



ISSN: 2230-9926

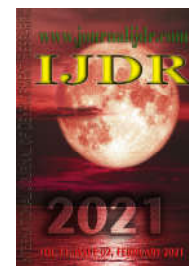
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 02, pp.44881-44890, February, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.20986.02.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO CONTEXTO DE TRABALHO DO POLICIAL CIVIL

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes¹, Liliana A. M. Guimarães² and Maria José Chambel³

¹Formação acadêmica: Graduada em Serviço Social pela UCDB/MS. Doutora em Psicologia da Saúde pela UCDB. Instituição: Universidade Católica Dom Bosco - UCDB. Endereço: Av. Tamandaré, 6000. Jardim Seminário. Campo Grande/MS/Brasil - CEP: 79117-900; ²Formação acadêmica: Graduada em Psicologia, Doutora em Saúde Mental (UNICAMP), Pós-doutora em Saúde Mental (UNICAMP) e em Medicina do Estresse (Instituto Karolinska/Suécia). Instituição: Universidade Católica Dom Bosco. Endereço: Av. Tamandaré, 6000. Jardim Seminário. Campo Grande/MS/Brasil - CEP: 79117-900; ³Formação acadêmica: Graduada em Psicologia, docente associada com agregação na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Membro do Centro de Investigação em Ciências Psicológicas da Universidade de Lisboa. Endereço: Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 14th December, 2020

Received in revised form

20th December, 2020

Accepted 14th January, 2021

Published online 28th February, 2021

Key Words:

Risk factors; psychosocial risk; policy;

*Corresponding author:

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes

ABSTRACT

Introdução - Em virtude das condições peculiares da atividade laboral policial, como a existência de plantões, horas extras, sobrecarga de trabalho, exposição aos perigos inerentes ao cotidiano do trabalho policial civil, esta categoria profissional precisa ser melhor pesquisada. **Objetivo** -Este estudo teve como objetivo identificar os fatores de risco psicossociais no contexto de trabalho da polícia civil no estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. **Método** -Foi realizado um estudo descritivo e analítico, de corte transversal, com uso do método quantitativo. Foi aplicado o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* - COPSOQ. **Resultados** - Os resultados indicaram alerta para a saúde em seis dimensões: (i) Dimensão exigências laborais;(ii) organização do trabalho e conteúdo;(iii) relações sociais e liderança;(iv) interface trabalho e indivíduo;(v) valores no local de trabalho; e (vi) dimensão saúde e estresse. O fator exigências cognitivas e emocionais indicam alto risco para a saúde. **Considerações Finais** - Nota-se que é emergente na população estudada, uma atenção em virtude da especificidade da atividade laborativa do policial civil.

Copyright©2021, Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, Liliana A. M. Guimarães and Maria José Chambel, 2021. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, Liliana A. M. Guimarães and Maria José Chambel, 2021. "Fatores de risco psicossociais no contexto de trabalho do policial civil", *International Journal of Development Research* 11, (02), 44881-44890.

INTRODUCTION

A saúde do policial civil precisa ser discutida, em virtude das condições peculiares da atividade laboral desta categoria profissional, conforme Artigo 39 da Lei Orgânica Policia Civil (Mato Grosso do Sul, 2005, p. 14) que "[...] impõem aos seus integrantes 'a prestação de serviços em condições adversas de segurança, com risco de vida, insalubridade, desgastes físico e mental, por trabalhos em plantões noturnos, chamadas a qualquer hora", entre outros. Os policiais civis, em particular, atuam em contextos caracterizados pela violência e inúmeros tipos de risco, alto grau de contato interpessoal e emocional, baixos salários, condições precárias de trabalho, insalubridade, periculosidade, estando mais vulneráveis ao estresse, podendo assim ocorrer descontentamento, irritabilidade, insatisfação, estresse, depressão, suicídio, entre outros. Assim, faz-se necessário, dar visibilidade científica a esta situação e propor estratégias para o

enfrentamento da realidade ocupacional deste policial, em caráter de urgência, sobretudo, devido ao grande aumento de casos de suicídio e de tentativas, entre os servidores da segurança pública no Estado de Mato Grosso do Sul, conforme noticiado na revista do Sindicato dos Policiais Civis de Mato Grosso do Sul [SINPOL] em setembro/outubro de 2014, tendo como matéria de capa "Onda de suicídios Assusta". Portanto, essa pesquisa tem como objetivo investigar quais os fatores de risco no contexto de trabalho do policial civil da cidade de Campo Grande do Estado de Mato Grosso do Sul-MS/Brasil, permitindo conhecer a realidade destes profissionais e propor medidas de ação para viabilizar um contexto de trabalho mais saudável.

Breve relato da polícia civil no mato grosso do sul Brasil: Estudos sobre a história da Polícia Civil no Brasil até o início do século XX, ainda são incipientes, existindo dificuldades para reunir documentos em virtude da diversidade temporal e espacial (Bretas & Rosemberg,

2013; Martins, 2011). Desde o século XVII, quando a polícia foi pensada até a sua constituição como instituição no século XIX, tornou-se incumbida da manutenção da ordem pública e da prática relacionadas ao controle e à prevenção do crime. No final do século XIX dois modelos se destacaram: (i) o modelo urbano, inicialmente denominado como guarda urbana, que seria o paisano ou civil e o (ii) modelo militarizado. Neste contexto tivemos as duas principais forças policiais reestruturadas: o corpo militar e a polícia civil (Martins, 2011). Em 20 de setembro de 1871, pela Lei N.º 2033, regulamentada pelo Decreto n.º 4824, de 22 de novembro do mesmo ano, foi reformado o sistema adotado pela Lei n.º 261, separando-se JUSTIÇA e POLÍCIA de uma mesma organização e trazendo algumas inovações que perduram até hoje; o serviço policial deixou de ser transeunte passando para a locomoção em transporte, primeiro animal e depois na década de 30, em veículos de propulsão a motor. Nos primórdios, o trabalho da polícia no Brasil era para garantir a ordem e o progresso do País com respaldo do estado, sendo destaque na história, a polícia do Estado de São Paulo e do Estado Rio de Janeiro.

Em virtude do estudo ser desenvolvido na Cidade de Campo Grande, Brasil, a seguir, breve relato da história da polícia civil no Estado de Mato Grosso do Sul. A polícia civil (PC) de Mato Grosso do Sul, surge com a emancipação do estado de Mato Grosso do Sul, por meio da lei complementar n.º 31, de 11 de outubro de 1977, que contribuiu para a estruturação dos órgãos administrativos e operacionais do Estado. A Secretaria de Estado de Segurança Pública, visando aprimorar os quadros policiais, objetivando um atendimento com mais qualidade à população, criou em 1982 a Academia Estadual de Segurança Pública-AESP/MS, tendo em sua estrutura, duas diretorias, a de ensino policial civil e a de ensino policial militar, entrosadas e integradas sob uma única direção geral. A Polícia Civil (PC) passou a se organizar no final do ano de 1983, e no ano seguinte, no dia 12 de março, ocorreu o primeiro concurso público para todas as categorias funcionais da instituição. Juntamente com a aula inaugural dos selecionados, iniciou-se a atividade da Academia de Polícia Civil do Estado de Mato Grosso do Sul.

