CIÊNCIAS POLICIAIS em REVISTA
ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL DE SC
ACADEPOL
VOL. 6
2026
ISSN Eletrônico: 2965-2243

ARTIGO CIENTÍFICO

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

ENVIRONMENT AND RISK OF ILLNESS IN THE PERCEPTION OF POLICE OFFICERS FROM THE 8TH REGIONAL CIVIL POLICE DELEGACY OF SANTA CATARINA

Alexandre Silva Poroski[63]
Lilia Aparecida Kanan[64]
Andréia Biolchi Mayer[65]

Data de submissão: 01/09/2025 **Aceito em**: 08/12/2025 **DOI:** 10.67940/r2b2bh48

Resumo: 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. Trata-se de um estudo descritivo-exploratório, de abordagem mista. Na coleta de dados foi utilizado 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). Participaram 83 Policiais Civis. Os resultados evidenciam predominância das classificações de risco crítico em todas as escalas. O risco crítico ao adoecimento foi identificado em todos os fatores que as compunham, com destaque para o ambiente de trabalho como contributivo ao estresse, ao adoecimento e ao desgaste dos profissionais. 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.

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

Abstract: The health of civil police officers is directly influenced by working conditions and the organizational environment. This study analyzed factors associated with the work environment and the risk of illness as perceived by Civil Police Officers of the 8th Regional Civil Police Precinct of the State of Santa Catarina. It is a descriptive–exploratory study with a mixed-methods approach. Data collection employed the Work and Illness Risk Inventory (ITRA), which comprises four scales: Assessment of the Work Context (EACT), Assessment of the Human Cost of Work (ECHT), Assessment of Pleasure–Suffering Indicator at Work (EIPST), and Assessment of Work-Related Damages (EADRT). Eighty-three Civil Police Officers participated in the study. The results show a predominance of critical risk classifications across all scales. Critical risk of illness was identified in all constituent factors, with particular emphasis on the work environment as a contributing factor to stress, illness, and professional exhaustion. In light of these findings, the importance of structural measures and psychological support is emphasized in order to mitigate these costs and promote a healthier and more sustainable work environment.

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

[63] Mestre em Ambiente e Saúde, Policial Civil, Professor Universitário/Uniplac/Lages-SC, Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde/PPGAS/Uniplac, Email prof.poroski@uniplaclages.edu.br.

[64] Doutora em Psicologia, Professora Universitária/Uniplac/Lages-SC, Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde/PPGAS/Uniplac, Email prof.lak@uniplaclages.edu.br.

[65] Doutora em Biologia Animal, Professora Universitária/Uniplac/Lages-SC, Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde/PPGAS/Uniplac, Email andreia.mayer@uniplaclages.edu.br.

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 eixos estruturantes da vida humana (Ferreira *et al.*, 2018).

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).

Ambientes institucionalizados tendem a gerar situações as quais os indivíduos arriscam recursos humanos 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 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública [FBSP], 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 policiais quanto aqueles com quem convivem reconheçam e busquem ajuda para questões como trauma e estresse, o que pode ter graves consequências para o bem-estar dos agentes.

Zanelli e Kanan (2019), ao socializarem conhecimentos sobre o tema, optam, ou melhor, afirmam preferir utilizar 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.

O impacto e o caráter inovador deste estudo, referem-se à capacidade de gerar novos conhecimentos, metodologias, tecnologias e soluções para problemas sociais, econômicos ou técnicos:

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 também 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.

A pesquisa teve como objetivo responder a 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 predispô-los ao risco de adoecimento?

O presente estudo é norteado pela qualidade do serviço prestado à população catarinense. Nesse sentido, no decorrer das rotinas policiais, identificou-se empiricamente o descontentamento de policiais civis com alguns aspectos da profissão, constatados em relatos de sofrimento e angústias relacionados às condições implícitas nesse trabalho. Portanto, o objetivo definido foi analisar os fatores associados ao ambiente e o risco de adoecimento na percepção dos Policiais Civis de uma Delegacia Regional de Polícia Civil de Santa Catarina. Especificamente pretendeu-se (I) estabelecer relação entre o perfil sociodemográfico dos policiais civis e o risco de adoecimento por eles percebidos; (II) analisar os riscos de adoecimento e sofrimento percebidos frente à organização e condições de trabalho e das relações socioprofissionais; (III) avaliar a percepção quanto aos custos afetivo, cognitivo e físico dos policiais civis, em relação a sua atividade laboral; e, (IV) 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

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).

