



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E
GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

JULIANA CHRISTINA DE OLIVEIRA ARAÚJO

IDENTIDADE PROFISSIONAL, ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO
E IMPACTO PERCEBIDO DO TRABALHO SOBRE VIDA
PESSOAL: ESTUDO JUNTO A PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA
PÚBLICA

Brasília – DF

2024

JULIANA CHRISTINA DE OLIVEIRA ARAÚJO

**IDENTIDADE PROFISSIONAL, ESTUDO CIENTÍFICO DO
CARGO E IMPACTO PERCEBIDO DO TRABALHO SOBRE VIDA
PESSOAL: ESTUDO JUNTO A PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA
PÚBLICA**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr.
Francisco Antônio Coelho Júnior

Brasília – DF
2024

**IDENTIDADE PROFISSIONAL, ESTUDO CIENTÍFICO DO
CARGO E IMPACTO PERCEBIDO DO TRABALHO SOBRE VIDA
PESSOAL: ESTUDO JUNTO A PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA
PÚBLICA**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

JULIANA CHRISTINA DE OLIVEIRA ARAÚJO

Dr. Francisco Antônio Coelho Júnior
Professor-Orientador

Dra. Lara Letícia Barbosa
Professora-Examinadora

Olinda Maria Gomes
Professora-Examinadora

Brasília, 16 de agosto de 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, que sempre me apoiou e incentivou em minha jornada acadêmica. À minha mãe e pai, que não mediram esforços para me ajudar, e que foram minha fonte inesgotável de amor e inspiração. Mãe, você sempre acreditou em mim, mesmo quando eu tinha dúvidas. Suas palavras de encorajamento foram meu guia nas noites de estudo e nos dias de desafio. Seu sacrifício e dedicação são um exemplo inspirador para mim, Você é minha luz e minha força motriz, e cada passo que dou em direção ao meu futuro é um tributo ao seu amor e apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

À minha irmã que sempre teve orgulho de mim, e sua constante motivação, apoio inabalável e encorajamento ao longo desta jornada acadêmica foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Você é uma fonte inestimável de inspiração e amor, e esta conquista é também sua. Agradeço por estar ao meu lado, apoiando meus sonhos e compartilhando minhas alegrias. Esta dedicação é uma pequena forma de expressar minha gratidão por tudo o que você representa em minha vida. Com todo o meu carinho e apreço.

Ao amor da minha vida, que sempre buscou me tranquilizar durante os momentos de pressão e dedicação a esse trabalho. Você é minha maior fonte de inspiração e força nos estudos, sonhos, e a amar e compartilhar essa jornada ao seu lado tornou tudo ainda mais significativo.

Ao Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Júnior, sua orientação, expertise e dedicação ao longo deste processo foram cruciais para o meu crescimento acadêmico e para o sucesso deste trabalho. Você não apenas forneceu insights valiosos, mas também me inspirou a atingir um nível mais alto de excelência acadêmica. Sua paciência, disponibilidade e orientação crítica me ajudaram a moldar minhas ideias e a aprimorar meu trabalho da graduação.

A identidade profissional é como um espelho que reflete as escolhas, valores e paixões de um indivíduo, moldando seu caminho na carreira e na vida pessoal.

Warren Bennis

RESUMO

Este estudo analisa o desempenho e a produtividade dos policiais civis no Distrito Federal e no Amazonas, investigando fatores internos e externos que influenciam suas atividades. O objetivo geral é compreender como as condições de trabalho, a gestão e a formação profissional impactam na eficiência dos serviços prestados. Metodologicamente, a pesquisa adota uma abordagem quantitativa, por meio da realização de um survey online com levantamento de dados primários e recorte transversal. Os principais resultados apontam para a necessidade de melhorias nas condições de trabalho e na formação continuada dos policiais. Uma limitação percebida foi a dificuldade em atingir os respondentes mais velhos. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a amostra para outras regiões e explorem mais profundamente os fatores psicossociais que afetam a produtividade policial.

Palavras-chave: Identidade Profissional. Carreiras Policiais. Estresse Profissional. Atribuições do cargo. Identificação Organizacional.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo Slay e Smith.....	18
Figura 2 – Cargos da Polícia Civil.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados demográficos dos participantes	31
Tabela 2 – Frequência das respostas DF	36
Tabela 3 – Resultados da média, desvio padrão e coeficiente de variação DF	37
Tabela 4 – Frequência das respostas AM.....	40
Tabela 5 – Resultados da média, desvio padrão e coeficiente de variação AM	41

SUMÁRIO

1 Introdução	11
1.1 Formulação do Problema	14
1.2 Objetivo Geral	14
1.3 Objetivos Específicos	14
1.4 Justificativa	15
2 Referencial Teórico	16
2.1 Construção da Identidade	16
2.2 Conceitos do Estudo Científico do Cargo	20
2.3 Impacto do Trabalho Policial na Vida Pessoal	24
2.4 Interseção entre Identidade Profissional, Estudo Científico do Cargo e Vida Pessoal ..	26
3 Métodos e Técnicas de Pesquisa	28
3.1 Tipologia e Descrição Geral dos Métodos e Técnicas de Pesquisa	28
3.2 Caracterização da Organização, Setor ou Área, Indivíduos objeto do estudo	29
3.3 População e Amostra ou Participantes da Pesquisa	31
3.4 Caracterização e Descrição dos Instrumentos de Pesquisa	32
3.5 Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados	32
4 Resultados e Discussões	35
4.1 Análise do Estado do Distrito Federal	35
4.2 Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação)DF	37
4.3 Análise do Estado do Amazonas	40
4.4 Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação)AM.	41
4.5 Análise e comparação entre os estados de Amazonas e Distrito Federal	44
5 Conclusões	46
Referências	48
Apêndice – Roteiro de Formulário	51

1 INTRODUÇÃO

Organizações públicas têm direcionado esforços significativos para o desenvolvimento e a capacitação contínua dos servidores públicos, visando promover melhores condições de trabalho e um ambiente organizacional acolhedor às suas demandas (Bregalda, Tosta & Dalmau, 2014). Definir o perfil ocupacional do trabalhador em função das características e atribuições de um cargo tornou-se essencial, ainda mais no contexto de organizações de segurança pública, essenciais à manutenção da paz e ordem social (Faiad, Coelho Junior, Caetano & Albuquerque, 2012). Estas instituições têm modelos de gestão altamente complexos, em que pese a sua importância para a própria ideia de sociedade, ao mesmo tempo que precisam estar atentas às necessidades e individualidades do seu trabalhador. Profissionalizar as políticas e práticas de gestão de pessoas passa, então, pela análise acerca de quais fatores humanos, sociais e organizacionais são capazes de promover uma gestão de qualidade e eficiente, próxima aos reais interesses dos trabalhadores, considerando o seu perfil (Sant'Anna, 2008).

Dentre as opções e métodos de administração e intervenção que podem apoiar as organizações de segurança pública, destacam-se o estudo científico do cargo. A abordagem do estudo científico do cargo desempenha um papel fundamental ao realizar uma investigação sistemática de todo o processo laboral associado a cada cargo em uma instituição (Brannick, Levine, & Morgeson, 2002; Pasquali, Moura, & Freitas, 2010). Essa metodologia é empregada para identificar o Estudo Científico do Cargo específico de um cargo, ou seja, realizar uma análise minuciosa de suas características e requisitos com base em uma amostra representativa da maioria dos ocupantes desse cargo. Pasquali, Moura e Freitas (2010) alegam que pesquisas desse tipo têm o potencial de facilitar uma variedade de procedimentos nas organizações, abarcando desde o planejamento estratégico do trabalho até servir como fundamento para práticas vinculadas a políticas de recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho, progressão profissional e análise da estrutura de cursos de formação, entre outras.

A crescente demanda por estudos que investiguem a compreensão e análise do perfil na área de segurança pública, especialmente no que se refere aos requisitos e aptidões essenciais para um desempenho efetivo, destaca a importância de pesquisas voltadas para a essência e avaliação do construto de competência e perfil profissional (Brandão, 2009; Coelho, 2009; Nascimento, 2014; Santos, 2012). Nesse segmento, fica evidente a urgência de pesquisas que se concentrem em identificar as razões e resultados do estudo científico do cargo dos policiais, visando aprimorar e promover o desenvolvimento de desempenhos competentes (Pasquali, Moura, & Freitas, 2010).

A promulgação do Decreto nº 10.506 de 02 de outubro de 2020 e da Portaria n. 208 de 25 de julho de 2006, pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão sublinha ainda mais a relevância de pesquisas nesse domínio, proporcionando uma ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar ações com base na identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores. Esses investimentos refletem um compromisso com a melhora constante do desempenho e da qualidade dos serviços oferecidos à sociedade, pois as instituições policiais têm como principal foco o enfrentamento da criminalidade e a diminuição dos índices delitivos, constituindo-se como um elementofundamental no contexto do sistema de segurança pública do país (Costa & Lima, 2014). Torna-se essencial, portanto, aprimorar e analisar as habilidades técnicas e de gestão nas instituições públicas. Essas iniciativas não apenas propocionam um ambiente favorável para uma prestação de serviços públicos mais produtiva e eficiente, mas também garante a qualidade na implementação das políticas públicas (Bittencourt & Zouain, 2010). Tais esforços visam não apenas fortalecer as competências individuais, mas também fomentar condições laborais aprimoradas e um ambiente organizacional mais receptivo às múltiplas demandas desses profissionais.

Paralelamente a essa jornada de construção de identidade, a carreira policial também apresenta desafios que afetam profundamente a vida pessoal desses agentes. As responsabilidades inerentes ao cargo frequentemente extrapolam o horário de trabalho, gerando tensões nos relacionamentos familiares, pressões emocionais e, em determinadas situações, afetando a saúde mental dos profissionais. A capacidade de equilibrar as demandas da vida pessoal com as responsabilidades profissionais torna-se um fator determinante para o bem-estar desses indivíduos.

Além disso, as carreiras policiais exigem um conjunto específico de competências (Faiad et al., 2012), desde habilidades de comunicação e negociação até a capacidade de tomar decisões críticas sob pressão. A análise dessas competências e como elas se relacionam com as atribuições do cargo é essencial para entender o desempenho e o sucesso dos policiais em suas funções.

A carreira policial é uma das profissões mais desafiadoras e complexas na sociedade contemporânea (Poblete, 2011, p. 77). No entanto, essa profissão não se limita a um simples trabalho, ela se torna uma parte intrínseca da identidade daqueles que escolhem dedicar suas vidas a esse serviço. A construção da identidade profissional nas carreiras policiais envolve uma profunda transformação pessoal e social (Dubar, 2005). Ao adotar o uniforme e o distintivo, os policiais abraçam um conjunto de valores, normas e missões que moldam não apenas seu papel no contexto profissional, mas também sua perspectiva de mundo e sua identidade pessoal.

