1986**. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_Lei.html. Acesso em: 20 jun. 2024.

SANTA CATARINA. **Polícia Civil do Estado de Santa Catarina**. 2020. Disponível em: https://pc.sc.gov.br/?page_id=36. Acesso em: fev. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria da Segurança Pública. **Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis: DIFC/SSP – SENASP/MJ, 2010. 71 p.

SCHNEIDER, Daniele, Marcos Claudio Signorelli; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3003-3011, 2017

SILVA, Adelaide Alaís Alves Targino da. **Os aspectos emocionais e psicológicos no processo de adoecimento**. [artigo eletrônico] 2021. Disponível em: <https://www.casadurvalpaiva.org.br/artigos/436/os-aspectos-emocionais-e-psicologicos-no-processo-de-adoecimento>. Acesso em: jan. 2023.

SILVA, Cleyton César Souto; *et al.* A Síndrome de Burnout entre Policiais Civis

e a Síndrome de Burnout. **Rev. Min. Enferm.**, v. 22, 2018. Disponível em: <https://reme.org.br/artigo/detalhes/1233>. Acesso em: fev. 2023.

DA SILVA, Edna Lucia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. UFSC, Florianópolis, 4^a. Ed., v. 123, n. 4, p. 138, 2005.

SILVA, Gabriele. Carreira Policial: **Guia completo sobre atuação na área. Educa+Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/carreira-policial-guia-completo-sobre-atuacao-na-area>. Acesso em: jan. 2023.

SOUSA, Mariana Mesquita de. **Saúde e adoecimento mental no trabalho**: estudo de caso em atendimento ao público. 2012. Monografia (Graduação em Administração). Universidade Federal do Ceará. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/30295/1/2012.pdf>. Acesso em: jan. 2023.

SOUSA, Raphaela Campos de; BARROSO, Sabrina Martins; RIBEIRO, Ariadne Christie Silva. Aspectos de saúde mental investigados em policiais: uma revisão integrativa. **Saúde Soc.**, v. 31, n. 2, 2022. Disponível em: <https://scielosp.org/article/sausoc/2022.v31n2/e201008pt/pt/>. Acesso em: jan. 2023.

SOUZA, Felipe Silva de. Qualidade de Vida do Policial Civil: Fatores de Estresse Ocupacional. **Revista da Escola Superior de Polícia Civil**, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.pr.gov.br/index.php/espc/edicao-2-artigo-3>. Acesso em: jan. 2023.

STANSFELD, S.; CANDY, B. Psychosocial work environment and mental health - a meta - analytic review. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 32, n. 6, p. 443-462, 2006.

TEIXEIRA, Bárbara da Costa Santos; REIS, Silvana Amaral dos. **Saúde e adoecimento do trabalhador**: uma herança da reestruturação produtiva. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social). Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10565/1/teixeira%20e%20reis.pdf>

VAN DER PLOEG, Eleonore; KLEBER, Rolf J. Acute and chronic job stressors among ambulance personnel: predictors of health symptoms. **Occupational and environmental medicine**, v. 60, n. suppl 1, p. i40-i46, 2003.

VIANNA, Lucila Amaral Carneiro. **Processo saúde-doença**. UNA-SUS Universidade Aberta do SUS. 2012. Disponível em: https://www.unasus.unifesp.br/biblioteca_virtual/esf/2/unidades_conteudos/unidade01/unidade01.pdf Acesso em: mai. 2023.

VOLPATO, Norma Beatriz Waterkemper; OLIVEIRA, Dr. Vladimir Luís de. Alteração de Peso dos Policiais Cíveis do Paraná nos Primeiros Anos de Carreira. **Revista da Escola Superior de Polícia Civil**, 2019. Disponível em:

<http://www.revistas.pr.gov.br/index.php/espc/edicao-2-artigo-21>. Acesso em: jan. 2023.

WAGNER, Luciane Carniel; STANKIEVICH, Rosiani Angélica Paim; PEDROSO, Fleming. Saúde mental e qualidade de vida de Policiais Civis da região metropolitana de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 10, n. 2, 2012. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/77/pt-br/saude-mental-e-qualidade-de-vida-de-policiais-civis-da-regiao-metropolitana-de-porto-alegre>. Acesso em: jan. 2023.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia Aparecida e col. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. 2. ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019, 252 p.

