

A VULNERABILIDADE AO ESTRESSE APRESENTADA PELO POLICIAL MILITAR DIANTE DO CLIMA ORGAZACIONAL DA CORPORAÇÃO

THE VULNERABILITY TO STRESS PRESENTED BY THE MILITARY POLICE OFFICER IN VIEW OF THE CORPORATIVE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Ana Paula Grillo Rodrigues

Mestre em Administração, Universidade de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil
e-mail: agrillorodrigues@gmail.com

Daniel Pinheiro

Doutor em Administração, Universidade de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil e-mail: daniel.m.pinheiro@gmail.com

Luiz Ricardo Duarte

Mestre em Antropologia, Universidade de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil
e-mail: duartepmsc@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho propõe verificar elementos do clima organizacional e suas possíveis relações com indícios de vulnerabilidade ao estresse presentes nos policiais militares do BOPE (Batalhão de Operações Policiais Especiais) e do 22º BPM (Batalhão da Polícia Militar) da PMSC (Polícia Militar de Santa Catarina). Por meio da aplicação do questionário EVENT (Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho), o trabalho colheu dados quantitativos de uma amostra 155 policiais militares do serviço ativo, entre Oficiais e Praças. A análise dos dados revelou maiores percentuais de policiais militares do BOPE nos níveis médio alto e alto de vulnerabilidade ao estresse em relação ao clima e funcionamento organizacional. Os policiais que trabalham nas atividades operacionais, apresentaram maiores níveis de vulnerabilidade ao estresse, se comparados aos da atividade administrativa. As mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de vulnerabilidade ao estresse se comparadas aos homens do 22º BPM, assim como os Praças apresentam em ambas unidades, 22º BPM e BOPE, níveis mais elevados de vulnerabilidade ao estresse, se comparados aos Oficiais. Diante desses e de outros resultados apresentados no decorrer do trabalho, pode-se constatar que as atividades policiais necessitam de atenção não apenas dos gestores militares, como também das políticas

públicas do Estado, pois se trata de um trabalho de grande importância cuja natureza exige não apenas física, mas emocionalmente dos que dela fazem parte.

Palavras-chave: polícia militar. estresse ocupacional. clima organizacional.

Abstract

The present article proposes to verify elements of the organizational climate and its possible relations with signs of vulnerability to stress present in the military police officers of the BOPE (Battalion of Special Police Operations) and the 22nd BPM (Battalion of the Military Police) of the PMSC (Military Police of Santa Catarina). Through the application of the questionnaire EVENT (Vulnerability to Stress at Work Scale), the work collected quantitative data from a sample of 155 military police officers from the active service, including officers and officers. Data analysis revealed higher percentages of BOPE military police officers in the medium high and high levels of vulnerability to stress in relation to the climate and organizational functioning. Police officers working in operational activities showed higher levels of vulnerability to stress, when compared to administrative activity. Women tend to have higher levels of vulnerability to stress compared to men of the 22nd BPM, just as the Squares present in both units, 22nd BPM and BOPE, higher levels of vulnerability to stress, when compared to the Officials. Given these and other results presented in the course of the work, it can be seen that police activities need attention not only from military managers, but also from public policies of the State, as this is a work of great importance whose nature requires not only physically, but emotionally of those who are part of it.

Keywords: military police. occupational stress. organizational climate.

1 INTRODUÇÃO

O estresse tem sido relacionado a um esforço de adaptação do organismo às adversidades que surgem no ambiente, ensejando um desempenho mais intenso do que o habitual podendo implicar no surgimento de alterações fisiológicas, cognitivas, emocionais e psicológicas (PAWLOWYTSCHE *et al.*, 2013). O estresse pode ser definido como uma reação do organismo resultante de tentativas de adaptação a uma situação qualquer capaz de provocar alterações no seu equilíbrio (homeostase). Quando o organismo está submetido a condições que extrapolam suas capacidades de adaptação e retomada da homeostase, as reações orgânicas e psicológicas decorrentes podem ocasionar problemas diversos, como prejuízos à capacidade de memória, doenças no trato respiratório e gastrointestinal, alterações imunológicas, problemas cardíacos, dentre outros (SARDÁ JUNIOR, 2004).

O clima organizacional pode contribuir para o surgimento do estresse, dependendo das condições instaladas e das capacidades de adaptação do indivíduo

no contexto das situações percebidas como estressantes. Como clima organizacional, segundo Santos (2019) entende-se como percepções coletivas que os indivíduos têm a respeito de aspectos organizacionais que permeiam as políticas, práticas e procedimentos do ambiente de trabalho. Para Lipp *et al.* (2017), algumas atividades podem tornar os indivíduos mais vulneráveis ao estresse em razão de sua natureza e ou das condições em que elas são executadas. Diante disso podemos conceber as possíveis influências do clima organizacional na estrutura emocional do trabalhador, tanto para despertar emoções positivas como negativas, podendo torná-lo vulnerável ao estresse, influenciando direta ou indiretamente na sua saúde psíquica e na sua produtividade.

Para esse estudo, a escolha de uma organização policial deu-se pelo grau de importância na sua ação direta para o funcionamento do bem-estar social. O estudo sobre estresse originado no clima organizacional, em especial nas organizações policiais, torna-se, então, uma questão de relevância não só para a organização, mas para toda a sociedade, uma vez que pode apontar fatores preditores e, com isso, possibilitar a adoção de medidas de enfrentamento ao problema, proporcionando melhores níveis de qualidade de vida e de trabalho para o policial e que irão refletir em melhores serviços prestados para a sociedade. Estudos dessa natureza podem revelar formas distintas de gestão administrativa e estratégias capazes de possibilitar a construção de maiores níveis de resiliência entre os policiais, a fim de se evitar os efeitos negativos do estresse não apenas no âmbito organizacional, mas também os reflexos que uma gestão adequada do estresse podem trazer como benefícios para a sociedade. Uma adequada gestão do estresse pode desenvolver policiais emocionalmente mais saudáveis, mais capazes de gerenciar conflitos inerentes à sua profissão.

De acordo com Souza *et al.* (2012, p.1297), “policiais, em todo o mundo, constituem uma das categorias de trabalhadores com maior risco de vida e de estresse”. Dentro do universo policial, especificamente a atividade policial militar tem sido apontada como mais estressante quando comparada a outras atividades profissionais, quer seja pela sobrecarga de trabalho, quer pelo clima organizacional (cujas relações internas são fortemente baseadas na hierarquia e na disciplina), ou até mesmo por sua natureza de cuidado e proteção (SOUZA *et al.*, 2012; SPODE; MERLO, 2006; DESCHAMPS *et al.*, 2003; AFONSO; GOMES, 2009; WEBSTER, 2013; MINAYO; ADORNO, 2013; MA *et al.*, 2015; MASHEGO; RADEBE, 2015).