A categoria policial ganhou espaço no texto constitucional e hoje é dirigida por um delegado de polícia de carreira, bacharel em direito, escolhido e nomeado pelo governador do estado, entre os delegados de classe especial (Brasil & Casa Civil, 1988). A polícia civil é um órgão de execução programática da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública do Mato Grosso do Sul, conforme dispõe o decreto n.º 12.218, de 28 de dezembro de 2006, regida por estatuto próprio – Lei Complementar n.º 114, de 19 de dezembro de 2005 (Mato Grosso do Sul, 2005, 2006). Em 1995-1998, sem nunca haver formado policiais militares a AESP/MS foi extinta, e em 1997, ao transferir todas as obrigações contratuais e financeiras, os bens patrimoniais e suas funções, para a então Diretoria Geral da Polícia Civil, ficando assim criada ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL – ACADEPOL/MS. No que tange à organização, passou-se a valorizar cada vez mais o trabalho científico, o que aumentou a eficiência na resolução de crimes. Quanto à disciplina e à eficiência, as delegacias tornaram-se um dos principais pontos de apoio ao cidadão vítima de qualquer tipo de lesão, seja contra a vida, o patrimônio ou mesmo a ordem pública. A Academia de Polícia *Delegado Júlio César da Fonte Nogueira*, Acadepol, completou 30 anos em 2014, com 60 turmas formadas, entre delegados, médicos legistas, peritos criminais, papiloscopistas, escrivães, investigadores e agentes de polícia científica. Nos cursos de aperfeiçoamento e especialização são repassados os princípios legais de respeito às leis, à dignidade humana e ao estado democrático, que visam uma polícia respeitada pela população a partir de uma rigorosa seleção ética e moral dos candidatos. Esta academia tornou-se referência para todas as pessoas que passaram pela instituição.

O lema das primeiras aulas, e que perdura até hoje, é “competência e dignidade” competência para que o policial saiba ser policial e reconheça o que deve fazer para cumprir essa missão, e dignidade, porque, o policial deve dar o exemplo e ser um cidadão leal, honrado e decente, digno do distintivo que carrega e da missão que lhe é atribuída. Ressalta-se que para compor o quadro da polícia civil é

necessário curso superior e aprovação em concurso público, conforme Lei n.º 114 de 19/12/2005, permitindo após período de estágio probatório a estabilidade no serviço público.

Categorias e Panorama do Trabalho do Policial Civil Brasil: De acordo com o artigo 144, § 4º, da Constituição Federal de 1988, que especifica o papel das Polícias Cíveis, são funções institucionais destas, ressalvada a competência da União: (i) Apurar infrações penais, exceto as militares; (ii) O exercício das funções de polícia judiciária. A classe tem por finalidade promover a segurança pública, e é subordinada ao Governo do Estado. A Polícia Civil é o primeiro elo na produção da justiça criminal e tem como tarefa principal a investigação e a denúncia de crimes, atuando basicamente, após a sua ocorrência. A Polícia civil é responsável pela investigação de crimes e sua autoria, elaboração de Boletins de Ocorrência-BO de qualquer natureza, expedição de cédula de identidade, expedição de atestado de antecedentes criminais e de residência, expedição de registro de porte de arma e de alvarás de produtos controlados, entre outros. Também é de competência da PC fiscalizar o funcionamento de determinadas atividades comerciais e autorizar a realização de grandes eventos (Silveira et al., 2005), servir a sociedade mesmo em dias de “folga”. O caminho para casa, as folgas e o lazer são momentos inseguros no entendimento do policial independente de sua categoria (Minayo, Souza, & Constantino, 2007). O *Quadro 1* a seguir descreve as diferentes categorias da polícia civil que podem ser exercidas por pessoas de ambos os sexos.

Em 2017, em virtude do cotidiano do trabalho policial, foi realizado o Fórum Brasileiro de Segurança Pública-FSP, que é atualmente uma fonte de dados sobre a Segurança Pública tornando-se possível, observar o panorama da realidade do trabalho policial. A atual situação do Brasil é grave, sendo que, em 2017 ocorreram 61 mil homicídios no país. Em termos econômicos, os custos da criminalidade, passou de 113 bilhões, em 1996, para 285 bilhões, em 2015. Nesse cenário ocorre a expansão e o crescente poder das facções criminosas em todo o país, estimando-se que só em São Paulo, em 2018 esse número tenha ultrapassado os 20 mil membros. Os mais de 61,2 mil assassinatos cometidos em 2016 no Brasil equivalem, em números, às mortes provocadas pela explosão da bomba nuclear que dizimou a cidade de Nagasaki, em 1945, no Japão. Por meio do anuário brasileiro do mês de novembro do ano 2017, foram registradas 61.283 mortes violentas intencionais, tratando-se do maior número já registrado no Brasil. Um carro foi roubado ou furtado por minuto no Brasil totalizando 1.066.674 veículos subtraídos entre 2015 e em 2016; registraram-se 71.796 notificações de pessoas desaparecidas e 112.708 armas apreendidas. Relacionado à vitimização policial, 453 policiais Cíveis e Militares foram vítimas de homicídio em 2016 e a taxa de homicídios de policiais chegou a 106 casos para cada 100 mil trabalhadores da categoria. A seguir, o *Quadro 2* demonstra os dados estatísticos que destacam a violência do contexto do trabalho policial. Pode-se observar que este cenário, no tocante ao contexto de trabalho do policial, pode tornar-se estressante, devido a especificidade de sua atividade laborativa, ocasionando uma maior exposição à diferentes fatores de risco. Muitos são os estudos que têm destacado a profissão policial como uma profissão de risco.

Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva, (2011) referem-se que os fatores relacionados ao contexto de trabalho do policial civil tais como, organização e condições de trabalho e relações sócio profissionais, foram avaliados como críticos pela maioria dos profissionais estudados. Uma pesquisa realizada em 2016 nos Estados Unidos, sobre as 10 profissões mais estressantes, incluiu os policiais ao lado dos soldados das forças armadas, policiais militares, bombeiros e piloto de avião. O estudo identificou como estressores: exigência de prazos a cumprir, atendimento ao público, trabalho competitivo, exigências físicas, condições insalubres, risco de vida pessoal e risco de vida do outro (CareerCast, 2016). De fato, a, atividade policial exige grandes demandas físicas e emocionais dos trabalhadores, com o risco de morte em seu cotidiano de trabalho, no combate à criminalidade ou ainda com a pressão da sociedade para que suas atividades sejam eficientes (Souza et al., 2007; Betini, 2011). Por outro lado, muitos fatores da vida do policial podem repercutir na sua

saúde física, psíquica e familiar: o distanciamento da família, em virtude da rotina da profissão; plantão, chamada a qualquer hora; o contato diário com a violência e o crime; o uso diário da arma de fogo, gerando a vulnerabilidade e periculosidade frente ao risco de ser ferido ou perder a vida, podendo gerar insegurança e medo (Sanchez-

Mila *et al.*, 2011; Freitas *et al.*, 2015a; Freitas *et al.*, 2015b; Lima; Blank & Menegon, 2015; Almeida *et al.*, 2017). Observa-se que as polícias têm um trabalho central na redução da violência e a obrigação de cumprir sua missão de servir e proteger a sociedade. Por essa razão, são necessários a valorização dos profissionais das corporações

