

RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS E CONTEXTO DE TRABALHO NA ÁREA POLICIAL

Willyanne Paula Figueiredo Bernardo Sousa

Graduada em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido
E-mail: willyanne.sousa@alunos.ufersa.edu.br

Agostinha Mafalda Barra de Oliveira

Doutora em Psicologia pela Psicologia Social e Antropologia das
Organizações pela Universidad de Salamanca (2009)
E-mail: agostinhamafalda@ufersa.edu.br

Pablo Marlon Medeiros da Silva

Doutor em administração pela Universidade Potiguar
E-mail: pablo_marlon17@hotmail.com

Juliana Carvalho de Sousa

Doutora em Administração pela Universidade Potiguar
E-mail: juli.cs1009@gmail.com

RESUMO

O estudo teve como objetivo principal analisar a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais e o contexto de trabalho em policiais. A pesquisa foi aplicada na Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Polícia Militar (PM). A fim de atingir os objetivos, foram aplicados questionários, de forma online, respondidos por 68 policiais tanto do serviço operacional quanto do administrativo. Foi realizado um estudo quantitativo, com análise descritiva dos dados, correlação (de Pearson) e o comparativo de médias (Teste T e ANOVA). Com base nas análises realizadas, observou-se que, os policiais consideram suas condições de trabalho e as suas relações socioprofissionais de satisfatório a crítico, enquanto a dimensão a organização do seu trabalho de crítico a grave. encontrou-se diferenças significativas nas comparações de médias das variáveis gênero, órgão de lotação, tipo de serviço, escala de trabalho com uma ou mais de suas dimensões. Tais resultados permitem tecer reflexões sobre o nível de adoecimento psíquico em agentes policiais, bem como identificar possíveis fatores associados a esse adoecimento.

Palavras-chave: Contexto de trabalho. Variáveis funcionais. Policiais.

1 INTRODUÇÃO

O município de Mossoró, localizado no Estado do Rio Grande do Norte (RN), teve em 2019, sua população estimada em 297.378 pessoas e é o segundo município mais habitado do Estado ficando atrás da capital Natal [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2019]. Mossoró é localizada no estado que lidera o índice como o mais violento da região nordeste do Brasil. Estudos que reportam a violência e homicídios na região afirmam que uma parte dos homicídios se explica por uma espécie de ciclo de vinganças, provocado pela predominância do Sindicato do Crime (SDC), grupo criado por dissidentes do Primeiro Comando da Capital (PCC) em 2012, devido a “discordâncias administrativas”. Mesmo tendo pouco poder de controle dos bairros potiguares esse grupo tem poder econômico na região por controlar entradas/saídas estratégicas de drogas não só traficadas no Estado mais em todo território nacional e internacional, segundo o Atlas da Violência 2019 do [Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019].

O fator outrora exposto, além de diversas outras variáveis mostram como o contexto de trabalho de trabalho produz impactos significativos no desempenho de seus profissionais (AL-OMARI; OKASHEH, 2017), que buscam, além do sustento pessoal e familiar, meios de prover sua autossatisfação (SUWATI, MINARSIH; GAGAH, 2016).

Diante dessa problemática e considerando os poucos estudos realizados até o momento, essa pesquisa procura responder a seguinte pergunta: Qual a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais e o contexto de trabalho de policiais da cidade de Mossoró/RN?

Considerando os índices crescentes de violência no município no qual o estudo será realizado, acredita-se que este estudo pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho desses profissionais que exercem o poder de polícia nesse contexto geográfico. Posto que, por meio de seus resultados os gestores podem subsidiar suas tomadas de decisões, e assim propor e promover medidas que possam proporcionar maior bem-estar e saúde física e mental. Em complemento, esse assunto possui relevância, não só para os órgãos de segurança pública, gestores locais e seus servidores, mas para a sociedade em geral, pois os serviços prestados pela polícia são essenciais para todos. Pessoas saudáveis tornam o ambiente de trabalho saudável, esse conjunto possibilita a geração de um serviço prestado a população cada vez mais eficiente (BRANCO, 2020).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEXTO DE TRABALHO

