



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E
DIREITOS HUMANOS

**IMPACTO DO TRABALHO POLICIAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS
INVESTIGADORES DA POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL DE MATO GROSSO**

WELLITON LUIZ MARTINS RIBEIRO

Cuiabá - MT
2015



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E
DIREITOS HUMANOS

**IMPACTO DO TRABALHO POLICIAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS
INVESTIGADORES DA POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL DE MATO GROSSO**

Monografia apresentada como requisito obrigatório para conclusão do curso e obtenção do Título de Especialista em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos pela UFMT – ICHS, sob orientação do Prof. Dr. Wilquerson Felizardo Sandes.

WELLITON LUIZ MARTINS RIBEIRO

Cuiabá – MT
Janeiro/2015

WELLITON LUIZ MARTINS RIBEIRO

**IMPACTO DO TRABALHO POLICIAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS
INVESTIGADORES DA POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL DE MATO GROSSO**

Monografia submetida à Banca Examinadora e julgada adequada para concessão do Grau de **ESPECIALISTA EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS**.

Nota obtida: _____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador e Presidente da Banca

Membro

Membro

Prof. Dr. Naldson Ramos da Costa

Coordenador do Curso

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, fonte de toda Sabedoria e Inspiração, por ter me concedido a benção da concretização deste trabalho, e ter colocado em meu caminho o apoio, incentivo, e orientação de várias pessoas, no qual gostaria de deixar registrado meu agradecimento a elas.

A meus pais, Luiz Beno e Jucineide Martins, que apesar das dificuldades e sacrifícios não mediram esforços para o meu acesso à educação, e meus mestres na escola da vida.

A minha esposa Larissa, que nos momentos difíceis, de ausência, em virtude de muitos dias e noites de estudo, soube compreender e me apoiar, dando o suporte emocional necessário para a renovação das energias.

Ao Professor Doutor Wilquerson Felizardo Sandes, ajudando-me de maneira incomparável na condição de orientador, sempre disponível, me instigando intelectualmente em todos os passos do trabalho, expondo suas opiniões, mas sempre disposto a ouvir minhas idéias, meus sinceros agradecimentos.

Na pessoa do Professor Doutor Naldson Ramos da Costa, cumprimentar a todos os docentes que ministraram suas aulas, com dedicação e sabedoria ímpares, contribuindo para o meu crescimento intelectual, profissional, e como ser humano. Meu Obrigado.

Aos colegas do curso de especialização que me permitiram fazer novas amizades, e desfrutar de suas companhias ao longo desse período, transformando-o em momentos únicos e eternizados em minha vida. Minhas saudades.

As servidoras públicas Keila, e Daniele, da Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso, por terem me auxiliado na coleta e interpretação dos dados da pesquisa, oriundos dessa gerência. Meu obrigado.

Enfim, a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão de mais uma etapa de minha formação acadêmica. Meus agradecimentos.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar qual o impacto do trabalho policial, utilizando os fatores stress, e tempo de exposição no cargo, na qualidade de vida dos investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso. Para tanto, fez-se uma pesquisa com uma abordagem metodológica descritiva e quantitativa, utilizando a coleta de dados secundários, oriundos da Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso. Na apresentação e análise dos resultados, os investigadores foram distribuídos em grupos: Com Stress e Sem Stress, de acordo com o fator Stress, e também conforme o tempo de exposição ao trabalho policial: I-1 (até 3 anos de profissão), I-2 (mais de 3 até 10 anos de profissão), I-3 (mais de 10 anos de profissão). O instrumento usado para avaliar a qualidade de vida foi o Inventário de Qualidade de Vida de Lipp, no qual é composto de quatro quadrantes: afetivo, social, profissional, e saúde, onde em cada quadrante o indivíduo é avaliado em Sucesso ou Não sucesso. Para o Stress foi aplicado como instrumento o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos, padronizado por Lipp e Guevara, baseado no modelo trifásico desenvolvido por Selye. Constatamos que o grupo Sem Stress apresentou em todos os quadrantes do Inventário de Qualidade de Vida a maioria percentual de avaliações de Sucesso, sendo o quadrante afetivo mais bem avaliado com 84%, por outro lado, no grupo Com Stress a qualidade de vida mais prejudicada foi no quadrante saúde com 91% de Não sucesso. Para o grupo tempo no cargo, os investigadores com até três anos de exposição foram os que apresentaram os maiores percentuais Sem stress com 69%, e com as melhores avaliações no Inventário de Qualidade de Vida, obtendo em todos os quadrantes a maioria percentual de Sucesso. Nos policiais com mais de três anos de exposição ao cargo, o quadrante saúde foi novamente o mais comprometido no Inventário de Qualidade de Vida. No entanto, o quadrante social e afetivo foram os que apresentaram as melhores avaliações em qualidade de vida na maioria do grupo tempo no cargo. Desse modo, salientamos a necessidade de novos estudos nessa temática, em razão de possíveis influências de outros fatores nesses achados, da intervenção institucional na organização e estrutura do trabalho com intuito de minimizar situações prejudiciais a atividade laboral, e medidas no sentido da prevenção da saúde, e do stress, na promoção da qualidade de vida desses policiais.

Palavras - chaves: Qualidade de Vida, Trabalho, Policial Civil de Mato Grosso

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01 – Estrutura Organizacional e Setorial da PJCMT	17
Quadro 2 – Efetivo da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso no ano de 2014.....	19
Quadro 3 - Efetivo da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso no ano de 2012	19
Gráfico 1 – Qualidade de Vida do total da amostra dos investigadores por quadrantes em 2012.....	35
Gráfico 2 – Inventário de Qualidade de Vida do total da amostra de maior preocupação entre os apontados pelos investigadores em 2012.....	36
Gráfico 3 – Qualidade de Vida do total da amostra dos investigadores por somatório de quadrantes em 2012	37
Gráfico 4 – Investigadores Com e Sem Stress do total da amostra de acordo com o ISSL em 2012.....	38
Gráfico 5 – Comparação entre os grupos tempo no cargo Com e Sem stress (ISSL)	39
Gráfico 6 – Comparação da amostra entre os quadrantes do IQV no total e nos grupos Sem e Com Stress (ISSL) dos investigadores em 2012.....	42
Gráfico 7 – Comparação entre os quadrantes do IQV total da amostra e IQV dos grupos tempo no cargo dos investigadores avaliados com Sucesso no IQV pela GDQV – SESPMT em 2012.....	46
Gráfico 8 – Comparação entre os quadrantes do IQV total da amostra e IQV dos grupos tempo no cargo dos investigadores avaliados com Não sucesso no IQV pela GDQV – SESPMT em 2012	47

Gráfico 9 – Comparação dos quadrantes profissional e saúde do IQV nos grupos Tempo no cargo dos investigadores avaliados em Não sucesso pela GDQV – SESPMT em 2012..... 49

Gráfico 10 – Comparação dos quadrantes social, afetivo, e profissional do IQV nos grupos Tempo no cargo dos investigadores avaliados em Sucesso pela GDQV – SESPMT em 2012..... 51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso entrevistados pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da SESPMT no ano de 2012	34
Tabela 2 – Distribuição da amostra dos quadrantes do IQV no total e nos grupos Com e Sem Stress (ISSL) dos investigadores em 2012	40
Tabela 3 – Distribuição da amostra para idade nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012	44
Tabela 4 – Distribuição da amostra por gêneros nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012	45
Tabela 5 – Distribuição da amostra dos quadrantes do IQV no total e nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.....	45
Tabela 6 - Distribuição da amostra para idade, e quadrantes profissional e saúde do IQV avaliados em Não sucesso nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.	50

LISTA DE ABREVIATURAS

DI/PJCMT - Diretoria de Inteligência da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso

GDQV – SESPMT - Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso

IQV - Inventário de Qualidade de Vida

ISSL - Inventário de Sintomas de Stress para Adultos

MJ - Ministério da Justiça

PJCMT - Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso

OMS - Organização Mundial da Saúde

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. ASPECTOS DO TRABALHO POLICIAL	15
1.1 Breve Histórico e Institucionalização da Polícia Judiciária Civil em Mato Grosso.....	16
1.2 Organização da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso	17
1.3 Dos Investigadores da Polícia Judiciária Civil.....	21
2. QUALIDADE DE VIDA	23
3. IMPACTOS DO TRABALHO POLICIAL	28
4. METODOLOGIA	31
4.1 Caracterização da Amostra	31
4.2 Universo e Amostra.....	31
4.3 Critérios de Inclusão e Exclusão	32
4.4 Instrumentos e Procedimentos de Análise dos dados	32
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 144 destaca: “A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos [...]”, ou seja, a eficácia no enfrentamento da violência e a criminalidade passam por um conjunto de ações do Estado e sociedade, visando assegurar a cidadania, o direito a educação, a oportunidade de emprego, lazer, dentre outros. Entretanto, o que é visto e divulgados na maioria das vezes, que a responsabilidade pela violência e crimes existentes no país, recai somente sobre a polícia, logo, a responsabilidade do policial, e a cobrança por parte da sociedade é aumentada (MURTINHO, 2011).

Á nível de Estado, a Polícia Judiciária Civil do Estado de Mato Grosso (PJCMT), órgão vinculado a Secretaria de Segurança Pública, é composta, em sua maioria por policiais civis, dentre eles: delegados, escrivães, e investigadores, desempenhando tarefas específicas na área de segurança pública como as funções de polícia judiciária, apuração das infrações penais, exceto as de competência da Justiça Militar e ressalvadas as de competência da União, ao combate eficaz da criminalidade, e a elaboração do inquérito policial, dentre outras (LEI COMPLEMENTAR Nº. 407)¹. Dentre esses, destacamos a função do investigador de polícia da PJCMT, no qual concentra-se exigências diversas: noções de conhecimento jurídico, na medida que seu trabalho deve ser aceito pelo Ministério Público e Poder Judiciário, com base em critérios legais, disposições ligadas ao conhecimento técnico da atividade investigativa, e disposições ligadas ao desempenho de atividades físicas, envolvendo o uso da força.

Para o Ministério da Justiça² (MJ), desses profissionais são exigidos os seguintes requisitos: boa disposição física, boa saúde, autocontrole, capacidade de comunicar-se, cumprir ordem, lidar com o público e situações adversas, capacidade de pensar e agir sob pressão, além disso, coragem, disciplina, descrição, equilíbrio emocional e resistência física.

¹ MATO GROSSO. Lei Complementar nº. 407, de 30 de Junho de 2010, com as alterações das leis complementares nº 464/12 e 494/13. Dispõe sobre a Organização e o Estatuto da Polícia Judiciária Civil do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. Disponível em <http://www.pjc.mt.gov.br/legislacao.php?IDCategoria=320>

² MATRIZ CURRICULAR NACIONAL - Para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJA21B014BPTBRNN.htm>. Acesso no dia 30/03/2014.

Nesse sentido Berg e Ekeberg (2005) destacam que essas ações policiais impõem exigências fisiológicas, rotinas extenuantes, cargas psíquicas, e recorrentes estados de estresse, provocando danos físicos e psíquicos, refletindo na vida social e profissional, contribuindo para a redução na efetividade do atendimento frente à sociedade (apud SCHLICHTING, A. et al., 2012, p.82).

Assim, essa dinâmica do trabalho policial possui algumas características que vão de encontro à promoção da qualidade de vida: privação de sono; perspectivas pessimistas; relação hierarquizada; ergonomia; estresse; violência, e perigo constante de morte, ou seja, seu trabalho implica riscos inerentes ao desempenho de suas atividades, gerando estresse e diversos problemas de saúde física e mental (COSTA, M. et al. 2007).

Por isso, fica evidente que a atividade policial é exaustiva e exige desses profissionais muitas habilidades, podendo gerar conseqüências perversas à saúde e a vida pessoal. No entanto, a segurança pública é pensada na maioria das vezes somente sobre um aspecto, a instabilidade social, por vezes sem levar em consideração o ser humano policial e as especificidades de seu trabalho.

Diante desta constatação, despertou-me o interesse em ampliar as discussões sobre o seguinte questionamento: qual o impacto desse trabalho policial na qualidade de vida dos investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso? Investigada por meio da comparação entre às variáveis desse impacto como o tempo no cargo e stress.

Devido à relevância do tema, a existência de dados sobre o assunto á nível de Secretaria de Estado, nosso trabalho baseou-se no relatório gerencial sobre os níveis de stress, qualidade de vida e estressores ocupacionais dos investigadores de Polícia Civil do Estado de Mato Grosso, nos anos de 2012 e 2013. Avaliações essas feitas pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (GDQV), no qual é um setor hierarquicamente ligado à Coordenadoria de Aplicação, Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Superintendência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Segurança Pública de Mato Grosso, instituída através da necessidade de desenvolver projetos de valorização profissional com foco na saúde ocupacional dos agentes públicos. Tendo como objetivo de contribuir para realização de ações integradas e sistêmicas de Gestão do Conhecimento com a promoção da saúde e segurança no trabalho dos servidores, e crescimento em suas carreiras, fato esse que demonstra a importância do tema frente às especificidades do trabalho policial.

Sendo assim, serão apresentados os objetivos desse estudo que conduzirão à concretização da pesquisa:

Objetivo Geral

- Analisar o Impacto do Trabalho Policial (tempo no cargo e stress) na Qualidade de Vida dos Investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso nos anos de 2012 e 2013.

Objetivos Específicos

- Elaborar um levantamento bibliográfico sobre Qualidade de Vida e Impactos do Trabalho Policial para subsidiar a análise dos dados obtidos na GDQV-SESPMT;
- Descrever as características sócio-demográficas, e profissionais, as avaliações dos resultados nos quadrantes do Inventário de Qualidade de Vida (IQV), e no Inventário de Sintomas de Stress para Adultos (ISSL), dos investigadores da PJCMT mensurados pela GDQV-SESPMT em 2012 e 2013;
- Examinar os quadrantes do Inventário de Qualidade de Vida (IQV), comparando-os entre o total da amostra, e os grupos das variáveis, tempo no cargo, e stress, dos investigadores em 2012 e 2013.
- Identificar os possíveis Impactos do Trabalho Policial (tempo no cargo e stress) na Qualidade de Vida dos Investigadores da PJCMT nos anos de 2012 e 2013.

Dessa maneira, a pesquisa foi desenvolvida por meio de referências bibliográficas, documental, descritiva, quantitativa, utilizando-se de dados secundários da Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Mato Grosso referentes aos dados biográficos, Inventário de Qualidade de Vida de Lipp (1996), Inventário de Sintomas de Stress para Adultos dos investigadores da PJCMT nos anos de 2012 e 2013.

Para tal, o trabalho estrutura-se nos seguintes tópicos:

1. Aborda os aspectos do trabalho policial, trazendo também um breve histórico e institucionalização da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso, sua organização atual, e um diagnóstico da função de investigador da PJCMT.
2. Trata do conceito de qualidade de vida, tanto pessoal, quanto no trabalho, e seus aspectos relacionados aos quadrantes do IQV.