APÊNDICES

Apêndice A – Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA)

Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)

1. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **Contexto de Trabalho**, tendo em vista a escala abaixo (**EACT**):

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
Organização do trabalho					
	1	2	3	4	5
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho					
Ritmo do trabalho é excessivo					
Tarefas são cumpridas sob pressão de prazos					
Existe forte cobrança por resultados					
As normas para execução das tarefas são rígidas					
Existe fiscalização do desempenho					
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas					
Os resultados esperados estão fora da realidade					
Existe divisão entre quem planeja e quem executa					
As tarefas executadas sofrem descontinuidade					
As tarefas são repetitivas					
Condições de trabalho					
	1	2	3	4	5
As condições de trabalho são precárias					
O ambiente físico é desconfortável					
Existe muito barulho no ambiente de trabalho					
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado					
O posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas					
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas					
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas					
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários					
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado					
O material de consumo é insuficiente					
Relações socioprofissionais					
	1	2	3	4	5
As tarefas são claramente definidas					
A autonomia é inexistente					
A distribuição das tarefas é injusta					
Os funcionários são excluídos das decisões					
Existem disputas profissionais no local de trabalho					
As informações que preciso para executar Minhas tarefas são de difícil acesso					
Existem dificuldades na comunicação Entre chefia e subordinados					
Falta integração no ambiente de trabalho					
A comunicação entre os funcionários é insatisfatória					
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional					

Escala de Avaliação do Custo Humano no Trabalho (ECHT)

2. Escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das **exigências** decorrentes do **Custo Humano no trabalho**, nos últimos seis meses. (**ECHT**):

1	2	3	4	5				
Nada exigido	Pouco exigido	Mais ou menos exigido	Bastante exigido	Totalmente exigido				
Itens	Custo físico			1	2	3	4	5
1	Subir e descer escadas							
2	Usar a força física							
3	Ter que manusear objetos pesados							
4	Usar os braços de forma contínua							

5	Ficar em posição curvada					
6	Ser obrigado a ficar empé					
7	Fazer esforço físico					
8	Usar as pernas de forma contínua					
9	Usar as mãos de forma repetida					
10	Caminhar					
Itens	Custo cognitivo	1	2	3	4	5
11	Desenvolver macetes					
12	Fazer previsão de acontecimentos					
13	Ter desafios intelectuais					
14	Ter que resolver problemas					
15	Ser obrigado a lidar com imprevistos					
16	Usar a visão de forma contínua					
17	Fazer esforço mental					
18	Ter concentração mental					
19	Usar a criatividade					
20	Usar a memória					
Itens	Custo afetivo	1	2	3	4	5
21	Transgredir valores éticos					
22	Ser submetido a constrangimentos					
23	Ser obrigado a sorrir					
24	Ter que lidar com ordens contraditórias					
25	Ser obrigado a cuidar da aparência física					
26	Ser bonzinho com os outros					
27	Ter controle das emoções					
28	Ter custo emocional					
29	Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros					
30	Disfarçar os sentimentos					
31	Ser obrigado a ter bom humor					
32	Transgredir valores éticos					

Escala de Avaliação dos Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)

3. Avaliando o seu trabalho atualmente, marque a frequência com que você experimenta vivências positivas e negativas em relação aos aspectos discriminados a seguir:								
1	2	3	4	5				
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre				
Itens	Realização profissional			1	2	3	4	5
1	Valorização							
2	Reconhecimento							
3	Motivação							
4	Realização profissional							
5	Satisfação							
6	Bem-estar							
7	Identificação com a própria tarefa							
8	Gratificação pessoal com as minhas atividades							
9	Orgulho pelo que faço							
Itens	Liberdade de expressão			1	2	3	4	5
10	Solidariedade entre os colegas							
11	Confiança entre os colegas							
12	Liberdade para expressar minhas opiniões no							

	local de trabalho					
13	Liberdade para usar a minha criatividade					
14	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias					
15	Cooperação entre os colegas					
16	Liberdade como chefia para negociar o que precisa					
17	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas					
Itens	Esgotamento profissional	1	2	3	4	5
18	Medo					
19	Esgotamento emocional					
20	Insatisfação					
21	Sobrecarga					
22	Frustração					
23	Insegurança					
24	Estresse					
Itens	Falta de reconhecimento	1	2	3	4	5
25	Discriminação					
26	Inutilidade					
27	Desqualificação					
28	Injustiça					
29	Falta de reconhecimento do meu esforço					
30	Falta de reconhecimento do meu desempenho					
31	Desvalorização					
32	Indignação					

Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

4. Os itens a seguir tratam os tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que geralmente são causados pela realização do trabalho**. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estão presentes na sua **atividade**, tomando por base a escala abaixo (EADRT):

1		2		3		4		5		
Nunca		Raramente		Às vezes		Frequentemente		Sempre		
Itens	Problemas físicos					1	2	3	4	5
1	Dores no corpo									
2	Dores nos braços									
3	Dor de cabeça									
4	Distúrbios respiratórios									
5	Distúrbios digestivos									
6	Dores nas costas									
7	Distúrbios auditivos									
8	Alterações de apetite									
9	Distúrbios na visão									
10	Alterações do sono									
11	Dores nas pernas									
12	Distúrbios circulatórios									
Itens	Problemas sociais					1	2	3	4	5
13	Insensibilidade em relação aos colegas									
14	Dificuldades nas relações fora do trabalho									
15	Vontade de ficar sozinho									
16	Conflitos nas relações familiares									
17	Agressividade com outros									
18	Dificuldade com os amigos									

19	Impaciência com as pessoas em geral					
Itens	Problemas psicológicos	1	2	3	4	5
20	Amargura					
21	Sensação de vazio					
22	Sentimento de desamparo					
23	Mau-humor					
24	Vontade de desistir de tudo					
25	Tristeza					
26	Irritação com tudo					
27	Sensação de abandono					
28	Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas					
29	Solidão					

ANEXOS

Anexo A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE



UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE
(Resolução n. 466/2012/CNS/CONEP)

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado “AMBIENTE E RISCO DE ADOECIMENTO SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS CIVIS DA 8ª DELEGACIA REGIONAL DE POLICIA CIVIL DO ESTADO DE SANTA CATARINA”. O objetivo deste trabalho é analisar os fatores associados ao ambiente e o risco de adoecimento dos Policiais Civis da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Para realizar o estudo será necessário que se disponibilize a participar do preenchimento de um questionário, em data e hora previamente agendadas a sua conveniência. Para a instituição e para sociedade, esta pesquisa servirá como parâmetro para avaliar os custos afetivo, cognitivo e físico para os Policiais Civis, em relação a sua atividade laboral. De acordo com a Resolução n. 466/2012/CNS/CONEP. “Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados”. A sua participação terá risco mínimo, podendo ocorrer desconfortos psicológicos, e se estes ocorrerem serão solucionados/minimizados através do seu encaminhamento para atendimento junto a equipe de Psicólogos da Coordenadoria de Saúde Ocupacional(CSO) da PCSC, pelo telefone (48) 3665-8218 ou pelo e-mail gepes-cso@pc.sc.gov.br. Em virtude das informações coletadas serem utilizadas unicamente com fins científicos, sendo garantidos o total sigilo e confidencialidade, através da assinatura deste termo, o qual receberá uma cópia. Mesmo após assinar este documento o participante temo direito de pleitear indenização por reparação de danos que apresente nexos causal com a pesquisa.

Os benefícios da pesquisa estão diretamente relacionados a propositura de melhoria das condições do ambiente de trabalho dos Policiais Civis do Estado de Santa Catarina.

Você terá o direito e a liberdade de negar-se a participar desta pesquisa total ou parcialmente ou dela retirar-se a qualquer momento, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo com relação ao seu atendimento nesta instituição, de acordo com a Resolução CNS n. 466/12 e complementares.

Para qualquer esclarecimento no decorrer da sua participação, estarei disponível através dos telefones: (49) 99169-8906 / 99960-8685, ou pelo endereço prof.poroski@uniplaclages.edu.br. Se necessário também poderá entrar em contato como Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Planalto Catarinense UNIPLAC, Av.Castelo Branco, 170, bloco1, sala 1226, Lages SC, (49) 3251-1086, email:cep@uniplaclages.edu.br. Desde já agradecemos! Eu (nome por extenso e CPF) declaro que após ter sido esclarecido(a) pelo pesquisador, lido o presente termo, e entendido tudo o que me foi explicado, concordo em participar da Pesquisa.