Segundo Lipp *et al.* (2017), os níveis de estresse dos policiais são apontados como mais elevados do que do outras categorias de trabalho e isso talvez ocorra em decorrência de sua exposição ao perigo, à agressão e por terem que lidar com conflitos e tensões de toda ordem por longos períodos de tempo.

Contudo, cabe ressaltar que a atividade policial militar não se resume ao policiamento de rua, pois reúne grande variedade de especialidades e funções diferenciadas dentro da organização (DUARTE, 2012). Deste modo, níveis distintos de estresse associados ao clima organizacional e às funções e atividades desempenhadas poderão ser identificados ao se estudar diferentes órgãos da corporação.

O estresse originado no ambiente de trabalho, além dos problemas de saúde, pode gerar custos elevados para a Segurança Pública, para o Estado e para a própria sociedade, seja na forma de absenteísmo, de diminuição da produtividade, de ações indenizatórias decorrentes do mau atendimento por parte dos policiais, de prejuízos individuais e coletivos à atividade profissional, de afastamentos por licença médica, ou de outros danos que possam afetar não apenas a rotina profissional, mas a vida pessoal do indivíduo ou mesmo daquele que depende de sua atividade.

Minayo *et al.* (2007) relataram em sua pesquisa que os policiais, sobretudo os operacionais, vivenciam um conflito entre o desempenho desejado pela instituição, que ressalta um *ethos* guerreiro vinculado a atributos de heroísmo e masculinidade, e os sentimentos de medo da morte, justificados pelas situações nas quais o risco está presente de forma concreta e riscos imaginários aos quais esses indivíduos estão submetidos (MINAYO *et al.*, 2007).

O presente artigo tem como objetivo verificar elementos do clima organizacional e suas possíveis relações com indícios de vulnerabilidade ao estresse presentes nos policiais militares. Para a realização da pesquisa foram escolhidas duas unidades da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), uma unidade de área e outra de atuação específica. O intuito da pesquisa não foi fazer uma análise comparativa entre as duas, e sim apenas uma análise exploratória sobre o tema. As unidades foram escolhidas principalmente por se caracterizarem por unidade que lidam com riscos altos vida. A Unidade Operacional escolhida, Vigésimo Segundo Batalhão da PM (22º BPM), é situada em uma das regiões mais violentas da capital de Santa Catarina, e a outra unidade escolhida foi o Batalhão de Operações Policiais Especiais

(BOPE), que como o próprio nome indica, executa um serviço especializado, de alto risco.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Estudos revelaram que a forma como os sujeitos avaliam ou percebem os fatores estressores contribui de forma decisiva para o impacto do estresse sobre o indivíduo. O processo de avaliação, nesse caso, implica em uma mediação cognitiva entre o indivíduo e os fatores estressores, e as reações decorrentes dependerão de como o indivíduo lida com esses fatores.

Apoiados nessa visão, Richard Lazarus e Susan Folkman (1984) propuseram uma “teoria cognitiva”, que entende o estresse como um processo e não apenas como uma reação. Esse novo modelo foi denominado pelos autores de “modelo transacional” ou “modelo relacional”. Segundo Lazarus (1993), o estresse psicológico é dependente da mediação cognitiva entre o indivíduo e o fato ou situação. Esse entendimento conduziu à conclusão de que o estresse, enquanto processo reativo, somente pode ocorrer após a mediação (entre indivíduo e ambiente) e como resultante dela, como um “balanço” entre demandas e recursos disponíveis para lidar com a situação.

A avaliação cognitiva envolve analisar se uma situação ou evento provoca alguma ameaça ao bem-estar do indivíduo, se existem recursos pessoais disponíveis para lidar com a nova situação e se as estratégias adotadas para isso estão funcionando (STRAUB, 2014). O processo compreende três diferentes estágios de avaliação, que Lazarus denominou de a) avaliação primária (que ocorre como uma estratégia para determinar a extensão e o significado do evento), b) avaliação secundária (que envolve as alternativas e recursos disponíveis para lidar com o evento) e c) reavaliação cognitiva (que atualiza constantemente nossa percepção a respeito dos resultados alcançados – sucesso ou fracasso – diante das estratégias) (STRAUB, 2014).

As pesquisas sobre estresse, a partir da compreensão do fenômeno como um processo relacionado à interação do indivíduo com o ambiente (e, portanto, único para cada indivíduo), passaram a dar maior importância às relações específicas entre estresse e fatores sociais, ocupacionais, psicológicos e familiares (WEBB; SMITH, 1980). Cada indivíduo é único e seus níveis de tolerância ou vulnerabilidade ao

estresse são influenciados por um conjunto de características e experiências pessoais e conjunturais. Assim compreendido, os estressores potenciais não podem ser olhados de forma isolada dos atributos de cada indivíduo (WEBB; SMITH, 1980). Questões como idade, gênero, status social, estados momentâneos de excitação, por exemplo, podem ser tanto analisados como fatores que podem contribuir com uma maior predisposição ao estresse como fatores capazes de colaborar com as estratégias de enfrentamento (*coping*).

Ao ser submetido a uma carga de trabalho extenuante, repetitiva ou que não se tornasse uma fonte de prazer para o trabalhador, alguns problemas relacionados à ocupação poderiam surgir em decorrência da insatisfação com o trabalho. Em decorrência da exposição continuada do trabalhador a esse ambiente de baixa qualidade, pode ocorrer um processo de estresse vinculado à atividade desempenhada, com a possibilidade de consequências negativas. O conceito de estresse ocupacional passa, então, a ganhar espaço nas pesquisas, buscando identificar quais os fatores presentes na atividade profissional concorrem para o surgimento do processo. Para Lazarus (1976) o estresse está relacionado a demandas do ambiente, que quando superam recursos de ajustamento do indivíduo, geram uma tensão de sobrecarga, levando-o ao declínio de suas atividades.

No contexto organizacional, a cultura e o clima organizacionais, fazem parte de uma forte variável para a vulnerabilidade do estresse. A cultura organizacional aponta para um conjunto de valores simbólicos mais ou menos perenes, que se configuram por meio das relações dos indivíduos com a organização. As “teias” organizacionais vão se constituindo com o tempo e conformando o indivíduo a determinadas lógicas identitárias institucionais, mesmo que de forma inconsciente, introduzindo e impondo um *habitus* vinculado à profissão.

