



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE**

**LUCIMERE CORDEIRO SANTANA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO  
POLICIAL MILITAR**

ARIQUEMES - RO

2013

**Lucimere Codeiro Santana**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO  
POLICIAL MILITAR**

Monografia apresentado ao curso de Graduação em Psicologia da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel e licenciatura em Psicologia.

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Ms. Roberson Geovani Casarin

Ariquemes - RO

2013

**Lucimere Cordeiro Santana**

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR**

Monografia apresentado ao curso de Graduação em Psicologia da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel e licenciatura em Psicologia.

### **COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof<sup>o</sup>. Orientador. Ms. Roberson Geovani Casarini  
Faculdade da Educação e Meio Ambiente - FAEMA

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Flaviany Alves Braga  
Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

---

Psic. Esp. Claudia Moreira Alves  
Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS

Ariquemes 28 de Novembro de 2013.

A Deus, por ser o meu refúgio espiritual.

Aos meus pais, que me deram forças para continuar.

Ao meu esposo e filho que sempre estiveram do meu lado e acreditaram em meu potencial.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Luiz e Gerseni por me ensinarem sobre a vida a importância de respeitar e amar ao próximo.

Ao meu filho maravilhoso, Renan um anjo que Deus me concedeu, que é a razão de tudo o que eu estou conquistando.

A meu esposo Rodrigo que é o meu primeiro e único amor, obrigada por me amar, pelo companheirismo, compreensão, cumplicidade, amizade, por me encorajar e incentivar.

A minha afilhada Jociane Martins e minha amiga Maria Aparecida que sem vocês não conseguiria seguir em frente, com a dedicação e paciência para me ajudar a enfrentar as dificuldades, muito Obrigada.

Enfim, agradeço aos professores e colegas de Curso, pois juntos trilhamos uma etapa importante de nossas vidas.

A maior revolução de nossos tempos é a descoberta de que, ao mudar as atitudes internas de suas mentes, os seres humanos podem transformar os aspectos externos de suas vidas.

Willian Jones

## RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho do policial militar tem sido um foco constante de atenção devido à complexidade do trabalho da categoria. O desgaste no trabalho e suas condições de saúde despertam as preocupações com a qualidade de vida desses profissionais. Fatores relacionados à organização do trabalho como ritmo e esforço de trabalho intenso, horários prolongados e sobrecarga de trabalho, pressão em função dos horários, atividades repetitivas, essas condições parecem interferir podendo repercutir negativamente na saúde e na qualidade de vida desses trabalhadores. O estudo tem como objetivo demonstrar algumas das condições que refletem negativamente na qualidade de vida no trabalho da polícia militar. As principais informações encontradas após essa busca incessante remetem a um maior comprometimento com a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares, dentro das corporações, assim os proporcionando saúde e bem estar, para que possa repercutir de forma positiva na vida pessoal e social desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Polícia Militar Saúde do Trabalhador.

## ABSTRACT

Quality of work life of the military police has been a constant focus of attention due to the complexity of the job category. The wear on the job and their health conditions arouse concerns about the quality of life of these professionals. Factors related to the organization of work as rhythm and effort of hard work, long hours and work overload, pressure as a function of time, repetitive activities may appear to interfere negatively impact on health and quality of life of workers. The project aims to demonstrate some of the influences that reflect negatively on the quality of work life of the military police. The main information found after this relentless pursuit refer to say that it takes a greater commitment to the quality of life in the work of police officers within organizations, thereby providing health and well this, so you can positively has repercussions on social and personal life these workers.

**Keywords:** quality of life at work. military police. worker health.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>13</b>
2.1 OBJETIVO GERAL .....	13
2.2 OBJETIVO ESPECIFICOS .....	13
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>14</b>
<b>4. REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>15</b>
4.1 POLÍCIA MILITAR: UMA ORGANIZAÇÃO PARA O BEM DA ORDEM PÚBLICA.....	15
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR .....	19
<b>4.3 SAÚDE NO TRABALHADO DO POLICIAL MILITAR</b> .....	<b>22</b>
4.3.1 O ESTRESSE OCUPACIONAL NO ÂMBITO DA POLICIA MILITAR .....	24
4.3.2 SÍNDROME DE BURNOUT .....	25
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>27</b>
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	<b>28</b>
<b>7 REFERÊNCIAS</b> .....	<b>29</b>

## LISTA DE SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

PM – Policia Militar

RO – Rondônia

FAEMA – Faculdade de Educação e Meio Ambiente

BVS - Biblioteca Virtual de Saúde

MS – Ministério Saúde

SCIELO - Scientific Electronic Library Online

OMS - Organização Mundial de Saúde

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a questão da Segurança Pública passou a ser considerado problema fundamental, ganhando destaque e tornando assunto de debate entre os governantes e conseqüentemente principal desafio para Estado do Brasil.

Este trabalho tem como objetivo apresentar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro dos profissionais da polícia militar. O Brasil que apresenta um crescente aumento da criminalidade. Em decorrência desse fato a violência também vem crescendo o interesse pela QVT na área da segurança pública, que é um fator que assume um papel importante no desenvolvimento do país e das instituições. As condições de QVT do policial militar (PM) no Brasil têm melhorado de forma contínua e sustentada, mas ainda assim tem muito a melhorar.

Um das melhoras a serem analisadas, seria o nível de policiais efetivos, que tem gerado algumas discussões com relação a opiniões que com o aumento de PM conseqüentemente diminuirá o número de criminalidade.