Neste contexto complexo, esta pesquisa explorou profundamente a identidade profissional nas carreiras policiais, o impacto do trabalho sobre a vida pessoal dos profissionais e o estudo científico do cargo, destacando a relação entre competências e atribuições do cargo. Compreender essas dimensões foi fundamental para informar políticas de treinamento, práticas de apoio e estratégias de gestão que promovam o bem-estar dos policiais, fortaleçam sua identidade profissional e, por conseguinte, contribuam para a eficácia das forças policiais na sociedade. Espera-se contribuir para o desenvolvimento de estratégias que melhorem a qualidade de vida e o desempenho desses profissionais dedicados, essenciais para a segurança e justiça em nossas comunidades.

1.1 Formulação do problema

De que forma a identidade profissional, e a adequação ao estudo científico do cargo, influenciam na percepção de equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas de trabalho, segundo a ótica de servidores de instituições de segurança pública brasileiras?

1.2 Objetivo Geral

Descrever de que forma a identidade profissional, e a adequação ao estudo científico do cargo, influenciam na percepção de equilíbrio entre a vida pessoal e as demandas de trabalho, segundo a ótica de servidores de instituições de segurança pública brasileiras.

1.3 Objetivos Específicos

- Identificar as demandas e desafios específicos do trabalho policial que podem afetar a vida pessoal dos agentes, como jornadas de trabalho, estresse, riscos e suas consequências.
- Descrever o estudo científico do cargo das carreiras policiais, identificando as competências necessárias para o desempenho eficaz das funções e as atribuições dos cargos.
- Descrever como as competências exigidas no contexto policial se relacionam com a construção da identidade profissional e com o impacto sobre a vida pessoal dos profissionais.
- Apresentar recomendações ou estratégias para promover um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e pessoal dos policiais, levando em consideração as conclusões da pesquisa.

1.4 Justificativa

Diante do dinamismo das transformações globais, as organizações buscam progressos significativos em várias áreas, atribuindo cada vez mais importância ao elemento humano como um diferencial competitivo essencial. Essa valorização do fator humano não apenas se tornou um tópico recorrente em discussões acadêmicas, mas também é reconhecida como uma necessidade crucial nos ambientes profissionais. A compreensão da relevância do capital humano é considerada vital para a adaptação e a prosperidade em um cenário caracterizado por mudanças constantes e desafios imprevisíveis (Ferraz & Rocha, 2011). Essa perspectiva destaca a importância de estratégias que promovam o desenvolvimento e o engajamento das pessoas, consolidando-as como peças-chave na busca por colaboradores aptos às demandas da organização.

A complexidade dos desafios enfrentados pela segurança pública no Brasil destaca a crescente necessidade de empregar abordagens científicas na investigação e estudo científico do cargo dos profissionais e de suas respectivas funções (Moura & Pasquali, 2007). A aplicação do estudo científico do cargo às organizações de segurança pública já é uma realidade, evidenciando a sua importância e a confiabilidade das informações obtidas por meio dela (Thadeu, Ferreira & Faiad, 2012).

Estudar a identidade profissional na polícia, o impacto do trabalho na vida pessoal dos agentes e a relação entre competências e responsabilidades profissionais é crucial, pois, as forças policiais desempenham um papel fundamental na segurança pública, e entender como os agentes compõem sua identidade pode melhorar as práticas policiais. A alta dedicação pessoal nessa profissão, muitas vezes à custa da vida pessoal, precisa ser abordada. Investigar as competências necessárias nas Carreiras Policiais e sua relação com as atribuições práticas pode informar estratégias de recrutamento, treinamento e desenvolvimento, melhorando a eficiência e o bem-estar dos policiais (Pasquali, Moura, & Freitas, 2010).

Este estudo visou oferecer uma valiosa contribuição ao avanço do conhecimento, explorando de que maneira a identidade profissional e a aderência ao estudo científico do cargo impactam a percepção de equilíbrio entre vida pessoal e

demandas profissionais, conforme percebido pelos servidores nas organizações de segurança pública no Brasil. Essa pesquisa irá beneficiar tanto os profissionais quanto a sociedade, fornecendo um entendimento mais profundo dos desafios enfrentados pelos policiais e permitindo o desenvolvimento de políticas adequadas para apoiá-los. Por conseguinte, a pesquisa é justificada por sua relevância social, ética e prática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, foram apresentados o referencial teórico que se concentrou em conceitos, modelos e discussões cruciais relacionadas aos temas centrais desta pesquisa. Para construir esse referencial, foi priorizado a análise de estudos empíricos abordando a identidade profissional em carreiras policiais, o impacto do trabalho sobre a vida pessoal dos policiais e a relação entre as competências exigidas e as atribuições do cargo.

A pesquisa bibliográfica foi conduzida em importantes fontes acadêmicas, particularmente em periódicos que abordam as áreas de Psicologia, Administração e Segurança Pública. Foi utilizado palavras-chave específicas, incluindo 'Identidade Profissional', 'Carreiras Policiais', 'Impacto do Trabalho', 'Vida Pessoal', 'Competências' e 'Atribuições do Cargo'. A busca abrangeu publicações valiosas, garantindo uma análise relevante e importante das pesquisas e discussões relacionadas aos tópicos essenciais desta investigação.

2.1 CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

Conforme Giddens (2002), estamos imersos em um mundo contemporâneo desterritorializado, no qual os lugares de convivência e integração, sejam eles palpáveis ou simbólicos, ultrapassam as limitações do momento e do espaço atual. Na era da modernidade, uma quantidade crescente de indivíduos vivencia situações nas quais instituições desvinculadas conectam práticas locais a relações sociais

globalizadas, organizando os aspectos fundamentais da vida cotidiana. Nesse cenário, muitas decisões individuais são orientadas por critérios estabelecidos e organizados por círculos distantes, e a conduta passa a ser alicerçada em conhecimentos cuja origem provém de discussões das quais os sujeitos não participam e, frequentemente, não teriam a habilidade de participar. Os indivíduos situam-se em um nível de elaboração no qual, como leigos, não poderiam contribuir, apenas aceitando e respeitando a legitimidade que esses sistemas adquirem na sociedade.

Frente a esse quadro, a transitoriedade dos saberes emerge como um elemento central para a ponderação acerca do conceito de habitus, do processo de socialização e da formação das identidades individuais. A contemporaneidade é marcada por uma multiplicidade em expansão de instituições que originam e fomentam conhecimentos, valores e comportamentos. Evidenciamos a rapidez das mudanças tecnológicas, a contestação das fontes de referência e as modificações na construção das experiências individuais como fenômenos inquestionáveis. Torna-se, por conseguinte, essencial conduzir uma reflexão fundamentada na noção de institucionalização, esclarecendo de que maneira as estruturas organizacionais estabelecidas moldaram as identidades individuais, com ênfase no contexto policial.

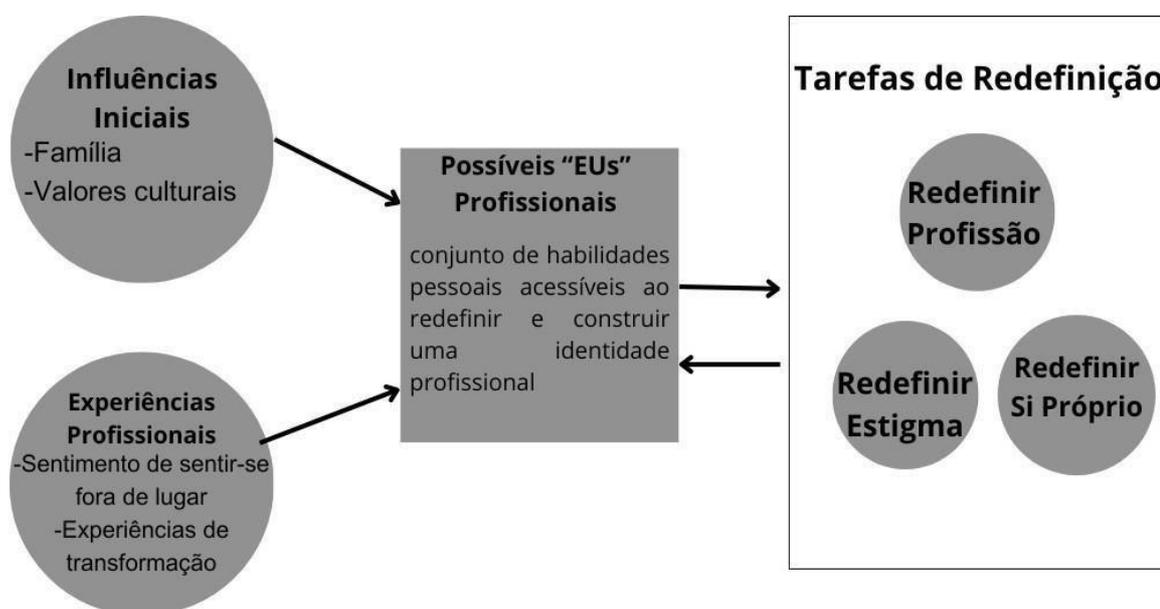
Essa concepção é fortalecida por Pratt, Rockmann e Kaufmann (2006), os quais argumentam que a formação da identidade deve ser percebida de maneira mais interativa e desafiadora do que simplesmente adotar uma função. Nesse sentido, a construção da identidade individual deve levar em conta a marcante influência dos coletivos sociais sobre esse processo. A noção de identidade abrange diversas áreas do conhecimento e pode ser abordada por várias perspectivas, tanto do ponto de vista epistemológico quanto na análise do ethos de uma sociedade (Rodrigues & Cyrino, 2020).

Nesse contexto, a construção da identidade profissional é um conceito dinâmico, em constante transformação devido às práticas cotidianas, desde antes da formação inicial até ao longo da trajetória profissional (Jackson, 2017; Vozniak, Mesquita & Batista, 2016). Assim, a identidade profissional não é forjada de maneira isolada, mas sim associada a processos de negociação, diálogo consigo mesmo e com os outros (Toyoki & Brown, 2014). A prática profissional está intimamente ligada ao processo de (re)construção e (re)configuração identitária, visando enfrentar adequadamente os novos desafios impostos pela profissão (Vozniak, Mesquita &

Batista, 2016). Segundo Doldor e Atewologun (2020), profissionais oriundos de diversas origens culturais frequentemente enfrentam desafios ao moldar suas carreiras, buscando reabilitar suas identidades por meio da construção de uma autoavaliação mais positiva e consistente

Slay e Smith (2011) destacam a influência crucial do ambiente familiar e dos valores culturais na formação dos potenciais "eu's" profissionais. Eles argumentam que essas experiências moldam o repertório adquirido dos indivíduos, contribuindo para o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades necessárias para o sucesso em uma determinada carreira. Além disso, ressaltam que essa incorporação pode enriquecer e ampliar o repertório do indivíduo, incluindo também influências de outros membros do mesmo grupo (Slay & Smith, 2011). Esses conceitos são organizados conforme o modelo apresentado na Figura 1, proposto pelos autores.