Enquanto a cultura organizacional trata dessa conformação do indivíduo dentro de determinado conjunto de expectativas coletivas institucionais mais resistentes ao tempo, o clima organizacional é fluido e temporal, além de altamente suscetível a práticas de gestão focadas na formação de vínculos de relacionamento.

O conceito de Clima Organizacional é abrangente na literatura, porém existe a concordância de que ele aborda as percepções coletivas dos indivíduos a respeito de aspectos organizacionais que permeiam as políticas, práticas e procedimentos do ambiente de trabalho (SANTOS *et al*, 2019). Para Silva (2019), referente ao clima organizacional, mudanças nas configurações físicas e psicossociais podem trazer

alterações nas percepções, comportamentos, sentimentos e atitudes dos trabalhadores, refletindo diretamente na sua produtividade. Já a cultura, com sua origem no termo latim *colere* cujo significado é cultivar, na Roma Antiga entendida com a arte de cultivar o solo, passando por diversas mudanças e transformações, hoje tem-se dentre muitas, a concepção de fenômeno multifacetado de natureza psicossocial constituída por elementos como: valores, crenças e pressupostos, ritos, rituais e cerimônias, mitos, tabus, normas, heróis, dentre outros (FREITAS, 2007).

Embora possa haver uma articulação entre estresse organizacional, estresse ocupacional, cultura e clima organizacional, e que em alguma medida os temas se entrelaçam e até mesmo se confundem, as pesquisas buscam estabelecer linhas demarcatórias de influência entre um campo e outro, procurando dar conta de uma maior precisão nos resultados e apontar com mais exatidão o que cada campo contribui no sentido de produzir efeitos relacionados ao processo de estresse (TAMAYO *et al*, 2004).

A atividade policial, normalmente cercada de riscos e tensões que estão fora da capacidade de controle dos trabalhadores, quer pelo fato de terem de lidar com o perigo, quer pelo fato de serem submetidos a uma disciplina mais rigorosa, enseja uma maior dificuldade para lidar com demandas profissionais (URBANI *et al.*, 2019).

As dificuldades em termos de recursos humanos e materiais, cujas soluções normalmente não dependem dos policiais, têm sido apontadas como capazes de impor uma maior carga de trabalho aos policiais, o que se torna um fator de risco de estresse (PAWLOWYTSCH *et al.*, 2013; MARTINUSSEN *et al.*, 2007; BEZERRA *et al.*, 2013; CHUEH *et al.*, 2011; SPODE; MERLO, 2006; SARDÁ JUNIOR, 2004). Diferentes fontes de fatores de risco surgem relacionadas à falta de cooperação dos cidadãos e ausência de reciprocidade, caracterizando baixo apoio social (NALLA *et al.*, 2011; BURKE; MIKKELSEN, 2006; DESCHAMPS *et al.*, 2003; SPODE; MERLO, 2006; CHUEH *et al.*, 2011). A ampliação das distâncias entre o policial e os cidadãos ajuda a promover uma espécie de isolamento social (SKOLNICK, 1975; DURÃO, 2008; PAWLOWYTSCH *et al.*, 2013), fruto de relações nem sempre saudáveis e por vezes conflituosas entre ambos. Uma fonte de estresse vinculada à atividade profissional está relacionada à iminência de vitimização que enfrentam cotidianamente os policiais (SOUZA *et al.*, 2012; BURKE; MIKKELSEN, 2006; SPODE; MERLO, 2006; AFONSO; GOMES, 2009; DESCHAMPS *et al.*, 2003; WEBSTER, 2013; DANTAS, *et al.*, 2010), submetendo-os a riscos físicos muito

maiores de que outras profissões.

Outras pesquisas dão conta da pressão vinculada a fatores organizacionais, como a falta de reconhecimento do trabalho (SPODE; MERLO, 2006); a falta de regras claras para ascensão profissional (BEZERRA *et al.*, 2013); a falta de autonomia, que impede os policiais de exercerem com mais liberdade suas funções e de fazer uso da criatividade (SPODE; MERLO, 2006; BEZERRA *et al.*, 2013), ao *locus* de controle, que informa sobre as percepções que o indivíduo tem sobre sua capacidade de controlar a própria vida (WEBSTER, 2010); a hierarquia e disciplina, principalmente vinculadas ao risco de processos judiciais e disciplinares (SPODE; MERLO, 2006; BEZERRA *et al.*, 2013; PAWLOWYTSCH *et al.*, 2013); a má comunicação, com ênfase na pouca transparência interna da organização (SPODE; MERLO, 2006); a obrigatoriedade de comparecimento em tribunal, quase sempre com prejuízo das horas de folga (DESCHAMPS *et al.*, 2003); o trabalho em turnos, especialmente quando envolve horários de trabalho nos turnos da noite e da madrugada (DESCHAMPS *et al.*, 2003; MA *et al.*, 2015; BURKE; MIKKELSEN, 2006) e a atividade desempenhada na organização, sujeitando o indivíduo a mais fontes de estresse quando empregado na atividade administrativa do que na atividade operacional (KOHAN; MAZMANIAN, 2003; DANTAS *et al.*, 2010).

3. METODOLOGIA

Para verificar a vulnerabilidade a eventos estressores referentes ao clima organizacional percebido pelos policiais militares do BOPE e do 22º BPM, optou-se por usar uma abordagem quantitativa que visa obter uma maior abrangência de repostas. Para o levantamento quantitativo optou-se pela aplicação da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT (SISTO *et al.*, 2007).

O questionário EVENT foi escolhido por atender ao objetivo da pesquisa, além de ser de fácil aplicação, demandando em torno de 20 minutos para ser respondido. A pesquisa foi feita no mês de maio de 2016 e os batalhões escolhidos para a pesquisa se caracterizam por fazerem serviços de rua e conseqüentemente ficarem pouco tempo nas unidades, por isso foi necessário um questionário que correspondesse à facilidade para as características de rotina de atividade. Outra característica importante do EVENT é o fato dele ter sido criado por pesquisadores brasileiros que conhecem a cultura local e as circunstâncias do ambiente e do clima

organizacional que podem influenciar na conduta do trabalhador (SISTO *et al.*, 2007). As questões referentes a vulnerabilidade relativa ao clima organizacional estão relacionadas a fatores bastante pertinentes à Polícia Militar, englobando variáveis como: aspectos do ambiente físico, relações com a chefia, percepção de desenvolvimento, reconhecimento, relação com os pares, autonomia no trabalho.