Entretanto, é importante destacar que não se diminui a criminalidade apenas tornando maior o efetivo da PM, assim compreende-se que não é necessário ter maior quantidade de efetivo policial, mas sim oferecer qualidade para desempenhar suas atividades.

Os policiais militares enfrentam inúmeras dificuldades, combatendo qualquer tipo de crime, sempre trabalhando em prol da sociedade, tendo em vista que nos grandes Estados Brasileiros, existem muitas dificuldades de completar os quadros efetivos devido à ausência de candidatos interessados no cargo oferecido, por receio de alguns candidatos em expor suas vidas a riscos. Em nosso estado não é diferente dos demais. Devido ao aumento da violência, os policiais militares que combatem o crime dia-dia acabam com receio de represarias temendo pela própria segurança, portanto é necessária oferecer uma maior QVT desses servidores, além de proteção e capacitação para os mesmos enfrentarem seus desafios diários. Muitas vezes esse medo é mal interpretado pela população, que não tem conhecimento, acabam julgando a ação dos policiais que acabam intimidados com os registros elevados de violência.

Outro aspecto que deve ser considerado é a remuneração insuficiente diante dos riscos e condições de trabalho oferecidas aos mesmos, em muitos casos os profissionais realizam greves por melhorias salariais.

Portanto para obter uma qualidade e uma melhor produtividade, é necessário de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos, para que isso aconteça é preciso que os profissionais se sintam valorizados todos os dias dentro de seu ambiente de trabalho. Lembrando que a QVT não depende somente das organizações da empresa, mas também depende do interesse do servidor em querer fazer o melhor, se o PM não se identifica com a profissão ele também não vai ter satisfação na realização de suas funções. Assim ao proporcionar uma maior participação e interação por ambas as partes obviamente também aumentarão a probabilidade de sucesso nas organizações e conseqüentemente a melhora na saúde e o bem estar.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GERAL

- Demonstrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da Polícia Militar (PM).

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir a Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar;
- Identificar alguns dos fatores que podem interferir na qualidade de vida da polícia militar;
- Apresentar algumas condições de trabalho que podem refletir negativamente na qualidade de vida no trabalho do policial militar.

## **METODOLOGIA**

Foi realizado um estudo bibliográfico utilizando as plataformas (BVS) Biblioteca virtual de saúde em Psicologia ULAPSI Brasil, Scientific Electronic Library Online (SCIELO), Site, Livros que abordam o assunto acervo bibliográfico disponível na biblioteca Júlio Bordignon da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA para encontrar referencial teórico sobre o assunto.

Após leitura houve o processo de levantamento análise e estruturação do conteúdo, ocorreram no período compreendido entre os meses de março a setembro de 2013. Para a coleta de dados optou-se pelos descritores: qualidade de vida no trabalho, saúde do trabalhador, polícia militar. Como critério de inclusão foi selecionado trabalhos em língua portuguesa, com publicação no período de 1977 a 2013. Foram levantados eletronicamente 162 artigos científicos relacionados ao tema, que após a leitura prévia, foram selecionados os conteúdos, relevantes para a elaboração da proposta, sendo então utilizados somente 36 artigos científicos.

## 4. REVISÃO DE LITERATURA

### 4.1 POLICIAL MILITAR: UMA ORGANIZAÇÃO PARA O BEM DA ORDEM PÚBLICA

Segundo Ribeiro (2011) a Polícia Militar (PM) no Brasil foi desenvolvida desde o período colonial. Sua concretização ocorreu no período da renúncia de Dom João VI, Rei de Portugal, que na época tinha transferido sua corte de Lisboa para o Rio, por causa das guerras na Europa. Assim com a chegada da Família Real no Brasil criou-se oficialmente a primeira PM chamada de Guarda Real de Polícia, estabelecida no Rio de Janeiro no dia 10 de maio de 1808.

O Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Rio de Janeiro Lei nº 443, de 1º de julho de 1981 apresenta as regra geral da responsabilidade civil que se encontra elencadas nos artigos 2, 3, 4 e 11, neste passo, transcritos.

**Art. 2º** - A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, subordinada ao Secretário de Estado de Segurança Pública, é uma instituição permanente, organizada com base na hierarquia e na disciplina, destinada à manutenção da ordem pública no Estado do Rio de Janeiro, sendo considerada Força Auxiliar, reserva do Exército.

**Art. 3º** - Os integrantes da Polícia Militar, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria de servidores do Estado e são denominados policiais militares.

**Art. 4º** - O serviço policial-militar consiste no exercício de atividades inerentes à Polícia Militar e compreende todos os encargos previstos na legislação específica, relacionados com a manutenção da ordem pública.

**Art. 11** - Para a matrícula nos estabelecimentos de ensino policial-militar destinados à formação de oficiais, de graduados e de soldados, além das condições relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual, capacidade física e mental e idoneidade moral, são necessárias que o candidato não exerça, nem tenha exercido atividades prejudiciais ou perigosas à Segurança Nacional. (FONTE: [HTTP://GOV-RJ.JUSBRASIL.COM.BR](http://gov.rj.jusbrasil.com.br)).