Pereira, Gouveia e Corsino (2016, p. 75) defendem que o trabalho é um “fenômeno de natureza complexa” que possui quatro dimensões distintas: técnica, fisiológica, moral e social, que afetam a vida das pessoas de várias formas. A dimensão técnica é a técnica dos profissionais especializados nas funções as quais exercem e das condições nas quais a atividade é exercida, como por exemplo: luz, umidade, ruídos etc. Essa dimensão foi, por muito tempo, o único foco de atenção das empresas para a organização do trabalho. A dimensão fisiológica, por sua vez, comporta as reações físicas referentes ao funcionamento dos sistemas muscular, respiratório e outros do trabalhador. Essa dimensão caracteriza-se por ser condicionada pela dimensão técnica da atividade do trabalho. Já a dimensão moral refere-se à constituição psíquica do homem, no que diz respeito ao seu exercício mental e à sua atitude emocional de trabalho. Nesse sentido, os pensamentos relacionados às atividades profissionais caracterizam a dimensão moral do trabalho. Por fim, a dimensão social é caracterizada por fenômenos psicossociais que são decorrentes das relações interpessoais e entre os grupos, dentro ou fora de uma organização.

Mendes e Ferreira (2008) listam as dimensões que dizem respeito às causas dos riscos do adoecimento, pelas condições de trabalho, em quatro escalas: descrição do contexto de trabalho; descrição das exigências; descrição do sentido do trabalho; e descrição dos efeitos do trabalho para a saúde. Sendo a descrição do contexto a mais utilizada para análise dessa variável. Os autores definem contexto de trabalho baseados no conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS). O CPBS é caracterizado pelo local organizacional e social onde se opera as atividades de trabalho; assim como as estratégias que os trabalhadores utilizam (individual ou coletivamente) nas interações com a realidade do trabalho. Esse contexto acaba assim, articulando múltiplas e diferentes variáveis, que compõem uma totalidade integrada e articulada. Nesse sentido, o constructo contexto de trabalho é constituído por três dimensões interdependentes: a organização do trabalho, condições de trabalho e as relações socioprofissionais.

Corroborando o entendimento desse constructo e de suas dimensões, os autores Augusto, Freitas e Mendes (2014, p. 38), descrevem que a organização do trabalho “é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes nos lócus de produção e que balizam o seu funcionamento”.

Nesta dimensão é visível que a conversão dos sentimentos positivos para o sofrimento está assentada na autonomia e capacidade da organização do trabalho em moldar a realidade do labor às suas necessidades. A precariedade das condições de trabalho, a convivência com a dor de terceiros, a incidência de acúmulo de funções por cargo e o prolongamento das escalas de trabalho podem levar o indivíduo ao adoecimento psíquico. Em relação a esse último ponto, a extensão do período devotado às atividades laborais, como resultado de escalas de trabalho excessivas, tem como efeitos implícitos a redução do tempo de lazer individual e convívio familiar, tornando-se um fator capaz de levar o profissional à exaustão (CARLOTTO, 2002; BRENNER; DELAMATER, 2016).

Diferentemente, Mendes e Ferreira (2008, p. 2) definem que a dimensão condições de trabalho “é constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas”. Essa dimensão gira em torno de elementos como: a qualidade do ambiente de trabalho em seu aspecto físico (iluminação, espaço, temperatura); o suporte organizacional no que se refere a informações, suprimentos e tecnologias; as práticas relacionadas à remuneração, crescimento profissional e benefícios, entre outros.

As relações socioprofissionais, como a terceira e última dimensão do contexto de trabalho, referem-se à qualidade das relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral, à comunicação e à interação entre os profissionais e às habilidades em exercer suas funções harmonicamente com terceiros. Essa dimensão possui destaque quando analisada na relação prestador e receptores do serviço a ser prestado, com quem o convívio é de menor frequência e com intensidade indefinida. (MENDES; FERREIRA, 2008).

Em sentido oposto aos cenários ideais, as relações socioprofissionais, podem servir como fontes de estressores. Algumas dessas fontes são: a presença de demandas laborais que claramente excedem as habilidades do trabalhador; relacionamentos socioprofissionais nocivos para com os colegas e superiores; restrição de participação na tomada de decisões (profissionais

da gestão); excessos de responsabilidade e baixa autoridade quando comparadas com seus semelhantes; baixo suporte social; estratégias de gestão mal formuladas; enfim, elementos de caráter social que venham a instaurar sentimentos negativos nos profissionais (MENDES; FERREIRA, 2008; BRENNER; DELAMATER, 2016).