O questionário EVENT é composto de quarenta questões utilizando uma escala Likert de três pontos com afirmações cujas respostas podem ser “nunca”, “às vezes” ou “frequentemente”, com capacidade de medir três variáveis distintas: a) Clima Organizacional, b) Pressões no Trabalho e c) Infraestrutura e Rotina. Porém neste trabalho foi utilizado apenas a variável Clima e Funcionamento Organizacional, que contempla 16 questões, como um recorte a fim delimitar a extensão do trabalho. As questões que contemplam o questionário referem-se ao “ambiente físico inadequado”, “ter autoridade rejeitada pelos iguais ou superiores”, “chefes despreparados”, “dificuldades pessoais com o chefe”, “expectativa excessiva da chefia”, “falta de oportunidades de progresso no meu trabalho”, “falta de perspectiva profissional”, “falta de plano de cargos e salários”, “falta de solidariedade”, “função pouco conhecida”, impossibilidade de dialogar com a chefia”, “não saber como sou avaliado”, “não saber quem manda realmente no meu trabalho”, “não ser valorizado”, “salário inadequado para a função” e “tom autoritário de meus superiores”. Os dados foram tabulados no Excel, com foco na distribuição de frequência.

Para mensurar a vulnerabilidade a eventos estressores referentes ao clima organizacional foi verificada a frequência de respostas para posteriormente constituir uma análise descritiva dos resultados. Os somatórios de frequência foram obtidos individualmente e depois totalizados por Unidade Operacional, revelando tendências de grupo na forma de quantitativos simples e percentuais. O grau de vulnerabilidade foi definido em “Baixo”, “Médio Baixo”, “Médio”, “Médio Alto” e “Alto” e foram classificados de acordo com o somatório da pontuação do respondente, atribuindo-se a classificação de acordo com esse somatório. Na análise dos dados, o grau de vulnerabilidade: I corresponde ao Nível Baixo, II corresponde ao Nível Médio Baixo, III ao Nível Médio, IV ao Nível Médio Alto e V ao Nível Alto.

A amostra contemplou profissionais de diferentes atividades dos Batalhões pesquisados, divididos em diferentes recortes conforme grupo hierárquico, faixa etária, grupo de atividade, grupo de escolaridade e gênero. O grupo hierárquico foi dividido entre Praças e Oficiais, a faixa etária foi dividida em dois grandes grupos, no

Grupo 1 com militares 20 a 35 anos e no Grupo 2 com idade de 36 a 55 anos. Quanto ao grupo de atividade a amostra foi dividida entre os militares que trabalham na atividade fim com funções operacionais e os que trabalham na atividade meio com funções administrativas, quanto à escolaridade a amostra foi dividida em dois grandes grupos, o Grupo A formado por militares que têm do Ensino Fundamental até Ensino Médio completo, e o Grupo B por militares que têm do Ensino Superior a Pós Graduação. E quanto ao gênero, a amostra foi dividida em feminino e masculino. A amostra final, classificada como não-probabilística, contemplou 155 policiais, dos quais 63 do BOPE, o que corresponde a 84% do seu efetivo e 92 do 22º BPM que corresponde a 68,7% do seu efetivo. As diferenças nos percentuais podem ser explicadas pelas características das atividades dos respectivos batalhões, as quais foram determinantes no dimensionamento da amostra.

Os batalhões foram selecionados com base em alguns critérios, como a disponibilidade e facilidade para a aplicação do questionário e entrevista, a similaridade de serem Unidades Operacionais da PMSC e ao mesmo tempo alguns diferenciais nas especificidades das funções que lhes competem.

A escolha do 22º BPM se deu pelo fato de estar situado numa das regiões de maior criminalidade da capital de Florianópolis, tendo sido instalada para conter as ondas de violência da comunidade, decorrentes principalmente por disputa de tráfico de drogas. O 22º BPM é um batalhão de área, responsável pelo atendimento de ocorrências rotineiras envolvendo diferentes níveis de complexidade, composto por uma área operacional (atividade fim) e a área administrativa (atividade-meio).

A atividade administrativa é variada e compreende uma série de afazeres de caráter burocrático, cujas demandas são geralmente voltadas para questões internas e de suporte ao serviço operacional, embora uma parte de suas atividades estejam vinculadas ao atendimento de exigências de controle de instâncias superiores, na forma de relatórios de atividades e atendimento a planejamentos.

A atividade operacional do 22º BPM, é bastante intensa, responsável por uma área cujos problemas sociais invocam reiteradas intervenções da Polícia Militar em ocorrências de todo tipo, variando desde perturbação do sossego, violência doméstica, passando por tráfico de drogas, furtos e roubos. Ambas as atividades (administrativa e operacional) e seus afazeres vinculados, repercutem na vulnerabilidade do estresse dos policiais, os quais serão analisados na sequência de acordo com cada fator específico.

O BOPE, diferentemente do 22º BPM, não possui uma área geográfica específica, podendo ser empregado por todo o Estado. As ocorrências para as quais os policiais do BOPE são designados envolvem níveis mais elevados de complexidade, exigindo uma alta especialização para esse nicho de trabalho. Por se tratar de um Batalhão quase não envolvido diretamente com as atividades de policiamento ostensivo (que cabe aos chamados Batalhões de área, como o 22º BPM), a natureza do trabalho do BOPE impõe certo distanciamento em relação à população, exceto quando trabalha em apoio a outros batalhões.

Normalmente as atividades operacionais do BOPE são traduzidas em apoio a outros batalhões, o que chamam de “apoio qualificado”, seja na participação em Operações Policiais ou no atendimento a alguns tipos específicos de ocorrência, tais como sequestro, ocorrências com reféns e aquelas que envolvam artefatos explosivos. Por essa característica, não é raro o BOPE ser mobilizado para atuar em outros municípios do Estado por tempo determinado. A especialização no uso da força, característico do BOPE, somado ao peso de se considerar uma Unidade de Elite da PM, parecem impor aos policiais uma certa pressão em termos de preparo físico e técnico. Supõe-se que os níveis de pressão sobre os policiais de serviço também sejam aumentados quando do acionamento do BOPE para o atendimento de ocorrências, justamente por recair sobre essa Unidade o fardo de tratar mais diretamente com eventos de alto risco.