Figura 1 – Modelo Slay e Smith (2011)



Fonte: Slay e Smith (2011)

Após as influências iniciais, as experiências de se adaptar ao ambiente de trabalho diariamente atuam para que o indivíduo transforme suas vivências e construa seus "possíveis eu's" profissionais. Este repertório é utilizado para criar e redefinir a identidade profissional (Slay & Smith, 2011). Nesse contexto, a identidade do indivíduo é moldada por meio de interações ativas no ambiente de trabalho e autopercepção, sem a necessidade de lidar com vieses específicos (Toyoki & Brown, 2014). Assim, profissionais que buscam construir suas identidades profissionais, muitas vezes adaptando-se ao ambiente no qual estão inseridos, enfrentam as complexidades desses processos, buscando serem percebidos pela sociedade como indivíduos com habilidades e potenciais distintos. Isso pode resultar em uma visão mais abrangente de suas oportunidades profissionais (Slay & Smith, 2011).

A identidade profissional do policial torna-se, portanto, um alicerce fundamental para sua atuação, estendendo-se para além dos momentos de trabalho e refletindo-se em suas relações familiares e sociais, acarretando, inclusive, riscos pessoais (Minayo, Souza & Constantino, 2007). A construção da identidade envolve um processo contínuo de autoconhecimento e reflexão. A análise das próprias características, valores, metas e aspirações contribui para a formação de uma identidade autêntica alinhada com os propósitos pessoais.

Entender a identidade profissional como um equilíbrio entre a autopercepção e a percepção externa, moldado por experiências compartilhadas e sentimentos de pertencimento, é crucial (Delgado, 2006). Além disso, a identidade não é estática; ela pode se adaptar e evoluir ao longo do tempo, sendo influenciada por novas experiências, aprendizado, desafios e desenvolvimento pessoal. Portanto, abordar a construção da identidade significa considerar a interconexão dinâmica entre esses elementos, reconhecendo a natureza única e multifacetada do processo identitário de cada indivíduo.

2.2 CONCEITOS DO ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO

A melhoria constante na prestação de serviços à comunidade pelas instituições de segurança pública é impulsionada pela aplicação de princípios e técnicas de recursos humanos e gestão de pessoas. Essas abordagens incluem a definição de atribuições e responsabilidades de um cargo alinhadas ao perfil de competências necessário para o seu desempenho. As informações provenientes da estudo científico do cargo que se refere a uma investigação aprofundada de um cargo (Moura & Pasquali, 2007), são elementos cruciais para embasar essas práticas. No estudo científico do cargo, são consideradas as atividades realizadas, os pré-requisitos necessários para sua execução e as condições de trabalho que podem facilitar ou dificultar o processo.

O estudo científico do cargo é uma abordagem sistemática projetada para identificar e compreender o perfil específico de um cargo. Em outras palavras, essa metodologia busca realizar uma investigação minuciosa das características e particularidades associadas a uma posição específica (Brannick, Levine, & Morgeson, 2002; Pasquali, Moura, & Freitas, 2010). Segundo Dezinot (2003), o estudo científico do cargo transcende significativamente uma mera descrição de cargos, pois analisa minuciosamente, as condições essenciais para o desempenho habilidoso das tarefas e responsabilidades. Chiavenato (2002) salienta que a análise de cargos deve considerar aspectos como os requisitos mentais e físicos necessários, as responsabilidades inerentes e as condições de trabalho associadas a cada posição.

De acordo com Pontes (2013), primeiramente, esses detalhamentos são categorizados em quatro domínios distintos, que são: aspectos mentais, aspectos físicos, responsabilidades associadas e as circunstâncias de trabalho, sendo que cada um desses domínios é subdividido em fatores específicos. E secundamente, se concentra na análise do indivíduo que irá exercer a atribuição determinada, e destaca os atributos, características individuais, conhecimentos e habilidades necessárias para realizar eficazmente um trabalho específico. Isso significa que o foco está nas qualidades pessoais exigidas para um determinado cargo.

Com base na identificação e no mapeamento das competências, Faiad et al. (2012) sugerem a definição de um perfil que engloba o conjunto de habilidades essenciais para o cargo, levando em consideração o que foi estabelecido. Ele salienta

que o perfil decorrente pode ser sugerido pelas habilidades, atitudes e conhecimentos, seja de maneira individual ou conjunta, fundamentado nos parâmetros de pesquisa estabelecidos, os quais representam essas aptidões. Estas podem englobar elementos técnicos e competências comportamentais. Portanto, pode-se afirmar que o estudo científico do cargo é elaborado por meio de um cuidadoso processo de delineamento de cargos, exigindo que cada uma de suas responsabilidades seja descrita de maneira detalhada.

Nesse sentido, voltada para as competências aplicadas à atividade profissional dos policiais, tem sido objeto de discussão constante nos últimos anos (Cordeiro & Muniz, 2010). Nesse contexto, Nascimento (2014), ao associar o serviço policial ao conceito de competência, descreve esse serviço como o conjunto de atributos técnicos e comportamentais necessários para o cumprimento das funções constitucionais da polícia.

Segundo Monet (2001), a polícia constitui uma forma singular de organização burocrática, apresentando características distintas: é orientada por princípios de hierarquia e disciplina rigorosos, sujeita, por conseguinte, a conflitos internos e rivalidades; possui estatutos e regulamentos próprios, distintos daqueles adotados em outras entidades públicas; e faz uso de armas e uniformes, estabelecendo, assim, sua interação com a sociedade como uma relação de autoridade e submissão, em vez de negociação. Dado o seu papel político crucial na manutenção da ordem, é imperativo que seus poderes sejam limitados e regulamentados, assegurando, desse modo, uma efetiva execução de sua autoridade e aceitação pela sociedade.

Poncioni relata que:

[...] quanto ao trabalho policial, estabelece-se que a atuação das polícias deve se pautar no aperfeiçoamento técnico e gerencial e no estabelecimento e/ou no aprofundamento do conteúdo democrático de práticas e rotinas capazes de promover avanços para o controle do crime e a redução da violência. (PONCIONI, 2012, p. 322).

A área de Segurança Pública está enfrentando transformações substanciais em relação ao treinamento e formação de seus profissionais. Nesse cenário, é fundamental ressaltar a relevância do estudo científico do cargo para identificar as qualidades pessoais essenciais para o eficaz desempenho das responsabilidades

atribuídas aos membros da segurança pública em diferentes posições dentro da instituição. Além disso, esse instrumento pode desempenhar um papel complementar valioso ao estabelecer critérios de avaliação, apoiando assim os esforços de treinamento e desenvolvimento da organização, ao definir de maneira clara as atividades a serem realizadas e as características esperadas de seus profissionais.

Tanto que hodiernamente, os candidatos de concursos públicos que abrangem a área policial passam pelo teste psicotécnico como um dos requisitos exigidos para a aprovação, que faz referência a análise do indivíduo. Por conseguinte, o estudo científico do cargo estabelece as qualificações e características desejadas para um cargo policial, incluindo aspectos psicológicos, enquanto o exame psicotécnico é a ferramenta usada para avaliar se os candidatos cumprem esses critérios psicológicos e de personalidade. Portanto, eles estão interligados na seleção de candidatos para funções na segurança pública, garantindo que os candidatos possuam não apenas as habilidades técnicas, mas também as características psicológicas adequadas para o cargo. E esse requisito está abrangido pela lei, mas especificamente pelo o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019:

Art. 42. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações:

[...]

XIX - a exigência, quando cabível, de exames médicos específicos para a carreira ou de exame psicotécnico ou sindicância da vida pregressa.”

Por conseguinte, é uma ferramenta vital na gestão de pessoas, proporcionando uma base sólida para várias práticas organizacionais. Além disso, ela contribui para a promoção da qualidade de vida no trabalho, garantindo que os profissionais estejam alocados em funções adequadas às suas habilidades e competências. Quando se trata de cargos na área de segurança pública, o ponto de partida para definir o estudo científico do cargo é a observação das atribuições constitucionais e legais relacionadas ao funcionamento, atividades e objetivos da instituição. Essas diretrizes estabelecem um fundamento robusto e estável, no entanto, é crucial ter em mente que as transformações na sociedade ao longo do tempo podem introduzir alterações e avanços que também devem ser levados em conta ao criar e revisar os perfis específicos para essa área. O trabalho de um policial civil demanda

uma gama de habilidades e características específicas para garantir um desempenho eficaz e ético no exercício de suas funções. Dentre os perfis e características valorizados, encontram-se:

- **Ética e Integridade:** São essenciais para estabelecer a confiança e a credibilidade necessárias no cumprimento do dever, exigindo honestidade, confiabilidade e um comportamento ético irrepreensível.
- **Capacidade de Tomar Decisões Rápidas:** Lidar com situações dinâmicas requer a habilidade de tomar decisões rápidas, porém fundamentadas, para garantir a segurança e a resolução eficiente de casos.
- **Resistência ao Estresse e à Pressão:** Enfrentar situações estressantes é uma realidade na rotina policial, e a capacidade de gerenciar essas pressões é fundamental para manter a clareza mental e a eficácia no trabalho.
- **Raciocínio Lógico:** A capacidade de conectar pistas, evidências e informações de maneira lógica é crucial para a resolução de casos, garantindo uma abordagem sistemática e coerente.
- **Boa Condição Física:** Manter uma saúde física adequada é essencial para suportar as demandas físicas da profissão, proporcionando resistência e agilidade no desempenho das atividades.
- **Capacidade de Trabalhar em Equipe:** Colaboração eficaz com colegas de trabalho e outros profissionais de áreas relacionadas é crucial para lidar com casos complexos e diversificados.
- **Disposição para Aprendizado Contínuo:** A profissão policial está em constante evolução, exigindo disposição para aprender, adaptar-se a novas tecnologias, regulamentações e mudanças na área, aprimorando continuamente as habilidades e conhecimentos.

O perfil e as características valorizadas em policiais desempenham um papel crucial na eficácia do trabalho policial e no atendimento às demandas da sociedade. A combinação de ética, habilidades cognitivas e emocionais, bem como a disposição para o aprendizado contínuo, não apenas influencia o desempenho individual, mas também a capacidade da instituição policial de servir de maneira eficaz e responsável. Esses atributos são fundamentais para garantir a integridade, a confiança e a

qualidade dos serviços prestados, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e para uma relação mais sólida e confiável com a comunidade. A formação e o cultivo dessas características são essenciais para fortalecer a função da polícia na busca por uma sociedade mais segura e justa.

2.3 Impacto do Trabalho Policial na Vida Pessoal

O trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, não apenas garantindo sua subsistência, mas também proporcionando integração social, desenvolvimento pessoal e um senso de propósito na sociedade. De acordo com as considerações de Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno e Kato (2010), o trabalho exerce um papel intermediador na harmonização social e é essencial na construção da individualidade. Ele é um elemento fundamental na construção da identidade do indivíduo e frequentemente consome a maior parte de seu tempo acordado, além de anos de preparação. A observação de Azevedo (2003) ressalta a característica organizadora da profissão, destacando a relevância da ligação do trabalhador com distintos aspectos de suas atividades pessoais.