Para Zanelli e Kanan (2019), 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.

Segundo Alves *et al.* (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 elementos 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.

Dito isso, os aspectos psicossociais têm uma influência significativa na saúde e no bem-estar dos profissionais, especialmente em áreas de alta pressão como a segurança pública. 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 evidencia a complexidade das interações entre as demandas do trabalho e as capacidades individuais para enfrentá-las (Lucas; Marcon, 2024).

A gestão adequada de fatores psicossociais 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 esses aspectos como parte integrante da gestão do trabalho.

Para isso, enfatiza-se a importância de uma abordagem multidimensional. Ou seja, 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 (Lucas; Marcon, 2024).

Assim, a análise da relação entre fatores psicossociais e o ambiente de trabalho é fundamental para compreender o estresse ocupacional de 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; Fragkou; Katsoulas, 2021).

2.2 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 que o recebe. Para os cientistas sociais, as avaliações de risco não podem prescindir de 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 histórico-social de cada sujeito. Nesse sentido, um mesmo trabalho pode ser mais adoecedor para uns do que para outros. Ressalta-se que, quando os indivíduos formam um coletivo e passam a compartilhar suas estratégias de defesa, torna-se mais fácil a mobilização contra os constrangimentos no trabalho (Marçal; Schlindwen, 2020).

O ambiente e risco de adoecimento relacionam-se com o contato diário com condições complexas e adversas de trabalho, como aquelas que envolvem violência, confronto e morte. Esse contato também influencia a percepção que os sujeitos têm sobre si mesmos, o que se associa com a problemática apontada. Além disso, em função do desempenho velado de atividades de segurança particular para suprir carências financeiras, muitos policiais ainda sofrem, nas horas de folga, com a sobrecarga de trabalho (Wagner; Stankievich; Pedroso, 2012).

De forma semelhante, 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. Assim, a criação de um ambiente de trabalho mais favorável e o fortalecimento das redes de suporte são fundamentais para mitigar esses riscos.

O trabalho do policial civil ocupa parte significativa de sua vida e, por envolver atividades complexas, o ambiente por vezes é estressante e as cobranças são excessivas. Trabalhar na Segurança Pública e Defesa Social, por si só, já representa um risco à saúde do indivíduo, visto que essas profissões são consideradas perigosas, em função da exposição constante a situações de risco e adversidade (SINDPOL-AL, 2014).

Dito isso, 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).

2.3 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.

Entre as queixas e agravos mais recorrentes relacionados ao exercício profissional daqueles que atuam na segurança pública estão o medo constante de errar, a convivência simbiótica com o risco no trabalho e na região onde residem, a possibilidade de ser morto durante momentos de folga, a jornada de trabalho extenuante, a sensação de desvalorização

da profissão decorrente do distanciamento social, além do estigma de truculência e de abusos de poder no exercício profissional (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. Assim, destaca-se a importância da implementação de programas de saúde ocupacional voltados à redução dos riscos descritos, com o objetivo de promover o bem-estar desses profissionais.

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 (Back, 2020).

Neste sentido, a organização do trabalho policial (normas, tempo 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), constituem elementos importantes para a compreensão do contexto laboral. Além disso, a autopercepção de prazer e sofrimento relacionada ao grau de liberdade, às recompensas (satisfação pessoal), aos desgastes e à insegurança decorrentes do trabalho também se mostra imprescindível para compreender os impactos na subjetividade dessa categoria (Dejours, 1992; Ferreira *et al*., 2018).

2.4 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).

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).

Parafraseando Carmo e Constantino (2006); Minayo (2008) e Souza (2012), como síntese de concepções recorrentes nesse campo de estudo, compreende-se que a polícia é responsável por garantir o bem-estar coletivo e a manutenção da ordem pública, enquanto o policial exerce simultaneamente o papel de agente e de vítima da violência.