A atividade administrativa do BOPE é também variada e a distribuição do organograma guarda alguma semelhança com o 22º BPM, o que parece seguir um padrão da PMSC para os batalhões operacionais. As seções de trabalho seguem o mesmo padrão de nomes e distribuição do 22º BPM embora, aparentemente, sob um ritmo mais lento em função de menores demandas de trabalho. O pessoal da atividade administrativa é alocado em escalas extras de serviço com menor frequência que o pessoal do 22º BPM e essas características poderão repercutir nos níveis de estresse dos policiais, conforme será visto na sequência. Em função do quantitativo muito baixo da amostra de mulheres no BOPE (apenas um indivíduo), os recortes por gênero foram suprimidos das análises.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados a seguir serão analisados a partir das variáveis: atividade operacional (atividade fim) e atividade administrativa (atividade meio); grupo hierárquico dividido entre Praças e Oficiais; Nível de Escolaridade, divididos em Grupo A que corresponde àqueles profissionais com ensino fundamental até ensino médio completo, e o Grupo B, relativo ao pessoal com nível superior incompleto até a pós-graduação; Gênero, feminino e masculino; e a Faixa Etária dividida em Grupo 1 entre 20 e 35 anos e Grupo 2 entre 36 e 55 anos. As variáveis foram verificadas em amostrados coletadas do 22º BPM e do BOPE.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DO 22º BPM

A seguir serão apresentados os dados indicadores de vulnerabilidade de estresse relativo ao clima organizacional no 22º BPM, mensurado pela escala EVENT, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1- Dados do 22º BPM

Categoria/ Nível de Estresse		(N)	I	II	III	IV	V
Atividade	Operacional	75	44%	20%	8%	16%	12%
	Administrativa	12	76%	18%	0%	0%	6%
Grupo Hierárquico	Praças	88	49%	19%	7%	14%	11%
	Oficiais	4	75%	25%	0%	0%	0%
Nível de Escolaridade	Grupo A	7	86%	14%	0%	0%	0%
	Grupo B	82	49%	20%	7%	12%	12%
Gênero	Feminino	14	36%	22%	7%	21%	14%
	Masculino	77	53%	18%	7%	12%	10%
Faixa Etária	De 20 a 35 anos	71	52%	20%	8%	10%	10%
	De 36 a 55 anos	21	45%	15%	5%	20%	15%

Fonte: Autoria própria.

De acordo com os dados obtidos no questionário EVENT, pode-se perceber que todas as variáveis apresentaram um maior percentual de vulnerabilidade baixo, e de todas, os maiores percentuais de baixa vulnerabilidade estão no Grupo A de escolaridade, que corresponde aos policiais que têm de ensino primário ao ensino médio completo e trabalham na área administrativa, seguidos dos militares que são Oficiais.

Por outro lado, os maiores percentuais de vulnerabilidade para o estresse foram apresentados de forma independente nas variáveis por militares que se encontram na faixa etária entre 36 a 55 anos, entre militares femininas, entre militares com escolaridade entre nível superior à pós graduação e que trabalham na área operacional.

Os itens mais pontuados com relação à vulnerabilidade ao estresse pelos policiais, de acordo com as respostas coletadas nos questionários, foram “Salário inadequado para a função”, “Não saber como sou avaliado”, “Não ser valorizado” e “Ambiente físico inadequado”, o que denota uma preocupação em relação às questões salariais e reconhecimento vinculado à carreira, mas também em relação à infraestrutura disponível.

A avaliação do clima e ambiente organizacional estão diretamente ligadas à valorização e reconhecimento do profissional perante seus superiores hierárquicos, bem como à possibilidade e qualidade de diálogo com instâncias superiores. Desse modo, pode-se considerar que este resultado esteja relacionado ao que Spode e Merlo (2006) configuram como “invisibilidade profissional”, para designar a relação do militar com trabalho que desempenham, levando-o a crer em um julgamento negativo de sua utilidade como profissional por parte de seus superiores (SPODE; MERLO, 2006). Diferentemente do pessoal da área administrativa, que exerce suas atividades dentro do quartel e, por conseguinte, mais próximo dos escalões de comando do Batalhão. A “invisibilidade profissional” pode estar relacionada também à distância que os policiais da atividade operacional sentem em relação à chefia. Nem tanto em função de uma distância física, mas de uma distância simbólica, já que os policiais operacionais cumprem suas atividades em turnos, diferentemente do pessoal da área administrativa que cumpre uma carga horária diária definida.

Fazendo-se um recorte por grupo hierárquico (Oficiais e Praças), é possível verificar diferenças relevantes com relação ao clima organizacional. Lembrando que os Oficiais assumem posições de gestão e comando frente aos batalhões, o que justifica o seu menor número de representantes na amostra se comparados aos Praças. De acordo com a Tabela 1, verificando a vulnerabilidade ao estresse comparado aos Praças, pode-se perceber que os Oficiais possuem maiores percentuais concentrados em níveis baixos e médio baixos, enquanto os Praças possuem níveis de vulnerabilidade ao estresse espalhados por todos os níveis da tabela com uma considerável concentração de 25% nos níveis médio alto e alto. Cabe ressaltar que os itens mais pontuados pelos Praças foram “Salário inadequado para a função”, “Não saber como sou avaliado” e “Ambiente físico inadequado”, o que traz noções de insatisfação com salários, com avaliações para fins de progressão na carreira e com a infraestrutura física do Batalhão. A pequena amostra de Oficiais pode representar um “desbalanceamento” em relação ao grupo Praças, cujo número é bem

maior, mas mesmo diante dessa diferença de percentual nas representações das amostras, as análises são conduzidas por se tratar de uma proposta inicial da pesquisa.

O recorte por níveis de escolaridade, conforme demonstra o Grupo A, parece haver uma tendência de concentração nos níveis inferiores de vulnerabilidade ao estresse, com 86% da amostra localizada no nível baixo e 14% no nível médio baixo. O Grupo B, entretanto, apresenta escores em todos os níveis, situando 69% da amostra nos níveis baixo e médio baixo e 24% nos níveis médio alto e alto. Considerando que a partir de 2011 a Corporação passou a exigir nível superior nos concursos para ingresso na Polícia Militar de Santa Catarina, supõe-se que a amostra que se encontra no Grupo A seja composta por militares com bastante tempo de casa e estejam situados em uma faixa etária mais elevada. Talvez o baixo nível de vulnerabilidade ao estresse possa ser explicado pela experiência desses militares com a função que exercem e pelo amadurecimento pessoal e profissional que possam porventura possuir e à experiência que o policial adquire para lidar com situações potencialmente adversas, possibilitando construir formas adequadas de negociar com fatores de estresse (MARTINUSSEN *et al.*, 2007; PAWLOWYTSCH *et al.*, 2013). Por esse prisma, de acordo com Pawlowytsch *et al.* (2013), os policiais situados acima de uma determinada faixa etária apresentariam, teoricamente, melhores condições de resiliência para lidar com, tornando-se supostamente menos vulneráveis ao estresse diante de eventos estressores.