A natureza da ocupação pode influenciar tanto de maneira positiva quanto negativa na saúde mental e emocional do trabalhador, variando conforme fatores como a satisfação no trabalho e a carga física, mental e emocional associada a ele. Conforme Dejours (2015), devido à necessidade de mobilização e envolvimento, a atividade profissional jamais é passiva para a pessoa. Seus efeitos podem ser vantajosos, contribuindo para a estabilidade psíquica, mas também podem ser prejudiciais, podendo chegar ao ponto de impactar a saúde do trabalhador. A ausência adequada de sono, a persistente fadiga e a irritabilidade têm implicações preocupantes, especialmente para policiais envolvidos em operações ostensivas, dada a imperativa demanda por atenção e controle emocional nesse contexto. Nesse sentido, é imprescindível a gestão eficaz do estresse no trabalho policial (Oliveira & Bardaggi, 2010).

De acordo com Souza e Minayo (2005), são frequentes os casos de danos à saúde nos membros da polícia. Em geral, os policiais enfrentam acidentes e violências que resultam em óbitos prematuros. Um estudo conduzido por Souza, Franco,

Meireles, Ferreira e Franco (2007) junto a policiais civis ressaltam a exposição desses profissionais ao estresse no contexto diário de trabalho. Conforme apontado por Silva e Vieira (2008), a elevação dos índices de violência e as condições adversas de trabalho resultam em angústia psicológica entre os profissionais da polícia. Fadiga e frustração são comuns, mas a forma como esses desafios são enfrentados e como a energia e as emoções são direcionadas desempenha um papel crucial no equilíbrio psíquico do indivíduo.

Conforme apontado por Pedrosa (2009), o estresse é uma combinação de atividade profissional desgastante ou inadequada aliada a uma sobrecarga emocional. O fenômeno do estresse pode ser compreendido como o desequilíbrio entre as demandas impostas pelo ambiente de trabalho e a capacidade dos profissionais para lidar com tais exigências. Elementos estressantes, tais como um ambiente laboral perigoso, limitado controle sobre os processos de trabalho (em cumprimento de ordens), interação frequente com o público (no atendimento à comunidade em geral), extensas jornadas de trabalho (decorrentes de escalas), recursos insuficientes, insatisfação com as atividades desempenhadas e a remuneração, obstáculos para o avanço profissional, juntamente com a exposição a situações de sofrimento alheio e a questões familiares, têm sido associados ao surgimento de sofrimento psíquico ou distúrbios.

No caso específico dos profissionais policiais, todos esses fatores convergem, conforme apontado por Minayo e Souza (2003). Segundo Benevides-Pereira (2002), os policiais que desempenham funções voltadas diretamente para o cuidado e assistência a outras pessoas estão propensos ao estresse. Assim, a compreensão da vulnerabilidade entre profissionais policiais aponta para a necessidade urgente de implementar estratégias de suporte e programas de cuidado dentro das organizações policiais. Investir na saúde desses profissionais não apenas aumenta o bem-estar individual, mas também contribui para uma força policial mais resiliente e eficaz, capaz de oferecer serviços de qualidade à comunidade.

2.4 Interseção entre Identidade Profissional, Estudo Científico do Cargo e Vida Pessoal

Com base nas pesquisas e nas variáveis mencionadas, é viável estabelecer conexões e associações entre os diferentes elementos. Certamente, a interseção desses três fatores: A interseção entre identidade profissional, estudo científico do cargo e vida pessoal representa uma área complexa e interconectada que impacta significativamente a experiência de um indivíduo em sua carreira e vida cotidiana. Cada um desses elementos desempenha um papel crucial na formação e no desenvolvimento de uma pessoa, moldando não apenas o desempenho no ambiente de trabalho, mas também influenciando as relações pessoais e o bem-estar geral. A identidade profissional refere-se à compreensão única que um indivíduo tem de si mesmo em seu papel profissional. Esta é construída ao longo do tempo por meio de experiências, valores, competências e relações no ambiente de trabalho (Slay & Smith, 2011). A forma como um profissional se percebe e é percebido pelos outros dentro do contexto profissional é fundamental para o seu engajamento e sucesso na carreira.

O estudo científico do cargo, por sua vez, é uma representação detalhada das habilidades, competências, experiências e qualificações que um profissional possui (Dezinot, 2003). Ele não apenas delinea as características técnicas e funcionais relevantes para a profissão, mas também destaca aspectos comportamentais e traços de personalidade que são essenciais para o desempenho eficaz no trabalho. Esses dois elementos - identidade profissional e estudo científico do cargo - estão intrinsecamente ligados, pois a autopercepção do indivíduo em relação ao seu papel profissional influencia diretamente o desenvolvimento e a projeção do seu estudo científico do cargo. Uma identidade profissional bem definida e alinhada com as expectativas da profissão tende a resultar em um perfil mais consistente e competitivo. Além disso, a interseção desses aspectos com a vida pessoal é crucial para compreender a integralidade do indivíduo.

As demandas do trabalho muitas vezes se entrelaçam com a vida pessoal, afetando o equilíbrio entre essas esferas. Fatores como estresse no trabalho, insatisfação profissional e relacionamentos interpessoais podem ter repercussões diretas na vida pessoal de um profissional (Fiorelli, 2001). Assim, a gestão eficaz dessa interseção requer uma abordagem holística. Profissionais que conseguem integrar de maneira saudável sua identidade profissional, exigências do cargo e vida pessoal

tendem a alcançar maior satisfação, equilíbrio e sucesso tanto na carreira quanto na esfera pessoal. É um processo dinâmico que exige autoconhecimento, adaptação e a busca contínua por harmonia entre esses elementos interdependentes.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo delinea os métodos metodológicos empregados no desenvolvimento desta pesquisa, abordando tópicos subsequentes de maneira lógica e clara. Para uma compreensão mais eficiente, os tópicos seguiram a seguinte sequência: tipo e descrição geral da pesquisa, características da organização, caracterização da população e amostra, caracterização dos instrumentos de pesquisa, e descrição dos procedimentos de coleta e da análise de dados realizada. O propósito é evidenciar a pertinência e eficácia dos métodos escolhidos para atender aos objetivos estabelecidos, desde a fase de coleta até a análise de dados e informações.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

O presente estudo teve como objetivo investigar as percepções que influenciam a identidade, o estudo científico do cargo e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Foi realizada uma análise detalhada, explorando desde experiências profissionais e relações interpessoais até valores pessoais e desafios enfrentados, buscando compreender a complexidade que define a singularidade de cada participante. A metodologia incluiu um survey online, através do google forms, com coleta de dados primários e um recorte transversal, visando desvendar as percepções, sentimentos e inter-relações que compõem a identidade profissional e o equilíbrio entre diferentes esferas da vida.

No contexto da pesquisa sobre bem-estar e experiência profissional, focada em policiais civis do Distrito Federal e Amazonas, adotou-se uma abordagem quantitativa. Conforme descrito por Michel (2005), esta metodologia utiliza a quantificação para a coleta e análise de dados, aplicando técnicas estatísticas como porcentagem, média, desvio padrão, coeficiente de correlação e análise de regressão. Segundo Cooper e Schindler (2016), pesquisas quantitativas mensuram dados de forma precisa, sendo esse método utilizado para medir fatores como atitudes e comportamentos.

Adicionalmente, de acordo com Marconi e Lakatos (2018), a pesquisa quantitativa visa delimitar a análise dos fatores principais, permitindo a obtenção de dados para investigar as hipóteses propostas. A escolha dessa abordagem baseou-se na adequação às perguntas de pesquisa e aos objetivos específicos do estudo, possibilitando a mensuração precisa das variáveis e a aplicação de métodos estatísticos rigorosos, garantindo a objetividade e a replicabilidade dos resultados.

3.2 Caracterização da organização, área, indivíduos objeto do estudo

No que diz respeito à Constituição Federal do Brasil de 1988, o artigo 144 é de especial importância ao tratar das atribuições e organização das instituições responsáveis pela segurança pública no país. O Artigo 144 da Constituição Federal estabelece as atribuições das forças de segurança, destacando a Polícia Civil como uma das instituições incumbidas da preservação da ordem pública e da segurança dos cidadãos. Especificamente, o Artigo 144, parágrafo 4º, determina:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I. polícia federal;
 - II. polícia rodoviária federal;
 - III. polícia ferroviária federal;
 - IV. polícias civis;
 - V. polícias militares e corpos de bombeiros militares.
 - VI. polícias penais federal, estaduais e distrital.
- (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 104, de 2019).

Diante disso, a Polícia Civil desempenha um papel fundamental na investigação e apuração de infrações penais, sendo responsável pela realização de inquéritos e pelo esclarecimento de crimes. Regida pela legislação nacional, a atuação da Polícia Civil está fundamentada em diversos artigos da lei, proporcionando o embasamento legal para suas atividades.

A esfera de investigação se concentrou na dinâmica operacional dos agentes, englobando uma variedade de cargos, cada qual com atribuições específicas. Esses especialistas atuam de forma sinérgica para assegurar a ordem pública e conduzir investigações criminais. Em consonância com os princípios legais e éticos inerentes à função policial, desempenham funções distintas, contribuindo para a intrincada estrutura da Polícia Civil. A seguir, serão detalhados os papéis e responsabilidades de cada cargo que compõe essa equipe interdisciplinar.

- Delegado de Polícia: O delegado é o profissional que dirige as

atividades da Polícia Civil em uma delegacia. Suas atribuições incluem a condução de inquéritos policiais, a instauração e presidência de procedimentos criminais, a lavratura de termos circunstanciados, além de ser o responsável por determinar as providências necessárias durante investigações. O delegado de polícia tem autonomia para tomar decisões no curso das investigações.

➤ Inspetor ou Investigador de Polícia: Este profissional atua diretamente nas investigações. Sua função envolve a coleta de evidências, realização de diligências, interrogatórios, análise de provas, e todos os demais procedimentos necessários para a elucidação de crimes. Os inspetores ou investigadores são fundamentais para a coleta de informações e materiais que embasam as investigações.

➤ Escrivão de Polícia: O escrivão tem a responsabilidade de formalizar os procedimentos realizados pela polícia, como a lavratura de autos, registros, termos circunstanciados e outros documentos. Ele é encarregado de elaborar os inquéritos, zelar pela guarda de documentos e provas, bem como desempenhar funções administrativas necessárias para o funcionamento da delegacia.

➤ Perito Criminal: Este profissional é essencial para a análise técnica dos vestígios e provas encontradas em locais de crime. O perito utiliza conhecimentos científicos para realizar análises laboratoriais, exames periciais e elaboração de laudos técnicos que contribuem para a elucidação de delitos.

A clareza e compreensão desses cargos e hierarquias são essenciais para estabelecer uma estrutura organizacional eficiente e para o bom andamento das atividades policiais. Cada cargo, com seu respectivo nível hierárquico, possui atribuições e funções específicas que contribuem para a execução das tarefas necessárias para a manutenção da ordem pública e a investigação de infrações penais, então, ao considerar a opinião dos respectivos agentes, a pesquisa ganha profundidade e relevância, permitindo uma visão interna mais abrangente dos fatores que influenciam diretamente a qualidade do ambiente de trabalho.