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Lages, _____ de _____ de _____

Responsável pelo projeto: **Prof. Esp. Alexandre Siva Poroski**
Endereço para contato: **Avenida Castelo Branco, 170, Bairro Universitário, Lages. SC**
Telefone para contato: **(49) 99169-8906 / 99960-8685**
E-mail: prof.poroski@uniplaclages.edu.br

Av. Castelo Branco, 170 – Universitário – Lages. SC |(49) 3251.1022 - www.uniplac.net

Anexo B – Quadro de carreira de delegado de polícia

GRUPO SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL SUBGRUPO AUTORIDADE POLICIAL QUADRO DE CARREIRA DE DELEGADO DE POLÍCIA DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

DENOMINAÇÃO DO CARGO: DELEGADO DE POLÍCIA
GRUPO OPERACIONAL: OCUPAÇÕES DE NÍVEL SUPERIOR - AUTORIDADE POLICIAL CÓDIGO: SP-PC-AP
HABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Portador de diploma de bacharel em Direito e aprovação em curso de formação com no mínimo 600 (seiscentas) horas-aula na Academia de Polícia Civil (ACADEPOL).
JORNADA DE TRABALHO: 40 (quarenta) horas semanais, com dedicação exclusiva.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Planejar, programar, organizar, dirigir, coordenar, supervisionar e controlar as atividades de polícia judiciária, de apuração de infrações penais e de polícia administrativa, no âmbito das suas atribuições constitucionais e legais.
RESPONSABILIDADE: Chefia das atividades de polícia judiciária do Estado e de apuração de infrações penais, exceto as militares e de atividades meio de interesse policial civil e de segurança pública.
ATRIBUIÇÕES DESCRIÇÃO DETALHADA 1. Supervisionar, coordenar, controlar e executar a apuração de infrações penais, bem como as funções de polícia judiciária, valendo-se dos meios de tecnologia disponíveis, ou de interesse da segurança pública; 2. Zelar pelo patrimônio afeto à sua administração; 3. Desenvolver estudos e pesquisas com vistas à prevenção, manutenção da segurança pública e repressão de infrações penais; 4. Manter intercâmbio com demais órgãos públicos, promovendo o intercâmbio de informações necessárias à execução, à continuidade e ao aperfeiçoamento da atividade policial; 5. Proceder à análise de dados e elaborar informações no âmbito da Polícia Civil; 6. Requisitar exames e perícias necessários à apuração da infração penal, bem como informações, nos termos da Lei federal nº 12.830, de 20 de junho de 2013; 7. Representar à autoridade competente nos procedimentos de apuração de infrações penais e atos infracionais de polícia judiciária, além de promover o devido cumprimento; 8. Arbitrar fiança nos termos da legislação vigente; 9. Planejar operações de segurança e de investigações; 10. Supervisionar ou executar operações de caráter sigiloso; 11. Determinar a instauração e presidir, com exclusividade, procedimentos de polícia judiciária, inclusive os relacionados a atos infracionais; 12. Determinar a instauração e presidir sindicâncias e outros procedimentos administrativos; 13. Presidir audiências e lavratura do respectivo termo; 14. Proceder com todos os atos e formalidades necessários para a instrução do inquérito policial e outros procedimentos de natureza criminal ou administrativa; 15. Comparecer, sempre que possível, nos locais da prática de infrações penais e atos infracionais, coordenando e orientando as ações necessárias a sua elucidação; 16. Fornecer certidões, atestados e documentos no âmbito de suas atribuições; 17. Expedir certificado de registro de veículo, carteira nacional de habilitação, registro de porte de arma de fogo, carteira e atestado de <i>blaster</i> , alvarás, licenças e outros atos e documentos inerentes às atividades de competência da Polícia Civil;

18. Fiscalizar o uso de armas, munições, explosivos e outros produtos controlados e atividades de jogos e diversões públicas;
19. Instruir e orientar pessoal sob sua chefia visando a estabelecer novas técnicas e procedimentos de trabalho;
20. Executar outras atividades decorrentes de sua lotação;
21. Cumprir e fazer cumprir regulamentos administrativos e leis em vigor, além dos deveres previstos no Estatuto da Polícia Civil;
22. Desempenhar outras atividades que se enquadrem no âmbito de suas atribuições;
23. Representar a Polícia Civil nas reuniões de interesse institucional, bem como em eventos oficiais do poder público, notadamente em solenidades de feriados nacionais ligados à independência e à proclamação da República Federativa do Brasil;
24. Conduzir viaturas policiais;
25. Expedir notificações de trânsito e multas previstas em lei de sua competência funcional ou decorrentes de convênio; e
26. Outras atribuições estabelecidas por decreto do Governador do Estado.