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).

Consequentemente, 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 e fornecedores. Resumidamente, relações sociais e profissionais são as interações entre chefes e subordinados, aquelas que dizem respeito às trocas entre o coletivo de trabalhadores (Modesto, 2018).

2.5 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).

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).

Galanis, Fragkou e Katsoulas (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.

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 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa aplicada, transversal, quantitativa, exploratória, com design de *survey* (levantamento), fundamentada na perspectiva interdisciplinar. Foi realizada no âmbito das unidades policiais, distribuídas em 16 municípios que compõem a circunscrição de uma Delegacia Regional de Polícia Civil de SC. Os municípios juntos têm 265.242 habitantes e contam com 124 Policiais Civis. Isto representa 2.139 Policiais por habitante (Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, 2024).

Participaram da pesquisa policiais civis (delegados, agentes, escrivães e psicólogos). Conforme informado pela Secretaria de Segurança Pública de Santa Catarina, na data da coleta de dados havia 124 policiais civis lotados nessa Delegacia Regional. Desses, 83 atendiam aos critérios de inclusão e aceitaram participar do estudo.

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

de Contexto do Trabalho (EACT); (II) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); (III) Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST); e (IV) Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). Estas foram incluídas na plataforma de criação *Google Forms*, gerando um link e este juntamente com as informações referentes a pesquisa foi enviado via e-mail, através da Secretaria da Delegacia Regional de Polícia Civil para que os Policiais Civis lotados naquela circunscrição pudessem respondê-lo. A coleta de dados foi realizada no final de 2023. Junto à escala foi também enviado aos participantes explicação e instruções sobre o preenchimento dos instrumentos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), uma vez que o projeto foi submetido e aprovado por Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEP) sob Parecer n.º 6.223.688.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil sociodemográfico da população de policiais lotados na circunscrição da 8ª Delegacia Regional de Polícia Civil

Observa-se que a maioria dos policiais civis participantes é do sexo masculino, representando cerca de 68,55% (n=85), enquanto 31,45% (n=39) são do sexo feminino. A Tabela 1 apresenta a distribuição dos participantes segundo o sexo (gênero).

Tabela 1 – Distribuição dos participantes segundo o sexo (gênero)

Sexo (gênero)	n	%
Feminino	39	31,45
Masculino	85	68,55
Total	124	100

Fonte: Elaboração dos autores (2024), com base em dados da PCSC (2024).

Portanto, a região de abrangência da circunscrição desta Delegacia Regional de Polícia Civil segue a tendência regional e nacional, com a predominância de policiais do gênero masculino (FBSP, 2023).

De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2024), a participação feminina nas instituições da Polícia Civil 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.

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.

Quanto a idade dos participantes encontrou-se que para ser admitido nos quadros da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina, é requisito que o candidato tenha alcançado a maioridade legal, com um mínimo de 18 anos de idade, além de possuir diploma de graduação. Contudo, é possível constatar que a maioria, ou seja, 66,9% daqueles lotados na região têm entre 41 e 60 anos de idade. A Tabela 2 apresenta a distribuição dos participantes segundo a faixa etária.

Tabela 2 - Distribuição dos participantes segundo a faixa etária (em anos)

Faixa etária (anos)	n	%
18–25	0	0,00
26–40	35	28,23
41–60	83	66,94
≥ 60	6	4,84
Total	124	100

Fonte: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

Constatou-se, ainda, que a maioria dos policiais lotados nesta circunscrição é composta por Agentes de Polícia, que totalizam 87 profissionais (70,1%), realidade que se repete em grande parte das unidades policiais do Brasil. Na delegacia analisada, há ainda 12 Delegados de Polícia, 23 Escrivães de Polícia e 2 Psicólogos Policiais

A instituição Polícia Civil, atende toda ocorrência criminal, com exceção aos crimes militares, 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.).

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 realizando 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.

Com relação ao tempo de serviço prestado por policiais de ambos os sexos, observa-se que 75,8% destes têm tempo de serviço acima de 11 anos. Isso comprova que a maioria deles têm experiência nos serviços policiais. Neste viés, é pertinente considerar que a duração da exposição a determinados elementos de risco no ambiente laboral pode exercer influência na saúde dos profissionais ao longo de suas trajetórias profissionais.