Figura 2 – Cargos da Polícia Civil



Fonte: Adaptado do site da polícia civil de Brasília, Amazonas e da Associação dos Delegados.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

Tabela 1 - Dados Demográficos dos Participantes

Participantes	DF		AM		Total
	Fem	Masc	Fem	Masc	
Gênero	19	28	17	38	102
Faixa Etária					
Menos de 25	4	3	5	6	18
26-35 anos	12	15	8	21	56
36-45 anos	2	7	3	6	18
Mais de 45 anos	1	3	1	5	10
Filhos					
0	10	7	6	4	23
1	6	11	8	25	50
2	3	10	3	9	25
+3	0	0	0	0	0
Estado civil					
Solteiro	6	6	6	6	24
Casado	7	17	9	23	56
União estável	3	0	0	0	3
Divorciado	3	5	2	8	18
Viúvo	0	0	0	1	1
Tempo de serviço					
Menos de 5 anos	5	4	5	6	20
6-10 anos	7	10	8	11	36
11-20 anos	6	11	3	17	37
Mais de 20 anos	1	3	1	4	9
Horário de Trabalho na Corporação					

Por escala	9	14	10	19	52
Horário de Trabalho fixo semanal	10	14	6	19	49
Horário Flexível	0	0	1	0	1

Fonte: Elaborado pela autora

A pesquisa foi conduzida com agentes da Polícia Civil de duas regiões do Brasil: o Distrito Federal (DF) e o Amazonas (AM). Participaram da pesquisa 102 agentes, distribuídos entre essas regiões, com 47 participantes do DF e 55 do AM. Os critérios de inclusão foram: profissionais de ambos os sexos, com idade superior a 18 anos. A análise dos dados envolveu o exame dos perfis dos participantes, considerando fatores como gênero, faixa etária, número de filhos, estado civil, tempo de serviço e horário de trabalho na corporação. Essa abordagem proporciona uma compreensão abrangente das experiências e perspectivas desses profissionais no desempenho de suas atividades.

A pesquisa comparativa entre Distrito Federal (DF) e Amazonas (AM) revelou diferenças significativas e alguns pontos de semelhança nos perfis dos participantes. Ambas as regiões mostraram uma predominância masculina, com 60% dos participantes sendo homens no DF e 69% no AM. A faixa etária mais comum em ambas é de 26 a 35 anos, representando 57% no DF e 53% no AM.

No que diz respeito ao estado civil, a maioria dos participantes em ambas as regiões é casada, com 51% no DF e 58% no AM. Solteiros compõem 26% no DF e 22% no AM, enquanto divorciados representam 19% e 18%, respectivamente. Poucos estão em união estável ou são viúvos. Quanto ao número de filhos, a distribuição é equilibrada. No DF, 36% dos participantes não têm filhos, 36% têm um filho e 28% têm dois filhos. No AM, 11% não têm filhos, 15% têm um filho e 22% têm dois filhos.

No entanto, existem diferenças significativas em relação ao tempo de serviço. No Amazonas, 42% dos participantes têm entre 11 e 20 anos de serviço, e 11% têm mais de 20 anos. No DF, essas proporções são de 30% e 6%, respectivamente. Em contrapartida, 35% dos participantes do DF têm entre 6 e 10 anos de serviço, enquanto no AM essa faixa é representada por 37% dos participantes. Em termos de horário de trabalho, o DF apresenta uma distribuição mais equilibrada entre trabalho por escala 49% e horário fixo semanal 48%. No AM, há uma preferência pelo trabalho por escala 53%, com apenas 45% trabalhando em horário fixo semanal e 2% em horário flexível.

A escolha do Distrito Federal e do Amazonas como estados participantes se baseia em suas características e relevância no contexto de segurança pública no Brasil: O Distrito Federal foi escolhido por sua importância política e

administrativa, sendo a sede do governo federal. A Polícia Civil do Distrito Federal enfrenta desafios específicos relacionados à segurança de autoridades, à proteção de instituições governamentais e à manutenção da ordem pública em uma região de alta visibilidade nacional e internacional. Estudar a atuação dos agentes da Polícia Civil no Distrito Federal permite obter insights sobre as práticas de segurança em um ambiente urbano complexo e altamente monitorado.

O Amazonas possui características geográficas e sociais únicas, enfrentando desafios específicos relacionados ao combate ao crime e à manutenção da ordem pública em uma área com vastas florestas e fronteiras internacionais. Analisar a atuação dos agentes da Polícia Civil nesse estado permite obter percepções sobre como diferentes contextos regionais influenciam a dinâmica de trabalho e as necessidades dos profissionais de segurança.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

O estudo utilizou um survey online com 23 afirmações, realizado através do Google Forms. Foram incluídas cláusulas de consentimento e participação, assegurando o anonimato dos respondentes. As sete primeiras afirmações foram destinadas a coletar dados demográficos dos policiais civis do Distrito Federal e Amazonas. As 16 afirmações restantes visaram captar as opiniões dos participantes, utilizando uma escala Likert de 1 a 7. O questionário completo pode ser encontrado no Apêndice deste trabalho. A pesquisa permaneceu ativa por 45 dias. Essa estrutura permitiu uma avaliação detalhada das percepções e experiências dos policiais em relação ao ambiente de trabalho. O survey foi distribuído aos policiais civis por meio de redes sociais, e os próprios policiais se comprometeram a encaminhá-lo em grupos de trabalho e conhecidos da corporação.

A combinação de itens com respostas numéricas e perguntas afirmativas permitiu uma avaliação quantitativa, proporcionando um entendimento detalhado das percepções, sentimentos e experiências dos policiais civis em relação a vários aspectos de seu ambiente de trabalho e vida pessoal.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Para a condução deste estudo, foram empregadas técnicas de análise de conteúdo temática e categorial, com categorias estabelecidas previamente no roteiro do formulário. Definiu-se um limite mínimo de 100 formulários respondidos como critério para alcançar a saturação dos dados, garantindo uma base sólida para a análise. Durante a coleta de dados, foi feita uma avaliação contínua da saturação para assegurar que o número de formulários atendesse às necessidades da pesquisa, permitindo ajustes oportunos quando necessário para manter a robustez e a relevância dos resultados.

Neste capítulo, foram detalhados os procedimentos adotados neste estudo, abrangendo a descrição da pesquisa, a caracterização do setor e da amostra. Além disso, foram apresentados os instrumentos utilizados para a coleta dos dados, assim como o formato utilizado. No próximo capítulo, foi dado início à análise dos dados, onde examinei os resultados obtidos e iniciei a discussão sobre os mesmos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, foi discutido os resultados das pesquisas conduzidas com policiais do Amazonas e do Distrito Federal, utilizando o referencial teórico como base para as análises e discussões. Conforme descrito na seção 3.4 da metodologia deste estudo, utilizei um survey online via Google Forms para coletar os dados. Este capítulo conteve a análise individual de cada estado e no final uma análise das semelhanças e diferenças de ambos os estados.

4.1 Análise do Estado do Distrito Federal

A análise das faixas etárias e gêneros dos policiais civis do Distrito Federal revela uma distribuição significativa entre os 47 respondentes da pesquisa de levantamento, dos quais 19 são mulheres e 28 são homens. A faixa etária mais predominante é a de 26 a 35 anos, indicando uma fase intermediária na carreira, com uma representação maior de homens do que de mulheres, o que ainda assim reflete um interesse considerável pela profissão entre jovens policiais. A presença contínua de policiais com menos de 25 anos sugere uma renovação constante na força policial. Por outro lado, a faixa de 36 a 45 anos revela uma predominância masculina mais acentuada, apontando desafios na retenção e promoção de mulheres na carreira. A faixa etária mais avançada é menos representada, refletindo padrões de aposentadoria e a necessidade de estratégias de sucessão dentro da instituição.

Entre os respondentes, 17 não possuem filhos (10 mulheres e 7 homens), 17 possuem 1 filho (6 mulheres e 11 homens), 13 alegaram ter 2 filhos (3 mulheres e 10 homens) e não houve respostas com igual ou mais de 3 filhos. Quanto ao estado civil, 24 são casados, 8 são divorciados, 12 são solteiros e 3 estão em união estável. Em relação ao regime de trabalho, 23 trabalham em horário fixo e 24 trabalham em regime de escala.

Esses dados apontam que na Polícia Civil do Distrito Federal a maioria dos policiais são casados e a significativa proporção de respondentes com filhos apontam que muitos possuem responsabilidades familiares, influenciando suas necessidades em termos de benefícios e suporte no trabalho. A divisão equilibrada entre horários

fixos e regimes de escala demonstra flexibilidade nas operações para atender às diversas demandas da comunidade. Essas observações podem auxiliar na melhoria e desenvolvimento de políticas, promovendo uma força policial mais inclusiva e eficiente.

A tabela a seguir apresenta as respostas das perguntas afirmativas e a quantidade de opiniões dos participantes do Distrito Federal.

Tabela 2 – Frequência das respostas do DF

Item	Frequência (%)						
	1	2	3	4	5	6	7
1- A ideia de seguir uma carreira como policial sempre foi um objetivo pessoal desde o início.	2,1	0,0	2,1	10,6	14,9	36,2	34,1
2- Antes de me tornar policial, interessei-me pela carreira em função da estabilidade no serviço público.	6,4	6,4	17,1	29,8	27,6	10,6	2,1
3-A busca por uma carreira que oferecesse desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença influenciou na minha escolha de ser policial.	2,1	0,0	2,1	10,6	34,0	38,3	12,9
4-A influência da minha família desempenhou um papel importante na minha decisão de seguir uma carreira como policial.	12,8	12,8	8,5	14,9	25,5	17,0	8,5
5-O trabalho como policial afeta significativamente minha vida pessoal.	0,0	0,0	6,4	21,3	44,7	17,0	10,6
6-Consigo equilibrar adequadamente minhas responsabilidades profissionais com minha vida pessoal e familiar.	0,0	0,0	2,1	6,4	44,7	36,2	10,6
7-Sinto que o estresse do trabalho policial interfere em minha vida pessoal.	0,0	4,3	4,3	14,9	53,2	21,3	2,1
8-Já desmarquei compromissos com a família devido as obrigações relacionadas ao trabalho policial.	0,0	2,1	2,1	2,1	23,3	25,5	44,7
9-A gestão do estresse é uma habilidade que considero essencial para lidar com as demandas da minha carreira como policial.	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	44,7	53,2
10-Consigo tomar decisões eficazes sob pressão durante situações no trabalho policial.	0,0	0,0	2,1	2,1	2,1	40,5	53,2
11-Sinto-me satisfeito(a) com minha carreira na polícia, considerando os desafios e recompensas que ela oferece.	0,0	2,1	4,3	14,9	44,7	29,7	4,3
12-Sinto-me valorizado(a) e reconhecido(a) pela sociedade em geral pelo meu trabalho como policial.	29,8	38,3	25,5	4,3	2,1	0,0	0,0
13-Pretendo aposentar-me na carreira policial.	2,1	4,3	4,3	8,4	21,3	29,8	29,8