Fonte: SANTA CATARINA. Lei n. 6.843, de 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Anexo III. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_Lei.html. Acesso em: 20 jun. 2024.

Anexo C – Quadro de carreira de agente de polícia civil

**GRUPO SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL
SUBGRUPO AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL
QUADRO DE CARREIRA DE AGENTE DE POLÍCIA CIVIL
DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO**

DENOMINAÇÃO DO CARGO: AGENTE DE POLÍCIA CIVIL
GRUPO OPERACIONAL: SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL SUBGRUPO: AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL CÓDIGO: SP-PC-AP
HABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Portador de diploma de curso superior e aprovação em curso de formação com no mínimo 400 (quatrocentas) horas-aula na Academia de Polícia Civil (ACADEPOL).
JORNADA DE TRABALHO: 40 (quarenta) horas semanais, com dedicação exclusiva.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Executar os serviços de polícia judiciária e investigativa ou administrativa, sob a direção da autoridade policial ou do superior imediato, além de todas as atividades previstas em lei, inerentes ao exercício de seu cargo.
<p>ATRIBUIÇÕES DESCRIÇÃO DETALHADA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumprir ordens, despachos e outras determinações legais emanadas do Delegado de Polícia; 2. Proceder à investigação criminal, mediante ciência e supervisão do Delegado de Polícia, valendo-se de todos os mecanismos legais disponibilizados; 3. Cumprir os horários estabelecidos, bem como concorrer à escala de serviço e operações especiais para as quais seja designado; 4. Zelar pela manutenção e pelo asseio das viaturas, dos equipamentos, das armas e dos demais utensílios móveis e imóveis de sua unidade policial, bem como daqueles que lhe sejam acautelados individualmente, devendo comunicar qualquer dano ou extravio à chefia imediata; 5. Operar todos os equipamentos de comunicação e telemática disponíveis na unidade policial a que pertencer; 6. Executar intimações, notificações ou quaisquer outras atividades julgadas necessárias ao esclarecimento de atos ou fatos sob investigações; 7. Informar ao Delegado de Polícia a que estiver subordinado, através de relatório, sobre a conclusão de diligências que lhe forem incumbidas; 8. Informar ao Delegado de Polícia titular, mediante relatório, as ocorrências e alterações de seus plantões; 9. Deter, apresentando ao Delegado de Polícia competente, quem quer que seja encontrado em flagrante delito; 10. Permanecer em sua unidade policial durante o horário de trabalho, somente se ausentando quando autorizado ou nos casos previstos em lei ou regulamento; 11. Guardar sigilo sobre serviços que lhe forem confiados; 12. Dar ciência imediata ao Delegado de Polícia de fato delituoso que tomar conhecimento; 13. Cumprir com presteza as diligências e determinações superiores; 14. Utilizar linguagem técnica e respeitosa nas comunicações; 15. Assistir ao Delegado de Polícia no cumprimento das atividades de polícia judiciária; 16. Executar outras tarefas determinadas pelo Delegado de Polícia, relacionadas às investigações de campo e formalizações de relatórios, que serão integrados ao procedimento apuratório; 17. Fazer, quando competente para tanto, a manutenção e o conserto dos equipamentos à sua disposição; 18. Desenvolver, sempre que possível, projetos, aplicativos e sistemas informatizados de interesse da Polícia Civil;