3. Apresenta, de acordo com estudos já existentes, os impactos do trabalho policial, sobretudo ao stress, e o tempo de exposição na atividade policial e suas influências na qualidade de vida.
4. Relata a metodologia aplicada na pesquisa.
5. Faz a apresentação e a análise dos dados.
6. Feita as considerações finais, e algumas sugestões frente aos resultados.

Portanto, devido a essas implicações decorrentes do trabalho policial, surge o interesse em ampliar as reflexões sobre o construto Qualidade de Vida, em razão de que a valorização e o reconhecimento pessoal e profissional desses policiais devem ser uma necessidade a ser suprida.

1. ASPECTOS DO TRABALHO POLICIAL

Importante destacar que antes de iniciarmos o conceito sobre trabalho policial que essa atividade desenvolve um processo de trabalho e, desse modo, desenvolveremos uma breve reflexão sobre o trabalho, para após analisarmos o objeto do capítulo em questão.

Nesse contexto, Marx (2002), na obra *O Capital*, destaca que o trabalho é um processo do qual participam homem e natureza, processo em que o ser humano, com sua ação, põe em movimento as forças naturais de seu corpo com a finalidade de se apropriar dos recursos da natureza, imprimindo-lhes utilidade à vida humana.

Dessa maneira, Codo (1999), analisa o trabalho sob duas esferas: a objetiva, e a outra subjetiva. Na esfera objetiva ele corrobora o conceito de Marx, ao afirmar que o trabalho tem a função de transformação física, é o homem transformando a natureza para atender às suas necessidades, atribuindo-lhe um significado que agregado ou não de energia afetiva, determinando o subjetivo no homem. Ele acrescenta que é impossível separar estas duas esferas, já que elas influenciam diretamente na formação da identidade do indivíduo, inserindo-se na maneira de como este constrói a sua relação com o produto de seu trabalho.

Considerando especificamente a atividade do policial, entende-se que ele seja um trabalhador que desenvolve um processo de trabalho diferenciado. Assim, para Minayo et al. (2007), risco é uma condição intrínseca à profissão policial, no qual seu conceito não é simplesmente acidente, perigo ou possibilidade de perigo, mas faz parte da estrutura das condições ambientais, relacionais e laborais. Dessa maneira, esses profissionais têm a consciência de que o risco é inerente aos atributos de suas atividades, e suas vidas estão permanentemente expostas não havendo um descanso espiritual.

De acordo com o site oficial da PJC, os autores José Vicente Filho e Norman Gall (2002) conceituam polícia como sendo a linha de frente do controle da desordem social, graças a sua rede territorial, seus poderes legais, e sua capacidade de lidar com as mais variadas situações de emergências.

Para L'Apicciarella (2003) apud Rodrigues (2008) definem polícia como uma organização administrativa que tem a função de impor limitações à liberdade de indivíduos ou grupos, medida necessária à salvaguarda e manutenção da ordem pública, representando a força do direito.

Logo, esses profissionais vivenciam diariamente o embate entre o conjunto de regramentos, normas, leis, e exigências para a realização das tarefas, e a disponibilidade dos recursos materiais e tecnológicos, concedidos ou negados conforme políticas institucionais. Nessa dualidade entre o que lhes são exigidos e os meios de que dispõem para realizá-los, esses servidores mobilizam seus próprios recursos emocionais, cognitivos e físicos (DE JOURS, 1999 apud RODRIGUES, 2008).

Breve Histórico e Institucionalização da Polícia Judiciária Civil em Mato Grosso

Historicamente, a Polícia Civil enquanto construção institucional e organizacional durante os séculos XV, XVI, XVII, XVIII era uma instituição inexistente, porém logo após o descobrimento do Brasil era aplicado o modelo de Ordenações, no qual cidadãos eram investidos em funções públicas, tais como Inspectores de Quarteirões, Quadrilheiros e Alcaides, que a exemplo de Portugal, constituíam-se em figuras que se destacavam no cenário policial de nosso país.

Após a independência do país, a Carta Magna de 1824 normatizou a formação de posturas policiais em suas províncias, e com a reforma do Código de Processo Criminal em 1841, separaram-se as funções policiais da justiça, passando essas aos Chefes de Polícias e Delegados.

Assim, em 24 de maio de 1842 foi criada a Polícia Civil em Mato Grosso, por meio da portaria do Presidente da Província, no qual o Chefe de Polícia era politicamente escolhido, e de obrigatória aceitação, podendo ser eleito dentre desembargadores, juízes de direito, subdelegados e cidadãos, entretanto, a Carreira da Polícia Civil só foi instituída no ano de 1984, pela Lei nº 4.721 que a normatizou. Posteriormente a Lei Complementar 155 de 14 de janeiro de 2004, passou a dispor sobre a organização e o Estatuto e denominou a Polícia Civil em Mato Grosso de Polícia Judiciária Civil.

Atualmente, a PJCMT é normatizada pela Lei Complementar nº 407 de 30 de junho de 2010 (com as alterações das Leis Complementares nº 464/12 e 494/13), no qual dispõe sobre sua Organização, Estatuto, e outras providências.

De acordo com a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, as polícias civis no Brasil são as forças de segurança pública das unidades federativas, que tem por atribuições às estabelecidas em seu artigo 144 que diz:

Art. 144 - A segurança pública dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:
 [...] IV – Polícias Cíveis:
 [...] § 4º Às polícias civis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.

Nesse contexto, os Estados Membros da Federação em virtude do princípio constitucional legislam concorrentemente sobre os assuntos relativos às suas policias civis, e a esse respeito dispõe o Art. 24 da Constituição Federal: “Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: [...] XVI – organização, garantias, direitos e deveres das policias civis.”

Portanto, a segurança das pessoas e de seus patrimônios são os elementos básicos e indispensáveis para o desenvolvimento natural da personalidade humana, e, sendo de grande importância para a sociedade, uma polícia competente e bem estruturada que lhe proporcione um ambiente seguro (MORAES, 1992).

Organização da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso

A Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso, de acordo com a Lei Complementar nº 407 de 30 de junho de 2010 (com as alterações das Leis Complementares nº 464/12 e 494/13), é uma instituição permanente do Poder Público, subordinada ao Governador do Estado, essencial à defesa da sociedade e à preservação da ordem pública, atuando em diversas áreas em todo o território mato-grossense, de forma integrada por meio da prestação de serviços policiais civis, visando contribuir com a sensação de segurança, qualidade de vida e o exercício pleno da cidadania.

Em seu art. 7º, o Estatuto da PJCMT dispõe sobre as suas funções institucionais:

Art. 7º São funções institucionais da Polícia Judiciária Civil, as de polícia judiciária, com exclusividade, de apuração das infrações penais, o combate eficaz à criminalidade, além das seguintes:

E essas funções institucionais são distribuídas em setores diversificados conforme o quadro a seguir:

Quadro 01 – Estrutura Organizacional e Setorial da PJCMT

NÍVEIS	SETORES
I – NÍVEL DE DIREÇÃO SUPERIOR	— Diretoria Geral de Polícia Judiciária Civil
II – NÍVEL DE DECISÃO COLEGIADA	— Conselho Superior de Polícia Judiciária Civil
III – NÍVEL DE APOIO ESTRATÉGICO E ESPECIALIZADO	— Corregedoria Geral de Polícia Judiciária Civil — Academia da Polícia Judiciária Civil — Ouvidoria Especializada
IV – NÍVEL DE ASSESSORAMENTO SUPERIOR	— Gabinete de Direção — Assessoria Jurídica — Assessoria de Comunicação Social — Assessoria Institucional
V – NÍVEL DE EXECUÇÃO PROGRAMÁTICA	— Diretoria de Execução Estratégica ▪ Coordenadoria de Planejamento Operacional ▪ Coordenadoria de Estatística — Diretoria de Inteligência ▪ Coordenadoria de Inteligência Tecnológica — Diretoria de Atividades Especiais ▪ Gerência de Combate ao Crime Organizado ▪ Gerência de Operações Especiais ▪ Gerência de Operações Aéreas

	▪ Gerência Estadual de Polinter — Delegacias Especializadas de Circunscrição ▪ Estadual — Diretoria de Polícia Judiciária Civil Metropolitana ▪ Delegacias Regionais ▪ Delegacias Especializadas ▪ Delegacias de Polícia ▪ Delegacia Virtual — Diretoria da Polícia Judiciária Civil do Interior ▪ Delegacias Regionais ▪ Delegacias Especializadas ▪ Delegacias de Polícia — Coordenadoria de Polícia Comunitária
--	--

Fonte: disponível em <http://www.pjc.mt.gov.br>. Acesso em 11/07/2014 (adaptado).

Dentro desse dispositivo legal, criou-se em seu artigo 113 o quadro Administrativo da Polícia Judiciária Civil, com objetivo de desenvolver atividades de apoio logístico e outras de natureza não policial, sendo de provimento por meio de concurso público e composto pelos seguintes cargos:

- I. Técnico de Desenvolvimento Econômico e Social da Polícia Judiciária Civil;
- II. Agente de Desenvolvimento Econômico e Social da Polícia Judiciária Civil;
- III. Auxiliar de Desenvolvimento Econômico e Social da Polícia Judiciária Civil.

Nessa estrutura organizacional, a Lei Complementar nº. 407 destaca os cargos de natureza estritamente policial civil, sendo eles:

I - Autoridade Policial

- a) Delegado de Polícia;

II - Auxiliar da Autoridade Policial:

- a) Escrivão de Polícia;

III - Agente da Autoridade Policial:

- a) Investigador de Polícia.

Conforme essa distribuição de cargos policiais, o quadro de servidores da PJCMT é composto da seguinte forma:

Quadro 2 – Efetivo da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso no ano de 2014

POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL / MT	Delegado	Escrivão	Investigador
Acadepol/Corregedoria	10	16	29
Diretoria de Inteligência	4	9	37
Diretoria de Atividades Especiais	20	33	118
Diretoria de Execução Estratégica	3	11	85
Diretoria Metropolitana	90	174	411
Diretoria Metropolitana Adjunta	2	4	22
Diretoria do Interior	122	299	765
TOTAL GERAL	251	546	1467

Fonte: Geia – Seção de Estatística Criminal/DI/PJCMT, 2014.

Quadro 3 - Efetivo da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso no ano de 2012

POLÍCIA JUDICIÁRIA CIVIL / MT	Delegado	Escrivão	Investigador
Acadepol/Corregedoria	10	15	37
Diretoria de Inteligência	5	7	43
Diretoria de Atividades Especiais	17	34	160
Diretoria de Execução Estratégica	1	7	48
Diretoria Metropolitana	43	125	356
Diretoria Metropolitana Adjunta	19	34	154
Diretoria do Interior	88	387	981
TOTAL GERAL	183	609	1.779

Fonte: Seção de estatística criminal/DI/PJCMT, 2014.

De acordo com os quadros 2 e 3, percebe-se a evolução do efetivo da PJCMT nos anos de 2012 e 2014, demonstrando que somente o cargo de delegado apresentou um aumento no seu efetivo, indo de 183 em 2012 para 251 em 2014, já em relação aos escrivães e investigadores a quantidade do efetivo foi reduzido na comparação desses anos, saindo de 609 (2012) para 546 escrivães (2014), com os investigadores o efetivo era de 1.779 (2012) para 1.467 (2014), redução essa percebida pela diminuição do efetivo desses investigadores pertencentes a diretoria

do interior comparada a 2012. Assim, independente dessa redução ou aumento na quantidade total dos cargos, fica evidente que há reduções nesses números, dentro da distribuição desse efetivo ao decorrer desses anos, podendo ser um fator prejudicial à execução das atividades, e de possível aumento na demanda de trabalho, devido às reduções desses servidores.

Dos Investigadores da Polícia Judiciária Civil

Os Investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso são servidores públicos estaduais, de investidura civil, estatutários, de provimento efetivo e exercício privativo de seus titulares, que prestam serviços policiais civis, recebendo por esse trabalho um subsídio. Logo, para um bom desempenho profissional, esse policial deve saber lidar com os piores dramas da população, cumprir uma multiplicidade de atribuições funcionais e não se abster de suas obrigações, mesmo que isso implique em algum conflito ideológico pessoal.

Em seu art. 116, a Lei Complementar nº. 407 estabelece as atribuições privativas do cargo de Investigador de Polícia, dentre elas podemos destacar:

- I - proceder à coleta e análise de dados, informações e conhecimento de interesse da investigação policial, em assessoria e sob designação da autoridade policial;
- [...] IV - proceder, mediante determinação expressa da autoridade policial, às diligências e investigações policiais com o fim de coletar provas para a elucidação de infrações penais e respectivas autorias, estabelecer causas e circunstâncias, visando à instrução dos procedimentos legais, emitindo relatório circunstanciado dos atos realizados;
- V - realizar intimações e notificações;
- [...] VII - efetuar prisões em flagrante e arrecadar instrumentos relacionados à prática de infrações penais, de acordo com as disposições legais;
- VIII - cumprir mandados judiciais de prisão, de busca e apreensão, de seqüestro de bens entre outros;
- [...] X - efetuar o registro de ocorrências policiais;
- XI - tomar providências preliminares sobre qualquer ocorrência policial de que tiver conhecimento, dando ciência imediata à Autoridade Policial, ainda que o fato não seja afeto a unidade policial em que estiver lotado, inclusive realizando medidas de isolamento dos locais de crime quando necessário;
- [...] XIII - investigar atos infracionais, por força do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- [...] XV - conduzir viaturas policiais, embarcações fluviais, marítimas e pilotar aeronaves em razão de missões policiais, observada a devida habilitação;
- [...] XVII - operar equipamentos de telecomunicações;
- [...] XXIII - executar outras tarefas correlatas de natureza policial constantes do Código de Processo Penal, Código Penal e legislações extravagantes, observando os preceitos constitucionais;
- [...] XXVI - dirigir e coordenar os trabalhos de investigação, bem como dos servidores, quando na condição de Investigador-Chefe, designado preferencialmente, entre os de Classe Especial; dentre outros.

Consoante a essas atribuições legais, o trabalho desenvolvido nas delegacias pelos investigadores, apresenta uma divisão correspondente à estrutura organizacional – funcional destas unidades policiais, normalmente distribuídas em equipes do plantão, e de investigação. O plantão é um setor normalmente ocupado pela maioria de homens, tendo sua escala predominante de 24 horas de trabalho por 72 horas de folga. No plantão, as atividades mais exercidas pelos policiais são: o registro das ocorrências, recebimento das prisões em flagrante delito (quando a pessoa é conduzida a delegacia imediatamente após o cometimento de uma infração penal, desde crimes graves e violentos a fatos corriqueiros), prestando o primeiro atendimento ao público, e a vigilância patrimonial da unidade policial.