Quanto ao gênero, em relação ao clima organizacional as mulheres policiais tendem a apresentar maior vulnerabilidade ao estresse, concentrando 35% da amostra nos níveis médio alto e alto, se comparado a um percentual de 22% para os homens.

As respostas dos homens nos questionários tenderam a se concentrar mais nos itens “Salário inadequado para a função”, “Não saber como sou avaliado” e “Ambiente físico inadequado”. Para as mulheres os principais itens foram “Salário inadequado para a função”, “Falta de perspectiva profissional” e “Ambiente físico inadequado”. Em ambos os casos surge a preocupação com questões salariais e carreira, somados a uma leitura comum sobre deficiências na infraestrutura, dando uma pista de como esses fatores podem contribuir com a elevação dos níveis de estresse.

Os níveis diferenciados de estresse entre homens e mulheres policiais pode também estar associado a fatores que contribuem com o ajustamento das mulheres militares em um cenário predominantemente masculino. O ajustamento pode ser denominado por ser uma profissão na qual as mulheres estão recentemente ingressando e ainda em processo de adequação. Outros itens apontam nessa direção nos questionários das mulheres, embora com menores frequências de respostas, como “Falta de plano de cargos e salários” e “Não ser valorizado(a)”. O fator do ajustamento também surge nas percepções das policiais, embora com menor força, na forma de “Função pouco conhecida”.

A pesquisa realizada por Bezerra *et al.* (2013) aponta também, em alguns pontos, na direção do ajustamento experimentada pelas mulheres policiais, principalmente Praças, relacionando-o a dificuldades de acesso aos níveis de chefia, bem como para expressarem e reivindicarem direitos. A pesquisa de Dantas *et al.*, (2010), realizada com policiais militares do Estado de Minas Gerais, apontou maiores níveis de estresse entre as policiais mulheres quando comparadas com policiais homens. Essas diferenças podem, segundo os autores, também ser explicadas pelo fato de a profissão policial ser predominantemente masculina, o que exigiria mais das mulheres para poderem ter seu trabalho reconhecido, o que as torna mais vulneráveis ao estresse (DANTAS *et al.*, 2010).

Em relação à vulnerabilidade ao estresse verificados de acordo com a faixa etária dos respondentes, pode-se identificar similaridade dos resultados, sendo que os mais jovens apresentam níveis mais baixos de vulnerabilidade enquanto os mais velhos apresentam uma concentração um pouco maior no nível médio alto.

4.2. CARACTERIZAÇÃO DO BOPE

A seguir serão verificados os resultados do BOPE, de acordo com a Tabela 2, no qual obteve-se a amostra de 63 militares.

Tabela 2 - Dados do BOPE

Categoria/ Nível de Estresse		(N)	I	II	III	IV	V
Atividade	Operacional	38	13%	42%	3%	29%	13%
	Administrativa	25	56%	16%	0%	4%	24%
Grupo	Praças	57	23%	35%	2%	21%	19%

Hierárquico	Oficiais	6	100%	0%	0%	0%	0%
Nível de	Grupo A	16	19%	37%	0%	19%	25%
Escolaridade	Grupo B	42	38%	26%	3%	19%	14%
Faixa Etária	De 20 a 35 anos	22	27%	23%	0%	27%	23%
	De 36 a 55 anos	36	33%	36%	3%	17%	11%

Fonte: Autoria própria.

Com relação à atividade administrativa, é possível verificar baixos níveis de vulnerabilidade ao estresse entre os policiais relativo ao clima e funcionamento organizacional, com uma concentração 72% da amostra localizada nos níveis baixo e médio baixo, apenas um pequeno percentual de 4% no nível médio alto e 24% no nível alto.

O percentual localizado no nível alto talvez possa ser explicado com base nos itens mais pontuados pelo grupo do serviço administrativo nos questionários: “Falta de plano de cargos e salários”, “Não saber como sou avaliado” e “Salário inadequado para a função”. Questões de carreira surgem como preocupação vinculadas a plano de cargos e salário, pois para os próprios policiais não parece muito claro a forma como são avaliados, seja na área administrativa ou operacional, dado que questões como “produtividade” nesses casos não são facilmente mensuradas. Isso faz deixar por conta dos gestores, nas políticas públicas, uma grande margem de manobra para interpretações em seu exercício de atribuição de conceitos dos profissionais, o que parece preocupar os policiais, tanto Oficiais quanto Praças.

Os percentuais apresentados pelo pessoal da área operacional são bastante diferentes, havendo uma concentração menor, de 55% de indivíduos situados nos níveis baixo e médio baixo. Já os níveis mais altos apresentam uma concentração de 42%, o que deve ser visto como uma questão que recomenda atenção. Tentando identificar a origem desses percentuais, é possível verificar que algumas das insatisfações surgem relacionadas a itens como “Salário inadequado para a função”, “Falta de plano de cargos e salários”, “Não saber como sou avaliado” e “Não ser valorizado”. Novamente questões salariais e de carreira surgem na preocupação dos policiais. Da mesma forma, as dúvidas sobre critérios de avaliação e sentimentos de desvalorização também são trazidas no rol de fatores relacionados ao clima e funcionamento organizacional. Saliencia-se que a avaliação profissional também é levada em conta para a promoção dos policiais, constituindo um forte peso dentre os critérios adotados para a composição do *ranking* hierárquico e carreira. Conforme explicam Paschoal e Tamayo (2004), os fatores relacionados ao desenvolvimento da

carreira têm um peso de destaque como estressores psicossociais, principalmente quando em relação às poucas perspectivas de promoção ou à impossibilidade de controle e autonomia por parte dos indivíduos da organização.

Relativo ao grupo hierárquico, os resultados relacionados ao clima e funcionamento organizacional apresentam os Oficiais em uma situação de ausência de vulnerabilidade ao estresse. De acordo com a análise das frequências, a maior preocupação dos Oficiais parece ser o desconhecimento sobre como são avaliados, questão essa relacionada à pontuação para composição do *ranking* da carreira.

Para os Praças, cerca de 57% apareceu situado nos níveis baixo e médio baixo, e apenas 2% no nível médio. Os níveis médio alto e alto apresentaram uma percentagem bastante relevante, de 40% de vulnerabilidade ao estresse, com maior incidência nos itens “Salário inadequado para a função”, “Falta de plano de cargos e salários”, “Não saber como sou avaliado” e “Não ser valorizado”. Tal incidência denota uma grande preocupação dos policiais com questões relacionadas a ascensão na carreira e salários condizentes com as funções desempenhadas. Parece haver uma preocupação maior dos Praças, comparativamente aos Oficiais, em relação a questões como salário e carreira, sugerindo que talvez os critérios e as chances de serem promovidos não sejam tão claros para uns quanto para outros.