19. Proceder, quando competente, à instalação, manutenção e substituição dos equipamentos de informática;
20. Dar suporte técnico, quando possível, aos projetos, aplicativos e sistemas informatizados da Polícia Civil;
21. Executar o cadastramento e a alimentação dos sistemas, programas e aplicativos informatizados disponíveis à Polícia Civil, mantendo atualizadas senhas de acesso aos sistemas de consulta de interesse da Polícia Civil;
22. Executar em trabalho de equipe operações de resgate de reféns;
23. Realizar treinamento constante com finalidade de manter-se preparado para exercer suas atribuições;
24. Dar apoio tático operacional às unidades policiais, quando solicitado;
25. Manter cadastro e arquivo de suspeitos e de organizações criminosas;
26. Exercer segurança para dignatários;
27. Executar outras operações de caráter especial;
28. Conduzir viaturas policiais;
29. Deslocar-se imediatamente, quando não houver impedimento devidamente justificado, ao local da infração penal, providenciando para que não se alterem o estado e a conservação das coisas até a realização da perícia;
30. Realizar levantamento preliminar de local de crime ou que demande investigação policial, colhendo materiais e informações necessárias às providências do Delegado de Polícia, quando houver risco de graves prejuízos à formação da prova pela ausência de perito oficial;
31. Emitir relatórios circunstanciados do curso das investigações;
32. Cumprir, quando designado, mandados policiais e judiciais;
33. Manter atualizados os arquivos e dados estatísticos da unidade policial, relativos à incidência criminal e a seus infratores;
34. Atender educadamente ao público e registrar delitos e ocorrências trazidos ao seu conhecimento, dando ciência ao Delegado de Polícia;
35. Providenciar a expedição de guia para fins de exame pericial;
36. Solicitar auxílio de órgãos técnicos quando necessário;
37. Executar serviços de agente de trânsito e, mediante a autorização do Delegado de Polícia, os serviços de examinador de trânsito, supervisor de trânsito, vistoriador de trânsito e fiscalizador de trânsito;
38. Executar, com supervisão do Delegado de Polícia, autuações previstas em lei ou decorrentes de convênio;
39. Executar serviços, mediante a supervisão do Delegado de Polícia, de execução e fiscalização do registro de porte de arma de fogo, carteira e atestado de blaster, alvarás, licenças e outros atos e documentos inerentes às atividades de competência da Polícia Civil;
40. Atuar no recebimento e emissão de expedientes da unidade policial, mantendo organizado o correspondente arquivo documental;
41. Exercer atividades administrativas e operacionais de interesse policial civil ou de segurança pública, mediante determinação da autoridade policial;
42. Reduzir a termo as versões de vítimas, testemunhas e suspeitos, mediante determinação da autoridade policial;
43. Representar, quando designado, o Delegado de Polícia;
44. Dirigir-se aos superiores hierárquicos com o respeito e os pronomes de tratamento adequados;
45. Transcrever registros em áudio e/ou vídeo, quando determinado pelo Delegado de Polícia; e
46. Exercer demais atribuições inerentes ao cargo ocupado, previstas em lei ou regulamento.

Fonte: SANTA CATARINA. Lei n. 6.843, de 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Anexo IV. Disponível em:

http://leis.ale.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_Lei.html. Acesso em: 20 jun. 2024.

Anexo D – Quadro de carreira de escrivão de polícia civil

GRUPO SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL
 SUBGRUPO AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL
QUADRO DE CARREIRA DE ESCRIVÃO DE POLÍCIA CIVIL
DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