O trabalho de investigação consiste em verificar a autoria das infrações penais, esclarecendo de que forma os fatos aconteceram, desde ir aos locais à procura de evidências, localizar pessoas que possam dar esclarecimentos, verificar informações recebidas e articular explicações para o conjunto de fatos ligados a cada delito, além disso, também é responsável por entregar intimações as pessoas que devem comparecer a delegacia para prestar depoimentos, escutas em interceptações telefônicas, vigilância de suspeitos em campanhas, e cumprimento de mandados de prisão e busca e apreensão. Contudo, em menor quantidade, têm investigadores que prestam serviços administrativos, envolvidos na atividade meio da função policial.

Além dessas atribuições, que são exaustivas e demanda contínua atenção, o investigador de polícia, segundo o MJ, ainda pode passar pela pressão dos prazos de entrega de procedimentos à justiça, disponibilidade de instrumentos de trabalho, quantidade de efetivo profissional, situação física das instalações, recursos materiais adequados, manutenção do espaço físico, etc., ou seja, esses além de outros fatores, quando deficientes podem lhe trazer conseqüências físicas e psicológicas.

E essa atuação policial no desenvolvimento de suas atividades devem se pautar pela legalidade, buscando a promoção dos direitos humanos e o respeito para com toda a sociedade, para tanto suas ações devem ser precisas e em medida adequada, guiadas pelo princípio da oportunidade, impessoalidade e também pela razoabilidade, ou seja, o policial, não pode errar, pois seu erro na maioria das vezes não pode ser reparado, pois envolvem direitos inalienáveis e assegurados pela Constituição Federal vigente, no qual ações inadequadas podem comprometer a vida das pessoas, causando prejuízos, alguns irreparáveis (MURTINHO, 2011).

2. QUALIDADE DE VIDA

A abrangência do termo qualidade de vida se expressa como uma área multidisciplinar de conhecimento que engloba além de diversas formas de ciência e conhecimento popular, conceitos que permeiam a vida das pessoas como um todo. Nesse sentido, a compreensão sobre qualidade de vida é estudada com inúmeros campos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, numa constante inter-relação, e esses inúmeros elementos do cotidiano do ser humano é levado em consideração, desde a percepção e expectativa subjetivas sobre a vida, até questões mais deterministas como o agir clínico frente a doenças e enfermidades (ALMEIDA 2012).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação às suas expectativas, seus padrões e suas preocupações”.

Nahas (2003) também conceitua qualidade de vida como sendo relativo de pessoa para pessoa, existindo uma inter-relação mais ou menos harmoniosa de inúmeros fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, destacando os fatores determinantes como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e espiritualidade.

Consoante Minayo et al. (2000) estabelece qualidade de vida como uma representação social, historicamente determinada de acordo com o nível de desenvolvimento de uma sociedade específica, e se estrutura em dois parâmetros: objetivos, que dizem respeito à satisfação das necessidades básicas e criadas pelo grau de desenvolvimento econômico social da sociedade: alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer; e subjetivos: relativos ao bem estar, felicidade, amor, inserção social, prazer, liberdade, solidariedade, espiritualidade e realização pessoal se interagindo dentro da cultura constituindo a noção contemporânea de qualidade de vida.

Nessa perspectiva, compreender qualidade de vida é uma forma humana de percepção do próprio existir, a partir de esferas objetivas e subjetivas, entretanto, é necessário que, para uma compreensão adequada não haja reducionismo, pois suas inter-relações são constantes entre os fatores que compõem esse tema. Desse modo, não se pode excluir o impacto dessas variáveis sobre a vida dos sujeitos,

sendo que a interpretação, a percepção e a expectativa perante a vida variam de acordo com a individualidade de cada um (ALMEIDA 2012).

Dessa maneira, Rodrigues et al. (1999) destaca que o conceito de qualidade de vida possui vários significados, e de avaliação mutável, pois refletem o momento histórico, a classe social, e a cultura a que pertencem esses indivíduos.

Corroborando Rodrigues, Minayo et al. (2000, p.10), define qualidade de vida como sendo:

[...] uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Assim, qualidade de vida pode ser definida como a percepção particular da posição do indivíduo na vida e no contexto da cultura, bem como nos sistemas de valor que são vivenciados e associados às suas metas, expectativas, padrões e preocupações, sendo, assim, um fenômeno de percepção pessoal que denota o modo como o indivíduo sente a sua saúde e outros estados associados, como bem-estar e ocupação (FARQUHAR, 1995, GIL, 1994 apud SCHLICHTING, A. et al, 2012, p.82).

Conforme Lipp (1996) qualidade de vida é:

[...] o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde. Para que a pessoa possa ser considerada como tendo uma boa qualidade de vida, torna-se necessário que ela tenha sucesso em todos esses quadrantes. Não adianta você ter muito sucesso só na sua carreira, ou só na área social e não o ter nas outras áreas.

Dessa maneira, de acordo com o conceito da autora, o estudo sobre o tema Qualidade de vida decorre de quatro áreas: a primeira direciona Qualidade de Vida considerando questões relacionadas à área social, a segunda aborda questões relacionadas à área afetiva, a terceira área é relacionada ao quadrante profissional e aspectos da qualidade de vida no trabalho, e a quarta é relacionada à área da

saúde, dessa forma, mais abaixo abordaremos as relações dessas áreas na qualidade de vida do sujeito.

O Relacionamento Social é um importante item que compõe a qualidade de vida, e esse relacionamento com as outras pessoas como “uma troca de energia social” é de fundamental importância, pois o impacto das relações sociais da pessoa, em especial sobre seu relacionamento com a família, no trabalho e no lazer, realização de expectativas e satisfação com a vida sexual, além dos sentimentos de acesso a bons cuidados médicos, amparo da sociedade e apoio dos amigos e familiares é essencial para a realização de uma vida plena (GONÇALVES E VILARTA, 2004).

Dentro do contexto profissional, o estudo dessa área se relaciona com o tema Qualidade de Vida no Trabalho, que envolvem questões relativas aos cuidados da organização para com o trabalhador, predominantemente dentro do espaço de trabalho, e vão além do ambiente organizacional, onde, então, se complementam as obrigações do governo e das organizações (SILVA, 2001, p. 175 apud ASFORA & DIAS, 2006, p. 92).

Nesse sentido, Roeder (2003) destaca: “as avaliações sobre Qualidade de Vida devem incluir a performance no trabalho e as funções de relações sociais, como também enfatizar a experiência subjetiva de vida da pessoa”.

A qualidade de vida no trabalho interfere em alguns pontos necessários para o desenvolvimento psicológico e sócio-profissional do indivíduo, como: a capacidade de adaptação a mudanças no ambiente de trabalho e na criatividade, na motivação para o trabalho, e na vontade de inovar ou de aceitar mudanças na organização. Quando essa QVT encontra-se ameaçada, a insatisfação e um comportamento desajustado podem aparecer, mas, estando o trabalhador relativamente satisfeito, trabalha em clima de confiança e encontra espaço para a realização e desenvolvimento pessoal (CHIAVENATO, 2005).

Dentro dessa perspectiva, o modelo de Walton (1973) que é considerado um dos mais abrangentes, relaciona características que afetam a QVT, compreendido em oito dimensões, e contém em sua estrutura de critérios, aspectos amplos que envolvem, além do conteúdo do trabalho, a vida do indivíduo fora da organização, sendo elas: 1. compensação justa e adequada; 2. condições de segurança e saúde no trabalho; 3. oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; 5. integração social na organização e igualdade de oportunidades; 6.

constitucionalismo; 7. Trabalho e espaço total da vida; 8. relevância social do trabalho: imagem da empresa. E de acordo com o autor desse modelo, essas oito dimensões se relacionam entre si, e qualquer alteração em uma poderá gerar alteração em outros (WALTON, 1973, apud LIMA & MELATTI, 2009, p. 477).

Assim, o Inventário de Qualidade de Vida de Lipp (1996), em seu quadrante profissional, aborda perguntas que vão ao encontro das dimensões propostas por Walton (1973), dentre elas: sensação de reconhecimento do trabalho pelos outros, medo do futuro no que se refere ao trabalho, remuneração, sensação de contribuição para o sucesso da empresa, se o trabalho oferece segurança, satisfação no trabalho.

Em relação à saúde, a OMS define como sendo um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade. Dentro desse conceito, diversos são os hábitos que podem contribuir para influenciar o bem-estar pessoal e conseqüentemente o estilo de vida, destacando-se, a atividade física regular, a nutrição equilibrada, o controle do stress, o cultivo dos relacionamentos e os cuidados preventivos com a saúde (NAHAS, 2000).

Segundo a “Carta de Ottawa”³ (1986) a saúde é o maior recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma importante dimensão da qualidade de vida. Fatores políticos, econômicos, sociais, culturais, ambientais, comportamentais e biológicos podem tanto favorecer como prejudicar a saúde.

Desse modo, saúde e qualidade de vida se relacionam e dependem da cultura em que o sujeito esteja inserido, pois suas ações pessoais (esfera subjetiva) e programas públicos ligados à melhoria da condição de vida da população (esfera objetiva) são indicadores das possibilidades de ação do sujeito em seu contexto social, servindo como indicadores para a percepção de um bem-estar positivo ou negativo. Ambas, influenciadas pelo ambiente, pelo estilo de vida, pela biologia humana e pela organização do sistema de atenção à saúde (ALMEIDA, 2012).

³ A Carta de Ottawa é um documento apresentado na Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, realizado em Ottawa, Canadá, em novembro de 1986. Trata-se de uma Carta de Intenções que busca contribuir com as políticas de saúde em todos os países, de forma equânime e universal. Disponível em: http://www.mpba.mp.br/atuacao/cidadania/gesau/legislacao/internacionais/carta_ottawa.pdf > Acesso em: 29/09/2014.

E essa relação entre as ações pessoais e estilos de vida referentes à saúde do sujeito (esfera subjetiva), dizem respeito ao impacto dos costumes cotidianos do indivíduo perante sua vida. Segundo Vilarta e Gonçalves (2004) apud Almeida (2012), entre os comportamentos considerados saudáveis na sociedade contemporânea destacam-se:

- 1 - Adotar hábitos alimentares que respeitem as necessidades biológicas de regularidade de ingestão de nutrientes.
- 2 - Praticar atividade física apropriada à própria condição fisiológica e com regularidade;
- 3 - Controlar o estresse físico e emocional com técnicas específicas às expectativas e os objetivos de cada pessoa;
- 4 - Envolver-se em ações comunitárias estabelecendo laços de apoio e convívio familiar e social;
- 5 - Dedicar-se ao lazer não-sedentário, baseado em ações que envolvam atividade esportiva, hobbies ou trabalho voluntário.

Cabe destacar que dentre esses comportamentos, possuem aspectos voltados à alimentação, aos relacionamentos sociais e às práticas sistemáticas de atividade física, demonstrando que as inter-relações são constantes no que se refere ao tema Qualidade de Vida.

De acordo com o mesmo autor a relação entre a saúde e a qualidade de vida compõe-se de elementos de Domínios funcionais: função física, função cognitiva, envolvimento com as atividades da vida, avaliação de saúde subjetiva e Domínios do bem-estar: bem-estar corporal, bem-estar emocional, auto conceito, e percepção global de bem-estar. Por consequência, essas características do estado de saúde de um sujeito, sofrem influências de inúmeras variantes, que vão da subjetividade a relatividade do conceito e dos limites aceitos em determinada sociedade, até elementos físicos, sociais, ecológicos, de hábitos pessoais, entre outros. Devido a isso, os estados de saúde e doença do sujeito não podem ser atrelados a somente uma forma de influência, pois se configuram por uma interligação contínua, que depende tanto das ações individuais quanto das políticas públicas (SEIDL e ZANNON, 2004 apud ALMEIDA, 2012).

3. IMPACTOS DO TRABALHO POLICIAL

Em termos gerais, os estudos sobre qualidade de vida do policial demonstram uma alta incidência de desgaste em todas as suas dimensões (social, física, psicológica) em comparação com outras populações de trabalhadores (STERUD et al., 2006 apud STANKIEVICH, 2009).

Esse policial como qualquer trabalhador está exposto a pressões, cobranças e tem que tomar decisões inesperadas e urgentes, porém sendo inerente a sua atuação profissional, o risco de morte, situações em que ele deve ser eficaz para proteger, evitar crimes, prestar socorro e enfrentar situações muito estressantes de violência, que podem deixá-lo angustiado, exausto, esgotado, e causar doenças e conseqüências que podem ser fatais.

Richmond et al. (2003) apud Stankievich (2009), avaliando a qualidade de vida em policiais de Sydney – Austrália encontrou uma alta prevalência de estilos de vida nocivos nessa população. Quase a metade das mulheres e de homens, 46% e 47%, respectivamente, acreditavam que tinham sobrepeso. Mais de um quinto (21%) dos homens e de um quarto (24%) das 34 mulheres relatou que não praticava exercício. Finalmente, (12%) dos homens e (15%) das mulheres apresentaram sintomas graves de estresse.

Estudos de Collins e Gibbs (2003), Deschamps e Badiner (2003), Maia et al. (2007), Violanti e Fekedulegn (2006) apud Stankievich (2009), realizados em países europeus e América do Norte asseguram que a função policial é uma das mais estressantes dentre todos os trabalhos e, além disso, muitos apontam o Transtorno de Estresse Pós-Traumático como sendo inerente à atividade policial.

Desse modo, Lipp (1996) conceitua stress como:

[...] uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite, ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz [...] No momento em que a pessoa é sujeita a uma fonte de estresse, um longo processo bioquímico instala-se, cujo início manifesta-se de modo bastante semelhante, com o aparecimento de taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, boca seca e a sensação de estar alerta.

Diversos autores, Sanches-Milla, Sanz-Bou, Apellaniz-Gonzalez e Pascual-Izaola (2001) apud Coleta e Coleta (2008) corroboram outros estudos ao mostrar

que a profissão policial é considerada uma profissão estressante, devido desenvolver seu trabalho em um meio conflitivo, no limite da marginalidade e criminalidade, além de sua ferramenta cotidiana de trabalho ser a arma de fogo, que por si só possui um risco genérico e caracteriza um fator de estresse.

Segundo Baker e Karasek (2000) apud Oswaldo (2009), o estresse é desenvolvimento no ambiente de trabalho, quando associa-se a fatores de exigência-controle em que os trabalhadores se deparam devido à alta carga de exigências (pressões psicológicas: imposição de prazos, ativação ou estimulação mental necessária para realizar a tarefa, conflitos pessoais, medo de perder o emprego), combinadas com o controle do trabalho (se relacionando à verificação do quanto o trabalhador controla suas atividades e utiliza suas capacidades - baixo poder decisório).

