



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

**ROBSON FERREIRA DA SILVA**

**CONDIÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA CIVIL DE RONDÔNIA:**

**Uma análise com perspectiva de melhoria institucional**

**CEREJEIRAS/RO**

**2023**

**ROBSON FERREIRA DA SILVA**

**CONDIÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA CIVIL DE RONDÔNIA:  
Uma análise com perspectiva de melhoria institucional**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Nome do Orientador: Me. Chimene Kuhn Nobre

**CEREJEIRAS/RO**

**2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,  
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Silva, Robson Ferreira da.  
CONDIÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA CIVIL DE  
RONDÔNIA: Uma análise com perspectiva de melhoria institucional /  
Robson Ferreira da Silva, Cerejeiras-RO, 2023.  
21 f.

Orientador(a): Chimene Kuhn Nobre.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão  
Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de  
Rondônia - IFRO, Cerejeiras-RO, 2023.

1. Segurança Pública. 2. Polícia Civil. 3. Condições de Trabalho. 4.  
Valorização. 5. Planejamento. I. Nobre, Chimene Kuhn (orient.). II. Instituto  
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946 (Campus Porto Velho Zona Norte)

# CONDIÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA POLÍCIA CIVIL DE RONDÔNIA:

## Uma análise com perspectiva de melhoria institucional

Robson Ferreira da Silva <sup>1</sup>

Chimene Kuhn Nobre <sup>2</sup>

### Resumo

A presente pesquisa aborda o tema, as condições de trabalho no âmbito da polícia civil do Estado de Rondônia, foi realizado uma análise crítica com ênfase no aperfeiçoamento a instituição para os servidores policiais. O estudo buscou trazer um panorama situacional de como se encontra as rotinas de trabalho dos policiais, sendo elencados alguns dos principais problemas que atinge a instituição e corroem a vida do policial, apresenta ainda alguns aspectos para a valorização do policial, com reflexos na prestação do serviço à sociedade. Foi aplicado uma abordagem qualitativa e utilizou-se de pesquisa exploratória com revisão bibliográfica do tema. Apresentou como resultados a falta de efetivo policial e algumas dificuldades enfrentadas em efeito dessa deficiência, além de falta de estrutura, desvalorização salarial. Ademais, expôs a necessidade de a instituição ter ações permanentes e de longo prazo para amenizar as dificuldades suportadas pelos servidores ao longo dos anos frente aos resultados encontrados.

**Palavras-chave:** Segurança Pública. Polícia Civil. Condições de Trabalho. Valorização. Planejamento

### Abstract

This research addresses the topic, working conditions within the civil police of the State of Rondônia, a critical analysis was carried out with an emphasis on improving the institution for police officers. The study sought to provide a situational overview of the police officers' work routines, listing some of the main problems that affect the institution and corrode the police officer's life. service to society. A qualitative approach was applied and exploratory research was used with a bibliographical review of the topic. The results were the lack of police personnel and some difficulties faced as a result of this deficiency, in addition to a lack of structure and salary devaluation. Furthermore, it exposed the need for the institution to take permanent and long-term actions to alleviate the difficulties endured by employees over the years in light of the results found.

**Keywords:** Public security. Civil police. Work conditions. Valuation. Planning

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: robson.f1493@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Camus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: orientadortcc4.pvhzonanorte@ifro.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, traz no seu artigo 144 que: A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: polícia federal [...] **polícia civil**. (BRASIL, 1988). [destaque nosso]

Deste modo, como órgão integrante do sistema de segurança público no Brasil, tem a sua competência nos termos do artigo 144, §4º da Constituição Federal e ressalvada competência específica da União, as funções de polícia judiciária e de apuração das infrações penais, exceto as de natureza militar. As polícias civis no Brasil são dirigidas por delegados de polícia de carreira e estão concentradas nas unidades federativas, subordinam-se aos governadores que possuem autonomia nas suas administrações.

No estado de Rondônia a polícia civil está vinculada a SESDEC – Secretaria de Estado da Segurança, Defesa e Cidadania, a qual também aglutina a Polícia e o Corpo de Bombeiro Militar. Em assim sendo os recursos são rateados entre esses órgãos de Estado. A polícia civil tem seu estatuto regido pela lei complementar n. 76/93, dispondo sobre as peculiaridades do regime jurídico.

Além disso, basicamente as normas a que estão sujeitos os policiais estão ali delineados. O policial ao adentrar nos quadros de pessoal da instituição passa por exames de seleção através de concurso público em sendo admitido passa por curso técnico profissional sob a incumbência da Academia de Polícia - ACADEPOL, depois de todo o processo é nomeado e empossado no cargo pelo Diretor Geral da Polícia Civil.

Entrando nos quadros da instituição o policial passa a então lidar com inúmeras situações que habitualmente irão trazer riscos, ameaça, perigo a sua integridade física, além disso várias são as dificuldades enfrentadas para o desenvolvimento do trabalho, portanto um fato aliado ao outro requer que o policial labore em boas condições de trabalho, maximizando a entrega de serviços a sociedade.