O recorte por escolaridade apresenta sensíveis diferenças entre os dois grupos, sugerindo que o Grupo A apresenta maiores níveis de vulnerabilidade ao estresse relacionado ao clima organizacional, com uma concentração de 44% de policiais nos níveis médio alto e alto. No Grupo B essa concentração diminui para 33%. Os itens relativos ao clima organizacional mais pontuados pelo Grupo A foram “Falta de plano de cargos e salários”, “Salário inadequado para a função”, “Impossibilidade de dialogar com a chefia” e “Não saber como sou avaliado”, o que denota preocupação com carreira e valorização profissional. Os itens mais pontuados pelo Grupo B foram “Salário inadequado para a função”, “Não saber como sou avaliado” e “Falta de plano de cargos e salários”, demonstrando preocupações com salário e chances de promoções na carreira.

Como o grau de instrução compõe alguns dos requisitos meritocráticos para a promoção e estabelecimento do *ranking* de carreira dos policiais, parece compreensível que aqueles que não conseguiram alcançar esse objetivo sintam-se mais frustrados do que aqueles que já atingiram a formação de nível superior. De acordo com essa leitura, a escolaridade “incompleta” pode, portanto, atuar como um

fator de vulnerabilidade ao estresse em razão das disputas de carreira engendradas pelos critérios institucionais, o que ajudaria a explicar os níveis mais altos de vulnerabilidade ao estresse junto ao Grupo A. A pesquisa de Pawlowytsch *et al.* (2013) apresentou resultados que apontam relações entre a conclusão ou não de uma escolaridade (vinculada ao fato de estar cursando ou possuir curso incompleto) e a presença da vulnerabilidade ao estresse.

Embora haja diferenças substanciais em relação à pesquisa de Pawlowytsch *et al.* (2013) seja na composição das amostras, seja nas análises, uma vez que do Grupo A desta pesquisa fazem parte os policiais que não estão cursando o nível superior e boa parte da amostra estar localizada no ensino médio completo – 12 casos), pode haver uma correlação entre o fato de possuir ou não uma graduação e os níveis de vulnerabilidade ao estresse relacionados ao clima e funcionamento organizacional. Para os policiais que não conseguiram alcançar a graduação, as chances de promoção e valorização profissional tornam-se menores, fazendo aumentar os níveis de preocupação com a carreira e promoção, tornando-os mais vulneráveis ao estresse.

Os resultados da amostra situada no Grupo A, entre os 20 e 35 anos de idade, apresenta cerca metade dos policiais (50%) concentrados nos níveis médio alto e alto de vulnerabilidade ao estresse, o Grupo B, cuja faixa etária vai dos 36 aos 55 anos, denota uma menor incidência de vulnerabilidade ao estresse, com uma concentração de 28% nos níveis médio alto e alto. Esse resultado parece confirmar que os policiais tendem a adquirir experiências com o passar do tempo que lhes permitem lidar melhor com situações potencialmente estressoras, pelo menos no que concerne ao clima a funcionamento organizacional. Talvez a estabilidade na carreira, a acomodação às funções e a proximidade com a aposentadoria sejam fatores de influência nesses níveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa buscou apresentar alguns elementos no ambiente de trabalho do policial que podem deixá-los mais vulneráveis ao estresse, comprometendo sua saúde emocional e conseqüentemente a qualidade do seu trabalho. Considerando-se o objeto desse estudo, foi um grande desafio perceber, na atividade policial, os elementos presentes no clima organizacional que geram mais vulnerabilidade ao estresse, indo além do cerne da atividade em si. O indivíduo, quando se disponibiliza

a fazer um concurso para ingressar na polícia militar, já tem a noção de que o trabalho exigirá equilíbrio emocional e força física. A natureza da atividade policial, seja pela eminência do enfrentamento, pelo risco percebido ou, mesmo, pelo atual contexto em que a segurança pública coloca grande responsabilidade no policial na prestação de serviço para a sociedade, já torna uma profissão, por si mesma, envolta a elementos de estresse.

Porém, o objetivo deste trabalho consistiu em avaliar, no clima organizacional, os elementos que podem tornar o policial mais vulnerável ao estresse em duas unidades policiais militares distintas. Percebeu-se, a partir do olhar dos respondentes, que os elementos intrínsecos à carreira são os maiores geradores de incerteza e, portanto, os que trazem mais vulnerabilidade ao estresse em ambas as unidades. Apesar das inúmeras variáveis que contribuem para a geração da vulnerabilidade ao estresse, na amostra dessa pesquisa foi possível perceber alguns padrões de respostas relacionados à natureza da função, faixa etária e posição hierárquica que os policiais ocupam na corporação.

A despeito de a Polícia Militar de Santa Catarina ser uma das corporações com destaque no cenário nacional, ainda se percebe que elementos relativamente simples, se considerarmos a literatura em gestão organizacional, como salário e carreira, aparecem como indutores de vulnerabilidade ao estresse, já que estas condições não parecem claras aos respondentes. Assim, a situação de insegurança na carreira, a percepção de um salário inadequado à função, as frustrações relativas à possibilidade de promoção ou de valorização, tornam-se fatores que incidem diretamente nas condições de trabalho dos policiais.

É preciso, portanto, compreender que a atividade policial envolve uma série de variáveis que precisam ser analisadas e gerenciadas de forma singular pelos gestores, não apenas da corporação, mas também por aqueles que planejam políticas públicas. É importante considerar a importância da formação não só acadêmica, como também comportamental e física dos policiais. Quando se trata de vulnerabilidade ao estresse ocupacional, é importante que a corporação esteja atenta ao desenvolvimento da capacidade de resiliência dos militares, não apenas após confrontos, mas no dia a dia, para que consigam enfrentar os desafios tanto administrativos quanto operacionais.

A preocupação com a saúde física emocional do policial militar, oferecendo condições para um trabalho menos estressante ou oferecendo ferramentas para

acelerar processos de resiliência, traz benefícios de qualidade de vida para os militares que conseqüentemente irá refletir na satisfação melhoria dos serviços prestados à sociedade e ao Estado.