Além desses prejuízos, os reflexos negativos do trabalho policial perante a sociedade, que vê sua atuação com desaprovação e desconfiança, causando um grande desgaste ao nome da instituição e um desprestígio a toda a classe policial, estão entre as maiores fontes de stress para policiais civis do Estado de Mato Grosso, em sua pesquisa, Lipp (2010), avaliando as fontes de stress mais frequente entre investigadores e escrivães foram: 90% ver a polícia criticada publicamente (sentimento de desvalorização profissional), 89% ter equipamento de má qualidade para trabalhar, 87% interpretação errônea da mídia, 86% ter que tomar decisões urgentes no trabalho, 86% saber da exoneração de colegas (MURTINHO, 2011).

Murtinho (2011) constatou também que as condições precárias de trabalho também são fatores que tornam a atividade de polícia muito estressante, a falta de materiais, de investimentos e de pessoal tem prejudicado o cumprimento das atividades estabelecidas. O acúmulo de trabalho, com escalas mais “apertadas”, menos tempo de descanso, a falta de convívio com a família, jornadas excessivas, causam desgaste para o policial e prejuízo para suas atividades.

Nesse contexto, algumas condições associadas às formas de organização do trabalho, como a sobrecarga de serviços, e o não reconhecimento expresso, já citado anteriormente, seja ele pela sociedade, pela falta de retribuição financeira, moral, ou por mérito, de fato, provocam sofrimento e esses policiais que não se sentem valorizados nem pela instituição e nem pela sociedade (FERREIRA E MENDES apud MINAYO E SOUZA, 2003).

Outro fator importante que podemos mencionar é o “tempo na profissão” que pode interferir na qualidade de vida dos policiais, pois de acordo a pesquisa de Chen et al. (2006) apud Stankievich (2009), no qual foi avaliado 832 policiais na cidade de Kaohsiung-Taiwan, quanto a qualidade de vida e a prevalência de sintomas de depressão relacionado aos fatores de riscos da profissão. Os policiais que mais pontuaram, em toda sub escala de qualidade de vida, foram os que não apresentaram depressão e os que tinham educação de nível superior. Destacando, a grande incidência em policiais com mais de 50 anos, de altos níveis na escala de depressão, em que foram abordados aspectos emocionais e de qualidade de vida. Constatou-se também em seu estudo que fatores relacionados a problemas familiares e trabalho estressante eram antecedentes ao estado de depressão. Assim, o autor conclui em seu estudo que o convívio ao longo de vários anos com o risco e a complexidade da função policial tende ao estado depressivo e a baixos níveis de qualidade de vida.

Condôlo et al (2007), em pesquisa realizada com policiais civis do estado do Paraná com a intenção de medir a influência do estresse no cotidiano de trabalho, pode concluir que os integrantes da polícia civil que integram a função operacional apresentaram a maior média de estresse com conseqüências de desequilíbrio orgânico como também uma menor qualidade de vida. E também constatou que as causas que mais colaboraram para isso foram: tempo de serviço, horários de trabalhos irregulares, ostentação da figura de autoridade, distanciamento da vida social e a realidade perversa das ruas.

Assim, estando esses fatores interligados, podem refletir diretamente em seu desempenho e envolvimento com o trabalho, e ainda por influenciar diretamente a saúde do profissional, e conseqüentemente em sua qualidade de vida. Pois para Búrigo (1997) apud Stankievich (2009), a qualidade de vida no trabalho “busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e com a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho” estando associada a sua saúde, bem-estar, e segurança.

4. METODOLOGIA

Caracterização da Amostra

Segundo Gil (2002) as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou grupo, como sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental, ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações ou associações entre variáveis. Para Simões e Maia (2012) a pesquisa quantitativa com dados secundários é aquela em que o pesquisador utiliza-se de dados já levantados por terceiros, podendo-se lançar mão de dados oficiais e não oficiais, ou seja, dados que são coletados e compilados por instituições públicas ou privadas, por empresas ou indústrias, em princípio para uso próprio, e que não foram publicadas, mas que podem ser utilizadas por pesquisadores – desde que o pesquisador tenha autorização formal da instituição e que o seu projeto tenha sido aprovado por sua Instituição de Ensino Superior.

Assim, a pesquisa caracterizou-se como descritiva, quantitativa, envolvendo um levantamento de dados secundários, com o objetivo geral de investigar o impacto do trabalho policial (stress e tempo no cargo) na qualidade de vida dos investigadores da PJCMT nos anos de 2012 e 2013, utilizando-se dos dados coletados pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da SESPMT.

Universo e Amostra

O universo da pesquisa se constituiu do total de investigadores entrevistados e avaliados pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da SESPMT nos anos de 2012 e 2013. Em 2012 foram um total de 96 investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso lotados na Diretoria Metropolitana no qual fazem parte a Delegacia Regional de Cuiabá (delegacias de Cuiabá), Delegacia Regional de Várzea Grande (delegacias de Várzea Grande), e na Diretoria do Interior (Barra do Garças e Água Boa). No ano de 2013 a quantidade se restringiu a 13 investigadores lotados na Diretoria Metropolitana (delegacias de Cuiabá), e Diretoria do Interior (delegacias de Cáceres), todos escolhidos por critérios estabelecidos pela própria Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da SESPMT.

Do número total de 96 investigadores no ano de 2012, obteve-se uma amostra de 95 investigadores, sendo esses sujeitos da pesquisa lotados na Cidade de Cuiabá, Várzea Grande, Barra do Garças e Água Boa. Em 2013, do número total de 13 investigadores, obtiveram-se uma amostra de 12 investigadores, todos lotados em Cuiabá.

Crítérios de Inclusão e Exclusão

Os investigadores entrevistados pela GDQV nos anos de 2012 e 2013 deveriam estar com os dados de interesse da pesquisa (dados biográficos, índices de qualidade de vida – IQV de Lipp, ISSL) devidamente preenchidos, e avaliados, e com uma quantidade mínima para um estudo quantitativo, desse modo, foi excluído 1 investigador no ano de 2012 e 1 no ano de 2013 por dados incompletos. Assim, o estudo do ano de 2013 ficou comprometido, devido ao número reduzido de investigadores participantes nas avaliações pela GDQV – SESPMT, e por isso esse ano foi desconsiderado nesse estudo.

Instrumentos e Procedimentos de Análise dos dados

A análise dos resultados foi realizada por meio da coleta de dados secundários, avaliados por critérios estabelecidos no Inventário de Qualidade de Vida (1996), Inventário de Sintomas de Stress para Adultos (1994), e no questionário de dados biográficos elaborado pela GDQV – SESPMT, todos aplicados e mensurados por essa Gerência, e adotados como instrumentos básicos para interpretação e análise dos dados da pesquisa.

De acordo com Lipp (1996), o Inventário de Qualidade de Vida é composto de quatro quadrantes, social, afetivo, profissional e saúde. Cada quadrante é composto de 10 questões, com exceção do aspecto saúde, que possui 15 questões. As respostas permitem duas alternativas: sim ou não. O teste traz a seguinte orientação para quem o aplicou: Quadrante Social: soma-se 3 pontos por resposta positivas aos itens 1, 3, 5, 7 e 10. Subtrai-se 1 ponto por respostas positivas aos itens 2, 4, 6, 8, 9. Se o resultado for acima de 9 pontos, as respostas indicam sucesso neste quadrante. Quadrante Afetivo: soma-se 1 ponto por respostas positivas. Resultados acima de 8 indicam sucesso na área afetiva. Quadrante Profissional: Soma-se 1

ponto por resposta positiva aos itens 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9. Subtrai-se 1 ponto pôr resposta positivas aos itens 6, 8, 10. Resultados acima de 5 indicam sucesso profissional. Quadrante Saúde: Subtrai-se 1 ponto por respostas positivas dadas nos itens 11 e 13. Soma-se 1 ponto para cada resposta positiva dada aos outros itens. Resultados acima de 11 indicam sucesso. Para indicar se a pessoa tem ou não sucesso nas áreas avaliadas, completa-se um quadro específico colocando um X com sim ou não, nas respectivas colunas com os quadrantes. Pode ser considerado que a pessoa tem uma boa qualidade de vida quando alcança sucesso nos quatro quadrantes.

No Inventário de Sintomas de Stress para Adulto (ISSL), padronizado por Lipp e Guevara (1994) baseou-se num modelo trifásico desenvolvido por Selye, fornecendo uma medida objetiva da sintomatologia do estresse em jovens acima de 15 anos e adultos. A fase do alerta é considerada a fase positiva do estresse, o ser humano se energiza por meio da produção da adrenalina, a sobrevivência é preservada e uma sensação de plenitude é freqüentemente alcançada. Na segunda fase, chamada de resistência, a pessoa automaticamente tenta lidar com os estressores de modo a manter sua homeostase interna. Se os fatores estressantes persistirem em freqüência ou intensidade, há uma quebra na resistência da pessoa e ela passa à fase de exaustão. No período da padronização do inventário, uma quarta fase foi identificada, denominada de quase-exaustão, por se encontrar entre a fase de resistência e a de exaustão. O Instrumento é formado por três quadros referentes às fases do estresse. O primeiro quadro, composto de 15 itens refere-se aos sintomas físicos ou psicológicos que a pessoa tenha experimentado nas últimas 24 horas. O segundo, composto de dez sintomas físicos e cinco psicológicos, está relacionado aos sintomas experimentados na última semana. E o terceiro quadro, composto de 12 sintomas físicos e 11 psicológicos, refere-se a sintomas experimentados no último mês. No total, o ISSL apresenta 37 itens de natureza somática e 19 psicológicas, sendo os sintomas muitas vezes repetidos, diferindo somente em sua intensidade e seriedade. A fase (quase-exaustão) é diagnosticada na base da freqüência dos itens assinalados na fase de resistência.

O questionário de Dados Biográficos foi desenvolvido pela GDQV, e composto por onze perguntas de caráter sócio-demográfico e profissional, objetivando a caracterização da amostra obtida.

Após a coleta de todos os dados, realizou-se a tabulação dos dados em uma planilha eletrônica no programa Microsoft Office Excel 2010. Posteriormente foram calculados os percentuais da resposta de cada quadrante, e tabulação das respostas do questionário sócio demográfico, posteriormente, foram elaborados tabelas, gráficos e comentários sobre as distribuições das frequências em relação aos objetivos da pesquisa em questão.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a apresentação e análise dos resultados dos quadrantes do Inventário de Qualidade de Vida da amostra avaliada, foram estabelecidos três critérios de exploração dos dados secundários coletados:

1- apresentação e análise do questionário sócio – demográficos, profissionais, dos quadrantes do IQV, e avaliação do ISSL, feitos pelo número total da amostra pesquisada;

2- apresentação e análise dos quadrantes do IQV total da amostra, distribuídos em grupos Com Stress e Sem Stress, de ambos os sexos, avaliados segundo o ISSL. A diferença entre os dois grupos é a exposição dos investigadores às fontes e fases do stress (ISSL);

3- apresentação e análise dos quadrantes do IQV total da amostra, distribuídos em três grupos: Grupo I-1: Indivíduos integrantes do quadro de investigador de polícia civil, com contato com a função policial com até 3 anos de profissão correspondente ao tempo do estágio probatório, de ambos os sexos e diferentes cidades do Estado. Grupo I-2: Indivíduos integrantes do quadro de investigadores de polícia civil, com contato com a função policial há mais de 3 anos até o limite de 10 anos na profissão, de ambos os sexos e de diferentes cidades do Estado. Grupo I-3: Indivíduos integrantes do quadro de investigador de polícia civil, que trabalham na função policial há mais de 10 anos, de ambos os sexos e de diferentes cidades do Estado. A diferença básica destes três grupos é justamente o tempo de exposição ao trabalho policial. Grupo I-1: até três anos; Grupo I-2: de três até dez anos de exposição na função; Grupo I-3: com mais de dez anos de profissão.

A tabela 1, logo abaixo, traça o perfil geral amostra, com 95 investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso, correspondendo a 5,34% do total de

investigadores da PJCMT em 2012, apresentando os resultados referentes às variáveis sócio-demográficas e profissionais: gênero, idade, estado civil, tempo no cargo, e cidade onde trabalha.

Tabela 1 – Investigadores da Polícia Judiciária Civil de Mato Grosso entrevistados pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da SESPMT no ano de 2012.

ENTREVISTADOS 5,34% DO EFETIVO DOS INVESTIGADORES DA PJCMT DE 2012		
CARGO	ENTREVISTADOS	PERCENTAGEM
INVESTIGADOR	95	100%
GENÊRO (FREQUÊNCIA E PERCENTAGEM DE HOMENS E MULHERES)		
	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
MASCULINO	54	57%
FEMININO	41	43%
FAIXA ETÁRIA DE 24 A 62 ANOS		
MÉDIA	39,6 ANOS	
	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
DE 21 A 30 ANOS	14	15%
DE 31 A 40 ANOS	46	48%
DE 41 A 50 ANOS	26	27%
MAIS DE 51 ANOS	9	10%
ESTADO CIVIL		
	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
CASADOS	61	64%
NÃO CASADOS	34	36%
TEMPO NO CARGO		
MÉDIA	9 ANOS	
	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
ATÉ 3 ANOS	16	17%
MAIS DE 3 ATÉ 10 ANOS	39	41%
MAIS QUE 10 ANOS	40	42%
CIDADE ONDE TRABALHA		
	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM
CUIABÁ	49	52%
VÁRZEA GRANDE	7	7%
BARRA DO GARÇAS - ÁGUA BOA	39	41%

Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT, 2014.

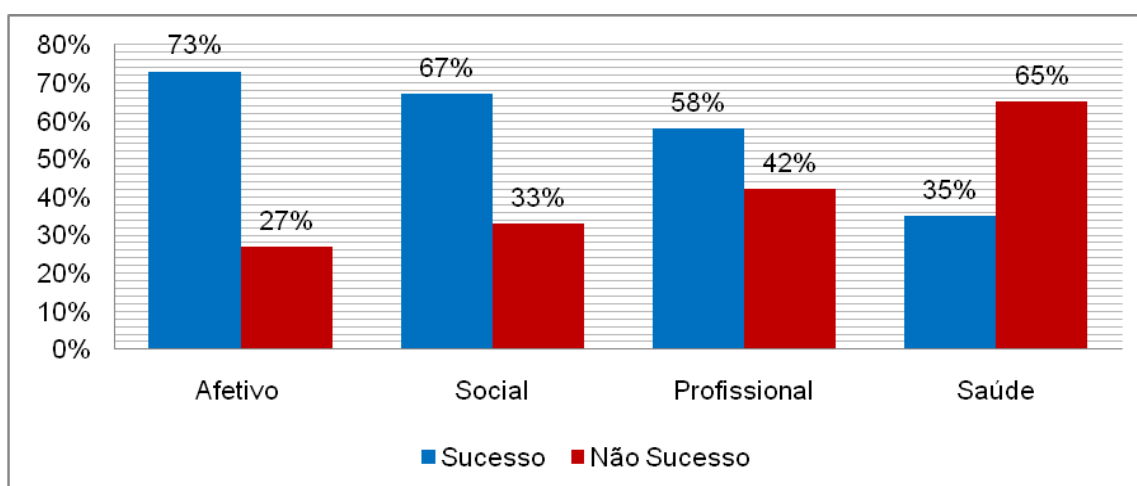
Atendendo ao segundo objetivo específico, que seria descrever as características sócio-demográficas e profissionais dos investigadores da PJCMT, percebe-se que no ano de 2012 do total dos 95 pesquisados, 57% eram do sexo masculino e 43% do sexo feminino, em relação à variável faixa etária, o grupo apresenta uma média de idade de 39,6 anos e sua maior concentração de investigadores na faixa dos 31 a 40 anos, com 48% inseridos, tendo as demais com

15% na faixa dos 21 a 30 anos, 27% na faixa dos 41 a 50 anos, e 10% acima de 51 anos. Quanto ao estado civil, 64% são casados e 36% não casado. Em relação à variável tempo no cargo, percebe-se que de maneira geral o I-1 (até 3 anos) é o grupo com menor valor percentual com apenas 17% dos investigadores, já os grupos I-2 e I-3 somados representam a grande parcela desse total com 83%, sendo 41% e 42% para cada grupo respectivamente.