14-Sinto que a natureza do trabalho policial afeta minha saúde mental e emocional.	0,0	0,0	4,3	34,0	31,9	25,5	4,3
15-Sinto que a minha corporação tem se preocupado adequadamente com a saúde mental dos policiais.	29,8	57,4	6,4	4,3	2,1	0,0	0,0
16-Recomendaria a algum amigo ou familiar que entrasse na carreira policial.	0,0	0,0	6,4	10,6	27,7	36,2	19,1

Fonte: Elaborado pela autora

4.2 Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação)

Tabela 3 – Resultados da média, desvio padrão e coeficiente de variação do DF

Item	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
1- A ideia de seguir uma carreira como policial sempre foi um objetivo pessoal desde o início.	6,7	1,0	0,15
2- Antes de me tornar policial, interessei-me pela carreira em função da estabilidade no serviço público.	4,0	0,8	0,21
3-A busca por uma carreira que oferecesse desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença influenciou na minha escolha de ser policial.	5,4	1,0	0,19
4-A influência da minha família desempenhou um papel importante na minha decisão de seguir uma carreira como policial.	4,1	0,6	0,15
5-O trabalho como policial afeta significativamente minha vida pessoal.	5,0	1,0	0,20
6-Consigo equilibrar adequadamente minhas responsabilidades profissionais com minha vida pessoal e familiar.	5,4	1,1	0,20
7-Sinto que o estresse do trabalho policial interfere em minha vida pessoal.	4,8	1,1	0,23
8-Já desmarquei compromissos com a família devido as obrigações relacionadas ao trabalho policial.	6,0	1,0	0,17
9-A gestão do estresse é uma habilidade que considero essencial para lidar com as demandas da minha carreira como policial.	6,4	1,2	0,19
10-Consigo tomar decisões eficazes sob pressão durante situações no trabalho policial.	6,4	1,2	0,19
11-Sinto-me satisfeito(a) com minha carreira na polícia, considerando os desafios e recompensas que ela oferece.	5,0	1,0	0,21

12-Sinto-me valorizado(a) e reconhecido(a) pela sociedade em geral pelo meu trabalho como policial.	2,1	1,0	0,49
13-Pretendo aposentar-me na carreira policial.	5,5	0,9	0,16
14-Sinto que a natureza do trabalho policial afeta minha saúde mental e emocional.	4,9	1,0	0,20
15-Sinto que a minha corporação tem se preocupado adequadamente com a saúde mental dos policiais.	1,9	1,2	0,63
16-Recomendaria a algum amigo ou familiar que entrasse na carreira policial.	5,5	0,9	0,17

Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados quantitativos obtidos a partir da pesquisa com policiais civis no Estado do DF oferecem uma visão abrangente das percepções e experiências dentro da carreira policial. A média geral dos itens analisados varia entre 1,9 e 6,7, com coeficientes de variação que indicam em sua maioria a homogeneidade. Esses aspectos incluem desde as motivações iniciais para escolher a carreira policial até questões mais sensíveis, como o impacto do trabalho na vida pessoal e familiar dos policiais.

No que diz respeito à motivação inicial para seguir a carreira policial, o item que avalia se a ideia de seguir essa carreira sempre foi um objetivo pessoal desde o início apresenta uma média de 6,7, com um desvio padrão de 1,0 e coeficiente de variação de 0,15. Esse resultado indica um forte comprometimento com a carreira policial desde o início para muitos dos participantes. Em relação à estabilidade no serviço público, a média de 4,0 e o coeficiente de variação de 0,21 sugerem que, embora a estabilidade seja um fator importante, ela não foi a principal motivação para a escolha da carreira policial. A busca por desafios e a oportunidade de fazer a diferença tem uma média de 5,4 e coeficiente de variação de 0,19, indicando que esses fatores desempenharam um papel relevante na decisão de seguir a carreira policial.

A influência familiar na escolha da carreira policial apresenta uma média de 4,1, com um coeficiente de variação de 0,15, sugerindo que, embora importante, essa não foi a principal razão para a maioria dos policiais. O impacto do trabalho na vida pessoal é significativo, com uma média de 5,0 e coeficiente de variação de 0,20, demonstrando que muitos policiais percebem um impacto substancial de suas atividades profissionais em sua vida pessoal. O equilíbrio entre responsabilidades profissionais

e vida pessoal é um desafio para os policiais, refletido em uma média de 5,4 e coeficiente de variação de 0,20. Isso indica que, embora muitos acreditem que conseguem equilibrar essas demandas, ainda enfrentam dificuldades. A interferência do estresse do trabalho na vida pessoal apresenta uma média de 4,8 e o maior coeficiente de variação 0,23, indicando que este é um problema relevante para muitos policiais. A gestão do estresse é considerada essencial por grande parte dos policiais, com uma média de 6,4 e coeficiente de variação de 0,19. Já a capacidade de tomar decisões sob pressão durante o trabalho policial tem uma média semelhante de 6,4, sugerindo que, apesar dos desafios, os policiais se sentem relativamente confiantes em sua capacidade de lidar com situações estressantes.

A satisfação geral com a carreira é moderada, com uma média de 5,0 e coeficiente de variação de 0,21. Entretanto, a percepção de valorização e reconhecimento pela sociedade é baixa, com uma média de apenas 2,1 e o segundo maior coeficiente de variação 0,49, refletindo uma insatisfação significativa dos policiais quanto ao reconhecimento social de seu trabalho. A intenção de permanecer na carreira policial até a aposentadoria tem uma média de 5,5 e coeficiente de variação de 0,16, mostrando que muitos policiais planejam continuar na profissão. No entanto, a percepção de que a natureza do trabalho afeta a saúde mental e emocional dos policiais tem uma média de 4,9 e coeficiente de variação de 0,20, indicando uma preocupação relevante com os impactos emocionais da profissão.

Por último, a percepção de que a corporação se preocupa adequadamente com a saúde mental dos policiais é baixa, com a menor média de 1,9 e o maior coeficiente de variação 0,63, sugerindo uma área crítica para melhorias institucionais. Ainda assim, a disposição em recomendar a carreira para amigos e familiares é moderada, com uma média de 5,5 e coeficiente de variação de 0,17, refletindo um certo otimismo em relação à carreira, apesar dos desafios enfrentados.

4.3 Análise do Estado de Amazonas

A análise das faixas etárias e gêneros dos policiais civis do Amazonas, baseada nas respostas de 55 participantes da pesquisa de levantamento (17 mulheres e 38 homens), revelou tendências significativas. A faixa etária mais representativa é a de 26 a 35 anos, com 29 respondentes (8 mulheres e 21 homens), indicando um estágio

intermediário na carreira e um interesse expressivo pela profissão entre jovens policiais. A presença de 11 policiais com menos de 25 anos (5 mulheres e 6 homens) sugere uma renovação constante na força policial, fundamental para manter a vitalidade e inovação dentro da instituição.

No entanto, a faixa etária de 36 a 45 anos, com 9 respondentes (3 mulheres e 6 homens), destaca uma predominância masculina, apontando para desafios na retenção e promoção de mulheres à medida que avançam na carreira. A faixa etária mais avançada, acima de 45 anos, é a menos representada, com apenas 6 respondentes (1 mulher e 5 homens). Esta baixa representação pode refletir padrões de aposentadoria e transição para outras funções ou setores profissionais.

Entre os respondentes, 10 não possuem filhos (6 mulheres e 4 homens), 33 possuem 1 filho (8 mulheres e 25 homens), e 12 têm 2 filhos (3 mulheres e 9 homens). Não houve respostas de policiais com 3 ou mais filhos. Quanto ao estado civil, 32 são casados, 10 são divorciados, 12 são solteiros e 1 é viúvo. Em relação ao regime de trabalho, 25 trabalham em horário fixo, 29 em regime de escala e 1 em horário flexível. Este panorama demográfico e familiar destaca a necessidade de políticas de apoio à carreira, especialmente para a promoção de mulheres e a gestão de transições de carreira no estado do Amazonas.

A tabela a seguir apresenta as respostas das perguntas afirmativas e a quantidade de opiniões dos participantes do Amazonas.

Tabela 4 – Frequência das respostas AM

Item	Frequência (%)						
	1	2	3	4	5	6	7
1- A ideia de seguir uma carreira como policial sempre foi um objetivo pessoal desde o início.	3,6	5,5	1,8	3,6	23,7	29,1	32,7
2- Antes de me tornar policial, interessei-me pela carreira em função da estabilidade no serviço público.	3,6	15,4	21,8	21,8	29,1	8,3	0,0
3- A busca por uma carreira que oferecesse desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença influenciou na minha escolha de ser policial.	0,0	0,0	0,0	9,2	25,4	43,6	21,8
4- A influência da minha família desempenhou um papel importante na minha decisão de seguir uma carreira como policial.	12,7	17,1	21,2	14,5	25,4	5,5	3,6
5- O trabalho como policial afeta significativamente minha	1,9	0,0	0,0	14,6	43,1	29,1	11,3

vida pessoal.								
6-Consigo equilibrar adequadamente minhas responsabilidades profissionais com minha vida pessoal e familiar.	0,0	0,0	0,0	11,3	53,1	28,2	7,4	
7-Sinto que o estresse do trabalho policial interfere em minha vida pessoal.	0,0	0,0	1,8	10,9	45,5	30,9	10,9	
8-Já desmarquei compromissos com a família devido as obrigações relacionadas ao trabalho policial.	0,0	0,0	0,0	3,6	21,8	30,9	43,6	
9-A gestão do estresse é uma habilidade que considero essencial para lidar com as demandas da minha carreira como policial.	0,0	0,0	0,0	1,8	7,3	40,0	50,9	
10-Consigo tomar decisões eficazes sob pressão durante situações no trabalho policial.	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	45,5	49,1	
11-Sinto-me satisfeito(a) com minha carreira na polícia, considerando os desafios e recompensas que ela oferece.	0,0	0,0	5,5	18,2	32,7	30,9	12,7	
12-Sinto-me valorizado(a) e reconhecido(a) pela sociedade em geral pelo meu trabalho como policial.	23,6	29,1	40,0	5,5	1,8	0,0	0,0	
13-Pretendo aposentar-me na carreira policial.	1,8	1,8	1,8	9,1	12,7	32,7	40,0	
14-Sinto que a natureza do trabalho policial afeta minha saúde mental e emocional.	0,0	0,0	3,6	32,7	47,3	16,4	0,0	
15-Sinto que a minha corporação tem se preocupado adequadamente com a saúde mental dos policiais.	34,5	54,5	5,5	1,8	3,6	0,0	0,0	
16-Recomendaria a algum amigo ou familiar que entrasse na carreira policial.	0,0	0,0	1,8	5,5	45,5	30,9	16,4	

Fonte: Elaborado pela autora

4.4 Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação)