Quadro 1. Funções da Polícia Civil

Função	Descrição
Papiloscopista	Investigam crimes, elaboram perícias de objetos, documentos e locais de crime, planejam investigações, efetuam prisões, cumprindo determinação judicial ou em flagrante delito, identificam pessoas e cadáveres, coletando impressões digitais, palmares e plantares. Atuam na prevenção de crimes, gerenciam crises, socorrendo vítimas, intermediando negociações e resgatando reféns, organizam registros papiloscópicos e custodiam presos. Registram informações em laudos, boletins e relatórios, colhem depoimentos e prestam testemunho.
Perito Criminal	Elaboram laudo criminal, organizando provas e determinando as causas dos fatos. Examinam locais de crime, buscando evidências, selecionando e coletando indícios materiais e encaminhando peças para exames com ou sem quesitos. Reconstituem fatos, analisam peças, materiais, documentos e outros vestígios relacionados a crimes, fotografando e identificando as peças e materiais e definindo tipo de exames. Efetuam medições e ensaios laboratoriais, utilizando e desenvolvendo técnicas e métodos científicos.
Médico legista	O médico legista é o profissional que trabalha com a medicina legal, aplicando conceitos técnico-científicos da medicina à causas legais e jurídicas. O médico legista é responsável por fazer o exame de corpo de delito em vítimas vivas ou mortas, relacionando-se com os mais diversos campos do direito, e elaborando laudos que permitam a análise de fatos ocorridos durante o crime, de armas utilizadas, da causa da morte, etc. Esse laudo do médico legista auxilia na investigação de cada caso, podendo até fornecer características do criminoso, como também de ser imprescindível na resolução de casos judiciais, consubstanciando os inquéritos e ações penais. As consequências dos ferimentos também são levadas em conta no laudo e no resultado da ação criminal. (http://www.brasilprofissoes.com.br/profissao/medico-legista)
Escrivão	Cumprem as determinações legais e judiciais atribuídas aos cartórios oficiais e extrajudiciais, lavrando atos, autuando processos procedendo registros; expedem mandatos, traslados, cartas precatórias e rogatórias e certidões; registram documentos; realizam diligências, tais como: citações, intimações, prisões e penhoras, prestam atendimento ao público, redigindo procurações, autenticando documentos. Coadunam nas audiências, podem supervisionar uma equipe de serventuários. Lavram boletim de ocorrências em delegacias.
Delegados	Trabalham na administração pública, em delegacia de polícia e órgãos correlatos, na esfera estadual e distrital. Atuam em equipe, sob supervisão ocasional, em ambientes fechados, abertos e em veículos e em horários, diurno ou irregulares. Podem ser expostos a tiroteios, insalubridades e a doenças. Em algumas atividades permanecem em posições desconfortáveis por longos períodos e podem trabalhar sob pressão, levando a situação de estresse.
Investigador	Investigam crimes; elaboram perícias de objetos, documentos e locais de crime; planejam investigações; efetuam prisões, cumprindo determinação judicial ou em flagrante delito; identificam pessoas e cadáveres, coletando impressões digitais, palmares e plantares. Atuam na prevenção de crimes; gerenciam crise, socorrendo vítimas, intermediando negociações e resgatando reféns, organizam registros papiloscópicos e custodiam presos. Registram informações em laudos, boletins e relatórios, colhem depoimentos e prestam testemunho.
Agente de polícia judiciária	Aos ocupantes da carreira Agente de Polícia Judiciária poderão ser atribuídas responsabilidades pela coordenação de serviços ou equipes de trabalho, mediante o exercício de funções instituídas pelo Governador como privativas de membros da função de Investigador de Polícia Judiciária ou de Escrivão de Polícia Judiciária.

Fonte: Elaborado a partir da Lei Orgânica da Polícia Civil-Lei Complementar nº 114, de 19 de dezembro de 2005.

Quadro 2. Resumo dos dados estatísticos do cotidiano policial

DADOS	QUANTITATIVO
Mortes Violentas Intencionais no País/2018	57.341
Mortes de policiais civis e militares assassinados	343
Mortes decorrentes de intervenções policiais	6.220
Controle de armas apreendidas	112.306
Financiamento de Segurança Pública	R\$91 Bilhões
Violência doméstica/lesão corporal dolosa	263.067
Violência Sexual	66.041
Pessoas encarceradas	726.354
Desaparecidos	82.094

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2019.

e o fortalecimento dos investimentos que privilegiem inteligência, investigação e perícia. Melhorar a saúde e bem-estar do contexto de trabalho dessa categoria proporcionará uma e maior efetividade e eficiência desses trabalhadores que realizam um serviço direto com a sociedade. Assim faz-se necessário estudar o trabalho do policial, pois esses estão expostos a riscos no desempenho diário de suas tarefas. De forma a minimizar o adoecimento, é preciso diagnosticar quais são os fatores de riscos e quais suas repercussões na saúde dos policiais.

MÉTODOS

Foi realizado um estudo descritivo e analítico, de corte transversal, com uso do método quantitativo.

Instrumento: A EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, n.d.; World Health Organization, 2013), menciona que os fatores de riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos em nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado ao trabalho, esgotamento ou depressão. A seguir alguns fatores de risco relacionados às condições de trabalho: (i) cargas de trabalho excessivas; (ii) exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; (iii) falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; (iv) má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral; (v) comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas; (vi) assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros. Conhecer a realidade do contexto de trabalho do policial possibilitará avaliar e oferecer ferramentas para intervenção nos Fatores de Risco Psicossociais no ambiente organizacional. Nesse sentido elegeu-se como medida para avaliar os fatores de risco e de proteção no contexto de trabalho desta categoria, o Copenhagen (COPSOQ-II) na versão média, que foi elaborado por Lluís, Llorens, e Kristensen (2002) e validado para o português de Portugal por Silva (2006), versão utilizada nesse estudo. Existe uma validação para o português do Brasil realizada por Silva *et al.* (2017), porém, para versão curta, optando-se então, pelo uso da versão média para o português de Portugal, como parâmetro. Foi realizado nessa investigação um estudo de adaptação transcultural, sobre os resultados obtidos nessa investigação, sobre sua análise de consistência interna, demonstrando haver também robustez psicométrica. Os itens com resultado inadequado, foram excluídos e não utilizados (Ver tabela 1).

A versão média é a mais adequada para a utilização em saúde ocupacional, por apresentar uma identificação mais adequada das dimensões psicossociais e poder ser utilizada com qualquer tipo de profissão. O COPSOQ é um instrumento multidimensional que por meio da análise dos resultados afere a interpretação dos diversos fatores de riscos psicossociais e variáveis de saúde, estresse e satisfação. É um questionário individual organizado em 8 dimensões/escala: (i) exigências laborais, (ii) organização de trabalho e os seus conteúdos; (iii) relações sociais e de liderança; (iv) interface trabalho-indivíduo; (v) valores no local de trabalho; (vi) personalidade; (vii) saúde e bem estar e (viii) comportamentos ofensivos. Estes fatores são avaliados por meio de 28 subescalas, que incluem um total de 76 perguntas (Moncada; Llorens & Kristensen, 2004; Iastas21- COPSOQ, 2004; Izquierdo, 2012; Eurofound and EU-OSHA, 2014, Neto; Areosa & Arezes, 2014; Pinho, 2015; Leka *et al.*, 2010, STPT, 2017). No Quadro 3, são apresentadas as dimensões e sub-dimensões avaliadas por este instrumento: Quadro elaborado pelas autoras Gomes, Chambel e Guimarães (2020) a partir de Silva (2006), “Copenhagen Psychosociological Questionnaire COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa”, Silva e colegas (2012), Universidade de Aveiro STPT (2017).