Desperta atenção quando é realizada discussão de alguns termos como valorização e melhoria dentro do setor público, uma vez que quase sempre estes termos estão atrelados a algumas áreas específicas, tendo entre elas a segurança. Em que pese existir o debate, o cenário se mostra cada vez mais urgente numa mudança de paradigmas e do modelo para que propicie ao policial boas condições laborativas. Em suma quando a instituição não fornece os meios adequados para servidor laborar, tem-se nesse ponto muito provavelmente uma falha do gestor público no planejamento, e por obvio apareceram os reflexos negativos e prejuízos à sociedade.

Numa observação de ponderação do que traz o pensamento Marxista o conceito de condições de trabalho possui ligação profunda com às condições de vida do trabalhador (MARX, 1986). Infere a partir deste ponto que o policial sendo devidamente valorizado em sua instituição terá reflexos em sua qualidade de vida.

Seguindo essa perspectiva, de maneira genérica o estudo se objetiva a analisar contornos das condições de trabalho dos servidores policiais da instituição Polícia Civil frente ao cenário atual, sob juízo de que o órgão dando boas condições de labor ao policial, produzirá respostas na execução das atividades, bem como sob um aspecto mais abrangente de uma melhor entrega do serviço público à sociedade.

É relevante trazer o conceito de condições de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT “as condições de trabalho constituem o cerne do trabalho remunerado e das relações de trabalho. [...] abrangem uma ampla gama de tópicos e questões, desde o tempo de trabalho até à remuneração, bem como as condições físicas e as exigências do foro mental existentes no local de trabalho”. (OIT, 2021).

Adentrando no atual cenário na Polícia Civil de Rondônia – PC/RO, nota-se algumas dificuldades enfrentadas por grande parte do efetivo policial, o qual está dividido entre as delegacias da capital e interior, alguns dos problemas encarados pelo efetivo é trazido ao estudo para fins de discussão, cita-se o primeiro e quem sabe o principal que se concentra na falta de efetivo policial, destaca-se aqui fato esse público e notório, más condições de estruturas físicas de algumas unidades policiais (delegacias antigas) com certo grau de inadequação para o desenvolvimento do trabalho policial, cita-se também poucos recursos tecnológicos a disposição.

Ademais, por último não estando ligada diretamente a condições de trabalho, se volta para a satisfação do policial, pode-se destacar a discrepância salarial para com outras policias civis de unidades da federação que exercem a mesma função constitucional.

A preocupação com as condições de trabalho dos servidores de uma instituição compõe uma das principais bases para a conservação e proteção da integridade física e mental, e além disso é primordial para ao menos garantir o desempenho mínimo de suas atividades enquanto policial.

Trazendo a compreensão do pensamento de Chiavenato (2004), tem-se:

As pessoas permanecem parte significativa do tempo na empresa, num espaço de trabalho, que retrata seu hábitat. O ambiente de trabalho se configura por circunstâncias físicas e ambientais e também por condições psicológicas e sociais. Por uma vertente, os aspectos ambientais que estimulam os sentidos e que podem mexer com o bem-estar físico, a saúde e integridade física das pessoas. Já sobre outra

vertente, os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar psicológico, a saúde mental e integridade moral das pessoas.

As dificuldades expostas trazem uma instigação para a viabilidade do estudo e trazem igualmente questionamentos acerca de que forma uma valorização institucional do órgão refletirá necessariamente em melhoria das condições de trabalho dos policiais civis.

De tal maneira, apresenta relevância o estudo para trazer um panorama situacional no âmbito da PC/RO, além ainda de uma abordagem sob a ótica de valorização e de motivação dos policiais, com os reflexos na rotina policial sobre o pressuposto de que instituição valorizada, com boas condições de trabalho, terá servidor motivado, indicando ao final dessa cadeia de maneira abrangente melhora na prestação de serviços à sociedade.

Por fim, a importância em se estudar o assunto está fundamentada também na noção dos efeitos das condições em que os policiais desempenham suas funções sobre eles mesmos e sobre os resultados que se espera. O estudo pode auxiliar num diagnóstico situacional e na busca de soluções que tragam maior valorização institucional, com reflexos nos policiais.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Desvalorização da instituição policial**

No Brasil, é notório que a polícia de forma genérica é muito criticada em suas ações, pois raros problemas sociais mobilizam de tal maneira a opinião pública como a criminalidade e a violência., contudo por trás de uma instituição existe o gestor público com a incumbência de zelar e de bem administrar, sendo que se o gestor falha nesta obrigação a instituição policial padece. Existe uma ideia que a polícia trabalha em perfeita sintonia, na verdade isso fica apenas no campo teórico Beato Filho (1999, p. 18), traz que:

Nossa ignorância a respeito do funcionamento das polícias estaduais, bem como das organizações do sistema de justiça criminal, e a forma mistificada do enfoque dado ao problema policial pode estar na origem de algumas prescrições frequentemente propostas para reforma das polícias. A primeira delas consiste na ideia de que existe uma estrutura ideal de organização policial, e que a atual estrutura não se coaduna com este modelo.

A estrutura policial no Brasil sofre com um verdadeiro negligenciamento, é emergente uma mudança de caminhos, com políticas públicas voltadas a valorização das instituições e assim Beato Filho (1999, p. 24) corrobora, “Parece que uma das razões do fracasso e da inexistência de políticas nessa área reside num plano puramente cognitivo. A proposição de

políticas públicas de segurança, no Brasil, consiste num movimento pendular, oscilando entre a reforma social e a dissuasão individual”.