Tabela 5 - Resultados da média, desvio padrão e coeficiente de variação do AM

Item	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
1- A ideia de seguir uma carreira como policial sempre foi um objetivo pessoal desde o início.	4,7	1,0	0,21
2- Antes de me tornar policial, interessei-me pela carreira em função da estabilidade no serviço público.	3,7	0,9	0,24
3-A busca por uma carreira que oferecesse desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença influenciou na minha escolha de ser policial.	5,7	1,1	0,20
4-A influência da minha família desempenhou um papel importante na minha decisão de seguir uma carreira como policial.	3,5	0,7	0,22

5-O trabalho como policial afeta significativamente minha vida pessoal.	5,2	1,1	0,21
6-Consigo equilibrar adequadamente minhas responsabilidades profissionais com minha vida pessoal e familiar.	5,3	1,2	0,23
7-Sinto que o estresse do trabalho policial interfere em minha vida pessoal.	5,3	1,1	0,22
8-Já desmarquei compromissos com a família devido as obrigações relacionadas ao trabalho policial.	6,1	1,1	0,19
9-A gestão do estresse é uma habilidade que considero essencial para lidar com as demandas da minha carreira como policial.	6,4	1,3	0,20
10-Consigo tomar decisões eficazes sob pressão durante situações no trabalho policial.	6,4	1,3	0,20
11-Sinto-me satisfeito(a) com minha carreira na polícia, considerando os desafios e recompensas que ela oferece.	5,2	1,0	0,19
12-Sinto-me valorizado(a) e reconhecido(a) pela sociedade em geral pelo meu trabalho como policial.	2,1	1,1	0,54
13-Pretendo aposentar-me na carreira policial.	5,8	1,1	0,19
14-Sinto que a natureza do trabalho policial afeta minha saúde mental e emocional.	4,7	1,2	0,25
15-Sinto que a minha corporação tem se preocupado adequadamente com a saúde mental dos policiais.	1,8	1,3	0,72
16-Recomendaria a algum amigo ou familiar que entrasse na carreira policial.	5,5	1,1	0,21

Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados quantitativos obtidos a partir da pesquisa com policiais civis no Estado do Amazonas oferecem uma visão abrangente das percepções e experiências dentro da carreira policial. A média geral dos itens analisados varia entre 1,8 e 6,4, com coeficientes de variação que indicam em sua maioria a homogeneidade. Esses aspectos incluem desde as motivações iniciais para escolher a carreira policial até questões mais sensíveis, como o impacto do trabalho na vida pessoal e familiar dos policiais.

No que diz respeito à motivação inicial para seguir a carreira policial, o item que avalia se a ideia de seguir essa carreira sempre foi um objetivo pessoal desde o início apresenta uma média de 4,7, com um desvio padrão de 1,0 e coeficiente de variação de 0,21. Esse resultado aponta para um compromisso moderado com a carreira desde o início, onde 32,7% dos respondentes concordaram plenamente com

essa afirmação, demonstrando uma motivação pessoal para uma parte. O interesse pela estabilidade no serviço público, antes de se tornar policial, tem uma média de 3,7, com um coeficiente de variação de 0,24. Isso sugere que, embora a estabilidade seja um fator relevante, ela não foi a única motivação para a escolha da carreira. A busca por uma carreira que ofereça desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença tem uma média de 5,7, com uma variação de 0,20, indicando que esses são fatores determinantes para muitos policiais. A influência familiar na decisão de seguir a carreira policial apresenta uma média de 3,5, com um coeficiente de variação de 0,22. Esses dados mostram que, para alguns, a família desempenhou um papel significativo, mas não é uma motivação predominante para a maioria.

Em relação ao impacto do trabalho na vida pessoal, o item correspondente tem uma média de 5,2 e um coeficiente de variação de 0,21, revelando que o trabalho policial afeta substancialmente a vida pessoal dos profissionais, com 43,1% concordando moderadamente com essa percepção. Quanto ao equilíbrio entre responsabilidades profissionais e vida pessoal, a média de 5,3 e o coeficiente de variação de 0,23 indicam que muitos policiais acreditam que conseguem equilibrar essas demandas, embora ainda enfrentem dificuldades. Isso é reforçado pela questão do estresse no trabalho policial interferindo na vida pessoal, que também apresenta uma média de 5,3 e uma variação de 0,22, refletindo uma preocupação constante entre os policiais.

A questão relacionada à gestão do estresse como habilidade essencial para a carreira policial tem uma média de 6,4, com um coeficiente de variação de 0,20, demonstrando que a maioria reconhece a importância dessa habilidade, no qual está interligado com uma característica determinada no estudo científico do cargo do cargo. A satisfação com a carreira policial apresenta uma média de 5,2, sugerindo que, apesar dos desafios, muitos policiais estão satisfeitos com sua escolha de carreira. Entretanto, o reconhecimento pela sociedade em relação ao trabalho policial tem uma média de 2,1, com o maior coeficiente de variação 0,54, destacando uma percepção de subvalorização social.

Por fim, a percepção de que a natureza do trabalho policial afeta a saúde mental e emocional dos policiais tem uma média de 4,7 e um coeficiente de variação de 0,25, sinalizando que muitos reconhecem os desafios emocionais associados à profissão. A preocupação com a saúde mental dos policiais, avaliada pelo cuidado da corporação, apresenta uma das menores médias, correspondendo a 1,8 e o maior

coeficiente de variação 0,72, indicando uma área crítica que necessita de melhorias institucionais. Mesmo assim, 5,5% dos policiais ainda recomendariam a carreira para amigos e familiares, refletindo uma confiança na profissão, apesar dos desafios enfrentados.

4.5 Análise e comparação entre os Estados de Amazonas e Distrito Federal

A análise comparativa dos resultados da pesquisa com policiais civis do Distrito Federal (DF) e do Amazonas (AM) revela tanto semelhanças quanto diferenças significativas nas percepções e experiências dentro da carreira policial. Embora ambos os grupos demonstrem uma visão relativamente positiva sobre a profissão, as variações nas médias, desvios padrões e coeficientes de variação destacam nuances importantes entre as duas regiões.

No Distrito Federal, a média geral dos itens analisados varia entre 1,9 e 6,7, com coeficientes de variação geralmente indicando homogeneidade nas respostas. Por exemplo, a gestão do estresse, que apresenta uma média de 6,4 e um coeficiente de variação de 0,19, é considerada uma habilidade essencial, com alguma dispersão nas respostas, refletindo um pouco de opiniões diversas sobre sua importância. O impacto do trabalho na vida pessoal, com média de 5,0 e coeficiente de variação de 0,20, também é uma preocupação significativa, indicando que muitos policiais sentem os efeitos da profissão em sua vida privada.

Em contraste, no Amazonas, a média geral dos itens analisados varia entre 1,8 e 6,4, com coeficientes de variação sugerindo uma percepção relativamente consistente entre os participantes. A gestão do estresse, por exemplo, também apresenta uma média de 6,4, mas com um coeficiente de variação de 0,20, indicando uma valorização igualmente alta dessa habilidade. O impacto do trabalho na vida pessoal no Amazonas tem uma média de 5,2 e um coeficiente de variação de 0,21, destacando preocupações semelhantes às encontradas no DF, mas com uma variação um pouco maior nas respostas.

Observa-se que em ambos os estados, o reconhecimento social é baixo. Tanto no DF quanto no AM, a média para o item sobre valorização pela sociedade é de 2,1, com coeficientes de variação relativamente altos, refletindo uma insatisfação generalizada e uma percepção de subvalorização do trabalho policial. Além disso, a percepção de que a corporação se preocupa adequadamente com a saúde mental

dos policiais é também baixa nos dois estados, com uma média de 1,9 no DF e 1,8 no AM, destacando uma necessidade crítica de melhorias institucionais nessa área.

Com relação a motivação inicial para seguir a carreira policial apresenta diferenças notáveis: no DF, a média para o item relacionado a essa motivação é de 6,7, indicando um forte comprometimento desde o início, enquanto no AM a média é de 4,7, sugerindo um compromisso moderado. A influência familiar na escolha da carreira também diverge entre os estados; no DF, essa influência tem uma média de 4,1, enquanto no AM é de 3,5, sugerindo que a família desempenhou um papel mais significativo entre os policiais do DF. A satisfação com a carreira é um pouco maior no AM, com uma média de 5,2, comparada a 5,0 no DF, embora ambos os estados apresentem uma visão moderada sobre essa questão.

Dado o impacto substancial do trabalho na vida pessoal dos policiais em ambos os estados, recomenda-se a implementação de políticas que promovam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, incluindo horários de trabalho mais flexíveis e suporte adicional para as famílias dos policiais. A gestão do estresse é um aspecto relevante, e a oferta de treinamentos regulares em resiliência emocional e acesso a serviços de saúde mental é essencial para abordar essa questão.

Além disso, para mitigar a insatisfação com o reconhecimento social, é fundamental criar programas de valorização e premiação, além de campanhas de sensibilização pública que melhorem a imagem dos policiais. Ações voltadas para a melhoria do suporte institucional à saúde mental também são necessárias para aumentar a satisfação geral e as intenções de aposentadoria entre os policiais civis do DF e do AM. Essas medidas, se implementadas de maneira eficaz, podem não apenas melhorar a qualidade de vida dos policiais, mas também aumentar a eficácia e o comprometimento com a carreira, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório em ambas as regiões.

5 CONCLUSÕES

Por meio das discussões apresentadas, conclui-se que o objetivo geral previamente estabelecido foi atingido, tendo sido possível apontar práticas e estratégias essenciais para a melhoria da vida profissional e pessoal dos policiais. A pesquisa trouxe à tona diversos aspectos fundamentais para entender as dinâmicas internas das carreiras policiais e os desafios enfrentados por esses profissionais.

Primeiramente, a identidade profissional dos policiais é moldada por um conjunto complexo de fatores, incluindo interações sociais, culturais e experiências pessoais e profissionais. A influência da família e de outros profissionais da área é determinante na formação das aspirações e percepções dos policiais. Esta identidade é dinâmica, evoluindo continuamente com base nas influências individuais e coletivas. A compreensão dessa identidade profissional é crucial para desenvolver políticas de apoio que considerem os valores e as expectativas dos policiais.

Além disso, a pesquisa revelou que o trabalho policial tem um impacto profundo na vida pessoal dos agentes, especialmente em relação ao estresse e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A maioria dos policiais reconhece que suas responsabilidades profissionais afetam significativamente suas vidas pessoais, muitas vezes exigindo que sacrifiquem compromissos familiares e pessoais. Esse desequilíbrio evidencia a necessidade urgente de estratégias eficazes para ajudar os policiais a gerenciar melhor suas vidas pessoais e profissionais. Políticas de trabalho flexíveis, apoio psicológico e programas de bem-estar podem ser fundamentais para mitigar esses efeitos negativos.