PROCEDIMENTO E COLETA DE DADOS

A coleta de dados deu-se nas delegacias e instituições da cidade de Campo Grande Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, em um período de seis meses, respeitando-se as atividades, bem como a logística para

deslocamento. Ao chegar no local a pesquisadora (i) apresentava-se ao Delegado ou Coordenador responsável ou Coordenador Responsável os objetivos da pesquisa, a autorização emitida pelo Delegado Geral da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso do Sul e o termo de aprovação do projeto submetido à Plataforma Brasil do Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); (ii) a coleta de dados foi realizada nos diferentes espaços da polícia civil. A pesquisadora aguardava o participante concluir e se direcionava para outro departamento ou outra delegacia; (iii) A coleta de dados contemplou seguintes instrumentos: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) e o Questionário Sociodemográfico e Ocupacional (QSDO); (iv) Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido sobre o objetivo da pesquisa, no próprio local de trabalho, no dia e horário estabelecido em comum acordo com os participantes; (v) a participação se deu de forma individual ou coletivamente com a presença da pesquisadora para esclarecimento e acompanhamento; (vi) os questionários foram respondidos de forma anônima e numerados de modo a proteger a identidade dos participantes. Neste processo também pode se contar com o apoio da diretoria da ACADEPOL/MS, bem como da autorização do Delegado Geral da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso do Sul, gestão 2017/2018 para aplicação dos instrumentos: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) e o Questionário Sociodemográfico e ocupacional (QSDO).

Amostra: No período em que foi realizada a pesquisa, a população de policiais civis no Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil, era constituída de 2294 policiais e por questão de logística, a aplicação do questionário foi no local de trabalho. Os participantes foram os policiais civis da cidade de Campo Grande Estado de Mato Grosso do Sul, Brasil. O número total de policiais da capital foi de N: 806 e destes participaram voluntariamente n= 314 (39%) das seguintes categorias funcionais: i) Delegado de polícia e ii) Agente de polícia Judiciária.

Para a coleta de dados foi utilizada a versão média do Questionário Psicossocial de Copenhagen (COPSOQ), composto por 76 questões. Após a aplicação do instrumento foi necessário realizar a análise de confiabilidade da escala, a partir das etapas a seguir: Primeiramente, os dados foram inseridos na planilha Excel que depois foram colocados no programa estatístico SPSS versão 23; em seguida foi realizada análise de consistência interna de cada uma das dimensões, para encontrar o valor do alfa de Cronbach, onde o valor para ter consistência aceitável deve ser igual ou maior que 0.70.

A seguir na tabela 1, demonstra a análise comparativa realizada: Deste modo, neste estudo, foram analisadas as seguintes variáveis:

(i) Características De Trabalho

1. Exigências quantitativas e ritmo de trabalho
2. Exigências cognitivas e emocionais
3. Influência no trabalho
4. Possibilidade de desenvolvimento
5. Significado do trabalho

(ii) Contexto Do Trabalho

1. Previsibilidade
2. Recompensas
3. Transparência do papel
4. Conflito de papéis
5. Qualidade de liderança
6. Apoio social dos supervisores
7. Apoio dos colegas
8. Confiança vertical
9. Confiança horizontal
10. Justiça
11. Comunidade social
12. Comportamento ofensivo

(iii) Interface Trabalho-Indivíduo

13. Insegurança laboral
14. Conflito Trabalho Família

(iv) Personalidade

15. Auto eficácia

(v) Consequências

16. Saúde
17. Stress
18. Exaustão
19. Depressão
20. Sono
21. Satisfação

RESULTADOS DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

Para conhecer os fatores de risco psicossociais por meio do COPSOQ, Seguiu-se os seguintes dados normativos para classificação: (i) se o valor da média for inferior a 2,33, corresponde a insuficiência de RISCO para a saúde (ii) se a média for entre 2,33 e 3,66 corresponde a risco INTERMEDIÁRIO para a saúde e (iii) se a média for superior a 3,66, corresponde a situação de ELEVADO risco para a saúde¹. Para uma melhor visualização e entendimento, as médias obtidas para cada dimensão são apresentadas na Tabela 2, respectivamente, por meio das cores verde, amarelo e vermelho. Constatou-se, por meio da tabela 2, que existe um conjunto de fatores que são fatores protéticos ou de proteção aos policiais estudados, nomeadamente: possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, recompensas, transparência do papel laboral desempenhado, apoio social de colegas, comunidade social no trabalho, auto-eficácia e comportamentos ofensivos. Vale ressaltar que, quanto a possibilidade de desenvolvimento, o policial tem oportunidade de utilizar suas habilidades e conhecimento e a Academia de Polícia Civil-Acadepol contribui para a formação e promoção dos policiais, além de outros eventos e capacitações os quais colaboram para o desenvolvimento dos mesmos.

Em relação ao significado do trabalho, o policial civil exerce a missão de servir e proteger a sociedade “o que pode oportunizar em algumas situações o sentimento de dever cumprido”, sendo visto como um fator de proteção para a categoria policial. As recompensas, são também um fator protetivo para a saúde, os policiais consideram ocorrer reconhecimento pelo esforço que dispendem para executar o trabalho. A transparência do papel laboral refere-se à clareza no desempenho, indicando que na polícia civil esse é um fator de proteção, não há ambiguidades. Neste caso, as funções policiais são determinadas por meio da escolha de concurso público, em que são especificadas as diferentes categorias policiais tornando-se definido o papel a ser desempenhado. O apoio social de colegas e comunidade social no trabalho são dois fatores protetores para a saúde; os policiais passam a maior parte do seu tempo no local de trabalho e o apoio dos colegas contribui para um melhor clima organizacional. A percepção de auto eficácia mostra a realidade cotidiana do policial, que em sua atividade laborativa deve ser capaz de enfrentar e resolver problemas, sempre tentando o suficiente. No que diz respeito a não presença de comportamentos ofensivos, essa se coloca como um importante fator protetivo, não se detectando a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, violência física e ameaças durante os últimos 12 meses, a contar da data da aplicação dos instrumentos de pesquisa.

Contrariamente, existem níveis de exposição indicando alto risco para a saúde nos quais destacam-se: a exigência cognitiva e emocional, devido a especificidade da profissão do policial civil, pois no seu cotidiano de trabalho, para execução das tarefas, é necessário esforço mental e/ou esforço intelectual, além de controle e equilíbrio emocional frente as adversidades para desenvolver o seu trabalho. Por outro lado, existem vários fatores que requerem alguma atenção, porque apesar de não atingirem valores alarmantes, são indicadores de risco para a saúde desse trabalhador. Evidenciam-se as exigências

quantitativas e ritmo de trabalho, que estão presentes na atividade laborativa dos policiais, pois dada à característica do trabalho é comum ocorrer uma grande sobrecarga de trabalho e pouco tempo para realizar as tarefas.