Nesse mesmo caminho Soares (2005, p. 30) diz que, “os governos se sucedem no Brasil, e a violência criminal cresce dramaticamente, mas o problema não chega a ser enfrentado com políticas públicas e recursos correspondente à magnitude da tragédia social envolvida. É curiosa esta reiterada omissão, este silêncio, este imobilismo”.

Ademais, ao mesmo tempo que os servidores policiais civis sofrem com ação culposa de alguns gestores, deixando de valorizar a polícia, a sociedade sofre na outra ponta com os descasos dessa realidade da estrutura policial brasileira. Seguindo esse aspecto Ventorim (2023, p. 3-4) faz em sua publicação menção sobre “[...] a teoria das atividades rotineiras, de Brantingham & Brantingham (1984), entende que a ocorrência do crime envolve a convergência de três elementos: o agressor, a vítima e a ausência de policiamento - formando um ambiente propício para sua realização”.

Em suma, não tem solução mágica, o gestor público precisa tratar a polícia com políticas públicas permanentes que garantam a valorização das instituições policiais, até mesmo porque a própria Constituição Federal traz em seu Art. 144 que: A segurança pública é **dever do Estado**, direito e responsabilidade de todos (destaque nosso). Assim, cumprindo este dever estará ao mesmo tempo dando valorização as instituições e cumprindo a nossa Carta Magna.

## **2.2 A Polícia Civil – Análise estrutural**

A Polícia Civil ao longo dos anos entrou num esfacelamento estrutural que trouxe e traz implicações ao efetivo policial, e também à sociedade, existe ausência de visões direcionais nesta instituição Minayo (2006, p. 6) retrata que:

Os seguintes pontos relevantes encontrados na pesquisa com a Polícia Civil balizaram a comparação: do ponto de vista gerencial, a falta de perspectiva global do processo de trabalho, o que conduz a uma atitude imediatista, reativa, e excessivamente focada nos aspectos operativos, provocando grande sofrimento mental aos policiais; fechamento à avaliação externa.

Tem-se ainda a contribuição do arcabouço legal brasileiro nesse processo Zaverucha (2003, p. 12) corrobora afirmando “[...]de como a natureza do Estado brasileiro contribuiu para que a situação da Polícia Civil chegasse ao lastimável ponto em que se encontra”.

Em pensamento similar Beato Filho e Ribeiro (2016, p. e180) cita que, “O primeiro aspecto a ser notado neste emaranhado de polícias é que as suas estruturas não obedeceram a



critério de racionalidade técnica algum. Elas não são organizações instituídas com o objetivo de maximizar o funcionamento do sistema de segurança pública”.

Contribuiu para ideia igualmente Beato Filho e Ribeiro (2016, p. e198) “No Brasil, nós temos uma dificuldade estrutural relacionada à inserção das polícias no interior de nosso sistema de justiça, que, embora definido constitucionalmente, está longe de se constituir num modelo racional de integração e compartilhamento de objetivos”.

Enfim, a instituição polícia civil precisa alterar suas concepções acerca do quadro institucional atual, trazer mudanças com as vistas a melhorar as condições dos servidores policiais, Beato Filho e Ribeiro (2016, p. e190) menciona que “Reformas no âmbito da justiça e das polícias são eventos raros. Via de regra, elas ocorrem no esteio de agudas crises institucionais, através de processos lentos e graduais de reestruturação dos sistemas de justiça criminal”.

Em que pese, as dificuldades de mudanças estruturais no âmbito da polícia civil, elas devem ocorrer e precisa aglutinar em alguma rede do sistema de segurança e assim traz Beato Filho e Ribeiro (2016, p. e200) “Qualquer reforma que se venha a fazer no Brasil em busca de resultados para o controle de nosso grave problema de segurança pública deve começar por articular e conectar diferentes órgãos e setores da justiça, afim de que eles efetivamente funcionem de forma complementar e integrada”.

### **2.3 Condições de trabalho**

Numa definição Ndilimeke (2020, p. 5) traz que: “O ambiente de trabalho pode ser analisado a partir de vários pontos de vista, um dos pontos mais importante é a análise da segurança e saúde no trabalho, que se preocupa com o bem-estar do trabalhador que por sua vez necessita das melhores condições para exercer a sua atividade”.

Primordialmente, trazendo para o contexto da segurança, o trabalho policial investigativo carece de boas condições para sua execução, no entendimento de Minayo (2006 p. 4), “condições de trabalho é um conceito que se refere à situação que precede à atividade dos sujeitos e a limita e como uma resultante dos processos sobre os quais os trabalhadores interferem, em sua dinâmica de intersubjetivação”.

Assim como em outras instituições um ambiente favorável de trabalho guarda relação com resultados apresentados Chiavenato (2010), traz que para as empresas bem-sucedidas tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil

o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade. Ainda reduz acidentes profissionais, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal.