Considerando a cidade onde trabalham, a amostra compreende-se em quatro cidades de lotação, Cuiabá, Várzea Grande, Água Boa, e Barra do Garças, entretanto foram agregadas duas a duas, de acordo com o enquadramento dado pela PJCMT em sua organização estrutural em Diretorias: Cuiabá / Várzea Grande com 56 investigadores (59%), compreendendo duas das cidades subordinadas à Diretoria Metropolitana, e Água Boa / Barra do Garças com 39 investigadores (41%), correspondendo duas das cidades subordinadas à Diretoria do Interior.

De acordo com gráfico 1, podemos observar a distribuição dos quatro quadrantes do IQV: social, afetivo, profissional e saúde, e seus respectivos percentuais de sucesso e não sucesso em cada um deles:

Gráfico 1 – Qualidade de Vida do total da amostra dos investigadores por quadrantes em 2012.



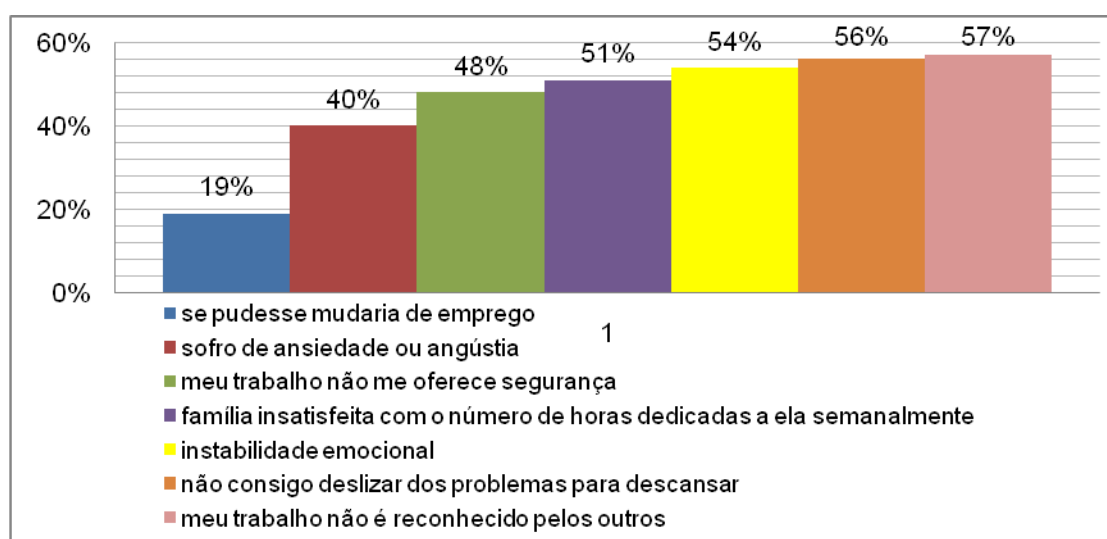
Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Consoante ao conjunto de resultados dos quadrantes do Inventário de Qualidade de Vida da amostra total dos investigadores, percebe-se que o quadrante social (73%), afetivo (67%), e profissional (58%) foram avaliados com sucesso no IQV, entretanto, o quadrante saúde apresenta 65% do total de Não sucesso nessa

área, desse modo, não significa que esses policiais estejam doentes, mas sim de indicadores que poderiam eventualmente contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde, ou seja, a qualidade de vida não esteja adequada.

No quadrante saúde, o único avaliado em não sucesso no IQV, os itens mais apontados que comprometem essa área são: sofro de ansiedade ou angústia (40%), instabilidade emocional (54%), não consigo deslizar dos problemas para descansar (56%), apesar disso, mesmo com os quadrantes social, afetivo e profissional sendo avaliados em sucesso, alguns itens cabem destacar o seu percentual de incidência que podem ter correlação com a função policial: quadrante profissional – se pudesse mudaria de emprego 19%, meu trabalho não me oferece segurança 48%, meu trabalho não é reconhecido pelos outros 57%; quadrante afetivo – família insatisfeita com o número de horas dedicadas a ela semanalmente 51%.

Gráfico 2 – Inventário de Qualidade de Vida do total da amostra de maior preocupação entre os apontados pelos investigadores em 2012.



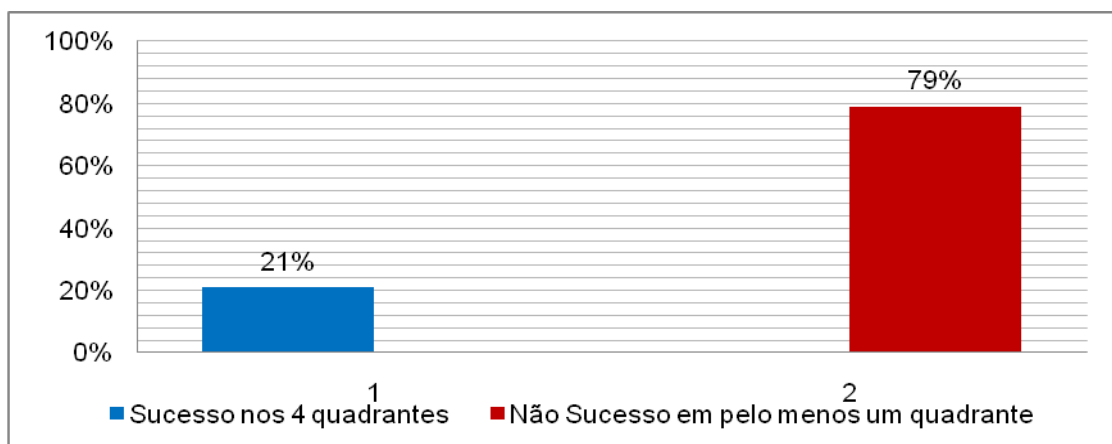
Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Para Lipp et al. (2007), o pouco tempo dedicado à família em função do alto investimento no trabalho pode acarretar a falta de suporte e apoio quando necessários. Na área social, pode ocorrer o isolamento e a consequente falta de amigos, além do desencadeamento de sérios prejuízos à saúde da pessoa. Assim, a qualidade de vida é um estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças. Quando as pessoas se consideram felizes atribuem sua felicidade ao sucesso em quatro áreas (social, afetiva, saúde e profissional). Dessa

maneira, uma boa qualidade de vida implica em cultivar bons hábitos nessas quatro áreas, podendo ser considerada incompleta quando o indivíduo não obtenha sucesso em todas as áreas.

Nesse sentido apontam os dados do IQV total dos investigadores avaliados com Sucesso nas quatro áreas (gráfico 3), no qual apenas 21% da amostra apresentaram Sucesso em todos os quadrantes, e os outros 79% possuem pelo menos um quadrante avaliado em Não sucesso. Resultados semelhantes foram constatados por Lipp (2010) apud Murtinho (2011), avaliando a qualidade de vida de investigadores e escrivães da PJCMT, e usando como instrumento o IQV de Lipp (96), 12,5% desses policiais obtiveram Sucesso nas quatro áreas, e 87,5% possuíram pelo menos um quadrante avaliado em Não sucesso. Isso implica que os baixos índices de Sucesso nas quatro áreas desses investigadores já vêm em continuidade desde alguns anos.

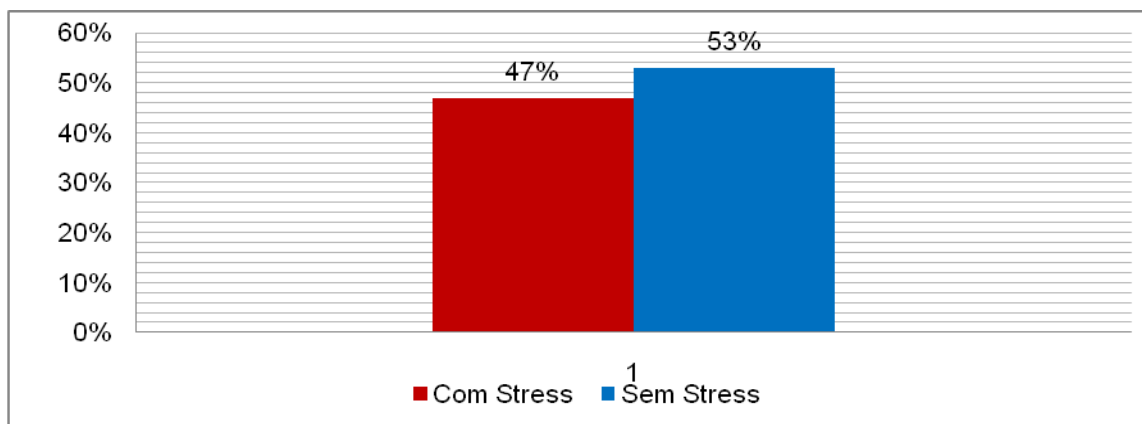
Gráfico 3 – Qualidade de Vida do total da amostra dos investigadores por somatório de quadrantes em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Na avaliação de stress (ISSL), apresentada no gráfico 4, o total da amostra apresentou 53% dos investigadores Sem stress, e os outros 47% em alguma das fases do ISSL Com stress. Lipp (2010) apud Murtinho (2011) também encontrou percentuais aproximados a esses em sua pesquisa de stress em investigadores da PJCMT em 2010, mostrando que 50% deles estavam Com stress, e 50% Sem stress.

Gráfico 4 – Investigadores Com e Sem Stress do total da amostra de acordo com o ISSL em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Para Selye (1936) o stress é uma reação do organismo que ocorre frente a situações que exijam dele adaptações além do seu limite. O stress pode afetar a saúde, a qualidade de vida e a sensação de bem-estar como um todo. Essas consequências de altos níveis de stress podem desencadear licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, relações afetivas conturbadas, divórcios, doenças físicas variadas, depressão, ansiedade e infelicidade na esfera pessoal. No âmbito do trabalho, podem incluir depressão, falta de ânimo, falta de envolvimento com o trabalho e a organização, faltas e atrasos frequentes, excesso de visitas ao ambulatório médico e fármaco dependência. Alguns estressores típicos dos trabalhadores brasileiros são: sobrecarga de trabalho e na família, lidar com a chefia, auto cobrança, falta de união e cooperação na equipe, salário insuficiente, falta de expectativa de melhoria profissional e o próprio cargo exercido pela pessoa (LIPP, BIGNOTTO, SADIR, 2010, p. 73).

Johnson (2005), em sua pesquisa sobre as ocupações mais estressantes, seis tipos de trabalho foram relatados com maior nível de estresse: o dos paramédicos, professores, servidores sociais, atendentes de telemarketing, oficiais de prisão e policiais (apud COLETA & COLETA, 2008, p. 60).

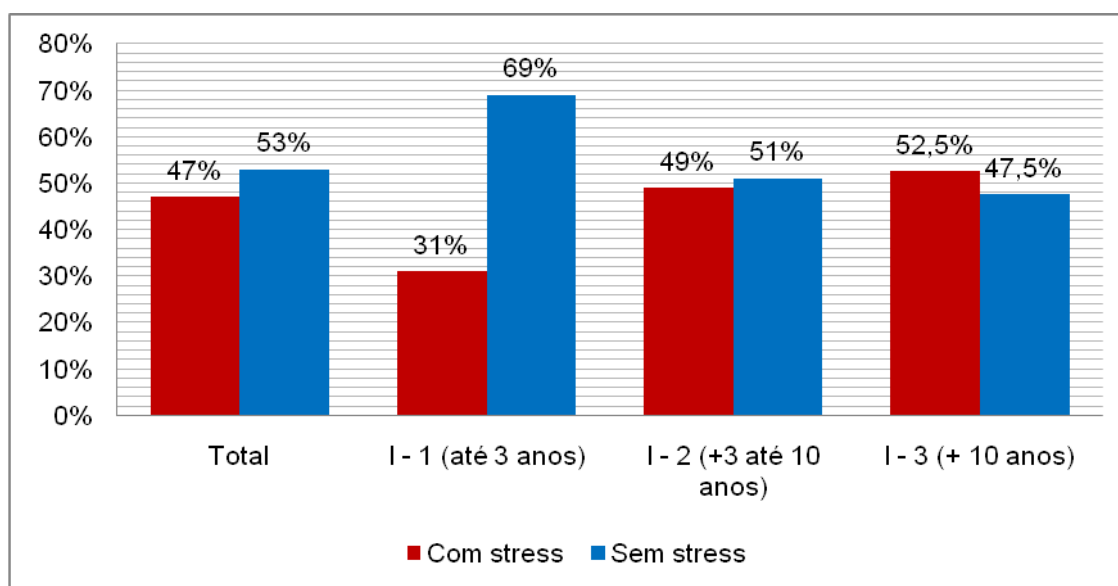
Além dos fatores laborais, inerentes à atividade policial, existem outros, de caráter organizacional, como as relações interpessoais, e as características de desenvolvimento do trabalho policial, que incidem em maior ou menor grau nos

policiais, aumentando sua fadiga psíquica e, conseqüentemente, os efeitos nocivos do estresse (SANCHEZ, et. al, 2001, apud COLETA & COLETA, 2008, p. 60).

Nesse contexto, dentre as avaliações feitas pela GDQV-SESPMT no ano de 2012, podemos citar as fontes de estresse ocupacional em investigadores da PJC, sendo as mais apontadas pelos policiais foram: ver colega morto no cumprimento do dever (86%), ter sobrecarga de trabalho (85%), não receber apoio do superior (83%), ver crianças espancadas ou mortas, e crianças sentindo dor (80%), equipamentos de má qualidade, receber salário insuficiente (78%).