A influência que o policial exerce em seu trabalho, também merece atenção e se mostra preocupante por sua insuficiência pois é um fator que mostra como se dá a atuação do trabalhador sobre a organização e o conteúdo de seu trabalho. Os policiais civis não têm controle sob o número (volume) de ocorrências, missão, flagrantes dentre outras ações a serem atendidas em seu cotidiano, bem como o número de processos desencadeados. A previsibilidade merece atenção e indica que, ocorre a falta ou pouca informação adequada de forma antecipada, bem como o desconhecimento de futuras mudanças e reestruturações ou novas tarefas. Nesse sentido percebe-se que a organização policial por ter uma característica específica de hierarquia e disciplina, pode dificultar a participação antecipada nas diferentes categorias laborativas, tratando-se de uma questão cultural das corporações policiais. Quanto ao conflito de papéis, os policiais, algumas vezes, consideram executar tarefas que julgam desnecessárias, e.g., um atendimento especial por solicitação superior, ações contraditórias em seu trabalho, entre outras. A falta de apoio dos superiores ou a situação de que cada superior mantém contatos interpessoais distintos, indica que os policiais, muitas vezes, não têm recebido auxílio, atenção e ajuda em momentos necessários, de alguns de seus superiores.

Outro fator característico da realidade dos policiais, em virtude do alto volume de trabalho, deve-se ao fato de que, nem sempre o superior fala com o policial sobre seu desempenho, bem como, não fala a respeito da execução de seu trabalho, não proporcionando *feedbacks* sobre sua atuação; essa rotina vivenciada pelos policiais demanda atenção e chama a atenção para a importância do reconhecimento e do *feedback*. A qualidade de liderança é um aspecto, portanto, que demanda maiores investimentos e sabe-se que no cotidiano no trabalho policial, não a todo momento, a liderança tem autonomia, controle, para propiciar a eficiência na solução de conflitos, no planejamento para priorizar questões inerentes a satisfação do policial. Quanto satisfação laboral, este é um fator que merece atenção. Na atividade policial é comum esse fator, estar comprometido devido às condições físicas, folga sem repouso, a estrutura, entre outros, que podem comprometer a motivação, diminuindo a produtividade do policial, sendo fatores constantes e presentes na atividade laborativa dos profissionais estudados. Em relação ao conflito trabalho-família, este é um indicador que requer atenção especial da gestão pois é comum a dificuldade dos policiais civis não terem êxito na conciliação entre o trabalho e sua família, pois a jornada e o ritmo de trabalho geralmente, comprometem o tempo do policial em proporcionar atenção e cuidados a sua família, devido a convocação para missão, folga sem repouso (e.g., isto significa que, o policial pode estar em casa com sua família e ser convocado para uma missão, a qualquer momento).

Os quesitos confiança vertical e horizontal, ambos indicam fragilidade demonstrando a necessidade de melhorar significativamente a relação entre os trabalhadores e entre trabalhadores e seus superiores. No tocante à justiça e respeito fatores que também demandam atenção, é possível compreender que, em virtude da dinâmica do trabalho policial, se requer o cumprimento de hierarquia e atendimentos a burocracia, nem sempre sendo possível acatar as sugestões dos funcionários, o que em algumas situações pode proporcionar ao mesmo sentimento de revolta, falta de justiça ou respeito em relação as propostas não atendidas. No que concerne aos indicadores de saúde e bem-estar, todos registraram valores indicativos de alerta. Observa-se que a atividade policial é uma profissão que devido suas especificidades, coloca-os servidores expostos às situações deletérias para a saúde. É importante ressaltar que a exposição contínua e intensa desses fatores pode provocar sérias consequências para a saúde como o estresse, *Burnout* e problemas para dormir, aqui identificados, como fatores de risco intermediário para a saúde e bem-estar dos policiais civis. Sendo assim, observou-se a necessidade e a importância de propor estratégias para uma intervenção no ambiente de trabalho desses

Quadro 3. Definição das dimensões e subescalas do Copenhague na versão média

I EXIGÊNCIAS LABORAIS: essa dimensão compreende os seguintes fatores: exigências quantitativas, ritmo de trabalho, exigências cognitivas e exigências emocionais.	
1 Exigências Quantitativas	Referem-se à quantidade de trabalho, traduzindo-se ao muito trabalho e ao acúmulo de trabalho.
2. Ritmo de Trabalho	Refere-se ao tempo despendido para a realização do trabalho, traduzindo-se em um ritmo acelerado de trabalho, devido ao pouco tempo.
3 Exigências Cognitivas	Tratam da tomada de decisão, ter novas ideias, memorizar, gerir conhecimentos e controlar muitas coisas ao mesmo tempo
4 Exigências Emocionais	Abarcam aquelas que afetam os sentimentos, principalmente quando eles exigem a capacidade de compreender a situação de outras pessoas que também têm emoções e sentimentos que podem ser transferidos para nós.
II ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO E OS SEUS CONTEÚDOS: esta dimensão compreende os seguintes fatores: influência no trabalho, possibilidades de desenvolvimento, significado do trabalho e compromisso face ao local de trabalho.	
5. Influência no Trabalho	É ter possibilidade de decidir, de autonomia em relação ao conteúdo e condições de trabalho (ordem, métodos utilizados, tarefas a realizar e quantidade de trabalho).
6. Possibilidade de Desenvolvimento	Avalia se o trabalho é fonte de oportunidades de desenvolvimento das habilidades e conhecimentos de cada pessoa.
7. Significado do Trabalho	Refere-se a ter o sentido do trabalho, isto é, relacioná-lo com outros valores ou fins simplesmente instrumentais (estar ocupado e obter alguns benefícios econômicos).
8. Compromisso Face ao Local de Trabalho	É o envolvimento de cada pessoa na empresa.
III RELAÇÕES SOCIAIS E DE LIDERANÇA: Esta dimensão compreende os seguintes fatores: previsibilidade, recompensas/reconhecimento, transparência do papel laboral desempenhado, conflito de papéis laborais, qualidade da liderança, apoio social de superiores, apoio social de colegas.	
9. Previsibilidade	Refere-se ao fato de as pessoas precisarem ter informação adequada, suficiente e realizada no tempo ou prazo adequado para se adaptarem às mudanças que podem afetar a sua vida.
10.Recompensas/Reconhecimento	Referem-se ao reconhecimento dos superiores pelo esforço para executar o trabalho, receber um apoio adequado e um tratamento justo no trabalho.
11. Transparência do Papel Laboral Desempenhado	Refere-se à definição clara do papel (ou papel a desempenhar), estabelecendo o que é esperado do trabalhador e das suas tarefas.
12. Conflito de Papéis	Refere-se às exigências contraditórias que se apresentam no trabalho e dos conflitos de caráter profissional ou ético, quando as exigências do que se tem a fazer entram em conflito com as normas e valores pessoais.
13. Qualidade da Liderança	Refere-se ao papel da liderança exercido pelo chefe direto e da importância da qualidade da sua gestão para garantir o crescimento pessoal, motivação e bem-estar dos trabalhadores.
14. Apoio Social de Superiores	Refere-se ao fato de receber o tipo de ajuda necessário no momento certo, de seus superiores hierárquicos.
15. Apoio Social de colegas	Refere-se ao fato de receber apoio e ajuda necessária dos colegas de trabalho.
IV INTERFACE TRABALHO INDIVÍDUO: esta dimensão compreende os seguintes fatores: insegurança laboral, satisfação laboral e conflito trabalho/família.	
16. Insegurança Laboral	Refere-se à insegurança no emprego, isto é, ao receio de vir a ficar desempregado ou da insegurança sobre outras condições de trabalho: (p.ex. mobilidade funcional e geográfica, mudanças no dia e horas de trabalho, salário e forma de pagamento e de carreira profissional).
17 Satisfação no Trabalho	É uma medida geral para a qualidade do ambiente de trabalho.
18. Conflito Trabalho/Família	Pode ser definido a partir das dificuldades de conciliação trabalho-família. A vida fora do trabalho é importante, não apenas por causa dos relacionamentos que aí se constroem, mas também devido às oportunidades necessárias para desligar e relaxar dos desafios do trabalho. Portanto, torna-se importante conseguir um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.
V. VALORES NO LOCAL DE TRABALHO: esta dimensão compreende os seguintes fatores: confiança vertical, confiança horizontal, justiça e respeito e comunidade social no trabalho.	
19. Confiança Vertical	Refere-se até que ponto existe um bom ambiente social de trabalho e de confiança entre os trabalhadores e os seus superiores hierárquicos.
20. Confiança Horizontal	Refere-se até que ponto existe um bom ambiente social de trabalho e de confiança entre o trabalhador e os seus colegas.
21. Justiça e Respeito	Refere-se à percepção dos trabalhadores no quesito justiça e ao respeito manifestado pela gestão, na resolução de conflitos, no tratamento das suas sugestões e na distribuição do trabalho.
22. Comunidade Social no Trabalho	Refere-se à qualidade das relações entre os trabalhadores, o que representa o componente emocional do apoio social.
VI. PERSONALIDADE: esta dimensão se refere ao fator auto eficácia,	
23. Eficácia: percepção que o indivíduo tem de que é capaz de obter os resultados adequados pela realização do seu trabalho.	
VII. SAÚDE E BEM ESTAR: Esta dimensão compreende os seguintes fatores: saúde geral, stress, burnout, problemas em dormir e sintomas depressivos.	
24. Saúde Geral	Refere-se à condição em que o indivíduo, ou grupo de indivíduos é capaz de realizar suas aspirações, satisfaz suas necessidades, e muda ou enfrenta o ambiente.
25. Stress	Refere-se ao sentimento de irritação e ao sentimento de ansiedade.
26. <i>Burnout</i>	Refere-se à exaustão física e a exaustão mental
27. Problemas em Dormir	Referem-se à dificuldade em adormecer e acordar várias vezes durante a noite e depois não conseguir adormecer novamente.
28. Sintomas Depressivos	Trata-se de aspectos relacionados a sentimento de tristeza por falta de interesse por coisas quotidianas.
VIII. COMPORTAMENTOS OFENSIVOS: trata-se de insultos provocações, exposição a assédio sexual indesejado, ameaças de violência e/ou exposição a violência física.	