Lado outro o gestor público, se quer uma excelência na prestação do serviço público, deve zelar pelo ambiente de trabalho do servidor policial, porquanto muitos desses, devido às más condições para o trabalho estão sacrificando a saúde e não possuem amparo institucional. Assim traz Franco (2023, p. 388) “Em se tratando da saúde de policiais, a prevenção se torna prioridade pública, pois o adoecimento dos policiais implicaria em baixa produtividade e eficiência nos serviços prestados, impactando diretamente na Segurança Pública do cidadão”.

Além disso neste contexto fático de valorização das condições de trabalho do policial, outros aspectos devem levados em consideração, assim traz Franco (2023 p. 387) “A baixa remuneração e falta de estrutura e precárias condições no trabalho de combate ao crime, somadas com a percepção coletiva de impunidade que assola a sociedade brasileira, também podem ter grande influência sobre a saúde mental do policial”.

Outros aspectos que também se relacionam com o tema são trazidos por Minayo (2006, p. 6),

Do ponto de vista do trabalho: excessiva rotatividade dos policiais nos seus postos, o que dificulta a responsabilização; falta de instâncias coletivas de reflexão e avaliação do trabalho; baixa produtividade associada ao imediatismo, condições materiais muito precárias de trabalho, cargas horárias excessivas, número insuficiente de policiais, salários inadequados ao risco e à importância da missão, levando mais da metade da corporação a ter dupla vinculação de ocupação.

Na medida que, o policial que labora em boas condições sente-se valorizado, ele passa a ter satisfação em pertencer a instituição policial. Locke (1969), traz uma conceituação de satisfação no trabalho como o efeito da avaliação que o indivíduo possui sobre o seu trabalho ou a concretização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar.

Assim, como perspectiva para melhoria Freire (2017), entende que o fato de existir qualidade de vida no trabalho em relação as pessoas, pode trazer como resultado, a eficácia na realização, na prestação e entrega de serviços. Apesar disso, é imprescindível que as instituições se furtem de preceitos e normas enrijecidas com o propósito de seguir condutas amoldáveis e dinâmicas no anseio de fomentar melhoria na relação funcionários.

Quando se fala nas condições de trabalho das pessoas existe uma ligação com a ideia de qualidade de vida, e Freire (2017 p. 365) traz a menção de que:

A qualidade de vida no trabalho afeta diretamente no desempenho da empresa seja ela pública ou privada. Dessa forma, investir em qualidade de vida na organização privada

significa garantir produtividade e competitividade diante de uma economia tão acirrada. Já investir em qualidade de vida nas organizações públicas contribui para a garantia da prestação de serviços públicos eficientes à sociedade, a qual espera por um atendimento rápido e satisfatório.

Seguindo esse aspecto relacionado a este tópico, a qualidade de vida no trabalho, segundo descreve Rodrigues (1994, p. 76), “tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Por fim, reafirmando que boas condições de trabalho passa pelo crivo do gestor Coda (2016, p. 80) enfatiza que “A satisfação no trabalho deve ser uma preocupação constante da alta administração de uma empresa, uma vez que seu conhecimento fornece bases sólidas para orientar os esforços e os investimentos em valorização de pessoas”.

### **3 METODOLOGIA**

O estudo será desenvolvido no âmbito da Polícia Civil do Estado de Rondônia, órgão de Estado vinculado a SESDEC – Secretaria de Estado de Segurança, Defesa e Cidadania, com funções insculpidas na Constituição Federal de 1988, subordinado ao governador e com principais funções a de prevenir, reprimir e investigar crimes.

A concepção desta pesquisa está consubstanciada dentro da área de gestão pública do ponto de vista gerencial e administrativo, trazendo o papel do gestor público com grande importância no direcionamento de ações e políticas que vão ao encontro de melhorias e qualidade na prestação do serviço público. Delimita-se para a realização do estudo o lapso temporal entre os meses de agosto e setembro de 2023 para a respectiva conclusão.

Será realizado uma abordagem qualitativa com alguns autores que tratam do tema definido. Ademais, utilizar-se-á objetivos de pesquisa exploratória que é aquela que busca por meio dos seus métodos e critérios, uma proximidade da realidade do objeto estudado, existe familiaridade com o problema, e o objetivo é conhecer melhor um tema. De acordo com (GIL, 1999), a pesquisa exploratória, investiga a familiarização de um determinado assunto, que ainda se tem pouca importância literária, a fim de que se possa construir hipóteses, sobre o referido fenômeno que se tem como escopo a investigação. Será utilizará de procedimento o levantamento de informação.

A natureza da pesquisa será aquela que tem denominação de aplicada, que possui objetivo de suscitar conhecimentos para aproveitamento prático direcionados a problemas específicos, envolve verdades e interesse locais, além de se basear num arcabouço teórico existente.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Falta de efetivo policial

Um problema estrutural e pontual nas Polícias Cíveis do Brasil sem sombras de dúvida é o baixo efetivo policial, fato esse até notório em meio da sociedade, no estado de Rondônia essa dificuldade está mais acentuada do que em outras Unidade da Federação.

Em pesquisa muito recente a Associação dos Delegados de Polícia do Brasil – ADEPOL/BR divulgou estudo com informações dos 26 estados do Brasil mais o Distrito Federal a fim de se levantar o índice de resolutividade dos inquéritos policiais nas polícias cíveis de cada ente e outras questões correlatas e da polícia federal.