Quando se analisa tempo de serviço *versus* sexo (gênero) é possível constatar que os quantitativos pouco se elevam dentre os homens, uma vez que o percentual de homens com mais de 11 anos é de 76,5%, enquanto o percentual de mulheres, nesta mesma faixa etária é de 74,3%.

Nestes termos, de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2023), 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. Consubstanciado também pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2023), pode-se inferir que essa diferença pode ser atribuída a vários fatores sociais e institucionais que influenciam a menor 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 do que os homens.

Ainda, 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 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT

Esta escala avalia a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais. A classificação satisfatória indica condições de trabalho equilibradas, que contribuem para o bem-estar e não representam risco significativo à saúde do trabalhador, apresentando resultados positivos. A classificação crítica aponta a presença de fatores problemáticos no contexto de trabalho, que já demandam atenção e podem gerar sofrimento e desgaste. Já a classificação grave revela situações intensamente prejudiciais, associadas a alto risco de adoecimento, exigindo intervenções urgentes, imediatas no ambiente e na organização do trabalho. A Tabela 3 apresenta a distribuição das classificações obtidas na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

Tabela 3 - Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulada segundo a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

Classificação	n	%	% acumulada
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: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

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. Diante deste quadro, encontrou-se 78,6% de avaliações críticas e graves no que se refere ao Contexto de Trabalho dos participantes.

Os resultados desta escala, conforme Mendes e Ferreira (2007), indicam que o contexto de trabalho favorece o adoecimento do trabalhador. Contudo, 21,4% dos policiais civis participantes apresentaram uma percepção satisfatória em relação ao ambiente laboral. Esse resultado sugere que, apesar dos desafios inerentes à profissão, alguns dos fatores como

práticas organizacionais, condições físicas, materiais disponíveis ou as interações sociais no ambiente de trabalho, são positivamente avaliadas. Esse contexto favorável pode estar relacionado à eficácia parcial das políticas de gestão, ao suporte institucional oferecido e à qualidade das relações interpessoais, algo que pode contribuir para um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

4.3 Escala do Custo Humano no Trabalho – ECHT

Esta escala busca identificar aspectos sobre o custo físico, cognitivo e afetivo (Mendes; Ferreira, 2007). A distribuição de frequência dos casos de nível de classificação de risco foi de 88,1% para crítico e grave e 11% para satisfatório. A Tabela 4 apresenta a distribuição das classificações obtidas na Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHT).

Tabela 4 - Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulada segundo a Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHT)

Classificação	n	%	% válida	% acumulada
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: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

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 por meio de fatores afetivos (emoção e humores) bem como cognitivos (percepção de realização).

Apesar do elevado percentual para fatores críticos e graves (88,1%) 11,9% dos Policiais Civis consideraram como satisfatório o custo humano no trabalho, o que sugere que,

apesar das adversidades enfrentadas, há por parte de alguns, o 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, surtindo efeitos desejáveis. Contudo o resultado é mais preocupante do que encorajador, pois indica que as medidas de proteção atuais alcançam uma parcela muito pequena da corporação, falhando em mitigar o custo humano para a esmagadora maioria.

De acordo com os fatores de proteção psicossocial no trabalho, a complexidade do trabalho policial é constantemente desafiada, uma vez que o equilíbrio entre demandas físicas, cognitivas e emocionais é frequentemente rompido. Isso, sem as devidas estratégias de enfrentamento e suporte institucional, pode os riscos de adoecimento ocupacional.

4.4 Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_1

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

A Tabela 5 apresenta a distribuição das classificações obtidas nos Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST-1).

Tabela 5 - Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulada segundo os Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST-1)

Classificação	n	%	% válida	% acumulada
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: Elaboração do autor (2024), com base em dados PCSC da (2024).

A distribuição de frequência dos casos em cada um dos níveis de classificação de risco foi de 98,8% para crítico e grave e 1,2% (1) para satisfatório. Assim, para a maioria dos participantes, os fatores avaliados pelo instrumento encontram-se comprometidos.