Tabela 1. Dimensões do COPSOQ e respectivos Coeficientes Alfa de Cronbach, do presente estudo brasileiro e da versão média em língua portuguesa de Portugal.

Escala e subescalas do COPSOQII	Questões	Coeficientes alfas de Cronbach Estudo	Coeficientes alfas de Cronbach COPSOQII Versão Portuguesa
Exigências Laborais:			
Exigências Quantitativas	1,2, 3 e 4	0.77	0.63
Ritmo de Trabalho	4	*	*
Exigências Cognitivas	5,6, 7 e 8	0.60**	0.60
Exigências Emocionais	8	*	*
Organização do trabalho e conteúdo			
Influência no Trabalho	9, 10,11 e 12 na2	0.67**	0.70
Possibilidade de desenvolvimento	13,14 e 15	0.76	0.76
Significado do Trabalho	5152 e 53	0.83	0.82
Compromisso fase ao local de trabalho	54 e 55	0.51***	0.61
Relações sociais e liderança:			
Previsibilidade	16 e 17	0.65**	0.72
Recompensas	21,22 e 23	0.78	0.82
Transparência do papel laboral desempenhado	18,19 e 20	0.66**	0.76
Conflitos de papéis	24,25 e 26	0.61**	0.67
Qualidade de liderança	36, 37, 38 e 39	0.92	0.90
Apoio social de superiores	30,31 e 32	0.86	0.87
Apoio social de colegas	27, 28 e 29	0.77	0.71
Interface Trabalho-Indivíduo:			
Insegurança laboral	60	*	*
Satisfação laboral	56, 57, 58 e 59	0.83	0.82
Trabalho/família	62,63 e 64	0.83	0.86
Valores no Local de Trabalho:			
Confiança vertical Na3	43, 44 e 45	0.78	0.20
Confiança horizontal Na3	40, 41 e 42	0.71	0.29
Justiça e respeito	46, 47 e 48	0.75	0.79
Comunidade social no trabalho	33, 34 e 35	0.82	0.85
Personalidade			
Auto-eficácia	49 e 50	0.67**	0.67
Saúde e bem-estar:			
Saúde geral	61	*	*
Stress	69 e 70	0.77	0.76
<i>Burnout</i>	67 e 68	0.89	0.83
Problemas em dormir	65 e 66	0.88	0.84
Sintomas Depressivos	71 e 72	0.89	0.80
Comportamento Ofensivo			
Comportamento Ofensivo	73,74,75 e 76	0.65**	0.78

profissionais, com o intuito de minimizar os fatores de risco por meio do adequado diagnóstico e sugerindo a prevenção desses fatores e potencializando os fatores de proteção.

DISCUSSÃO

Investigar os fatores de risco psicossocial no trabalho do policial civil, por meio de seu diagnóstico, permitiu melhor conhecer a realidade deste servidor. Tal medida permite avaliar e oferecer ações de intervenção para gerenciar os fatores de risco psicossociais no ambiente organizacional, e conforme Guimarães (2015, p. 577) ressalta, “sob uma ótica preventivista, é necessário realizar uma adequada avaliação dos riscos psicossociais, para poder corrigi-los ou preveni-los nas organizações”. Corroborando o que afirma a autora, a Organização das Nações Unidas (ONU) menciona a importância de empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários no

ambiente de trabalho, ressaltando alguns dos principais fatores de risco para a saúde dos trabalhadores (ONUBR, 2017). Os indicadores apresentados mostram que os policiais civis devido a especificidade de trabalho de um modo geral no seu cotidiano profissional, convivem com altas demandas de trabalho necessitando para desenvolver suas tarefas um alto nível de responsabilidade e compromisso, o que contribui para a percepção de um impacto negativo em relação as exigências cognitiva e emocional que foram consideradas existentes de forma significativa no estudo, indicando alto risco à saúde, pois podem ser um preditor importante para a ocorrência de estresse e *burnout*. Nesse sentido, Fernandes e Pereira (2016) e Fernández-Prada, González-Cabrera, Iribar-Ibabe, e Peinado (2017) mencionam que a exposição aos fatores de risco psicossocial em ambientes de trabalho tem impacto na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Algumas profissões associadas a suas atividades profissionais contribuem para altas exigências emocionais tornando-se um importante desencadeador de estresse e *Burnout* e outras patologias.