No questionário aplicado existe a pergunta: “1.3. Há problemas de efetivo na Polícia Civil? Caso exista, qual a defasagem estimada por critério demográfico ou de acordo com eventual Quadro Organizacional previsto em lei”? (ADEPOL, 2023 p. 2).

O resultado é ao mesmo tempo alarmante e de causar preocupação, trazendo como resposta ao questionamento, tem-se:

1.3. Resposta. Sim, o quadro de efetivo da PCRO apresenta um grande déficit. Atualmente somos 1754 (hum mil setecentos e cinquenta e quatro) servidores. Excluindo ainda os que se encontram cedidos e em gozo de férias, o quadro de servidores em efetivo exercício corresponde a um total de 1.418 servidores. (ADEPOL, 2023 p. 2).

Esses dados foram compilados até a data de 09/09/2020 e fazendo uma breve comparação com o que é estipulado em lei para o quadro de policiais, tem-se a chocante defasagem de 71,62% de servidores, figurando entre as maiores do país, e aqui frisa-se, isso na data base trazida, porquanto em dias atuais devido a aposentadorias e outros, essa porcentagem majorou já que não houve a reposição de servidores.

Esse cenário demonstra um dos aspectos vivenciados diariamente pelo policial civil em Rondônia, acarretando e levando a outras inúmeras situações decorrentes dessa adversidade, que muito contribuem para afetar a sua saúde. Entende Latorraca et al. (2019, p. 123), “Policiais estão sujeitos diariamente a situações estressoras e apresentam taxas elevadas de exaustão emocional”.

Ademais, cita-se um estudo de Johnson e colaboradores (2005) apud Gomes (2023 p.26) mostrando que “entre profissões mais estressantes, estão as de paramédicos, professores, assistentes sociais, atendentes de telemarketing, carcereiros e **policiais**” [destaque nosso]. Ou seja, além de lidar com os problemas inerentes à profissão o policial ainda acumula embaraços

no que concerne a falta de recursos humanos, o que faz com que haja uma sobrecarga para além do que pertence a própria profissão.

Em outro sentido, é de extrema relevância que o gestor público promova o planejamento correto, planejamento a longo prazo, para não colapsar a instituição com a falta de recursos ou até mesmo com destinações imprecisas, assevera Lessa (2018, p. 19):

Causa-nos surpresa a informação de que entre 2007 e 2015 Rondônia aumentou em 173% (cento e setenta e três por cento) seu investimento em Segurança Pública, quando é sabido que existe escassez de recursos na área de segurança, pelo menos é o que tem refletido no orçamento destinado aos organismos policiais do Estado.

O mesmo autor ainda traz que:

É imperioso que a segurança pública tenha um planejamento estratégico voltado exclusivamente para tratar dessa área tão delicada. Não basta um plano de curta ou média duração, mas sim um planejamento de longa duração, que não se restrinja a apenas uma gestão de governo, ou seja, quatro anos, mas que seja tratado como uma questão de Estado, projetando-se por 10, 15 ou 20 anos. (LESSA, 2018, p. 21).

Aprofundando, traz-se à baila, o quadro de servidores efetivos da Polícia Civil de Rondônia - PC/RO que foi atualizado, por derradeiro, pela lei n. 2.992 de 08 de março de 2013, que alterou Anexo I a lei n. 1.044 de 29 de janeiro de 2002. Traz a lei os quantitativos de servidores conforme anexo único acima.

Outrora foi trazido ao estudo dados divulgados pela ADEPOL/BR com data de 09/09/2020, em paralelo a isso no mês de julho de 2023 a Divisão de Recursos Humanos da Polícia Civil – DRH/RO, através de seu sistema gerencial chamado Tucumã, sistema de controle e emissão de relatórios, disponibilizou a situação atual naquele mês do quadro de policiais, apresentando o seguinte retrato:

**Situação do Efetivo Ativo - PC Estatutário - Sintético**

| CARGO                      | Efetivo     | Licença    | Cedido    | Férias     | Exercício  |
|----------------------------|-------------|------------|-----------|------------|------------|
| AGENTE DE POLÍCIA          | 885         | 189        | 57        | 186        | 453        |
| AGENTE DE TELECOMUNICACOES | 1           |            |           |            | 1          |
| AUX.NECROPSIA              | 2           |            |           |            | 2          |
| DATILOSCOPISTA POLICIAL    | 113         | 33         | 5         | 18         | 57         |
| DELEGADO DE POLÍCIA        | 149         | 38         | 13        | 40         | 58         |
| ESCRIVÃO DE POLÍCIA        | 316         | 51         | 22        | 69         | 174        |
| MÉDICO LEGISTA             | 48          | 10         |           | 16         | 22         |
| ODONTÓLOGO LEGAL           | 4           |            |           | 1          | 3          |
| TÉCNICO EM NECRÓPSIA       | 28          | 5          | 1         | 6          | 16         |
| <b>Total</b>               | <b>1546</b> | <b>326</b> | <b>98</b> | <b>336</b> | <b>786</b> |

Fonte: DRH/PC de Rondônia

Analisando esses dados e os comparando com os disponibilizados para a data de 09/09/2020 pela ADEPOL/BR, percebe claramente o aumento da defasagem no que tange ao número de policiais no quadro da PC/RO.