Considerando o exposto, infere-se que o contexto de trabalho pode trazer consequências negativas em termos de saúde mental, a exemplo da síndrome de burnout devido a más condições de trabalho: a falta ou a má qualidade de insumos de produção; a escassez de ferramentas adequadas para execução das tarefas; e – por mais que pareça impossível nos dias atuais – a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs), que mostra para o colaborador descaso da empresa para com seus serviços e falta de responsabilidade com a sua integridade física. Além desses fatores, ainda há o excesso de cobranças, que na maioria das vezes não expõem as falhas da empresa em não fornecer as condições de trabalho adequadas.

Nas organizações, quando o colaborador não se vê com suas necessidades atendidas, a chance de crescimento é remota ou não há. É como se tudo que fizesse não fosse notado e/ou reconhecido. A falta de feedback em relação ao serviço prestado pelo trabalhador, tanto no sentido de apontar os erros, quanto no sentido de elogiar, pode ser fator implicante no desencadeamento da síndrome e esse aspecto também está diretamente ligado ao contexto de trabalho. Gestores mal preparados assumem involuntariamente a responsabilidade como agentes causadores da síndrome de burnout quando não percebem a necessidade dessa aproximação com o colaborador.

3 METODOLOGIA

A pesquisa, de cunho descritivo e abordagem quantitativa, tratou-se de uma *survey* (MATHERS; FOX; HUNN, 2009). realizada com o efetivo dos órgãos que constituem a polícia administrativa e ostensiva de Mossoró/RN, quais sejam: o 2º e 12º Batalhão da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte e a 4ª Delegacia da Polícia Rodoviária Federal. O 2º e o 12º Batalhão da Polícia Militar (BPM) do Estado do Rio Grande do Norte têm suas sedes na cidade de Mossoró/RN. O 2º BPM é responsável pelo policiamento ostensivo na Área Norte de Mossoró, além de atuar nos municípios de Baraúna, Governador Dix-Sept Rosado, Felipe Guerra, Apodi, Severiano Melo, Rodolfo Fernandes e Itaú. Enquanto o 12º BPM é o órgão de

execução da Polícia Militar do Rio Grande do norte (PMRN), atuando ainda nos municípios de Tibau, Grossos, Areia Branca, Serra do Mel, Porto do Mangue, Upanema e Caraúbas.

Por sua vez, a 4ª Delegacia da Polícia Rodoviária Federal (DPRF); que possui circunscrição de aproximadamente 627 quilômetros; conta com duas bases operacionais sendo elas, Unidade Operacional 01 localizado na BR 304, km 57, saída de Mossoró/RN, no sentido Natal/RN; e a Unidade Operacional 02, localizada na BR 304, km 25, saída de Mossoró/RN, no sentido Fortaleza/CE. Ao todo, 68 policiais, das três unidades, que exercem suas atividades em horários organizados por escalas operacionais ou administrativas participaram desta pesquisa.

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), desenvolvida por Mendes e Ferreira (2008), compreende, as dimensões do contexto de trabalho: a organização do trabalho (OT), as condições de trabalho (CT) e as relações socioprofissionais (RS). Tais dimensões, possuem – conjuntamente – 31 variáveis que são analisadas durante a aplicação do questionário. Somado a isto, tem como sistema de valoração uma escala baseada no modelo de Likert de cinco pontos relativos à frequência de ocorrência de situações percebidas no contexto de trabalho. Sendo 1 para nunca, 2, para raramente, 3 para as vezes, 4 para frequentemente, e 5 para sempre (MENDES; FERREIRA, 2008).

Em relação aos objetivos da EACT, esse instrumento busca diagnosticar, na visão dos próprios trabalhadores, as condições, organizações e relações de trabalho. É composta por 10 itens para o fator (CT); 11 itens para o fator (OT) e 10 itens para o fator (RS). O tempo médio de conclusão dessa escala é de 10 a 15 minutos; a população alvo são os adultos trabalhadores. O modelo do instrumento utilizado encontra-se no Anexo 2 deste trabalho (MENDES; FERREIRA, 2008).

Inicialmente foi enviado um Ofício para os órgãos da DPRF e dos BPM, o qual detalhou os objetivos, geral e específicos, da pesquisa, assim como os instrumentos que foram utilizados para a coleta dos dados. A autora compareceu, presencialmente, nas unidades para esclarecer aos chefes das polícias, detalhadamente, como a coleta iria acontecer e solicitar autorização para que os seus policiais participassem. O modelo do ofício enviado para cada órgão encontra-se, respectivamente, no Apêndice 2.