Pelo disposto no parágrafo único e no art. 11, observa-se que a responsabilidade objetiva decorre além da importância de estar bem fisicamente e psicologicamente. O candidato deve estar apto com a justiça, ou seja, dentro das previsões legais, isto é, os requisitos deverão estar preenchidos para a sua aprovação. Dessa forma, a responsabilidade do PM deverá ser aferida no caso concreto, com base nas normas legais a reger a entidade.

Essa guarda na ocasião era subordinada ao governador das Armas da Corte, que era o comandante de força militar, que, por sua vez, era subordinado ao intendente geral de polícia, mas acabou sendo desorganizada por seus líderes, ficando então a segurança da cidade aos cuidados das “Milícias”, que exercia as mesmas ordens da “Guarda Real de Polícia”. (SALES; FERREIRA; NUNES, 2009).

Já em 1830, Dom Pedro 1º, abdica do cargo e Dom Pedro 2º ainda menor, não podia exercer o poder, de forma que o império passou a ser comandado por regentes, mas os novos governantes também não desempenharam bem suas funções, por esse motivo não foram aceitos pela sociedade na época, então, iniciou-se em todo país, uma série de movimentos revolucionários, como as guerras dos farrapos, no Rio Grande do Sul, a Balaiada, no Maranhão e a Sabinada, na Bahia, esses movimentos eram considerados perigosos para o Império e para a honestidade territorial brasileira, esses movimentos também afetavam a ordem pública. (MELO, 2012).

Por essas situações o Ministro da Justiça, Padre Antonio Diogo Feijó, decretou uma lei regencial no dia 09 de outubro de 1831, que autorizava a eliminação de todas as corporações policiais existentes e exigiu que nomeassem uma única corporação, a “Guardas Municipais Permanentes”. Vale apenas ainda ressaltar que através dessa lei, ficou decretado que os outros estados brasileiros formassem suas próprias guardas, e a partir de então, os estados aderiram à ideia e foram montando suas próprias polícias. (RIBEIRO 2011).

Assim logo após o decreto da lei regencial, de acordo com Marques (2011) surge também a Polícia Militar do Estado de São Paulo, que foi criado no dia 15 de dezembro de 1831, pelo presidente da Província, Brigadeiro Rafael Tobias de Aguiar, chamada de “Corpo de Municipais Permanentes”, considerada a segunda PM criada no Brasil e com o maior efetivo. A Polícia Militar do Estado de São Paulo hoje ainda é organizada com base nos ensinamentos e princípios militares, tendo atualmente aproximadamente cem mil militares. A mesma autora diz ainda que a partir da Constituição Federal de 1946, as antigas guardas, passaram a ser chamadas de Polícia Militar, com restrição do Estado de Rio Grande do Sul que preferiu manter, o nome de Brigada Militar.

Assim para o bem estar da ordem pública todos os Estados foram desenvolvendo suas próprias autoridades.

Segundo Rondônia (2011) relata que com o desmembramento das áreas dos Estados do Amazonas e Mato Grosso, criou-se o Território Federal do Guaporé,



atual Estado de Rondônia, fundada pelo Decreto-Lei nº 5.812 de 13 de setembro de 1943, logo após surge à necessidade de uma organização para a manutenção da ordem e mão de obra na execução de trabalhos públicos, portanto o Governador Coronel Aluizio Ferreira, baixou o Decreto nº 1 de 11 de fevereiro e 1944 criando a Guarda Territorial, corporação de caráter civil, ficando constituído o Comando, Chefes de Guardas e Guardas. A escolha dos mesmos era de modo obrigatório, e se os homens fossem recrutados eram obrigados a servir o exército no mínimo dois anos e só ficavam na corporação se prestassem bons serviços se não eram excluídos em qualquer momento, eram escolhidos entre os elementos que possuíam as necessárias aptidões para a execução dos trabalhos especificados, os chefes de guardas que foram recrutados tinham o dever de demonstrar capacidade de direção. Durante mais de 30 anos, muitas mudanças ocorreram, mas sem jamais deixar de lado a preocupação com a segurança e tranqüilidade da população.

Dessa forma o Governador do Território Federal, usando das atribuições que lhe confere no Decreto nº 79.108 de 11 de janeiro de 1977, regulamenta a Lei nº 6.270, de 26 de novembro de 1975, que criou as Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima.

Art. 1º. As Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, criadas pela Lei nº 6.270, de 26 de novembro de 1975, consideradas Força Auxiliar, Reserva do Exército, destinam-se à manutenção da ordem pública na área do respectivo Território Federal, e organizar-se-ão à base da disciplina e da hierarquia, segundo o prescrito neste Regulamento, e na conformidade dos princípios estatuídos pelo Decreto-lei número 667, de 2 de julho de 1969.

Art. 2º. Compete às Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, no âmbito das suas jurisdições:

I - executar com exclusividade, ressalvadas as missões peculiares às Forças Armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pelas autoridades policiais competentes, a fim de assegurar o cumprimento da Lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos;

II - atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presuma a possibilidade de perturbação da ordem;

III - atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas;

IV - realizar serviços de prevenção e extinção de incêndios simultaneamente com os de proteção e salvamento de vidas e materiais no local do sinistro, bem como os de busca e salvamento, prestando socorro em casos de afogamentos, inundações, desabamentos, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas.

Art. 3º. As Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima são administrativa e operacionalmente subordinadas aos respectivos Secretários de Segurança Pública.