Assim, no gráfico 5 podemos constatar essa correlação entre a atividade policial e stress, no decorrer do tempo de exposição na função policial:

Gráfico 5 – Comparação entre os grupos tempo no cargo Com e Sem stress (ISSL).



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Entretanto, o stress pessoal e o stress social também podem refletir nas condições de vida fora do âmbito de trabalho, nesse rol podemos destacar as condições de vida da sociedade moderna, conflitos na dinâmica familiar e interpessoal e responsabilidades aflitivas (COLETA & COLETA, 2008).

Assim, até o momento, podemos inferir que o fato, a pesquisa não ter encontrado diferenças significativas entre os investigadores Com e Sem stress no total da amostra, pode ser explicado com base em alguns estudos que apontam existirem variáveis que interferem na forma como o indivíduo responde ao stress.

A interpretação e percepção de mundo em função da história de vida e experiências do indivíduo, tem relação direta com a forma com que ele reagirá a uma determinada situação. Para alguns, um agente estressor pode ser extremamente forte, enquanto, para outros, pode não representar perigo ou ameaça alguma. De acordo com situação geradora de tensão, ela pode provocar ou não reação de ansiedade, depende da forma pela qual cada um interpreta essa situação e suas habilidades de enfrentamento (SPIELBERGER, 1981, apud COLETA & COLETA, 2008).

Outro ponto de interesse da pesquisa, consoante ao terceiro objetivo específico que é examinar os quadrantes do IQV, comparando-os entre o total da amostra, e os grupos Com e Sem stress, dos investigadores em 2012, a tabela 2 apresenta a distribuição dos dados do IQV pelo total e também distribuídos nos grupos avaliados Com e Sem stress (ISSL).

Tabela 2 – Distribuição da amostra dos quadrantes do IQV no total e nos grupos Com e Sem Stress (ISSL) dos investigadores em 2012.

Inventário de Qualidade de Vida	Total da amostra e os grupos com e sem stress					
	Grupos					
	Total da Amostra		Sem Stress - ISSL		Com Stress - ISSL	
	Sucesso	Não sucesso	Sucesso	Não sucesso	Sucesso	Não sucesso
Social	64 - 67%	31 - 33%	39 - 78%	11 - 22%	25 - 56%	20 - 44%
Afetivo	69 - 73%	26 - 27%	42 - 84%	8 - 16%	27 - 60%	18 - 40%
Profissional	55 - 58%	40 - 42%	37 - 74%	13 - 26%	18 - 40%	27 - 60%
Saúde	33 - 35%	62 - 65%	29 - 58%	21 - 42%	4 - 9%	41 - 91%

Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

De acordo com a tabela 2, os dados dos quadrantes do IQV total nos mostram que as áreas de Sucesso da maioria percentual dos investigadores foram a social 67%, afetivo 73%, e profissional 58%, e somente o quadrante saúde foi avaliado com 35% de Não sucesso desse total. Contudo, analisando o IQV da mesma amostra subdividida em grupos Sem stress e Com stress, pode-se constatar que: 1 - IQV Sem stress, todos os quadrantes, social 78%, afetivo 84%, profissional 74%, e saúde 58%, tiveram um aumento percentual nos seus resultados de Sucesso no IQV; o quadrante saúde que na avaliação pelo total da amostra encontrava-se com sua maioria em Não sucesso 65%, quando inserida no grupo Sem stress, houve uma evolução de 23%, passando a ser avaliada agora com Sucesso em 58%

nesse grupo; 2 – IQV Com stress, somente os quadrantes social 56%, e afetivo 60%, continuam com a maioria da amostra do grupo sendo avaliada com Sucesso, porém ambos tiveram uma queda em seus percentuais em comparação pelo total da amostra e o grupo Sem stress; outra mudança significativa foi no quadrante profissional, no qual passa agora a ser de 60% de Não sucesso no grupo Com stress, diferentemente da avaliação feita pelo total da amostra que encontram-se 58% com Sucesso, e no grupo Sem stress com 74% de Sucesso; no quadrante saúde a diferença é maior ainda, pois no grupo Com stress apenas 9% foi avaliado com Sucesso, já no grupo Sem stress 58% de Sucesso, e no total da amostra 35% de Sucesso.

Dessa maneira, respondendo ao quarto objetivo específico da pesquisa que é identificar os possíveis Impactos do Trabalho Policial (stress) na Qualidade de Vida dos Investigadores da PJCMT nos anos de 2012, podemos concluir diante dos dados que: 1 – houve um aumento nos percentuais de Sucesso em todos os quadrantes do IQV do grupo Sem stress, comparados ao grupo Sem stress, e total da amostra; 2 – houve uma redução percentual em todos os quadrantes do IQV do grupo Com stress, comparados ao grupo Com stress, e total da amostra; 3 – apenas o quadrante saúde está avaliado pela maioria em Não sucesso 65% no total da amostra. No grupo Com stress, além do aumento percentual do quadrante saúde de Não sucesso 91%, o quadrante profissional agora possui sua maioria percentual de Não sucesso com 60%, já no grupo Sem stress todos os quadrantes estão avaliados pela maioria do grupo com Sucesso no IQV.

Pesquisa realizada por Macedo (1992) em que buscou diagnosticar o estresse e a qualidade de vida em 380 chefes de 12 empresas mineiras do setor público e privado. Os resultados mostraram que os gerentes mais sujeitos ao estresse e com uma qualidade de vida menos satisfatória eram aqueles com menor escolaridade e cujas variáveis organizacionais mais estressantes eram: a realização de tarefas não éticas, clima organizacional de insegurança e tensão e tomada de decisões sem consulta prévia.

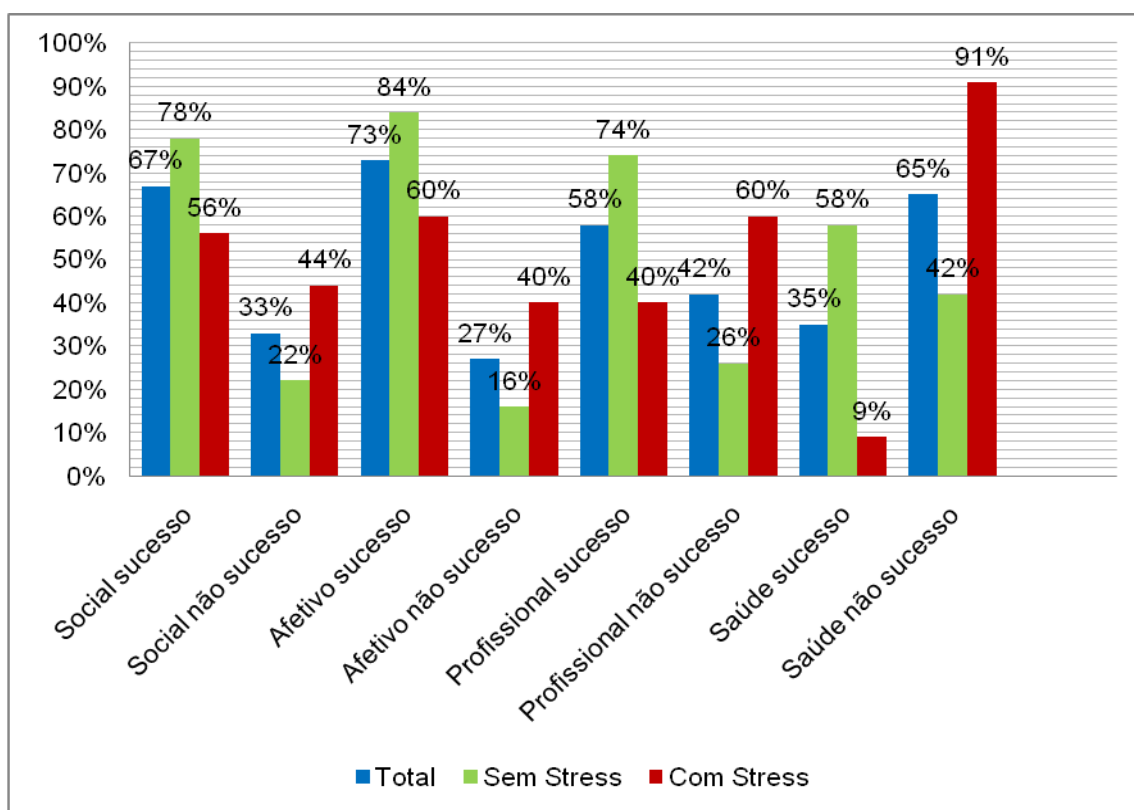
Lipp e Tanganelli (2002) também conduziram um estudo avaliando os níveis de qualidade de vida, fontes de estresse e estratégias de enfrentamento com 75 juízes do trabalho da 15ª região de Campinas - SP. Foi utilizado como instrumento o Inventário de Stress para Adultos de Lipp (ISSL). Verificou-se que 71% dos trabalhadores apresentaram sintomas de estresse, e somente 29% não

apresentaram sintomas de estresse. A qualidade de vida mostrou-se comprometida nas áreas social, afetiva, profissional e da saúde. Os principais fatores estressores foram a sobrecarga de trabalho e a interferência com a vida familiar.

Couto (1987) afirma que o stress ocupacional interfere na qualidade de vida modificando o modo como o indivíduo interage nas diversas áreas da sua vida. Portanto, os efeitos do stress não se restringem ao comprometimento da saúde, ele pode ter como consequência o favorecimento no desenvolvimento de várias doenças, acarretando um prejuízo para a qualidade de vida e a produtividade do ser humano (apud LIPP, BIGNOTTO, SADIR, 2010, p. 75).

Logo abaixo, o gráfico 6 apresenta a comparação entre os quadrantes do IQV distribuídos no total, e nos grupos Com e Sem stress dos investigadores em 2012.

Gráfico 6 – Comparação da amostra entre os quadrantes do IQV no total e nos grupos Sem e Com Stress (ISSL) dos investigadores em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Uma possível explicação, dentro da literatura específica, para mesmo nos indivíduos do grupo Com stress terem obtido índices de Sucesso no quadrante

social e afetivo, na maioria percentual do grupo, é o fato de que em estudos de Coleta e Coleta (2008), e Oswaldo (2009), no qual revelam algumas das estratégias que os policiais utilizaram para lidar com o stress, ou “coping”, que Folkman (1986) apud Coleta e Coleta (2008), conceitua como:

O coping é compreendido como esforços cognitivos e comportamentais que mudam constantemente e que são desenvolvidos para responder às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo.

Nesse estudo, Coleta e Coleta (2008) ao investigar as estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional em 40 policiais civis do Estado de Minas Gerais, utilizando o instrumento de Latack (1986), pode constatar que de acordo com as categorias, conteúdos, e frequências, as estratégias de enfrentamento mais citadas pelos policiais foram às seguintes: Manejo de sintomas – autocontrole / calma, consciência, neutralidade / apoio da família / apoio, convivência com a família e estar bem com a família / lazer / final de semana, estudar, filmes, ler, viajar, ouvir música, sair, conviver com a natureza; Esquiva - não levar trabalho para casa, não se envolver muito e procurar desligar-se; Controle - comportamentos eficazes no trabalho, organizar para dividir as tarefas, fazer acompanhamento de cada policial, obter informações para tomar decisões, fazer o melhor possível, lidar com os problemas na hora.

Dessa maneira, a forma de enfrentamento utilizada pelo indivíduo depende dos seus recursos, podendo incluir saúde e energia, crenças existenciais, compromissos, habilidades para solução dos problemas, habilidades sociais de comunicação, formas de comprometimento social e recursos materiais, logo, acaba não existindo uma padronização da estratégia é mais eficiente, pois fatores culturais e sociais são determinantes nesse processo de enfrentamento. Assim, quando o indivíduo utiliza essas estratégias de coping para administrar o estresse ocupacional, acaba por favorecer uma maior qualidade de vida (FOLKMAN & LAZARUS, 1986, apud OSWALDO, 2009).

Atendendo ao terceiro critério de apresentação e análise dos dados da pesquisa, que é o agrupamento do total de investigadores da amostra em três grupos distintos, sendo a diferença básica deles é justamente o tempo de exposição ao trabalho policial, denominados da seguinte forma: Grupo I-1: até três anos; Grupo

I-2: de três até dez anos de exposição na função; Grupo I-3: com mais de dez anos de profissão. A tabela 3 apresenta a distribuição dos grupos de acordo com a variação e média de idade entre eles.

Tabela 3 – Distribuição da amostra para idade nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.

Grupos	Idade (anos)			
	Frequência	Mínimo	Máximo	Média
Grupo I-1 (até 3 anos)	16	24	55	32,5
Grupo I-2 (+3 até 10 anos)	39	27	58	37,2
Grupo I-3 (+ 10 anos)	40	33	62	43,7
Total	95	24	62	37,8

Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Conforme os dados apresentados, o I-1 (até 3 anos) possui uma frequência de 16 investigadores inseridos, uma variação que vai de 24 anos de idade mínima até 55 anos de idade máxima, tendo uma média de 32,5 anos. O I-2 (+3 até 10 anos) tem uma frequência de 39 investigadores, com idades variando de 27 anos (mínima) até 58 anos (máxima), e uma média de 37,2 anos. O I-3 (+ 10 anos) possui uma frequência de 40 investigadores, com uma variação que vai de 33 anos (mínima) até 62 anos (máxima), e média de 43,7 anos. Assim, podemos destacar que a distribuição das idades dentro dos grupos possui uma grande variação, principalmente nos grupos I-2 e I-3, aonde chega a ser de 31 anos, e 29 anos respectivamente. A média de idade entre eles é aumentada de acordo com o aumento do tempo na função policial, tendo uma variação de 4,7 anos a mais para o I-2 em relação ao I-1, e de 6,5 anos a mais para o I-3 em relação ao I-2, já em comparação com a média total da amostra (37,8 anos), o grupo I-1 (32,5 anos) e I-2 (37,2 anos) teve suas médias abaixo da total.

Em relação á distribuição da amostra dos grupos tempo no cargo por gêneros, a tabela 4, abaixo, nos mostra que o I-1 (até 3 anos) apresenta em sua composição 11 (69%) investigadoras do sexo feminino, e 5 (31%) investigadores do sexo masculino; no I-2 (+3 até 10 anos) possui 14 (36%) investigadoras do sexo feminino, e 25 (64%) investigadores do sexo masculino; já no I-3 (+ 10 anos) apresenta 16 (40%) investigadoras do sexo feminino, e 24 (60%) investigadores do

sexo masculino, demonstrando uma maioria do sexo feminino no grupo I-1, e do sexo masculino no grupo I-2, e I-3, estes, indo ao encontro com a predominância do sexo masculino no total da amostra com 57%.

Tabela 4 – Distribuição da amostra por gêneros nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.