Tabela 2. Estatísticas descritivas dos fatores do COPSOQ				
Escala e sub escalas do COPSOQII	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Exigências Laborais:				
Exigências quantitativas e ritmo de trabalho	1,00	5,00	2.69	,93
Exigências cognitivas e emocionais	1,25	5,00	4.10	,68
Organização do trabalho e conteúdo				
Influência no trabalho	1,00	5,00	2.38	,94
Possibilidade de desenvolvimento	1,00	5,00	4.06	,84
Significado do trabalho	1,00	5,00	4.32	,76
Relações sociais e liderança:				
Previsibilidade	1,00	5,00	2.87	,91
Recompensas	1,00	5,00	4.06	,81
Transparência do papel laboral desempenhado	1,00	5,00	4.19	,70
Conflitos de papéis	1,00	5,00	2.66	,84
Qualidade de liderança	1,00	5,00	3.53	,97
Apoio social de superiores	1,00	5,00	3.24	1,05
Apoio social de colegas	1,50	5,00	3,85	,76
Interface Trabalho-Indivíduo:				
Insegurança laboral	*1.00	*5.00	*2.23	*1.42
Satisfação laboral	1,00	5,00	3.28	,85
Conflito Trabalho/família	1,00	5,00	2.54	1,05
Valores no Local de Trabalho:				
Confiança Vertical	1,00	5,00	3.53	,54
Confiança horizontal	1,00	4,67	2.84	,56
Justiça e respeito	1,00	5,00	3.59	,84
Comunidade social no trabalho	1,33	5,00	4.18	,79
Personalidade				
Auto eficácia	2,00	5,00	3.96	,66
Saúde e bem-estar:				
Saúde geral	*1.00	*5.00	*2.56	*1.06
Stress	1,00	5,00	3.00	1,07
Burnout	1,00	5,00	2.99	1,17
Problemas em dormir/ sono	1,00	5,00	2.48	1,22
Sintomas Depressivos	1,00	5,00	2.48	1,09
Comportamento Ofensivo				
Comportamento Ofensivo	1,00	3,75	1.32	,52
*Não foi possível calcular uma vez que a subescala é constituída por apenas um item.				

A situação dos policiais civis mostra por meio dos fatores de risco psicossociais identificados pela utilização do COPSOQ, que existem vários fatores de elevado risco ou de alerta, que precisam de intervenção.

Guimarães *et al.*, (2018) referem que, predominantemente, pesquisas de identificação diagnóstica têm sido realizada neste contexto, o que permite considerar que existe uma lacuna em pesquisas que não apenas identifiquem os fatores de risco psicossociais no trabalho, mas que pontuem a necessidade de sensibilizar autoridades para o impacto negativo dos fatores de exposição, apresentando elementos para um plano de intervenção, sendo esse o grande desafio na contemporaneidade, pois dados baseados em evidências científicas possibilitam um delineamento mais robusto, mais fidedigno para a construção de um programa de ações em contextos de trabalho, trazendo indicadores que possam identificar a eficiência e a efetividade das propostas sugeridas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram uma situação desfavorável (risco e alerta) para a saúde em seis dimensões do instrumento aplicado: i) Dimensão exigências laborais, ii) organização do trabalho e conteúdo, iii) relações sociais e liderança, iv) interface trabalho e indivíduo, v) valores no local de trabalho e a vi) dimensão saúde e estresse. Em alto risco para a saúde estão os fatores exigências cognitivas e emocionais em relação a dimensão relacionada as exigências laborais. Tendo em vista os resultados identificados é importante prevenir a não ocorrência e as possíveis consequências desses Fatores de Riscos Psicossociais, seja no âmbito individual (psicológica, fisiológica e comportamental) organizacional e social. Levando em consideração esses aspectos, nota-se que a sensibilização para discussão dos Fatores de Risco Psicossocial é imperativa na amostra estudada, os gestores, trabalhadores e instâncias superiores devem enfrentar importantes desafios devido às consequências, na atividade policial que requer uma atenção peculiar em virtude da especificidade da função laborativa desempenhada.

Em relação a relevancia do estudo, a mesma pode ser observada a partir dos dados apresentados, que permitem uma discussão fundamentada de forma consistente para a elaboração/implantação de um programa de intervenção, que poderá contribuir para melhorar a saúde e bem-estar destes profissionais e, conseqüentemente, para minimizar os problemas de afastamentos, aposentadorias, remanejamento de funções, abseteísmo e presenteísmo. Pode-se observar o impacto social e individual da pesquisa na população estudada, principalmente devido a fato de o policial fazer uso de armas. Nesse sentido, ressalta-se que a dimensão saúde e estresse do COPSOQ apresenta-se em estado de alerta, o que pode deixar os policiais civis mais vulneráveis a situações de suicídio, geralmente, ocorridos pelo uso de arma de fogo e às vezes, no próprio local de trabalho. Como colocado, dar visibilidade à esse problema poderá contribuir para a diminuição e enfrentamento, por meio de programas e políticas que levem em conta a especificidade da atividade exercida por esses profissionais. Em relação as limitações do estudo poderia citar o fato de o mesmo se de corte transversal, porém, os estudos transversais podem oferecer valiosas informações para o avanço do conhecimento científico, em relação a identificação, planejamento, ação e prevenção.

Observa-se também que o investimento para o desenvolvimento de pesquisa pro parte dos gestores é um desafio para o orçamento público. Nesse estudo optou-se pela **versão média** (grifo nosso) do COPSOQ-II, composto por 76 itens e 28 subescalas traduzida para o português de Portugal por Silva (2011), sendo feita uma adaptação transcultural, no questionário para sua utilização no Brasil por Gomes, Guimarães e Chambel (2019) para a população policial estudada, conforme alfas descritos na tabela 1 da presente pesquisa. Ressalta-se que embora exista uma validação feita para o português do Brasil realizada por Silva *et al.* (2017) trata-se de **versão curta** (grifo nosso), bem como de Luna & Gondim (2019) que utiliza a versão curta do COPSOQ II para adaptar a versão em língua portuguesa/brasileira. A pesquisa ora apresentada elege a versão média que é indicada para o contexto de trabalho, referência na Europa e adequada para saúde ocupacional, podendo ser empregado em qualquer tipo de trabalho, contribuindo com novos estudos nesse caso com dados brasileiros.