Além disso, em um lapso temporal maior (entre 2011 e 2020) conforme divulgado em quadro anual pela ADEPOL/BR (2023), percebe-se uma ligeira diminuição de servidores, com pequenos incrementos advindos dos concursos para provimento de vagas no quadro de pessoal, realizados nos anos de 2009 e 2014, no entanto esses acréscimos de servidores serviram apenas, e pontualmente para manutenção de certa quantidade por um tempo, mas sem de fato majorar de forma substancial o efetivo total.

| QUADRO DE PESSOAL GERAL - POLICIA CIVIL - 2011 A 2020 |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| CATEGORIA   | ANO         |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
|   | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        | 2020        |
| AGENTE DE POLÍCIA                                     | 1157        | 1332        | 1316        | 1304        | 1228        | 1187        | 1192        | 1164        | 1061        | 1012        |
| AGENTE DE TELECOMUNICAÇÃO                             | 2           | 2           | 2           | 2           | 2           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           |
| AUXILIAR EM NECRÓPSIA                                 | 7           | 7           | 7           | 7           | 7           | 7           | 7           | 7           | 7           | 6           |
| PERITO PAPILOSCOPISTA                                 | 187         | 182         | 180         | 179         | 178         | 178         | 182         | 179         | 150         | 135         |
| DELEGADO DE POLÍCIA                                   | 204         | 207         | 204         | 201         | 191         | 184         | 180         | 201         | 185         | 178         |
| ESCRIVÃO DE POLÍCIA                                   | 376         | 405         | 403         | 396         | 388         | 384         | 434         | 444         | 391         | 362         |
| MÉDICO LEGISTA  | 37          | 35          | 35          | 65          | 62          | 59          | 59          | 58          | 56          | 54          |
| ODONTOLOGO LEGAL                                      | 6           | 6           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           |
| PSIQUIATRA LEGAL                                      | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           | 1           |             | 1           |
| TÉCNICO EM NECRÓPSIA                                  | 29          | 29          | 28          | 36          | 28          | 27          | 32          | 36          | 36          | 34          |
| <b>TOTAL GERAL POR EXERCÍCIO</b>                      | <b>2006</b> | <b>2206</b> | <b>2181</b> | <b>2196</b> | <b>2089</b> | <b>2032</b> | <b>2092</b> | <b>2095</b> | <b>1892</b> | <b>1788</b> |

Fonte: ADEPOL/BR (2023)

Por necessário e para as devidas análises, deve-se trazer ao estudo que os últimos três concursos para contratação de servidores para a PC/RO aconteceram nos anos de 2009 (Edital nº 001/2009 – SESDEC/PC/CONSUPOL, de 21 de outubro de 2009), prevendo inicialmente 641 vagas dentre todos os cargos, 2014 (Edital nº 001/2014 – SESDEC/PC/CONSUPOL, de 31 de março de 2009), com previsão inicial de 144 vagas entre todos os cargos e 2022 (Edital nº 02/2022 – PC-DGPC, de 08 de julho de 2022), esse derradeiro certame consta-se com fases ainda em andamento, previsão inicial de vagas 319.

Tabela 1: Quadro de vagas concurso 2009

| Cargo                   | Vagas |
|-------------------------|-------|
| Agente de Polícia       | 370   |
| Datiloscopista Policial | 30    |
| Delegado de Polícia     | 65    |
| Escrivão de Polícia     | 79    |
| Técnico em Necropsia    | 06    |
| Agente Criminalística   | 34    |

|                        |    |
|------------------------|----|
| Técnico de Laboratório | 07 |
| Perito Criminal        | 27 |
| Medico Legista         | 19 |
| Odontólogo Legal       | 04 |

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 2: Quadro de vagas concurso 2014

| <b>Cargo</b>            | <b>Vagas</b> | <b>Vagas Pcd</b> |
|-------------------------|--------------|------------------|
| Agente de Polícia       | 40           | 04               |
| Datiloscopista Policial | 05           |                  |
| Delegado de Polícia     | 10           | 02               |
| Escrivão de Polícia     | 70           | 07               |
| Técnico em Necropsia    | 07           |                  |
| Agente Criminalística   | 02           |                  |
| Técnico de Laboratório  | 02           |                  |
| Perito Criminal         | 08           |                  |

Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 3: Quadro de vagas concurso 2022

| <b>Cargo</b>                     | <b>Vagas para ampla concorrência</b> | <b>Vagas para pessoa com deficiência</b> | <b>Total de vagas</b> |
|----------------------------------|--------------------------------------|--|-----------------------|
| Cargo 1: Agente de Polícia       | 130                                  | 15                                       | 145                   |
| Cargo 2: Datiloscopista Policial | 36                                   | 4  | 40                    |
| Cargo 3: Delegado de Polícia     | 9                                    | 1  | 10                    |
| Cargo 4: Escrivão de Polícia     | 90                                   | 10                                       | 100                   |
| Cargo 5: Médico-Legista          | 9                                    | 1  | 10                    |
| Cargo 6: Técnico em Necropsia    | 12                                   | 2  | 14                    |

Fonte: Cebraspe (2022)

A partir desses quantitativos iniciais previstos nos editais, houve incrementos, chamamento para todo o processo até a posse de alguns outros policiais, no entanto, mesmo aqui não trazendo o quantitativo ao certo de policiais empossados fora das vagas iniciais, uma breve leitura dos dados apresentados com data base em 09/09/2020, pela ADEPOL/BR e em julho de 2023 pela DRH- PC/RO, se nota que não foram quantidades que trouxeram um novo panorama, mas sim com o fito das vagas iniciais de tão-somente recompor perdas no quadro.