	Gênero				
	Masculino		Feminino		
Grupos	nº	%	nº	%	Total
Grupo I-1 (até 3 anos)	5	31%	11	69%	16 100%
Grupo I-2 (+ 3 até 10 anos)	25	64%	14	36%	39 100%
Grupo I-3 (+ 10 anos)	24	60%	16	40%	40 100%
Total	54	57%	41	43%	95 100%

Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Outro ponto, referente ao terceiro objetivo específico da pesquisa, a tabela 5 nos apresenta a distribuição dos quadrantes do IQV, comparando-os entre o total da amostra, e os grupos da variável tempo no cargo, dos investigadores em 2012.

Tabela 5 – Distribuição da amostra dos quadrantes do IQV no total e nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.

IQV	Total da amostra e os grupos tempo no cargo							
	Grupos							
	Total da Amostra		I-1 (até 3 anos)		I-2 (+3 até 10 anos)		I-3 (+ 10 anos)	
	Sucesso	Não sucesso	Sucesso	Não sucesso	Sucesso	Não sucesso	Sucesso	Não sucesso
Social	64 - 67%	31 - 33%	11 - 69%	5 - 31%	26 - 67%	13 - 33%	27 - 67,5%	13 - 32,5%
Afetivo	69 - 73%	26 - 27%	10 - 62,5%	6 - 37,5%	26 - 67%	13 - 33%	32 - 80%	8 - 20%
Profissional	55 - 58%	40 - 42%	10 - 62,5%	6 - 37,5%	24 - 62%	15 - 38%	21 - 52,5%	19 - 47,5%
Saúde	33 - 35%	62 - 65%	10 - 62,5%	6 - 37,5%	11 - 28%	28 - 72%	12 - 30%	28 - 70%

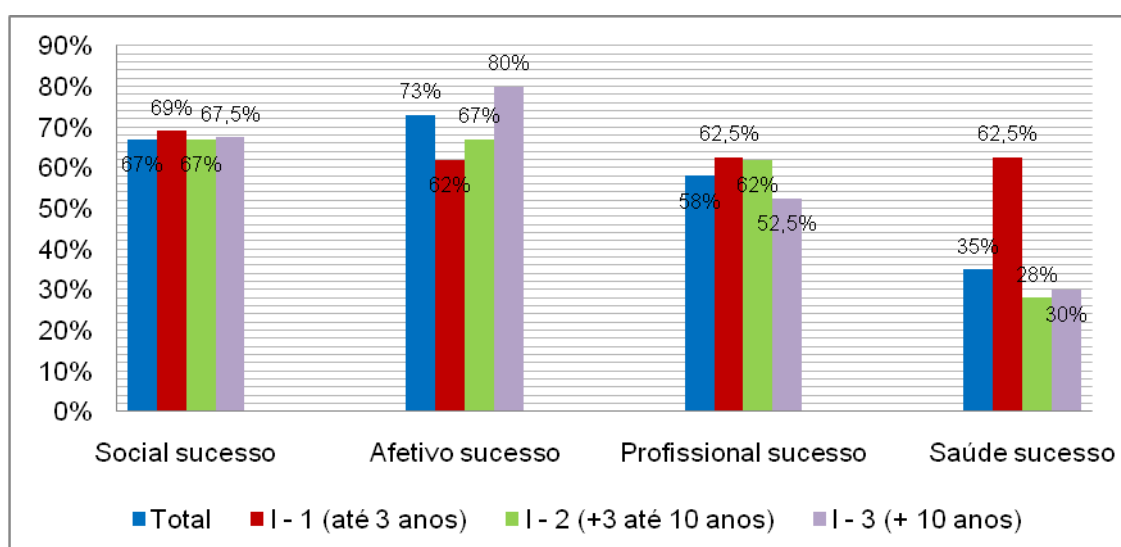
Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

De acordo com a tabela 5, e continuando á conclusão do terceiro objetivo específico, os dados dos quadrantes do IQV total nos mostram que as áreas de Sucesso da maioria percentual dos investigadores foram á social 67%, afetivo 73%, e profissional 58%, e somente o quadrante saúde foi avaliado com 65% de Não sucesso desse total. Assim, analisando o IQV da mesma amostra subdividida em

grupos formados pelo tempo de atuação no cargo, os quadrantes do IQV do grupo I-1 (até 3 anos) apresentam todos eles avaliados com Sucesso pela maioria percentual da amostra, sendo o social com 69%, afetivo 62,5%, profissional 62,5%, e saúde 62,5%, e os de Não sucesso correspondendo a 31% do quadrante social, 37,5% afetivo, 37,5%, profissional, e 37,5% saúde; do grupo I-2 (+3 até 10 anos), os quadrantes do IQV avaliados com Sucesso pela maioria percentual foram: o social 67%, afetivo 67%, e o profissional 62%, e os de Não sucesso em 33%, 33%, e 38%, respectivamente. O único quadrante avaliado com Não sucesso pela maioria do grupo foi a saúde com 72%, e os demais 28% com Sucesso nessa área; no grupo I-3 (+ 10 anos) os quadrantes social 67,5%, afetivo 80%, e profissional 52,5%, continuam semelhantes ao I-2, sendo avaliados com Sucesso pela maioria do grupo nesses mesmos quadrantes, e novamente o quadrante saúde, agora no I-3, correspondendo a maioria de Não sucesso com 70%, e os outros 30% de sucesso.

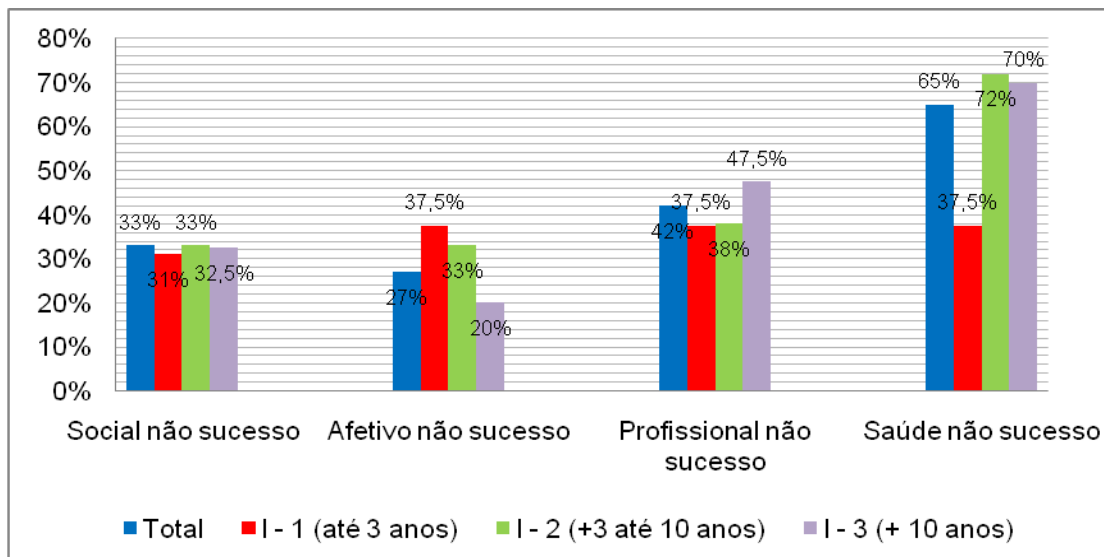
Assim, logo abaixo, os gráficos 7 e 8 apresentam a comparação desses dados distribuídos entre os quadrantes social, afetivo, profissional, e saúde, no total da amostra e IQV dos grupos tempo no cargo avaliados com Sucesso (gráfico 7), e Não sucesso (gráfico 8), no IQV:

Gráfico 7 – Comparação entre os quadrantes do IQV total da amostra e IQV dos grupos tempo no cargo dos investigadores avaliados com Sucesso no IQV pela GDQV – SESPMT em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Gráfico 8 – Comparação entre os quadrantes do IQV total da amostra e IQV dos grupos tempo no cargo dos investigadores avaliados com Não sucesso no IQV pela GDQV – SESPMT em 2012.

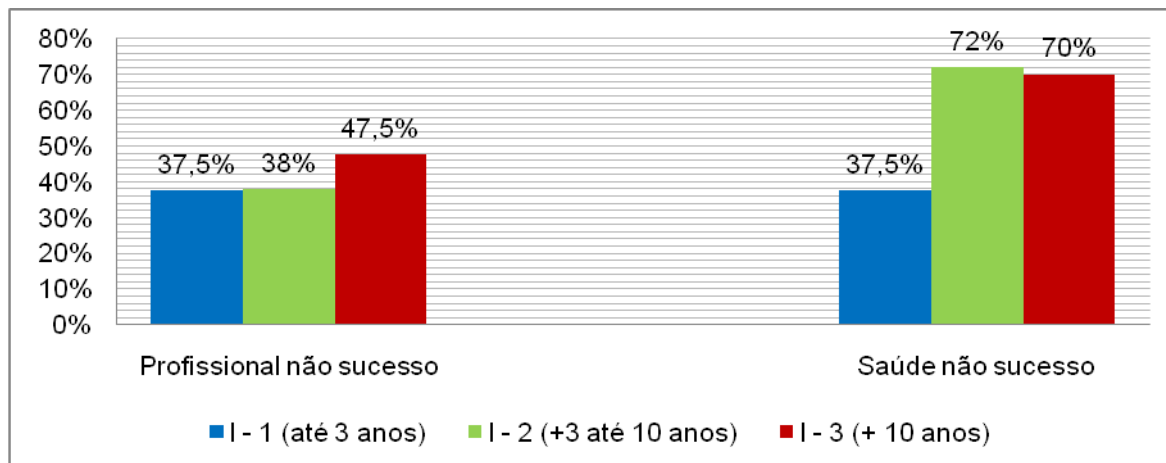


Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Desse modo, atendendo ao quarto objetivo específico da pesquisa que é identificar os possíveis Impactos do Trabalho Policial (tempo no cargo) na Qualidade de Vida dos Investigadores da PJCMT no ano de 2012, podemos concluir diante dos dados que:

1 – Os investigadores com maior tempo no cargo I-2 (+3 até 10 anos), e I-3 (+ 10 anos), apresentaram os maiores valores percentuais de Não sucesso do IQV no quadrante saúde, saindo dos 37,5% I-1 (até 3 anos), para 72% e 70% de Não Sucesso, no I-2 e I-3 respectivamente, sugerindo uma provável influência negativa do tempo no cargo nesse quadrante. Nesse sentido Condôlo et al. (2007) pesquisando policiais brasileiros e Deschamps et al. (2003), pesquisando policiais franceses, verificaram que dentre outras causas, o que contribuiu para o desgaste físico e mental desses policiais foi o fator tempo de serviço e idade. Minayo et al. (2005), constatou também que policiais com mais tempo de serviço, ou seja, a partir de mais de 10 anos de profissão e com mais idade, são os que mais apresentam sofrimento psíquico (apud STANKIEVICH 2009 p.57).

Gráfico 9 – Comparação dos quadrantes profissional e saúde do IQV nos grupos Tempo no cargo dos investigadores avaliados em Não sucesso pela GDQV – SESPMT em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Diante disso, o fator idade poderia ser o principal responsável por essa mudança e consequente deterioração na qualidade de vida do quadrante saúde, do grupo I-1 (até 3 anos), para o I-2 (+3 até dez anos), contudo, houve uma variação na idade dos grupos, indo de 24 a 55 anos, e média 32,5 anos no I-1 (até 3 anos), e de 27 a 58 anos, e média 37,2 anos no I-2 (+3 até 10 anos), mostrando uma diversificação no fator idade entre os grupos, além disso, a diferença percentual de Não sucesso no IQV saúde entre eles variou, indo dos 37,5% no I-1, para 72% no I-2. Outro dado que nos permite inferir a não prevalência, mas não desconsideração do fator idade em relação ao tempo no cargo, é também o resultado do quadrante saúde do I-3 (+ 10 anos), cuja diferença nas idades médias, comparados ao I-2 (+3 até 10 anos) foi de 6,5 anos, indo dos 37,2 anos para 43,7 anos, porém os valores percentuais de Não sucesso no quadrante saúde do I-3 (70%) diminuíram, mas permanecendo próximos, em relação ao I-2 (72%).

Tabela 6 - Distribuição da amostra para idade, e quadrantes profissional e saúde do IQV avaliados em Não sucesso nos grupos tempo no cargo dos investigadores em 2012.

Grupo Tempo no cargo	Inventário de Qualidade de Vida					
	Idade (anos)				Profissional	Saúde
	Frequência	Mínimo	Máximo	Média	Não sucesso	Não sucesso
I-1 (até 3 anos)	16	24	55	32,5	37,5%	37,5%
I-2 (+3 até 10 anos)	39	27	58	37,2	38%	72%
I-3 (+ 10 anos)	40	33	62	43,7	47,5%	70%

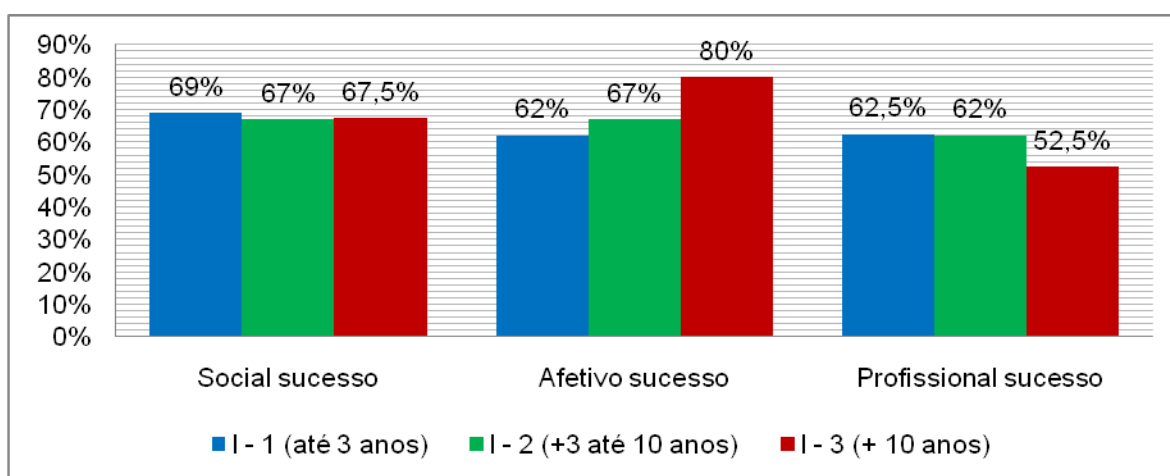
Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Stankievich (2009) em seu estudo com 90 inspetores da polícia civil do Rio Grande do Sul demonstrou que quanto maior o tempo de serviço, maior a frequência do confronto armado, uso regular de medicamentos, e ocorrência de doenças crônicas. Para o autor, alguns fatores da rotina policial, no qual ele se depara com extrema violência ou situações que o sentimento de culpa fique aflorado, podem contribuir para o aumento no uso de medicamentos e degradação da sua saúde conforme aumenta os anos de exposição à profissão. Portanto, pode-se inferir que de acordo os dados apresentados no quadrante saúde, o tempo no cargo pode ter influência nessa área, considerando pela conclusão de outros estudos nesse segmento, mas não por essa análise, que não nos faz permitir desconsiderar a existência de outras variáveis agregadas, contributivas para esse resultado.