REFERÊNCIAS

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (n.d.). Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Retrieved September 22, 2019, from OSH WIKI Networking knowledge website: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Almeida, D. M. de, Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., Santos, R. de C. T. dos, & Corrêa, J. S. (2017). Avaliação do Estresse Ocupacional no cotidiano de Policiais Militares do Rio Grande do Sul. *Revista Organizações Em Contexto*, 13(26), 215. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n26p215-238>
- Anchieta, V. C. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199–208. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000200007>
- Andrade, J. S., & Guimarães, L. A. M. (2017). Estresse Ocupacional, Hardiness, Qualidade De Vida De Policiais Militares; Occupational Stress, Hardiness And Quality Of Work Life Of Military Police. *Revista Laborativa*, 6(1 (especial)), 80–85. Retrieved from <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1661>
- Barbosa, E. G. (2017). *Transtornos mentais comuns e transtorno por estresse pós-traumático em policiais rodoviários federais de Campo Grande-MS - Brasil* (Universidade Católica Dom Bosco). Retrieved from <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1021750-final.pdf>
- Betini, E. (2011). *Lanterna Tática. Atividade Policial em Situações de Baixa Visibilidade* (1st ed.). Niterói (RJ): Impetus.
- Brasil, & Casa Civil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Retrieved from https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html
- Brasil, & Conselho Nacional de Saúde. *Resolução n. 466*. , Pub. L. No. 466, 12 (2012).
- Bretas, M. L., & Rosemberg, A. (2013). A história da polícia no Brasil: balanço e perspectivas. *Topoi (Rio de Janeiro)*, 14(26), 162–173. <https://doi.org/10.1590/2237-101x014026011>
- CareerCast. (2016). Jobs Rated Most and Least Stressful Methodology 2016. Retrieved September 19, 2019, from <https://www.careercast.com/career-news/jobs-rated-most-and-least-stressful-methodology-2016>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2018). Work–Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301–321. <https://doi.org/10.1177/0095327X17698121>
- Carvalho, V. S., Guerrero, E., & Chambel, M. J. (2018). Emotional intelligence and health students' well-being: A two-wave study with students of medicine, physiotherapy and nursing. *Nurse Education Today*, 63, 35–42. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.01.010>
- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., & Lopes, S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. *Military Psychology*, 27(5), 297–310. <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of Psychological Contract and the Development of Burnout and Engagement: A Longitudinal Study Among Soldiers on a Peacekeeping Mission. *Military Psychology*, 22(2), 110–127. <https://doi.org/10.1080/08995601003638934>
- European Union, & European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Psychosocial risks in europe. Prevalence and strategies for prevention*. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fernández-Prada, M., González-Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C., & Peinado, J. M. (2017). Riesgos psicosociales y estrés como predictores del burnout en médicos internos residentes en el Servicio de Urgencias. *Gaceta de México*, 153(4). <https://doi.org/10.24875/GMM.17002395>
- Freitas, A. K. B. de, Lopes, L. F. D., Brito, L. C., Medeiros, F. S. B., & Porto, A. (2015). Um estudo acerca do Estresse em Policiais Rodoviários Federais. *Rev. Inovação (Teresina)*, 4(1).
- Gomes, E. C. V. V., & Guimarães, L. A. M. (2015). *Prevalência de Transtornos Mentais Menores dos Participantes do Curso de Formação para Policiais Civis em Campo Grande – MS no ano de 2015*. Campo Grande (MS).
- Guimarães, L. A. M. (2015). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Atualizações. In G. G. Feliciano, J. Urias, N. Maranhão, & V. S. Severo (Eds.), *Direito ambiental do trabalho: apontamento para uma teoria geral*, Vol 2 (1st ed.). São Paulo (SP): LTr.
- Guimarães, L. A. M., Cerchiari, E. A. N., Bueno, H. P., Minari, M. R. T., Ontoura, E. E. J., Meneghel, V., ... Oliveira, F. F. (2018). Psicologia da Saúde Ocupacional e Processos de Intervenção nos Fatores Psicossociais no Trabalho. In M. L. G. Schmidt, M. F. de Castro, & M. M. Casadore (Eds.), *Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos* (1st ed.). São Paulo (SP): FiloCzar.
- Guimarães, L. A., Mayer, V. M., Bueno, H. P., Minari, M. R., & Martins, L. F. (2014). Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida de Policiais Militares e Policiais Civis. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 2(1). Retrieved from <http://www.revista.unisal.br/am/index.php/psico/article/view/32>
- Izquierdo, F. M. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención* (1st ed.). Madrid (SPA): Editorial Academia Espanola (EAE).
- Lima, F. P. de, Blank, V. L. G., & Menegon, F. A. (2015). Prevalência de Transtorno Mental e Comportamental em Polícias Militares/SC, em Licença para Tratamento de Saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 824–840. <https://doi.org/10.1590/1982-3703002242013>
- Lluís, S. M., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: (método ISTAS 21- CoPsoQ)* (1st ed.; Ambiente y Salud (ISTAS) Instituto Sindical de Trabajo, Ed.). Barcelona (SPA): Paralelo ed.
- Lluís, S. M., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2004). *Método Istas21 (CoPsoQ): Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* (1st ed.; Ambiente y Saud (ISTAS) Instituto Sindical de Trabajo, Ed.). Retrieved from http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Martins, M. T. Q. (2011). “Policiais habilitados não se improvisam”: a modernização da polícia paulista na primeira república (1889-1930). *Revista de História*, (164), 243. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9141.v0i164p243-269>
- Mato Grosso do Sul. *Lei Orgânica da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso do Sul, dispõe sobre sua organização institucional e as carreiras, os direitos e as obrigações dos seus membros*. , (2005).
- Mato Grosso do Sul. *Estrutura básica e dispõe sobre competência e composição dos cargos da Diretoria-Geral da Polícia Civil e dá outras providências*. , (2006).
- Minayo, M. C. de S., Assis, S. G. de, & Oliveira, R. V. C. de. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199–2209. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>
- Minayo, M. C. de S., Souza, E. R. de, & Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(11), 2767–2779. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001100024>
- Nações Unidas Brasil, & United Nations Information Centre Rio de Janeiro. (2017, October 10). OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente trabalho. *ONU Brasil (Web)*. Retrieved from <https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente->

- trabalho/
Neto, H. V., Areosa, J., & Arezes, P. (2014). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (1 (Coleção). Vila do Conde (PRT). Occupational health psychology. (2010). In S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology*. Leka, Stavroula: Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, International House, Jubilee Campus, Wollaton Road, Nottingham, United Kingdom, NG8 1BB, stavroula.leka@nottingham.ac.uk: Wiley-Blackwell.
- Pinho, R., Mota, E. A., & Santos, C. S. (2015). *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*. Retrieved from <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>
- Sanchez-Milla, J. J., Sanz-Bou, M. A., Apellaniz-Gonzalez, A., & Pascualizaola, A. (2015). Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Rev. de La Sociedad Española de Salud Laboral En Administración Pública (SESLAP)*, 1(4), 279–288.
- Santos Fontes, I. S., Sampaio, C. G., Dos Santos, C. G., Sá Barros, A. M. M., Fontes, D. S., Dos Santos, I. M. C., & Dos Santos Junior, L. J. (2016). Síndrome metabólica em militares de uma unidade da polícia de Aracaju, Sergipe. *Scientia Medica*, 26(3), 24160. <https://doi.org/10.15448/1980-6108.2016.3.24160>
- Silva, C. F. da. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. (PTDC/SAU-ESA/66163/2006) (1 (Adaptaç; C. Silva, V. Amaral, A. Pereira, P. Bem-haja, A. Pereira, V. Rodrigues, ... P. Nossa, Eds.). Figueira da Foz (PTR): Análise Exacta & Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT).
- Silveira, N. de M., Vasconcellos, S. J. L., Cruz, L. P., Kiles, R. F., Silva, T. P., Castilhos, D. G., & Gauer, G. J. C. (2005). Avaliação de burnout em uma amostra de policiais civis. *Revista de Psiquiatria Do Rio Grande Do Sul*, 27(2), 159–163. <https://doi.org/10.1590/S0101-81082005000200006>
- Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, & Comitê Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho. (2017). *Estudo para a prevenção dos riscos psicossociais na PT Portugal*. Retrieved from https://stpt.pt/anexos/RISCOS_PSICOSSOCIAIS_PT.pdf
- Souza, E. R. de, Franco, L. G., Meireles, C. de C., Ferreira, V. T., & Santos, N. C. dos. (2007). Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(1), 105–114. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000100012>
- World Health Organization. (2013). *Mental Health Action Plan 2013-2020* (1st ed.). Geneva, Switzerland: WHO Press.