4.5 Indicadores de prazer-sofrimento no trabalho – EIPST_2

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

A Tabela 6 apresenta a distribuição das classificações obtidas nos Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST-2).

Tabela 6 - Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulada segundo os Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST-2)

Classificação	n	%	% válida	% acumulada
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: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

Os resultados possibilitam constatar a existência de risco de adoecimento. Contudo, um grupo representando 10,8% dos participantes considerou como despreocupante a situação de 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 bom nível de equilíbrio emocional.

4.6 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 e problemas psicológicos (Mendes; Ferreira, 2007).

A Tabela 7 apresenta a distribuição das classificações obtidas na Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

Tabela 7 - Distribuição de frequência, porcentagem e porcentagem acumulada segundo a Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

Classificação	n	%	% válida	% acumulada
Positivo	11	13,1	13,1	13,1
Crítico	45	53,6	53,6	66,7
Grave	25	29,8	29,8	96,5
Negativo	2	2,4	2,4	100,0
Total	83	100,0	100,0	—

Fonte: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

De modo geral, os resultados desta escala, conforme Mendes e Ferreira (2007), indicam problemas físicos, sociais e psicológicos, o que se traduz em um contexto de trabalho que favorece a ocorrência de adoecimento do trabalhador.

4.7 Estatística geral das escalas

Os resultados descritivos de média e desvio-padrão dos fatores do ITRA e critérios de classificação encontrados para cada fator do estudo conduzido são apresentados na Tabela 8:

Tabela 8 - Estatísticas descritivas (N, média e desvio padrão) e classificação dos fatores do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

Escala	Fator	N	Média	DP	Classificação
EACT – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho	Organização do trabalho	83	3,18	0,665	Crítico
	Condições de trabalho	83	2,41	0,770	Crítico
	Relações socioprofissionais	83	2,62	0,669	Crítico
ECHT – Escala de Avaliação do Custo Humano no Trabalho	Custo físico	83	2,63	0,700	Crítico
	Custo cognitivo	83	3,67	0,803	Crítico
	Custo afetivo	83	2,48	0,814	Crítico
EIPST – Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho	Realização profissional	83	2,93	0,574	Crítico
	Liberdade de expressão	83	3,00	0,602	Crítico
	Esgotamento profissional	83	2,84	0,612	Crítico
	Falta de reconhecimento	83	2,86	0,606	Crítico
EADRT – Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho	Problemas físicos	83	2,91	0,595	Crítico
	Problemas sociais	83	2,87	0,603	Crítico
	Problemas psicológicos	83	2,18	0,926	Crítico

Fonte: Elaboração do autor (2024), com base em dados da PCSC (2024).

De modo a ratificar os resultados obtidos na pesquisa, é pertinente destacar que as evidências apontam para uma relação 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, parece contribuir 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.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 (ECHT), 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.

Ao final do estudo, em razão dos resultados apurados e das leituras de pesquisadores, autores e articulistas, foi possível a construção de uma série de sugestões que podem otimizar o contexto de trabalho e a saúde 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.
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.
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.
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.
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.
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.

Por fim, os resultados alcançados não encerram 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 medidas 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.

Quando se considera 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 envolve as pessoas, lhes proporciona autonomia, as emancipa e as desenvolve, pessoal e profissionalmente.”

REFERÊNCIAS

ALVES, Lucas; et al. Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. **Journal of Affective Disorders**, v. 332, p. 283-298, 2023. DOI: *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.*

BACK, Caroline Moreira**.** Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. **Revista Brasileira de Segurança Pública,** São Paulo, v. 15, n. 1, p. 208-225, 2021. DOI: *https://doi.org/10.31060/rbsp.2021.v15.n1.1147*. Acesso em: abr. 2024.

CARMO, Cleber Nascimento do; CONSTANTINO, Patrícia. Determinantes de risco sofridas por policiais civis. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE PESQUISA OPERACIONAL, 38., 2006, Fortaleza. **Pesquisa operacional na sociedade**: educação, meio ambiente e desenvolvimento. Fortaleza: SOBRAPO, 2006. Disponível em: *http://www.din.uem.br/sbpo/sbpo2006/pdf/arq0183.pdf. Acesso em: 15 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. DOI: *https://doi.org/10.1590/1982-370300702013*.