Art. 4º. As Polícias Militares dos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima têm a seguinte estrutura:

I	-	Comando
II	-	Órgão de Direção Geral
III	-	Órgãos de Execução

Art. 5º. O Comando e o Órgão de Direção Geral realizam o comando e a administração da Polícia Militar, incumbindo-lhes o planejamento geral com vista à organização, necessidades de pessoal e material, bem como o emprego da Corporação para o cumprimento de suas missões, cabendo-lhes, ainda, acionar, por meio de diretrizes e ordens, os Órgãos de Execução, aos quais coordenam, controlam e fiscalizam.

Art. 6º. Os órgãos de Execução constituídos pelas Unidades Operacionais, realizam a atividade-fim da corporação, através do cumprimento de missões, ou da própria destinação da Polícia Militar. (FONTE: [HTTP://GOVRO.JUSBRASIL.COM.BR](http://GOVRO.JUSBRASIL.COM.BR))

Sendo assim alguns anos mais tarde o Governador do Território Federal de Rondônia, usando das atribuições do Decreto Lei nº 411, de 08 de janeiro de 1969, e tendo em vista o estabelecimento na Lei nº 6.270 de 26 de novembro de 1975 e ser regulamento, Decreto nº 79.108 de 11 de janeiro de 1977, torna extinta a Guarda Territorial de Rondônia e passando então a ser considerada Polícia Militar.

Art.1º - É considerada extinta, a partir desta data, a Guarda Territorial de Rondônia, criada pelo Decreto nº 1 de 11 de fevereiro de 1944.

Art. 2º - Fica assegurado aos seus componentes o direito ao ingresso na Polícia Militar, de acordo com o Decreto nº 835 de 23 de junho de 1977, como pessoal militar ou civil, bem como o reaproveitamento em outras áreas da Administração do Território, em cargos compatíveis.

Art. 3º - São transferida a Polícia Militar o acervo patrimonial, os recursos e créditos orçamentários, extra-orçamentários e financeiros da Guarda Territorial.

Art. 4º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. (FONTE: [HTTP://GOVRO.JUSBRASIL.COM.BR](http://GOVRO.JUSBRASIL.COM.BR))

Diante dos fatos a PM foi constituída com um efetivo de 240 soldados e tinha a missão de garantir a ordem pública cuja sua regulamentação, só foi baixada pelo decreto acima citado. Desde então, a corporação vem aumentando o número de contingentes e hoje conta com 5.151 policiais militares distribuídos em todos os 52 municípios e distritos do Estado, exercendo suas funções. (MORAIS; SOUZA, 2011).

## 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR

Despertou-se o interesse pela QVT quando as pessoas começaram a ser observadas como um todo. Com isso a qualidade de vida vem sendo amplamente estudada por vários autores diferentes. Alguns afirmam que o termo pode estar relacionado com as contingências do indivíduo, pode ser subjetivo e está ligado tanto a aspectos internos quanto aos externos. (ODEBRECH; PEDROSO, 2010).

Corroborando com a definição destacada, os autores Sant'anna e Kilimnik (2011, p. 9) asseveram que:

A QVT tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalhador, o aumento do bem estar no trabalho e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.

Assim, com o decorrer dos anos a QVT vem crescendo e ocupando cada vez mais seu espaço nas organizações, demonstrando-se essencial para garantir o bem-estar a partir das necessidades individuais do ambiente, com isso satisfazendo o trabalhador, que ao mesmo tempo aumenta a eficácia de suas contribuições e êxitos em seus resultados dentro do ambiente de trabalho. (PROTÁSIO, 2007).

De acordo com os autores Tolfo e Piccinini (2001), Eric Trist e seus colaboradores do Tavistok Institute, são apontados como exploradores pioneiros das pesquisas relacionadas à QVT. Na década de 50, iniciaram vários estudos para a melhoria das organizações no trabalho, com o objetivo de satisfazer e melhorar a saúde do trabalhador.

A autora Moretti [1997] relata que somente na década de 60, foi despertado o interesse nas melhorias de organização do ambiente de trabalho a fim de diminuir as

consequências negativas do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Entretanto, QVT só foi inserida nas organizações e exposta, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles). Segundo os autores Pereira, Teixeira e Santos (2012) o aumento das preocupações relacionadas com a QVT vem de um movimento relacionado com as ciências humanas e biológicas no sentido de ressaltar a importância do controle desses sintomas e a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida do indivíduo.

Conforme relata Protásio (2007), a QVT do policial militar depende de diversos fatores, que representa hoje a grande necessidade de melhoria das condições de trabalho, fatores como a desvalorização das condições de trabalho o baixíssimo salários, escassez de funcionários, excesso de carga horária, pausas insuficientes para descanso e locais de trabalho desapropriado esses são alguns dos principais fatores que interferem negativamente nas condições do policial.

Neste mesmo contexto, Medeiros (2007) relata sobre condições que serenam a QVT do indivíduo, acarretando influência direta ao trabalhador, portanto percebe-se que a preocupação com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. É de grande importância no desempenho da carreira do servidor, podendo estar propiciando um aumento da satisfação interna e possibilitando aos servidores o alcance de uma maior motivação e melhor qualidade de vida em seu trabalho, não se devem olvidar dois aspectos importantes da QVT que são basilares nas organizações, são eles o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional.