DENOMINAÇÃO DO CARGO: ESCRIVÃO DE POLÍCIA CIVIL
GRUPO OPERACIONAL: SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL SUBGRUPO: AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL CÓDIGO: SP-PC-AP
HABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Portador de diploma de curso superior e aprovação em curso de formação com no mínimo 400 (quatrocentas) horas-aula na Academia de Polícia Civil (ACADEPOL).
JORNADA DE TRABALHO: 40 (quarenta) horas semanais, com dedicação exclusiva.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Lavrar e subscrever os autos e termos de sua competência, adotados na atividade de polícia judiciária, de forma contínua, providenciando sua tramitação normal, sob orientação do Delegado de Polícia.
<p>ATRIBUIÇÕES DESCRIÇÃO DETALHADA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumprir ordens, despachos e outras determinações legais emanadas do Delegado de Polícia; 2. Executar os trabalhos cartorários das unidades policiais; 3. Cumprir os horários estabelecidos, bem como concorrer às escalas de serviços e operações especiais quando convocado; 4. Conduzir viaturas policiais; 5. Lavrar e subscrever os autos, termos e demais expedientes de sua competência, adotados na atividade de polícia judiciária, de forma contínua, providenciando sua tramitação normal, sempre mediante a presidência do Delegado de Polícia, sendo esta por meio da orientação, supervisão ou presença; 6. Zelar pela manutenção e pelo asseio das viaturas, dos equipamentos, das armas e demais utensílios móveis e imóveis de sua unidade policial, bem como daqueles que lhe sejam acautelados individualmente, devendo comunicar qualquer dano ou extravio à chefia imediata; 7. Adotar providências necessárias à expedição de mandados, dentre outros, de intimação às partes e requisição de servidores públicos, a fim de serem inquiridos, por determinação da autoridade policial; 8. Expedir certidões e providenciar cópia de documentos, após deferimento do Delegado de Polícia; 9. Providenciar o recolhimento da fiança arbitrada pelo Delegado de Polícia; 10. Acautelar objetos e valores vinculados a procedimento investigatório sob sua responsabilidade; 11. Dar destinação a objetos e documentos vinculados a procedimentos policiais sob sua responsabilidade, cumprindo despacho do Delegado de Polícia; 12. Providenciar guia de exame pericial, no curso do procedimento policial; 13. Permanecer em sua unidade policial durante o horário de trabalho, somente se ausentando quando autorizado ou nos casos previstos em lei ou regulamento; 14. Organizar mapas de estatística criminal e relatórios mensais das atividades do cartório sob sua responsabilidade e contribuir para a atualização dos arquivos da unidade policial; 15. Impedir a retirada da unidade policial de autos de procedimentos policiais e documentos, sem a expressa autorização do Delegado de Polícia; 16. Sob determinação do Delegado de Polícia, cumprir ordens judiciais e participar de atividades operacionais; 17. Informar ao Delegado de Polícia titular, por meio de relatório, as ocorrências e alterações de seus plantões;

18. Dirigir-se aos superiores hierárquicos com o respeito e os pronomes de tratamento adequados;
19. Executar outras atividades de caráter especial;
20. Transcrever registros em áudio e/ou vídeo, quando determinado pelo Delegado de Polícia;
21. Exercer atividades administrativas e operacionais de interesse policial civil ou de segurança pública, mediante determinação da autoridade policial;
22. Manter atualizados registros de procedimentos da unidade policial, sejam físicos ou digitais;
23. Alimentar os sistemas, programas e aplicativos informatizados disponíveis à Polícia Civil;
24. Atender, quando designado pelo Delegado de Polícia, a convocações extraordinárias e de interesse da Polícia Civil;
25. Guardar sigilo sobre serviços que lhe forem confiados;
26. Dar ciência imediata ao Delegado de Polícia de fato delituoso que tomar conhecimento;
27. Cumprir com presteza as diligências e determinações superiores;
28. Utilizar linguagem técnica e respeitosa nas comunicações;
29. Assistir ao Delegado de Polícia no cumprimento das atividades de polícia judiciária;
30. Realizar treinamento constante com finalidade de manter-se preparado para exercer suas atribuições;
31. Representar, quando designado, o Delegado de Polícia; e
32. Exercer demais atribuições inerentes ao cargo ocupado, previstas em lei ou regulamento.

Fonte: SANTA CATARINA. Lei n. 6.843, de 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Anexo V. Disponível em:
http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_Lei.html. Acesso em: 20 jun. 2024.

Anexo E – Quadro de carreira de psicólogo policial civil

GRUPO SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL
SUBGRUPO AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL
QUADRO DE CARREIRA DE PSICÓLOGO POLICIAL CIVIL
DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