Após a autorização, foi disponibilizado remotamente, via WhatsApp, o link do formulário inserido no GoogleForms, para os participantes, com esclarecimentos sobre os

objetivos da pesquisa, a importância de que as perguntas sejam respondidas com atenção e a garantia do anonimato aos participantes. No próprio formulário, foi disponibilizado em PDF o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), o qual esclarece detalhes da pesquisa. Os respondentes puderam ler o TCLE e responder se aceitavam participar. O referido termo pode ser encontrado no Apêndice 3.

Vale salientar que a autora obteve o acesso aos contatos (números do WhatsApp) dos servidores responsáveis em seus respectivos órgãos, o que possibilitou um acesso mais direto e facilitou para a pesquisadora reforçar semanalmente aos gestores, a importância que o formulário fosse respondido. Além de mensagens enviadas, também foram enviados vídeos de agradecimento a quem já havia participado e pedidos para que quem não tivesse participado, participar.

Por fim, os dados inseridos nesta planilha foram transformados em códigos numéricos e transferidos para o programa Software IBM – SPSS, versão 27, para a realização das análises descritivas, correlacionais e comparativas. Como uma estratégia de preparação dos dados, neste programa eles foram agrupados (os critérios definidos para o agrupamento de cada variável encontram-se em cada respectivo tópico) a fim de possibilitar a análise com os testes escolhidos.

Após a análise descritiva simples, de frequência e percentual, foi feito o teste de normalidade para saber se os dados apresentavam um curva de distribuição normal. Os testes indicaram que os dados apresentavam uma curva normal, para os dados extraídos do MBI e do EACT. Em vistas disso, foi realizado o comparativo de médias utilizando-se o Teste T, (para a comparação das médias com apenas 2 grupos) e o ANOVA (para a comparação das médias com três ou mais grupos) (HAIR Jr. *et al.*, 2010)

4.2 PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

Para analisar a percepção de contexto de trabalho por parte dos participantes foram utilizados os valores de referência descritos na Figura 1. A distribuição foi feita a partir da média de cada dimensão para cada participante. Foram analisadas as dimensões: Condições de Trabalho (CT), Organização do Trabalho (OT) e Relações Socioprofissionais (RS), conforme apresentado na metodologia do trabalho.

Observa-se, na Tabela 5, que apesar de nas dimensões (CT) e (RS) a média seja satisfatório para cerca de 30,9% e 36,8%, respectivamente, a situação atual relacionada ao Contexto de Trabalho, em geral, está em estado crítico. “Este estado é um alerta para os gestores, indica tendência ao adoecimento. Os gestores podem inclusive planejarem ações a curto e médio prazo no sentido de prevenir o avanço do estado crítico para o estado grave.” (MENDES; FERREIRA, 2008, p. 6).

Tabela 1 - percepção dos policiais nas dimensões do seu contexto de trabalho

	Satisfatório (1,0 a 2,3)	Crítico (2,3 a 3,7)	Grave (3,7 a 5,0)
(CT)	30,9%	45,6%	23,5%
(OT)	4,4%	60,3%	35,3%
(RS)	36,8%	44,1%	19,2%

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Quando somadas as porcentagens do estado crítico e do estado grave para as três dimensões tem-se, 69,1% para a dimensão (CT), 63,3% para a dimensão (RS), com atenção especial para a dimensão (OT) que chega a 85,6%. O estado grave é considerado um “resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.” (MENDES; FERREIRA, 2008, p. 6).

Portanto, concluiu-se neste tópico que em relação a percepção do contexto de trabalho dos policiais, o estado encontra-se crítico. Com destaque para a dimensão (OT) que apresenta porcentagem de apenas 4,4% de policiais que estão satisfeitos com a sua organização de trabalho.

4.3 COMPARAÇÃO DE MÉDIAS DAS DIMENSÕES DO CONTEXTO DE TRABALHO COM OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS

Serão apresentados neste tópico algumas das variáveis relacionadas aos fatores sociodemográficos e funcionais que apresentaram variação significativa (significância de até 0,05) quando da comparação das médias dos grupos com os valores das dimensões do Contexto de Trabalho.