Entretanto de acordo com os autores Monaco e Guimarães (2000) a necessidade das empresas ou organizações se tornarem mais competitivas no mercado de trabalho, torna-se basilar para a qualidade de vida total. Acompanhando esta qualidade total também surgiu a QVT que está direcionada nas organizações. Assim ao proporcionar o aumento da QVT apresentará melhoras de grandes relevância, pois das estratégias usadas para obter qualidade total, algumas que necessitam ser ressaltado, como o aumento do envolvimento dos funcionários nos processos de trabalho, realizada especialmente pelos regulamentos tayloristas e fordistas, descentralização das decisões, diminuição de rigidez, orientação

democrática, ambiente físico seguro e acolhedor, além de qualidades de trabalhos apropriados para gerar satisfação, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. Como se pode ver, estas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho.

Contudo, para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, é necessário que seja realizado esforço dos líderes que fazem parte das organizações, estratégias de recursos humanos de forma contínua e dinâmica de maneira a oferecer ao trabalhador melhor QVT, pois as empresas precisam estar preparadas para lidar com diversos tipos de elementos, em cada contexto organizacional. (SEIDL; ZANNON, 2004).

Caldeira e Pedroso (2010) relatam que há necessidade de identificar as diversas formas de manter o controle da relação entre as pessoas e as organizações, pois assim é possível desempenhar uma estratégia especial para manter, aprimorar ou eliminar as variáveis apresentadas, devendo ainda lembrar que as condições físicas do trabalho não são os únicos fatores que importam para a melhoria da QVT, as condições sociais e psicológicas também são grande importância.

### 4.3 SAÚDE NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR

A OMS (1948, p.238) define a saúde “[...] como sendo um estado completo de bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência da afecção ou doença”. Desse ponto de vista a definição de saúde passa de um aspecto estritamente biológico para uma visão associada por fatores biológicos, mentais e sociais. A saúde é um direito basilar da pessoa, que deve ser assegurado sem distinção de raça, de religião e condição socioeconômica. Portanto, é um valor coletivo, um bem de todos, devendo cada um gozar a individualmente e também proporcionar saúde e bem estar em seu ambiente social.

Dando ênfase na saúde do PM, Souza, et al. (2001), discorre que os PM em todo o mundo, constituem uma das categorias de trabalhadores com maior risco de vida, gerando assim auto nível de estresse. Ficando explícitas a falta de cuidados com a saúde dos PM, enquanto trabalhadores, dentro das circunstâncias internas do sistema organizativo da instituição em que trabalham.

Segundo, Omena e Alves (2007) os desgastes emocionais que os PM são submetidos nas relações com o trabalho considerada de auto risco é um fator muito significativo e que determina alguns transtornos relacionados ao estresse, síndrome de burnout, doenças psicossomáticas etc. Em suma, ficam constantemente expostos a agentes estressores relacionados ao seu fazer profissional, o PM apresenta maior vulnerabilidade, de modo a comprometer sua produtividade na demanda do trabalho, em sua resposta podem desenvolver algumas patológicas, geralmente identificadas como irritabilidade, nervosismo, alteração de humor, dentre outros.

Seguindo este raciocínio, Rodrigues (2008) assevera que muitos dos problemas de saúde desenvolvidos pelo PM chegam de forma silenciosa, podendo levar anos para se manifestarem, assim tornando-se difícil o tratamento destas patologias.

Dessa forma, o Ministério da Saúde (MS) (2008) relata sobre medidas a serem adotadas em respeito ao trabalhador, como o desenvolvimento de estratégias específicas, que podem auxiliar os trabalhadores na medida em que eles adoecem, e também promover e recuperar a saúde desses profissionais.

Portanto o estilo de vida inadequado e a ausência de saúde mental podem contribuir de forma impresumível para as condições de QVT do PM, tornando-se menos produtivo para as organizações, acarretando condições negativas, distribuído

entre seu trabalho e o contexto de seu cotidiano, assim refletindo conseqüências e reações por parte do indivíduo para dentro do ambiente de trabalho, podendo então apresentar menor satisfação e está mais propenso ao absenteísmo. (AÑEZ, 2003).

Diante de todas estas questões abordadas, percebe-se a necessidade, por parte das corporações em proporcionar condições favoráveis para que o PM saiba lidar com as situações estressoras cotidianas. Destacando o estresse ocupacional e a síndrome de burnout, enquanto sintoma e sinalização de estresse excessivo tornaram-se uma realidade preocupante no âmbito da instituição policial, principalmente pelo risco a que se encontram expostos o policial, seus pares, subordinados e a própria população. (OMENA E ALVES, 2007)

#### 4.3.1 O ESTRESSE OCUPACIONAL NO ÂMBITO DA POLICIA MILITAR

Inicialmente, é necessário entender a definição do estresse ocupacional Lipp (2001), que é considerado uma ruptura no equilíbrio interno ou externo do organismo entre as questões viventes no trabalho e seu medo de fracassar, uma vez que o termo é freqüentemente utilizado para descrever diversas situações e emoções. O estresse ocupacional pode refletir na saúde do empregado, causando na vítima um distúrbio mental. Assim por não obterem êxito no desempenho de suas tarefas se sentem incapaz por não conseguir terminá-las no tempo determinado.

Seguindo o mesmo raciocínio Lima e Melatti (2010), refere-se ao estresse que os PM são submetidos no trabalho como um sofrimento psíquico, que pode ser entendido como um descontrole entre as ações do trabalho e a capacidade de resposta dos trabalhadores, também podendo interferir nas relações humanas e na produtividade, pois compromete a saúde psicológica, dos PM.