DENOMINAÇÃO DO CARGO: PSICÓLOGO POLICIAL CIVIL
GRUPO OPERACIONAL: SEGURANÇA PÚBLICA - POLÍCIA CIVIL SUBGRUPO: AGENTE DA AUTORIDADE POLICIAL CÓDIGO: SP-PC-AP
HABILITAÇÃO PROFISSIONAL: Portador de diploma de psicólogo e aprovação em curso de formação com no mínimo 400 (quatrocentas) horas-aula na Academia de Polícia Civil (ACADEPOL).
JORNADA DE TRABALHO: 40 (quarenta) horas semanais, com dedicação exclusiva.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA: Emitir laudos psicológicos e demais funções inerentes ao cargo.
<p>ATRIBUIÇÕES DESCRIÇÃO DETALHADA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumprir ordens, despachos e outras determinações legais emanadas do Delegado de Polícia; 2. Zelar pela manutenção e asseio das viaturas, dos equipamentos, das armas e demais utensílios móveis e imóveis de sua unidade policial, bem como daqueles que lhe sejam acautelados individualmente, devendo comunicar qualquer dano ou extravio à chefia imediata; 3. Alimentar os sistemas, programas e aplicativos informatizados disponíveis à Polícia Civil; 4. Prestar atendimento em psicoterapia aos policiais envolvidos com alcoolismo e drogas, ou em qualquer outra necessidade de natureza emocional e/ou funcional e, quando necessário, providenciar o encaminhamento a profissionais e instituições congêneres, bem como orientar seus familiares; 5. Proporcionar meios de superação no trato dos problemas de relacionamento, inadequação funcional e motivação dos servidores que atuam na Polícia Civil; 6. Realizar, por solicitação de órgãos da Polícia Civil, avaliações psicológicas dos servidores que prestam serviços na área de segurança pública, em especial, nos casos de desajuste funcional ou qualquer outro problema de ordem comportamental, com a indicação objetiva e fundamentada das atividades que podem ser exercidas descritas nesta lei; 7. Conduzir viaturas e acompanhar os policiais em locais de infração, nos quais houver partes emocionalmente alteradas ou por determinação da autoridade policial; 8. Participar de operações, principalmente em situações críticas, em que seja necessário o gerenciamento de crise; 9. Propor meios de avaliação e acompanhamento do desempenho de Policiais Civis; 10. Sugerir programas de capacitação e aperfeiçoamento a partir das necessidades funcionais e motivacionais identificadas no pessoal, planejando, realizando e avaliando cursos e outras atividades de cunho profissional; 11. Desenvolver estudos e pesquisas objetivando ampliar o conhecimento sobre o comportamento humano que possam contribuir com os objetivos gerais da Polícia Civil; 12. Planejar e executar avaliações psicológicas, bem como elaborar e emitir os respectivos laudos psicológicos para concessão da licença para porte de arma para o policial civil aposentado; 13. Emitir laudos psicológicos nos casos de suicídio, de personalidade de criminosos e adolescentes infratores e de vítimas de crimes violentos, quando solicitado pelo Delegado de Polícia; 14. Proceder, quando determinado por autoridade policial, ao apoio psicológico e a perícias na sua área profissional, como avaliações, pareceres e laudos psicológicos;

15. Integrar comissões e participar, mediante autorização do Delegado-Geral da Polícia Civil, de atividades juntamente com outras entidades em assuntos de interesse da Polícia Civil;
16. Prestar, quando determinado pela autoridade policial competente, atendimento psicológico à criança, ao adolescente, à mulher e/ou ao homem envolvidos em infração criminal e, quando necessário, providenciar o encaminhamento aos órgãos competentes;
17. Participar, quando determinado pela autoridade policial competente, no planejamento e execução de campanhas educativas referentes à violência, à prevenção e ao combate às drogas, a trânsito e a outros assuntos atinentes à segurança pública;
18. Exercer atividades administrativas e operacionais de interesse policial civil ou de segurança pública, mediante determinação da autoridade policial;
19. Substituir, em caso de necessidade, os demais agentes da autoridade policial no registro de ocorrências e outras atividades administrativas, cartorárias e de polícia judiciária e investigativa, por determinação da autoridade policial;
20. Permanecer em sua unidade policial durante o horário de trabalho, somente se ausentando quando autorizado ou nos casos previstos em lei ou regulamento;
21. Dirigir-se aos superiores hierárquicos com o respeito e os pronomes de tratamento adequados;
22. Dar ciência imediata ao Delegado de Polícia de fato delituoso que tomar conhecimento;
23. Cumprir com presteza as diligências e determinações superiores;
24. Representar, quando designado, o Delegado de Polícia;
25. Utilizar linguagem técnica e respeitosa nas comunicações;
26. Assistir ao Delegado de Polícia no cumprimento das atividades de polícia judiciária;
27. Realizar treinamento constante com finalidade de manter-se preparado para exercer suas atribuições;
28. Reduzir a termo as versões de vítimas, testemunhas e suspeitos, mediante determinação da autoridade policial; e
29. Exercer demais atribuições inerentes ao cargo ocupado, previstas em lei ou regulamento.

Fonte: SANTA CATARINA. Lei n. 6.843, de 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Anexo VI. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_Lei.html. Acesso em: 20 jun. 2024.