Tabela 2 - variável pessoal “Gênero – Dimensão Condições de Trabalho (CT)”

Grupo	Média	Sig.
Feminino	2,37	0,027
Masculino	2,97	

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Para a variável gênero, como uma variável pessoal e demográfica, encontrou-se uma variação significativa entre os grupos feminino e masculino e a dimensão (CT), com um nível de significância de (0,027). Na análise das médias dos grupos identificou-se que ambos os gêneros estão em estado crítico para esta dimensão, porém os homens, com um nível de (2,97), consideram as (CT) piores que as mulheres, já que a média para as mulheres foi de (2,37). Ou seja, ao comparar com os níveis da Figura 1, as mulheres estão quase no nível satisfatório enquanto os homens se aproximam mais do nível grave. No que diz respeito as variáveis sociais, referentes a frequência de atividades físicas, sociais e religiosas, não se observou nenhuma diferença significativa entre os grupos e a percepção de contexto de trabalho.

Tabela 3 - variável funcional “Órgão – Dimensão Condições de Trabalho (CT)”

Grupo	Média	Sig.
DPRF	2,4	0,001
BPMs	3,5	

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Em relação às variáveis funcionais, ambas as unidades consideram que a dimensão (CT) se encontra em estado crítico, porém, o a DPRF apresentou média menor que os BPMs. Verificou-se que os policiais lotados nos BPMs consideram o seu estado mais crítico em relação a dimensão (CT) do que a DPRF, com um índice de significância de (0,001) e médias de (2,44), nível crítico, para a DPRF e (3,53), nível crítico, para os BPMs.

Tabela 4 - variável funcional “Órgão – Dimensão Organização de Trabalho (OT)”

 ÓRGÃO – ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO (OT)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	3,1	0,005
BPMs	3,7	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Da mesma forma para a dimensão (OT), o estado também é crítico apresentando médias de (3,1) e (3,7) para a DPRF e BPMs, respectivamente, a um nível de significância de (0,005). Com destaque para os BPMs que apresenta uma média que quase se encaixa no estado grave.

Tabela 5 - variável funcional “Órgão – Dimensão Relações Socioprofissionais (RS)”

Grupo	Média	Sig.
DPRF	2,2	0,001
BPMs	3,3	

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Esses dados se repetem com a dimensão (RS), que também apresentou uma variação entre os grupos, com um índice de significância de (0,001). No entanto, nessa dimensão a diferença de médias mostrou-se ainda mais significativa, posto que a DPRF apresenta média de (2,2), nível satisfatório e os BPMs (3,3), nível crítico, em suas relações socioprofissionais. Em suma, estatisticamente para a variável órgão observou-se que as médias entre os grupos foram mais elevadas para as três dimensões do Contexto de Trabalho. Ao considerar as médias de cada grupo, tal dado denota ainda que os policiais lotados nos BPM consideraram o seu contexto de trabalho, nas três dimensões, mais crítico, do que os policiais lotados na DPRF.

Tabela 6 - variável funcional “tipo de serviço – Dimensões Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS)”

Grupo	Média (CT)	Sig.
-------	------------	------

ADM	2,2	0,002
OPERACIONAL	3,2	
Grupo	Média (RS)	Sig.
ADM	2,9	0,003
OPERACIONAL	2,4	

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Em relação ao tipo de serviço foram encontradas médias com variações significativas para as dimensões (CT) e (RS). O serviço operacional apresenta uma média de resposta às (CT) de (3,2), nível crítico; enquanto a média do serviço administrativo é de (2,2), nível satisfatório, com uma significância de (0,002). Por sua vez, a dimensão (RS) comparada entre os grupos dessa variável apresentada nível de significância de (0,003) e médias de (2,9), para os policiais que realizam serviço administrativo e (2,4), para os policiais que realizam serviço operacional. Observa-se com esses dados que, embora os dois grupos percebam as suas relações socioprofissionais em nível crítico, os que realizam trabalhos administrativos estão mais insatisfeitos.

Tabela 7 - variável funcional “Escala Noturna – Dimensão Condições de Trabalho (CT)”

Grupo	Média	Sig.
SIM	3,0	0,015
NÃO	2,5	
EXCEPCIONALMENTE	2,2	

Fonte: dados da pesquisa (2021).

No que diz respeito a variável escala noturna, tem-se que os policiais que realizam seus serviços no horário noturno estão mais insatisfeitos com as (CT) com um nível de significância de (0,015). As médias de respostas são de (3,08), nível crítico, para os policiais que exercem

atividades em períodos noturnos, (2,5) nível crítico, para os que não trabalham nessa escala, e (2,2) para os que trabalham nessa escala excepcionalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, em maioria, os policiais consideram a dimensão Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS) de satisfatório a crítico, enquanto a dimensão Organização de Trabalho (OT) é considerada de crítico a grave.