Ainda conforme Lipp (2001) a problemática referente ao estresse ocupacional deve ser amplamente considerada no âmbito da Policia Militar, uma vez que esses profissionais se vêem constantemente expostos aos diversos tipos condições estressoras em seus mais variados níveis, pelo fato de estarem diretamente relacionados aos fatores de auto risco.

Oliveira e Bardagi (2009) definem os riscos da atividade policial no desenvolvimento de estresse sobre as variáveis que prejudica a qualidade das relações interpessoais, o que também podem gerar mais estresse. Embora se possa pensar que os profissionais mais comprometidos com sua carreira e satisfeitos no trabalho possam apresentar menor nível de estresse ocupacional.

Segundo Camelol e Angeramil (2007) esses riscos podem estar relacionados em aspectos de planejamento, organizações e gerenciamento do trabalho e seu contexto ambiental e social os quais fatores podem prejudicar de forma direta o aspectos físicos, social e psicológico do PM.

O estresse ocupacional afeta o indivíduo, a prestação de serviço e a qualidade do mesmo, sendo necessário o trabalho preventivo podendo ser evitado ou combatido através de uma adaptação funcional. A prevenção do estresse ocupacional é de fundamental importância porque enfatiza a dimensão humana e sinaliza os cuidados quanto ao respeito à saúde do trabalhador. (GONÇALO ET AL. 2010).



#### 4.3.2 SÍNDROME DE BURNOUT

Para Carlotto e Câmara (2008) o tema Burnout iniciou-se em 1953 em uma publicação de estudo de caso de Schwartz e Will, conhecido como „Miss Jones“. Em 1960, houve outra publicação, denominada de „A burn Out Case“, realizada por Graham Greene, autor que denominou a síndrome de Burnout, após um estudo de caso sobre um arquiteto que desistiu de sua profissão devido aos sentimentos de frustração com a profissão. Sendo retomado pelo psicanalista Herbert Freudenberger no ano de 1974, a partir da observação de desgaste no humor e na motivação de profissionais de saúde com os quais trabalhava.

O termo síndrome de Burnout é a junção de burn (queima) e out (exterior), resultando em um tipo de estresse ocupacional, durante o processo o qual a pessoa passa por um elevado nível de esgotamento físico e emocional, resultando em exaustão e em um comportamento agressivo e irritadiço. (GALVÃO, 2013)

Trigo et al. (2007) definiu a síndrome de burnout como prolongados níveis de estresse no trabalho e esgotamento emocional e diminuição de sentimentos de realizações pessoais.

Segundo, Silvia (2000) não existe uma definição total sobre esta síndrome, existe a relevância em considerar que apresenta no indivíduo sentimentos, atitudes e conseqüências prejudiciais para as pessoas e para as organizações, como uma resposta ao estresse ocupacional. Assim a síndrome afeta especialmente os PM por fazer parte da categoria de profissionais obrigados a manter contato próximo com outros indivíduos dos quais se espera uma atitude, no mínimo, solidária com a causa alheia.

De acordo com Sartori et al (2008) o PM, carrega implícito em seu papel a responsabilidade de promover o bem-estar da população, mantendo a calma, controle e coerência em suas ações, atividade consideradas estressores para o seu cotidiano. Ficando o PM mais vulnerável aos fatores que causam o sofrimento causado pela Síndrome de Burnout, o que compromete sua vida como um todo.

SIMPO-GO (2011), refere-se ao basilar sintoma presente na vida profissional do PM, que é o excesso de estresse causado pela falta de recursos, a falta de tempo, reuniões em excesso, cobrança, risco de morte, falta de assistência, falta de apoio de superiores hierárquicos. Como se pode ver, o burnout de PM relaciona-se

estritamente com as condições desmotivadoras no trabalho, o que afeta, na maioria dos casos, o desempenho do profissional, ficando insatisfeito com a profissão e trabalhe sem muito esmero.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto e com base na revisão de literatura fica evidente a necessidade do policial militar em possuir um bom nível de QVT. Isso porque são diversas searas do indivíduo, do coletivo e do ambiente de trabalho que são necessárias para atingir esse elevado nível de qualidade de vida. Nota-se também que dentro das organizações os aspectos saúde e bem estar do trabalhador são pontos importantes e pontuais para sua satisfação pessoal e para a manutenção da capacidade de trabalho durante toda a sua carreira. Mostrando assim a necessidade da melhoria dessas variáveis para quem se encontra abaixo ou em níveis insatisfatórios e em contrapartida a manutenção de quem se encontra acima ou em satisfatória situação.

Assim entende-se que o excesso de trabalho e desvalorização pessoal prejudica o desempenho do trabalhador dentro das organizações, deixando o indivíduo, fragilizado e permitindo o desenvolvimento de transtornos psicossomáticos que contribuirá de forma negativa na QVT.

Dessa forma, a busca pela QVT não pode ser considerada como um custo apenas financeiro, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada empresa deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, tendo em mente que através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em um ganho significativo à empresa.

Deve-se então diminuir a distância entre o discurso e a prática, para que a QVT não seja apenas mais um modismo, mas que faça parte de um plano organizacional estratégico e não venha a desaparecer diante da primeira dificuldade a ser enfrentada.

Acredita-se que com um real investimento na QVT as empresas serão lugares mais humanizados, favorecendo um clima laboral saudável, com redução de acidentes de trabalho, absenteísmos e reclamações trabalhistas. Transformando assim o trabalho diário, mais prazeroso e saudável.

## CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho do Policial Militar pode ser definida como um movimento das organizações do trabalho, com o objetivo de satisfazer e melhorar a saúde no clima organizacional, ao mesmo tempo aumentando a eficácia de suas contribuições, obtendo êxito em seus resultados dentro do ambiente de trabalho e em consequência diminuindo o absenteísmo.

Alguns dos fatores que podem interferir na qualidade de vida da policia militar, sendo eles, baixos salários, escassez de funcionário, excesso de carga horária, pausas insuficientes para descanso, locais de trabalho desapropriados.

Demonstrou-se também através dos estudos científicos como condições negativas no trabalho podem refletir na QVT do PM, assim remete a dizer que é preciso maior comprometimento com a saúde de tais trabalhadores, que compõem a segurança pública de nossas cidades.

## REFERÊNCIAS

AÑEZ, Ciro Romelio Rodriguez. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. 2003. 143f. Tese (Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84715/194330.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 24 mai. 2013

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº443, de 01 de julho de 1981. Institui o código Civil. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/69d90307244602bb032567e800668618/b491b877b18a3c79032565a6005def48?OpenDocument>>. Acesso em: 01 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Lei nº 79.108, de 11 de janeiro de 1977. Institui o código Civil. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-79108-11-janeiro-1977-428345-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 01 set. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Lei nº 864, de 09 de setembro de 1977. Institui o código Civil. Disponível em: <<http://www.pm.ro.gov.br/index.php/paginainicial/pmro.html>>. Acesso em: 07 set. 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Assédio Moral: violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Brasília. Ed. Ms. 2008. 36 p. 1ª edição. 10.000 exemplares. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Cartilhamoral.pdf>>. Acesso em: 12 de mar. 2013.

CARLOTTO, M. S. CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSIC.**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewFile/1461/3035>>. Acesso em: 23 ago. 2013.

CAMELOI, Sílvia H. H.; ANGERAMIII, Emília L. S. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho das Equipes de Saúde da Família: Percepções Dos Profissionais. **R Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, 2007 out/dez; 15 n 4, p.502. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v15n4/v15n4a04.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

CALDEIRA, Tiago A.; PEDROSO, Reginaldo. Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico–Faculdades Associadas de Ariquemes**, v. 01, n.1, p. 134 -153. Ago./Dez. 2010. Disponível em: <<http://olharcientifico.kinghost.net/index.php/olhar/article/viewFile/25/26>>. Acesso em: 23 jul. 2013.

GALVÃO, Stella. Estresse ocupacional. **rev.VivaSaúde**. São Paulo. Ed. 119, editora Escala. 2013. Disponível em: <<http://revistavivasauade.uol.com.br/saude-nutricao/39/artigo41184-1.asp/>>. Acesso em: 23 set. 2013.

GONCALO, Helena et al . Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 28, n. 1, jan. 2010 . Disponível em <[http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S08708231201000100012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08708231201000100012&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 16 set. 2013.

LIMA, João. MELATTI Gerson Antonio. Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Civis: um estudo na área da 11ª Subdivisão Policial de Cornélio Procópio/PR. 2010. 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](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: 05 ago. 2013.

LIPP, Marilda E. N. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Rev. Psiq. Clín.** Local São Paulo, 28 n 6, p. 347-349, 2001. Disponível em: <<http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol28/n6/artigos/art347.htm#autor>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

MARQUES, Lidiany dos Santos. Deontologia da Polícia Militar. **Rev. Npi/Fmr**. NPI – FAC São Roque, ago. 2011. Disponível em <<http://www.fmr.edu.br/npi.html>>. Acesso em: 21 jun. 2013.

MEDEIRO, Jássio. **Qualidade de Vida no Trabalho da EMATER-RN**: Validação de um instrumento síntese de Pesquisa e Diagnóstico. 2007. Disponível em: <<ftp://ftp.ufrn.br/pub/biblioteca/ext/bdtd/JassioPM.pdf>>. Acesso em: 08 mai 2013

MELO, Murilo de Castro. Legitimidade das Reivindicações Sociais por parte de Policiais Militares. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito Público) – Faculdade FORTIUM, Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/murillocastromelo/artigo-legitimidade-das-reividicaes-policiaismilitares2012>>. Acesso em: 14 ago. 2013

MORAIS, Maria S. A. SOUSA, Reginaldo C. Polícia e Sociedade: uma análise da história da segurança pública brasileira. 2011. Disponível em: <[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/Jornada\\_eixo\\_2011/poder\\_violencia\\_e\\_politicas\\_publicas/policia\\_e\\_sociedade\\_uma\\_analise\\_da\\_historia\\_da\\_seguranca\\_publica\\_brasileira.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/Jornada_eixo_2011/poder_violencia_e_politicas_publicas/policia_e_sociedade_uma_analise_da_historia_da_seguranca_publica_brasileira.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2013.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de Vida no Trabalho x Auto Realização Humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. [199?]. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

MONACO, Felipe F. ; GUIMARÃES, Valeska N. Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios. **RAC**, v. 4, n. 3, p. 67-8, Set./Dez. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>>. Acesso em: 09 mai. 2013.