As condições da segurança pública no Brasil, passam pela valorização e pelo melhor desenho da carreira policial, tendo como foco não a capacidade econômica do Estado e sim a do indivíduo que dedica sua vida à proteção do outro; da adequação do ambiente de trabalho e do fornecimento de mínimas condições operacionais e administrativas para o pleno exercício da atividade policial militar.

Os resultados apresentados aqui não têm a pretensão de esgotar as respostas apresentadas sobre esse tema de grande importância para gestão organizacional, pelo contrário, espera-se criar outros olhares e questionamentos para o desenvolvimento de pesquisas futuras para se obter um maior aprofundamento a respeito das questões que trazem mais vulnerabilidade de estresse no ambiente de trabalho em organizações militares. Sugere-se como pesquisas futuras, trabalhos qualitativos a fim de analisar as percepções dos militares de forma mais aprofundada diante do tema, bem como pesquisas longitudinais para que se possa conhecer as relações entre aspectos que possam influenciar na vulnerabilidade ao estresse ao longo da profissão policial e a dinâmica na trança de elementos culturais que o constituem.

REFERÊNCIAS

AFONSO, J. M. P.; GOMES, A. R. Stress Ocupacional em Profissionais de Segurança Pública: um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.22(2), 294-303, 2009.

BEZERRA, C. M.; MINAYO, M. C. S.; CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.18(3), p.657-666, 2013.

BURKE, R. J.; MIKKELSEN, A. Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences. **International Journal of Stress Management**, v. 13, No. 1, p.64-83, 2006.

CHUEH, K.; YEN, C.; LU, L.; YANG, M. Association between psychosomatic symptoms and work stress among Taiwan police officers. **Kaohsiung Journal of Medical Sciences**, v.27, p.144-149, 2011.

DANTAS, M.; BRITO, D. V. C.; RODRIGUES, P. B.; MACIENTE, T. S. Avaliação de estresse em policiais militares. **Psicologia: Teoria e Prática**, v.12(3), p. 66-77, 2010.

DESCHAMPS, F.; PAGANON-BADINIER, I.; MARCHAND, Annie-Claude; MERLE, Corinne. **Sources and Assessment of Occupational Stress in the Police**. J. Occup Health; v.45, p.358-364, 2003.

DUARTE, L. R. **Projetos, Corpos e Mandatos**: um estudo sobre o mandato policial no curso de formação de soldados da polícia militar de Santa Catarina. **Dissertação de Mestrado** em Antropologia Social. Orientador: Prof. Dr. Theóphilos Rifiotis. UFSC, 2012.

DURÃO, S. S. B. **Patrulha e Proximidade**: uma etnografia da polícia em Lisboa. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2008.

FOLKMAN, S. Personal Control and Stress and Coping Processes: A theoretical analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 46 (4), p.839-852, 1984.

FREITAS, M.E. **Cultura Organizacional: Evolução e Crítica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KOHAN, A.; MAZMANIAN, D. Police Work, Burnout, and Pro-organizational Behavior. *Criminal Justice and Behavior*, v. 30 (5), p.559-583, October, 2003.

LAZARUS, R. S. From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. **Annu. Rev. Psychol.** v. 44(1), p. 22. 1993.

LIPP, M. COSTA, K.R, S.N.; NUNES, V.O. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. v.17 (1), 2017.

MA, C. C.; ANDREW, M. E.; FEKEDULEGN, D.; GU, J. K.; HARTLEY, L. E. C.; VIOLANTI, J. M.; BURCHFIEL, C. M. Shift Work and Occupational Stress in Police Officers. **Safety and Health at Work**, v.6, p.25-29, 2015.

MARTINUSSEN, M.; RICHARDSEN, A. M.; BURKE, R. J. Job demands, job resources, and burnout among police officers. **Journal of Criminal Justice**, v.35, p.239–249, 2007.

MASHEGO, R. K.; RADEBE, P. Q. An Assessment of the Level of Occupational Stress among Police Officers in the Sebokeng Cluster. **Mediterranean Journal of Social Sciences**. v. 6(1), S.1, January, 2015.

MINAYO, M. C. S.; ADORNO, S. Risco e (in)segurança na missão policial. **Ciência & Saúde Coletiva**, 18(3):585-593, 2013.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.23(11), p. 2767-2779, nov, 2007.

NALLA, M. K.; RYDBERG, J.; MEŠKO, G. Organizational factors, environmental climate, and job satisfaction among police in Slovenia. **European journal of criminology**, v.8 (2) p.144 -156, 2011.

PAWLOWYTSCH, P. W. M.; BATISTA, L. R.; NEIDERT BATISTA, F. C. Um estudo exploratório sobre o estresse nos policiais militares de uma cidade catarinense. **Saúde Meio Ambiente**. v. 2(1) p. 93-108, jan./jun. 2013.

SANTOS, T.D.C.; RODRIGUES, M.S.; FRANÇA, L.P.; CERTATTI, P.P.M.M. **Construção de uma Escala de Clima Organizacional para uma Organização Pública**. rPOT v.19 (3), p.713-719.

SARDÁ JUNIOR, J. J. **Estresse: conceito, métodos, medidas e possibilidades de intervenção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SILVAS, N. **Cultura Organizacional e Clima Organizacional**. In BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J.E.; Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações, Belo Horizonte: Editora Artesã, p.261-270, 2019.

SISTO, F. F.; BAPTISTA, M. N.; NORONHA, A. P. P.; DOS SANTOS, A. A. A. **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho**: EVENT. São Paulo: Vozes, 2007.

SKOLNICK, J. **Justice Without a Trial: Law Enforcement in Democratic Society**. 2nd Ed. New York: John Willey, 1975.

SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. de S.; SILVA, J. G.; PIRES, T. O. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.28(7), p.1297-1311, julho, 2012.

SPODE, C. B.; MERLO, A. R. C. Trabalho Policial e Saúde Mental: Uma Pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.19 (3), p.362-370, 2006.

STRAUB, R. O. **Psicologia da Saúde: uma abordagem biopsicossocial**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TAMAYO, A.; LIMA, D. & SILVA, A.V. da. **Clima organizacional e estresse no trabalho**. IN: Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

URBANI, Gisele; JESUS, Lêda Freitas de; COZENDEY-SILVA, Eliana Napoleão. Síndrome da disfunção da articulação temporomandibular e o estresse apresenta no trabalho policial: revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24 (5), maio, 2019.

WEBB, S. D.; SMITH, D. L. Police Stress: a conceptual overview. **Journal of Criminal Justice**. v. 8. p. 251-257, 1980.

WEBSTER, H. Police officer perceptions of occupational stress: the state of the art,
Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, v. 36 (3)
p. 636-652, 2013.