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

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**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 360–370, 2018. DOI: *https://doi.org/10.5327/Z1679443520180267*

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. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, Brasília, v. 9, n. 2, p. 116-134, 2020. DOI: *https://doi.org/10.17566/ciads.v9i2.632*. Disponível em: *https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/632*

GALANIS, Petros; FRAGKOU, Despoina; KATSOULAS, Theodoros A. Risk factors for stress among police officers: a systematic literature review. **Work**, Amsterdam, v. 68, n. 4, p. 1255-1272, 2021. DOI: *https://doi.org/10.3233/WOR-213455*. Acesso em: jul. 2024.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; COSTA, Keila Regina da Silva Nunes; NUNES, Vaneska de Oliveira. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 46-53, 2017. DOI: *https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12490*. Disponível em: *http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100006*.

LIRA, Paula Soares; PÉREZ-NEBRA, Amália Raquel; QUEIROGA, Fabiana. Modelo integrado de burnout entre policiais do Distrito Federal: uma ampliação conceitual. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 3, p. 1621-1630, 2021. DOI: *http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.3.20532*. Acesso em: fev 2023.

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. 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) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Universidade de Brasília, Brasília, 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 (En)Cena**, Palmas, v. 5, n. 1, p. 111-135, 2020. ISSN 2526-1487. DOI: *https://doi.org/10.20873/25261487V5N1P111*. Disponível em: *https://sistemas.uft.edu.br*. Acesso em: 10 jan. 2023.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; FERREIRA, Mário César. Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia Bezerra; (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: **teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MIGLIOLI, José Luiz. **Sintomas de doenças entre os policiais civis**. Brasília: Sindicato dos Policiais Civis do Distrito Federal (SINPOL-DF), 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simone Gonçalves de; OLIVEIRA, Raquel Vasconcellos Carvalhaes de**.** Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos Policiais Civis e Militares do Rio de Janeiro. **Revista Ciência e Saúde Coletiva,** 2008. , Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, 2011. DOI: *https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019* Acesso em: fev. 2023.

MODESTO, Melissa. Relações socioprofissionais, cidadania e ética. **Medium**, [S. l.], 2018. Disponível em: *https://medium.com/@melyssamodesto/rela%c3%a7%c3%b5es-socioprofissionais-cidadania-e-%c3%a9tica-31f6c91ffcc1*. Acesso em: jan. 2023.

NOBREGA, Lucas Mentor de Albuquerque; et al. Caracterizando a psicologia policial enquanto uma psicologia social jurídica. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 70, n. 3, p. 148-165, 2018. Disponível em: *http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1809-*

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

SINDICATO DOS POLICIAIS CIVIS DE ALAGOAS (SINDPOL-AL). **Saúde e Segurança dos Policiais Civis**. Maceió: SINDPOL-AL, 2014. Disponível em: *https://sindpolalagoas.com.br/wp-content/uploads/2017/12/sadeesegurana.pdf*. Acesso em: jan. 2023.

SILVA, Cleyton Cézar Souto; et al. A síndrome de burnout entre policiais civis. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 22, 2018. Disponível em: *https://reme.org.br/artigo/detalhes/1233*. Acesso em: fev. 2023.

SOUZA, Felipe Silva de. Qualidade de vida do policial civil: fatores de estresse ocupacional. **Revista da Escola Superior da Polícia Civil**, Curitiba, v. 2, 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, Helsinki,** v. 32, n. 6, p. 443-462, 2006. DOI: *https://doi.org/10.5271/sjweh.1050*

VOLPATO, Norma Beatriz Waterkemper; OLIVEIRA, Dr. Vladimir Luís de. Alteração de peso dos policiais civis do Paraná nos primeiros anos de carreira. **Revista da Escola Superior da Polícia Civil**, Curitiba, v. 2, 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**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 64-71, 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, Lília Aparecida. **Fatores de risco e proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. 2. ed. Lages, SC: UNIPLAC, 2019.