Outrossim, como exemplificação desse ponto em específico cita-se o atual certame em andamento, regido pelo edital nº 02/2022 – PC-DGPC, de 08 de julho de 2022, que trouxe a previsão inaugural para todo o quadro de pessoal de apenas 319 vagas, que em sendo adicionadas ao atual quadro, na melhor das hipóteses retornaríamos ao cenário de algum ano anterior com melhor efetivo, sem no entanto, trazer uma melhoria estruturante.

Por fim, em aproveitamento do questionário da pesquisa da ADEPOL/BR e fazendo um paralelo com o Tocantins outra Unidade de Federação com o tamanho da população muito

semelhante a de Rondônia foi questionado: 1.1. Existe algum índice de resolução de inquéritos policiais em base anual na Polícia Civil? Caso existente, qual foi o indicador de resolutividade considerando a proporção entre inquéritos instaurados e relatados? 1.2. Quais os indicadores de resolutividade de inquéritos de crimes de homicídio, patrimônio e violência doméstica, considerando o mesmo parâmetro de aferição? (ADEPOL, 2023 p. 2).

O estado de Rondônia trouxe que: 1.1. Resposta. O índice de resolução de inquérito do ano de 2022 até o presente mês de julho de 2023 é de 80,93%. De um total de 19.165 Inquéritos policiais lavrados, 17.791 deles foram relatados e encaminhados ao Poder judiciário de Rondônia, os demais continuam em andamento. (ADEPOL, 2023 p. 32).

E também: 1.2. Resposta. O índice de resolução de inquérito do ano de 2022 de homicídio até o presente mês de julho de 2023 é de 79,15%. Dos 518 homicídios ocorridos em Rondônia, nesse período, a PCRO esclareceu 334. (ADEPOL, 2023 p. 32).

Já o estado do Tocantins trouxe que: 1.1. Resposta. 2022 – 35,4% e 1.2. Resposta. HOMICÍDIOS: 2022 – 32,1% ROUBO E FURTO: 2022 – 27,6% VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: 2022 – 51,1%. (ADEPOL, 2023 p. 44).

Enfim, o estado de Rondônia mesmo com um baixo efetivo apresenta bons números em comparação a seus pares, mesmo diante tamanha discrepância em relação ao efetivo previsto na legislação com o quadro efetivo atual trouxe nesse aspecto da pesquisa bons resultados.

Em um outro aspecto que causa preocupação e tormento aos policiais em sua maioria do interior do estado, derivado do problema da falta de policiais, é o chamado sobreaviso no qual pela impossibilidade da construção de escalas ordinárias, o policial permanece de “sobreaviso” em casa e ininterruptamente mantém-se a disposição da instituição para eventuais acionamentos, frisa a qualquer momento.

Traz-se o relato de Oliveira, Araújo & Carvalho (2014, p. 65) que menciona:

A carga horária semanal de trabalho referida foi compatível com o estabelecido em outras profissões. Entretanto, a maioria dos delegados sente fadiga ao fim de uma jornada de trabalho, o que sugere uma atividade profissional de elevada exigência. Três situações importantes podem estar relacionadas a esta queixa: a) o regime de plantão de até 24 horas ininterruptas praticadas por 35% dos delegados. **Isto requer prontidão perceptiva e disposição para vivenciar longa jornada de trabalho, uma vez que precisam estar em alerta para responder, prontamente, aos mais diversos tipos de ocorrências.** [destaque nosso]

Em resumo, o cenário atinente ao efetivo da PC/RO ao longo dos últimos anos não apresentou perspectiva de melhora sistêmica e gradual, tão-somente procurou-se fazer a manutenção do quadro existente com as reposições pontuais. Conforme explicitado uma



guinada passa pelo correto planejamento a longo prazo pelos gestores da instituição, com políticas efetivas, longínquas e duradouras para reposição de recursos humanos.

## 4.2 Condições estruturais de trabalho

Numa definição Dejours, Abdoucheli (2010) apud Murbach (2023, p. 23) traz “As condições do trabalho guardam relações com contextos físicos, mecânicos, químicos e biológicos envolvidos no ambiente de trabalho e as pressões decorrentes das condições incidem sobre o corpo do trabalhador, causando desgaste, envelhecimento e doenças”.

No mesmo sentido, tendo em vista que o ambiente organizacional do servidor exerce influência em sua rotina Dejours (1992) apud De Menezes Lima (2022, p.12) menciona, “As repercussões positivas ou negativas do trabalho na vida dos trabalhadores, tem relação direta com o contexto de trabalho e as relações que nele existem”. Por lógica, por si só mais zelo deveria ser dispensado nessa questão relacionada as condições laborativas.