OMENA, Larissa P. ; ALVES, Carlos F. O. **Saúde do trabalhador**: o alcoolismo como sintoma do sofrimento dos Policiais Militares de Alagoas. 2007. Disponível em: [http://www.pm.al.gov.br/cas/downloads/saude\\_trab.pdf](http://www.pm.al.gov.br/cas/downloads/saude_trab.pdf). Acesso em: 12 ago. 2013.

OPAS-OMS. **Organização Pan-Americana da Saúde. Brasília**: Organização Pan-Americana da Saúde, 2011. 44 p.: il. 1.<sup>a</sup> edição – 2011 – 200 exemplares. Disponível em: <[http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=885&Itemid=672](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=885&Itemid=672)>. Acesso em: 14 mai. 2013.

ODEBRECH, Tiago A. Caldeira. PEDROSO, Reginaldo Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico** – FAAR. V. 01, n.1, p. 134-153. Ago./Dez. 2010. Disponível em: <<http://www.olharcientifico.kinghost.net/index.php/olhar/article/viewFile/25/26>>. Acesso em: 10 jul. 2013.

OLIVEIRA, Paloma Lago Marques de; BARDAGI, Marúcia Patta. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 59, n. 131, dez. 2009. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S00065943200900020003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00065943200900020003&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 23 set. 2013.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: Abordagens, Conceitos e Avaliação. **Rev. bras. educ. IF. Esporte**, São Paulo, v.26, n. 2, junho de

2012. Disponível a partir do  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180755092012000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180755092012000200007&lng=en&nrm=iso)>. acesso em 17 set de 2013.

PROTÁSIO, Isabella S. **Saúde Mental Do Trabalhador Policial Militar Da Radiopatrulha.** 2007. Disponível em:  
<<http://www.educonufs.com.br/vcoloquio/cdcoloquio/cdroom/eixo%2015/PDF/Microsoft%20Word%20%20SAUDE%20MENTAL%20DO%20TRABALHADOR%20POLICIAL%20MILITAR.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2013.

RIBEIRO, Lucas C. História das polícias militares no Brasil e da Brigada Militar no Rio Grande do Sul. In: Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH • São Paulo, jul. 2011. Disponível em:  
<[http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1313022007\\_ARQUIVO\\_textoANPUH.pdf](http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1313022007_ARQUIVO_textoANPUH.pdf)>. Acesso em: 25 out. 2013.

RODRIGUES, Francisca Cleide. **Perfil do estilo de vida dos profissionais da segurança pública de uma delegacia de policia civil.** Trabalho de Conclusão de curso (Licenciatura em Educação Física). Universidade Federal de Rondônia - UNIR. 2008. Disponível em:  
<[http://www.def.unir.br/downloads/1233\\_perfil\\_do\\_estilo\\_de\\_vida\\_dos\\_profissionais\\_da\\_seguranca\\_publ.pdf](http://www.def.unir.br/downloads/1233_perfil_do_estilo_de_vida_dos_profissionais_da_seguranca_publ.pdf)>. Acesso em: 15 Ago. 2013.

RONDÔNIA. Governo do Estado de. **Polícia Militar.** 2011. Disponível em:  
<<http://www.pm.ro.gov.br/>>. Acesso em: 12 jul. 2013.

SALES, Lilia Maia de Moraes; FERREIRA, Plauto Roberto Lima; NUNES, Andrine Oliveira. Segurança Pública, Mediação de Conflitos e Polícia Comunitária: uma interface. **Nej – vol.14 – n. 3-p. 62-83/3º Quadrimestre.** 2009. Disponível em:  
<<http://www.mpce.mp.br/nespeciais/nucleomed/publicacoes/artigos/seguranca.publica.mediacao.comunitaria.e.policia.comunitaria.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2013.

SANT'ANNA, Anderson de Souza. KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: ed. Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

SARTORI, Leonardo Fávero, CASSANDRE Marcio Pascoal, Vercesi Cristiane. Burnout em Policiais: a Relação entre o Trabalho e o Sofrimento. **XXXII Encontro da ANPAD.** Rio de Janeiro. 2008. Disponível em:



<[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2008/GPR/2008\\_GPRB906.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2008/GPR/2008_GPRB906.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2013.

SILVA, Flávia P.P. Burnout: um desafio a saúde do trabalhador. **rev. PSI**. v.2, n.1, Londrina. jun./2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2013.

SIMPOL. Goiás. **Sindicato de policiais civis Do estado de Goiás**. Ocorrência da síndrome de burnout em policiais civis e conseqüentemente direito de aposentadoria integral. Fev. 2011. Disponível em: <[http://www.sinpolgo.org.br/v2/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1931&Itemid=28](http://www.sinpolgo.org.br/v2/index.php?option=com_content&task=view&id=1931&Itemid=28)>. Acesso em: 12 mai. 2013.

SOUZA, Edinilsa Ramos de et al . Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 7, jul. 2012. Disponível em <[http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2012000700008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2012000700008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 24 set. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2012000700008>.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.20, n.2, p. 580-588, mar./ abr. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n2/27.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2013

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As Melhores Empresas de para trabalhar Há no Brasil ea Qualidade de Vida no Trabalho: disjunções Entre a Teoria e a Prática. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v.5, n. 1, abr. 2001. Disponível a partir do <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141565552001000100010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552001000100010&lng=en&nrm=iso)>. acesso em 17 set 2013.

TRIGO, T.R. et al. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq. Clín** v.34, n.5, p. 223-233, São Paulo. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34n5/a04v34n5.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2013.