A satisfação profissional dos policiais foi outro ponto crítico identificado na pesquisa. Embora muitos policiais sintam algum grau de contentamento com suas carreiras, há uma percepção generalizada de falta de valorização e reconhecimento por parte da sociedade. Essa desvalorização pode levar à insatisfação e afetar negativamente a motivação e o desempenho dos policiais. Reconhecer e valorizar o trabalho policial, através de políticas de reconhecimento e incentivo, é essencial para melhorar o bem-estar e a moral dos agentes.

A saúde mental dos policiais foi destacada como uma área que necessita de atenção urgente. A maioria dos agentes percebe o apoio institucional à saúde mental como inadequado, enfrentando desafios emocionais e psicológicos consideráveis em

seu trabalho diário. Programas de apoio à saúde mental, incluindo aconselhamento, suporte psicológico e intervenções de bem-estar, são fundamentais para ajudar os policiais a lidar com o estresse e outros problemas de saúde mental. Investir na saúde mental dos policiais não só melhora o bem-estar individual, mas também aumenta a eficácia e a resiliência da força policial.

Além disso, as competências e habilidades necessárias para a carreira policial, como a gestão eficaz do estresse e a tomada de decisões sob pressão, foram reconhecidas como essenciais, um aspecto delimitado pelo Estudo Científico do Cargo. Embora muitos policiais se sintam confiantes em suas capacidades, a pesquisa destaca a necessidade contínua de treinamento e desenvolvimento profissional. Programas de desenvolvimento de competências são fundamentais para fortalecer as habilidades dos policiais e garantir que eles estejam bem preparados para enfrentar os desafios de seu trabalho.

A pesquisa também destacou a importância de uma abordagem holística ao bem-estar dos policiais, que inclua não apenas o desenvolvimento de habilidades e apoio psicológico, mas também a criação de um ambiente de trabalho positivo e de suporte. Políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e colaborativo são essenciais para o bem-estar dos policiais. Isso inclui garantir que os policiais tenham acesso aos recursos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz e segura, além de promover uma cultura de respeito e apoio mútuo dentro da organização.

A pesquisa apresentou algumas limitações que devem ser consideradas. Primeiramente, a coleta de dados através de um survey online pode ter excluído participantes que não têm fácil acesso à internet ou que não se sentem confortáveis em responder pesquisas digitais. Também não foi possível obter tantas respostas de faixas etárias mais velhas, o que pode ter limitado a abrangência e a representatividade dos resultados obtidos.

Para estudos futuros, recomenda-se ampliar a amostra para incluir policiais civis de outras regiões do Brasil, o que poderia fornecer uma visão mais abrangente e representativa das percepções e experiências desses profissionais. Além disso, seria benéfico explorar mais profundamente os fatores psicossociais que afetam a produtividade policial, bem como realizar pesquisas qualitativas complementares, como entrevistas em profundidade, para obter insights mais detalhados e contextuais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, T. T. (2010). **Análise de perfis profissionais baseada em competências no Tribunal de Contas da União**. Universidade de Brasília.

ASFORA, S. C., & DIAS, S. M. R. C. (2006). **Modelo de qualidade de vida no trabalho para Polícia Militar de Pernambuco**. REAd – Revista Eletrônica de Administração, 12(1).

BRANDÃO, H. P. (2009). **Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível** [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].

BRASIL. (2020). Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020. **Diário Oficial da União**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/decreto/d10506.htm

BRITO, M. J., & ROSA, A. R. (2010). **“Corpo e Alma” nas Organizações: um Estudo Sobre Dominação e Construção Social dos Corpos na Organização Militar**. Revista de Administração Contemporânea, 14(2), 194-211.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento estratégico: fundamentos e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COELHO JR., F. A. (2009). **Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho: um estudo multinível** [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].

COELHO JR., F. A., & BORGES-ANDRADE, J. E. (2011). **Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho**. Estudos de Psicologia (Natal), 16(2), 111-120.

COSTA, M., ACCIOLY JÚNIOR, H., OLIVEIRA, J., & MAIA, E. (2007). **Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira**. Revista Panamericana de Salud Pública, 21(4), 217-222.

FARIA, P. V. G. de. (2022). **Qualidade de vida e desempenho: estudo junto a servidores públicos federais brasileiros**. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília.

GALINDO, W. C. M. (2004). **A construção da identidade profissional docente**. Psicologia, Ciência e Profissão, 24.

GIDDENS, A. (2002). **Modernidade e Identidade**. Jorge Zahar Ed.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HOFSTEDE, G. (1991). **Culturas e organizações: Compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Edições Silabo.

LIMA, A. F. **Cultura Organizacional: Definição e Elementos básicos**. 1993.

173 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Departamento de Administração da Faculdade de Estudos Sociais Aplicados da Universidade de Brasília, Brasília, 1993.

MENDES, A. M. (1999). **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.

NASCIMENTO, T. G., SOUZA, E. C. L. de, & ADAID-CASTRO, B. G. (2020). **Escala de competências profissionais para policiais: evidências de sua adequação psicométrica**.

OLIVEIRA, H. F. F. (2010). **Aprendizagem, competência e desempenho individual no trabalho** [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília].

PASQUALI, L., MOURA, C. F., & FREITAS, L. C. O. (2010). **Análise profissiográfica**. Em L. Pasquali (Org.), Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas (pp. 441-454). Artmed.

PILATI, R., PORTO, J. B., & SILVINO, A. M. D. (2009). **Educação corporativa e desempenho ocupacional: há alguma relação?** RAE-eletrônica, 8(2).

PINHEIRO, A. G. (2019). **Diagnóstico de práticas organizacionais sobre qualidade de vida no trabalho: estudo em órgãos públicos brasileiros**. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília.

POBLETE, P. T. (2011). **La medición del desempeño policial en Chile: consideraciones sobre la calidad de los servicios y el trato a víctimas y denunciantes**. Conceptos, Edição nº 22, septiembre.

PRATT, M. G., ROCKMANN, K. W., & KAUFMANN, J. B. (2006). **Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents**. Academy of Management Journal, 49(2), 235–262.

REIS, C. F. de P. (2011). **Competências profissionais e desempenho no trabalho: estudo de caso em uma organização pública federal**. Monografia, Universidade de Brasília.

RODRIGUES, P. H., & CYRINO, M. C. de C. T. (2020). **Identidade profissional de futuros professores de matemática**. Zetetike, 28.

SANT'ANNA, A. S. (2008). **Profissionais mais competentes, políticas e práticas de gestão mais avançadas**. RAE-eletrônica, 7(1), 12-28.
DOI:<https://doi.org/10.1590/S1676-56482008000100002>

SIQUEIRA, M. M. M., & GOMIDE Jr., S. (2004). **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 300-328). Artmed.

SOUSA, R. R. (2009). **Análise do perfil cultural das organizações policiais e a**

integração da gestão em segurança pública em Belo Horizonte [Cursode Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília].

SOUZA, E. R. et al. (2007). **Sofrimento psíquico entre policiais civis: uma análise sob a ótica de gênero**. Cadernos de Saúde Pública, 23(1), 105-114.

SOUZA, E. R. de & MINAYO, M. C. (2005). **Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, 10(4), 207-226.

TOYOKI, S., & BROWN, A. D. (2014). **Stigma, identity and power: Managing stigmatized identities through discourse**. Human Relations, 67(6), 715-737.

URBANI, G., COZENDEY-SILVA, E. N., & JESUS, L. F. de. (2019). **Síndrome da disfunção da articulação temporomandibular o estresse presente no trabalho policial: revisão integrativa**, 24(5). DOI: 10.1590/1413- 81232018245.16162017.

VILELA, N. G. S., & LOURENÇO, M. L. (2017). **Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero: Um panorama do atual cenário de estudos**. Revista Eletrônica de Administração e Turismo. v. 11, n. 6.

Apêndice - Roteiro de Formulário



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
CONTABILIDADE E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Esclarecimentos pré-formulário

Este formulário visa compreender as perspectivas da Identidade profissional, Estudo Científico do Cargo e impacto percebido do trabalho sobre vida pessoal: estudo junto a profissionais de segurança pública. Ao participar da pesquisa, seus dados coletados serão tratados de forma sigilosa e os resultados serão para uso científico.

Todas as afirmações presentes nesse questionário estão na escala Likert (1 a 7), onde a nota "1" representa "Discordo totalmente" e a nota "7" representa "Concordo totalmente" e você deverá responder, dentro dessa escala, o que pensa sobre a frase afirmada.

Perfil dos Participantes:

1) Qual sua idade?

1. Menos de 25 anos
2. 26 a 35 anos
3. 36 a 45 anos
4. Mais de 45 anos

2) Qual seu Gênero?

1. Masculino
2. Feminino
3. Prefiro não responder

3) Quantos filhos você possui?

1. 0
2. 1
3. 2
4. 3+

4) Qual seu estado civil?

1. Solteiro (a)
2. Casado (a)
3. Divorciado (a)
4. Viúvo (a)
5. União estável
6. Outro: _____

5) Qual seu estado?

1. Distrito Federal
2. Amazonas
3. Outro: _____

6) Qual seu tempo de serviço na carreira policial?

1. () Menos de 5 anos
2. () 6-10 anos
3. () 11-20 anos
4. () Mais de 20 anos

7) Qual seu horário de trabalho na corporação?

1. () Eu trabalho por escala.
2. () Eu tenho um horário de trabalho fixo semanal.
3. () Eu trabalho de forma flexível, sem uma escala ou horário fixo
4. () Outro: _____

Perguntas Afirmativas:

8) A ideia de seguir uma carreira como policial sempre foi um objetivo pessoal desde o início.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

9) Antes de me tornar policial, interessei-me pela carreira em função da estabilidade no serviço público.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

10) A busca por uma carreira que oferecesse desafios constantes e a oportunidade de fazer a diferença influenciou na minha escolha de ser policial.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

11) A influência da minha família desempenhou um papel importante na minha decisão de seguir uma carreira como policial.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

12) O trabalho como policial afeta significativamente minha vida pessoal.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

13) Consigo equilibrar adequadamente minhas responsabilidades profissionais com minha vida pessoal e familiar.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

14) Sinto que o estresse do trabalho policial interfere em minha vida pessoal.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

15) Já desmarquei compromissos com a família devido as obrigações relacionadas ao trabalho policial.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

16) A gestão do estresse é uma habilidade que considero essencial para lidar com as demandas da minha carreira como policial.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

17) Consigo tomar decisões eficazes sob pressão durante situações no trabalho policial.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

18) Sinto-me satisfeito(a) com minha carreira na polícia, considerando os desafios e recompensas que ela oferece.

Discordo Totalmente 1() 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

19) Sinto-me valorizado(a) e reconhecido(a) pela sociedade em geral pelo meu trabalho como policial.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

20) Pretendo aposentar-me na carreira policial.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

21) Sinto que a natureza do trabalho policial afeta minha saúde mental e emocional.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

22) Sinto que a minha corporação tem se preocupado adequadamente com a saúde mental dos policiais.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente

23) Recomendaria a algum amigo ou familiar que entrasse na carreira policial.

Discordo Totalmente 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () Concordo Totalmente