2 – O quadrante social não apresenta variações percentuais significativas nos três grupos tempo no cargo, comparados entre eles e no total da amostra, mantendo em todos do grupo tempo no cargo a maioria de avaliações de Sucesso. Pode-se inferir que o tempo no cargo não influenciou negativamente no quadrante social. No quadrante afetivo possui um aumento percentual de Sucesso do IQV de acordo que aumenta o tempo no cargo policial, ou seja, encontraram-se os maiores percentuais no grupo I-3 com mais de dez anos na profissão com 80% de Sucesso, e os menores no grupo I-1 com até três anos, obtendo 62% de Sucesso nesse quadrante. Pode-se inferir que o tempo no cargo influenciou positivamente no quadrante afetivo. No quadrante profissional, as avaliações do grupo I-1 e I-2 não tiveram grandes variações percentuais entre eles, diminuindo em 0,5% no I-2 em relação ao Sucesso no IQV, sendo que a diferença maior ficou por conta do I-3 (mais de 10 anos) que

teve um decréscimo em 9,5% no IQV Sucesso comparado ao I-2. Pode-se inferir que do I-1 para o I-2 não houve influência negativa significativa nos dados percentuais, entretanto, do I-2 para o I-3 já houve influência negativa do tempo no cargo no quadrante profissional.

Gráfico 10 – Comparação dos quadrantes social, afetivo, e profissional do IQV nos grupos Tempo no cargo dos investigadores avaliados em Sucesso pela GDQV – SESPMT em 2012.



Fonte: Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida SESPMT 2014.

Portanto, apesar de alguns estudos, como o de Chen et. al (2006), e Stankievich (2009), constatarem a influência negativa do tempo no cargo na qualidade de vida de policiais, podemos inferir que semelhante ao encontrado no quadrante saúde, os dados referentes ao quadrante social, afetivo, e profissional do IQV dos investigadores da PJC em 2012, não nos faz concluir que o tempo no cargo foi fator determinante para influenciar, seja negativamente ou positivamente em seus índices de qualidade de vida, necessitando mais estudos referentes a essa temática, pois não podemos desconsiderar a existência de outras variáveis de impacto do trabalho policial que possam influenciar na qualidade de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como suporte as avaliações realizadas pela Gerência de Desenvolvimento e Qualidade de Vida da Secretaria de Segurança Pública, a pesquisa teve como objetivo avaliar o impacto do trabalho policial, utilizando os fatores stress e tempo de exposição ao trabalho policial, na qualidade de vida dos investigadores da PJCMT, para tanto, na interpretação dos dados, esses policiais foram distribuídos em grupos: Com Stress e Sem Stress, de acordo com o fator Stress, e também em grupos conforme o tempo de exposição ao trabalho policial: I-1 (até 3 anos de profissão), I-2 (mais de 3 até 10 anos de profissão), I-3 (mais de 10 anos de profissão). O instrumento usado para avaliar a qualidade de vida foi o Inventário de Qualidade de Vida de Lipp, no qual é composto de quatro quadrantes: afetivo, social, profissional, e saúde, onde em cada quadrante o indivíduo é avaliado em Sucesso ou Não sucesso. Para o Stress foi aplicado como instrumento o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos, padronizado por Lipp e Guevara, baseado no modelo trifásico desenvolvido por Selye.

Pode-se constatar que de acordo com o IQV do total da amostra, o quadrante saúde apresentou 65% de Não sucesso. Outro resultado apontou um quadro mais preocupante, pois no IQV com indicadores de Não sucesso em pelo menos um quadrante, os valores percentuais sobem para os 79%. Nesse sentido, Lipp (2007) et al. menciona que para se ter uma boa qualidade de vida, é necessário cultivar bons hábitos nas quatro áreas, sendo considerada incompleta quando o indivíduo não obtém sucesso em todas as áreas, por isso, faz-se necessário, ações preventivas que visem à promoção e a manutenção da saúde dessa categoria profissional, pois implica em prejuízos individuais e para a sociedade em geral.

No que tange ao stress, 47% do total da amostra pontuaram na escala do ISSL, sendo considerados Com stress. Porém, quando distribuídos os investigadores avaliados Com e Sem stress entre os grupos conforme o tempo de exposição ao trabalho policial, os resultados nos mostram que de acordo com o decorrer do tempo de profissão, os percentuais de policiais Com stress também é aumentado. Cabe lembrar aqui, que dentre as avaliações feitas pela GDQV no ano de 2012, estão às fontes de estresse, e as mais apontadas pelos investigadores foram: ver o colega morto no cumprimento do dever (86%), ter sobrecarga de trabalho (85%), já nos quadrantes do IQV, objeto de estudo dessa pesquisa, o mais

apontado pelos investigadores foi: meu trabalho não é reconhecido pelos outros (57%). Assim podemos perceber que mesmo com a maioria percentual da amostra possuir o indicativo de Sucesso no quadrante profissional o item mais citado por esses policiais no IQV, se relaciona ao aspecto do trabalho policial.

Corroborando outros estudos neste segmento, achados nessa pesquisa demonstra que os policiais que mais pontuaram nos quadrantes de Não sucesso foram do grupo Com stress, ressaltando essa possível relação de indivíduos com stress pontuarem menos em seus índices de qualidade de vida. Assim, dentre os investigadores do grupo Com stress, o quadrante saúde foi o mais prejudicado, com 91% de Não sucesso, incluindo também o quadrante profissional com 60% de Não sucesso. Além disso, dados nos mostram que os policiais que mais obtiveram Sucesso em seus quadrantes do IQV foram do grupo Sem stress. Logo, percebe-se que o stress acaba por prejudicar a qualidade de vida do policial, diminuindo seu desempenho, produtividade, aumentando as possibilidades de acidentes de trabalho e oportunizando doenças mais graves.

Quanto ao tempo de exposição no cargo influenciar na qualidade de vida, podemos concluir que de fato houve reflexos negativos no quadrante saúde. Contudo, nessa mesma abordagem também detectou aspectos positivos, como nos quadrantes social, afetivo, profissional, no qual em todos eles, na maioria percentual dos três grupos tempo no cargo, apresentaram indicadores de Sucesso no IQV desses policiais, mas em ambos os resultados, não podemos concluir que o fator tempo no cargo foi determinante para esses indicadores positivos e negativos, pois há outras pesquisas no assunto que atribuem a outros fatores, por exemplo, ao coping, como estratégia de enfrentamento.

Portanto, medidas de combate e prevenção ao stress, e promoção da qualidade de vida devem ser tratadas de acordo com sua importância, tanto pelo indivíduo, quanto pelo Estado, pois o desequilíbrio em qualquer um deles pode trazer consequências sérias para o policial, sua família, e a sociedade. Por isso faz-se necessário ampliar os estudos e ações referentes a esse tema, porque é de grande importância para a sociedade ter policiais mais saudáveis em seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Marcos Antonio Bettine de; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa**. Prefácio do professor Luiz Gonzaga Godoi Trigo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades EACH/USP. São Paulo: EACH/USP, 2012. 142p. Disponível em http://www.each.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf . Acesso em 04/08/2014

ASFORA, Silvia Cauás; DIAS, Sônia Maria Rodrigues Calado. **Modelo de qualidade de vida no trabalho para polícia militar de Pernambuco**. Edição 49 Vol. 12 Nº. 01. Pernambuco: REAd, 2006. p. 89-112.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em 20/10/2014.

_____. **Legislação Internacional Carta de Ottawa: 1986**. Disponível em: http://www.mpba.mp.br/atuacao/cidadania/gesau/legislacao/internacionais/carta_otawa.pdf > Acesso em: 29/09/2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levará falência da educação**. Rio de Janeiro: Vozes,1999.

COLETA, Alessandra dos Santos Menezes Dela; COLETA, Marília Ferreira Dela. **Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis**. V. 13, nº1, Itatiba: Psico/USF, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a08.pdf>. Acesso em 04/08/2014.

CONDÔLO, Marcos Lins; ZANIN, Flávio Gaya; DA COSTA, Gil Oliveira; COSTA, M.; ACCIOLY JUNIOR, H.; OLIVEIRA, J.; MAIA, E. **Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira**. Revista Panamericana de Salud

Publica, Washington, v. 21, n. 4, p. 217–222, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/rpsp/v21n4/04.pdf> >Acesso em 28/05/ 2014.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. **Avaliação de Qualidade de Vida: Guia para profissionais de saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FLECK, Marcelo P.; LOUZADA, Sérgio; XAVIER, Martha; CHACHAMOVICH, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra; PINZON, Vanessa. **Aplicação da versão em português do instrument de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100)**, Ver. Saúde Pública, 33 (2): 198-205,1999. Disponível em <http://scielosp.org/pdf/rsp/v33n2/0061.pdf>. Acesso em 30/03/2014.

GIL, Antônio Carlos, 1946. **Como elaborar projetos de pesquisa** . 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002

GONÇALVES, Aguinaldo & VILARTA, Roberto. **Qualidade de Vida e Atividade Física – explorando teorias e praticas**. São Paulo: Manole, 2004.

HAGEN, Acácia Marina Maduro. **O trabalho policial: estudo da Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: URGs, 2005. 328 p. Disponível em http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/5810?locale=pt_BR. Acesso em 25/08/2014.

HILGEMBERG, Cleise M A T. **Estresse, a influência no desempenho dos profissionais integrantes das carreiras de fiscalização, polícia militar e civil no Estado do Paraná: um estudo de caso**. Ponta Grossa/PR: Congresso Internacional de Administração, 2007. Disponível em: http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_de_politicas_publicas_no_parana_coletanea_de_estudos/cap_8_administracao_e_previdencia/capitulo_8_2.pdf. Acesso em 04/08/2014.

MARX, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política**. Livro I, v. 1. Tradução de Reginaldo Sant’Ana. 20. Ed – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

LIMA, João de; MELATTI, Gerson Antonio. **Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Civis: um estudo na área da 11ª Subdivisão Policial de Cornélio** Capítulo 4, p 477-495. Procópio/PR: Segurança Pública, 2009. Disponível em: http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/formulacao_e_gestao_de_politicas_publicas_no_parana/volume_II/capitulo_4_seguranca_publica/4_12.pdf. Acesso em 18/01/2014.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Pesquisa **sobre Estresse no Brasil: saúde, ocupação e grupo de risco**. São Paulo: Papirus, 1996.

_____. **Relatório gerencial sobre níveis de stress, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais**. . São Paulo: Papirus, 2010.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; GUEVARA, Arnaldo Jose de Hoyos. **Validação empírica do Inventário de Sintomas de Stress**. Estudos de Psicologia. São Paulo: Papirus, 1994. 11(3), 43-49.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; TANGANELLI, Maria Sacramento. **Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres**. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2002, 15(3), pp. 537-548. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a08v15n3.pdf>. Acesso em 02/09/2014.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; MALAGRIS, Lúcia Emmanoel Novaes; NOVAIS, L. E. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº. 407, de 30 de Junho de 2010, com as alterações das leis complementares nº. 464/12 e 494/13. Dispõe sobre a Organização e o Estatuto da Polícia Judiciária Civil do Estado de Mato Grosso e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.pjc.mt.gov.br/legislacao.php?IDCategoria=320>. Acesso em 30/03/2014

MATRIZ CURRICULAR NACIONAL. Para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJA21>

B014BPTBRNN.htm. Acesso em 30/03/2014

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário**. Rio de Janeiro: Ciência & Saúde Coletiva, 2000, p. 7-18.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DE SOUZA, Edinilsa Ramos; CONSTANTINO, Patrícia. **Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in) segurança pública**. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública, 2007. p.2767-2779.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DE SOUZA, Edinilsa Ramos. (orgs). **Missão Investigar: Entre o Ideal e a Realidade de Ser Policial**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

MORAES, Bismael B. **Governo e Sociedade: certos conceitos**. São Paulo: Souda, 1992.

MURTINHO, Josiane de Campos. **Stress e atuação policial: as fontes de stress ocupacional e sua influência na atuação policial civil de Mato Grosso**. TCCP (Especialização em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos). Cuiabá: UFMT/CHS, 2011. 76f.

NAHAS, Markus Vinícius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 3.ed. rev. e atual. Londrina: Madiograf, 2003. 278 p.

NAHAS, Markus Vinícius; DE BARROS, Mauro V.G. e FRANCALACCI, Vanessa. **O Pentaclo do Bem-estar – Base conceitual para Avaliação do Estilo de Vida de Indivíduos ou Grupos**. Volume 5, número 2. São Paulo: Revista Brasileira Atividade Física & Saúde, 2000.

OSWALDO, Yeda Cirera. **Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida: Evidências de validade**. Itatiba: USF/EDU, 2009. Disponível em <https://www.usf.edu.br/galeria/getImage/427/6938492717704843.pdf>. Acesso em 04/08/2014.

ROCHA, Luiz Carlos. **Organização Policial Brasileira**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1991.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, Francisca Cleide. **Perfil do estilo de vida dos profissionais da segurança pública de uma delegacia de polícia civil**. Porto Velho-RO: DEF, 2008. Disponível em: http://www.def.unir.br/downloads/1233_perfil_do_estilo_de_vida_dos_profissionais_da_seguranca_publ.pdf . Acesso em 04/08/2014.

ROEDER, M. A. Atividade física, saúde mental & qualidade de vida. Rio de Janeiro: Shape, 2003.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. Paideia**. jan.-abr. 2010, Vol. 20, No. 45, p. 73-81. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_arttext. Acesso em 02/09/2014.

SCHLICHTING, Antonio Melo; SCHLICHTING, Jader Peron; SILVA, Antonio; SILVA, Rudney; FILHO, Paulo José B. Gutierrez; ADAMI, Fernando . **Aspetos relacionados à qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina – Brasil**. Motricidade 2012, vol. 8, n. 3, pp. 81-89. Disponível em: <http://revistas.rcaap.pt/motricidade/article/view/1159>. Acesso em 18/01/2014.

SIMÕES, Eduardo; MAIA, Renato Dourado. **Manual para Normalização de Projetos de Pesquisa, Monografia e Trabalhos Científicos**. Montes Claros: FACIT, 2012.103 p.

STANKIEVICH, Rosiani Angélica Paim. **Impacto da exposição ao trabalho policial na saúde mental e qualidade de vida do policial civil. Brasil**. Porto Alegre: EDU, 2009. Disponível em: http://www.metodistadosul.edu.br/tede/tde_arqui

vos/1/TDE-2011-04-06T115129Z16/Publico/Stankievich,%20Rosiani%20Angelica%20Paim.pdf. Acesso em 07/08/2014.