Encontrou-se diferenças significativas nas comparações de médias das dimensões (CT), (OT) e (RP) com alguns dos fatores sociodemográficos e funcionais. Foram encontrados níveis de diferença entre os grupos das variáveis pessoais e funcionais: Em relação as variáveis pessoais, observou-se uma variação entre grupos apenas para a variável gênero; em a média para as mulheres estão no limite entre o satisfatório e o crítico enquanto para os homens a média aproxima-se do nível grave. Para as variáveis sociais não foram encontradas alterações significativas. Já no que diz respeito às variáveis funcionais os policiais dos BPMs e DPRF apresentam níveis críticos para as dimensões (CT) e (OT), porém a média do primeiro grupo encontra-se no limite entre o crítico e o grave para as duas dimensões. Na dimensão (RS) observa-se que os níveis das médias é de satisfatório para a (DPRF) e crítico para os (BPMs). Em relação a variável tipo de serviço, identificou-se que os policiais que exercem as atividades administrativas encontram-se mais satisfeitos nas dimensões (CT) e (OT) do que os policiais que exercem atividades operacionais. Por último, em relação a variável escala noturna os resultados apontaram que os que trabalham em escalas que contemple esse período estão mais insatisfeitos com a dimensão (CT) do que os que trabalham excepcionalmente ou que não trabalham nessa escala.

Como contribuições do estudo, os órgãos de segurança pública, objeto de estudo desta da pesquisa, podem utilizar-se desses resultados, no sentido de promover melhorias em seu Contexto de Trabalho no que diz respeito as suas condições e organização de trabalho e suas relações socioprofissionais alinhando e equilibrando as necessidades da organização e as necessidades dos seus profissionais.

Houve algumas limitações neste estudo. A autora encontrou dificuldades de acesso aos respondentes pois devido a pandemia mundial do COVID-19, as visitas presenciais aos BPM

ou a DPRF foram prejudicadas tendo que a pesquisa ser toda em formato online. Assim todo o processo de convite para participar da pesquisa, bem como a divulgação do link dos formulários foram feitas através do Whatsapp. Nesse sentido, a quantidade da amostra foi pequena, impossibilitando assim, análises mais complexas, como por exemplo Regressão Linear.

Novos estudos poderão incluir outras cidades do Estado do Rio Grande do Norte; averiguar outros transtornos mentais, como depressão ou ansiedade que podem interferir no trabalho policial; avaliar a percepção da sociedade em relação ao serviço prestado pela Polícia, identificar como os policiais se sentem com a forma com as quais são tratados pela sociedade e o inverso.

REFERÊNCIAS

AL-OMARI, K., & OKASHEH, H. Effect of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Corporate Engineering in Jordan. **International Journal of Applied Engineering Research**, 12, 15544-15550, 2017.

AUGUSTO, M. M; DE FREITAS, L. G; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.

BRASIL. IPEA. **Atlas da Violência, Retrato Dos Municípios Brasileiros**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/downloads/7047-190802atlasdaviolencia2019municipios.pdf>> Acesso em: 21 de janeiro de 2021.

BRANCO, J. C. C. **O Burnout na polícia de segurança pública: causas e engagement**. Dissertação do Mestrado Integrado em Ciências Policiais. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, XXXII Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Lisboa, 2020.

BRENNER, P. S.; DELAMATER, J.; LIES, D. Lies, and survey self-reports? Identity as a cause of measurement bias. **Social Psychology Quarterly**, v. 79, n. 4, p. 333-354, 2016.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BARDIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis**, 7 ed. Prentice Hall, New Jersey, 2010.

MATHERS, N., FOX, N. AND HUNN, A. **Survey and questionnaires**. The NIHR RDS for East Midlands, Nottingham, 2009.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre RS: Artmed,2008, p. 111-123.

PEREIRA, J. C.; GOUVEIA, C. M. A.; CORSINO, I. L. **O Trabalho e suas dimensões**. 2016. Disponível em:
<http://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/604/Aula_06.pdf?sequence=6&isAllowed=y> Acesso em: 01 de março de 2021.

SUWATI, S.; MINARSIH, M. M.; GAGAH, E. Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and implications on the performance of employees. **Journal of Management**, v.2, n.2, 2016.