Em assim sendo, o gestor público deveria ter uma atenção redobrada quando o tema for condições de trabalho do servidor policial. Trazendo um pouco da realidade da segurança pública no estado de Rondônia num passado não tão distante a SECOM (2017) apud Souza (2019, p.33) menciona que “Os relatórios de gestão apontaram que as instalações físicas estavam todas deterioradas, o quantitativo de veículos era insuficiente para atender ao policiamento ostensivo e as atividades de polícia judiciária”.

Trazendo esse conhecimento tem-se o esboço de uma realidade no estado de Rondônia e em específico a PC/RO que ao longo dos anos pouco mudou ou modificou insuficientemente, Souza (2019, p.34) aduz que:

O plano de ações da segurança pública para o período 2015-2018, estabelecido sob eixos de atuação renovados e redirecionados com foco em resultados, tinha metas e programas com vistas a reduzir, a níveis toleráveis, a violência e a criminalidade no Estado de Rondônia e ainda **melhorar as condições de trabalho dos servidores públicos estaduais** e o atendimento à sociedade. [destaque nosso]

Na prática em relação a PC/RO houve avanços insuficientes aquém do desejado, porquanto o planejamento ficou agarrado a tão-somente um plano de governo, e não a implementação de uma política pública de valorização do servidor. Expõe Lessa (2018, p.198) “No caso de Rondônia, observou-se que o Estado não tem um planejamento estratégico para a área da segurança pública, seja na forma de um plano estadual ou em programas e ações coordenadas que caracterizem uma política de segurança pública eficiente”.

O mesmo autor ainda registra que:

A ineficiência ou mau funcionamento de uma instituição permanente como as Polícias Militar e Civil compromete o funcionamento do próprio Estado. Por isso as instituições policiais devem se planejar para garantirem sua existência futura e o bom funcionamento do Estado, assim como o fazem as grandes empresas. (LESSA, 2018, p. 105).

Lacombe (2009, p. 70) considera que “o planejamento é um poderoso instrumento de intervenção na realidade e que, se bem utilizado, constitui ferramenta fundamental para o desenvolvimento das organizações”.

Já para o entendimento de Souza (2019, p.39):

O planejamento é uma abordagem sistemática e formalizada para realizar a coordenação e responsabilidades de controle de gestão. Envolve o desenvolvimento e a aplicação dos objetivos a serem alcançados, os lucros e planos declarados em termos gerais e indicações adequadas para a formulação temporal, definindo centros de responsabilidade e estabelecendo mecanismos de controle, métodos de avaliação e procedimentos para fazer mudanças quando necessário.

Regista no mesmo entendimento Lessa (2019, p.105) que:

O fato de não existir um planejamento estratégico para o setor da segurança pública em Rondônia e não haver planejamento estratégico para as corporações policiais é motivo de enorme preocupação, pois o futuro da segurança pública do Estado parece cada vez mais incerto e os objetivos cada vez mais distantes de serem atingidos.

Ratificando essa conjectura Lessa (2018, p.108) assevera “Importante destacar que instituições permanentes devem servir ao Estado e não aos Governos, [...]o planejamento de uma instituição permanente deve ser estratégico, pois seu horizonte temporal se dá a longo prazo”.

Agregando ainda mais a essa linha de entendimento Minayo (2003) apud Oliveira, Araújo & Carvalho (2014, p. 53), traz:

A organização do trabalho da polícia civil repercute na saúde destes trabalhadores que apresentam alta prevalência de doenças físicas e mentais. O trabalho da polícia civil baseia-se em prescrições burocráticas e disciplinares bastante restritivas, o que diminui a possibilidade de intervenções do indivíduo sobre o próprio trabalho. Além disso, existe a precarização do trabalho, falta de recursos materiais, humanos e políticas de segurança públicas ineficientes.

Destarte, todo esse processo leva a indicação que é necessário um planejamento a longo prazo de ações não de governos, que frisa-se são passageiros e possui diferentes ideais uns dos outros, mas de Estado que conduza a instituição PC/RO paulatinamente a estancar os problemas de condições laborativas e em efeito disso deixe de asfixiar o policial civil e sua saúde.

Para Santos, Souza e Alves (2021) e Assis e Silva (2019) apud Gomes (2023 p.26):

O estresse ocupacional entre policiais é maior que entre trabalhadores em geral pelas seguintes características inerentes ao trabalho: contato direto com a violência, o horário prolongado de trabalho, baixos salários e a inflexibilidade de escalas, riscos de lesões ou ferimentos resultantes da profissão, trabalho nos dias de folga, falta de reconhecimento pelo esforço realizado, condições de trabalho, falta de equipamentos e à escassez de instalações policiais adequadas e recursos humanos durante o serviço, dupla jornada como meio de complementar e/ou aumentar a renda dos policiais militares, visitas constantes aos Tribunais e a participação em processos judiciais, e, por fim, sensação de falta de reconhecimento do profissional da segurança pública, o qual tem de lidar diretamente com a criminalidade na busca pela manutenção da ordem pública.

Além disso, a profissão policial já é desgastante por sua natureza e característica, e atrelado a ela inúmeras são as dificuldades, não obstante essas que por si só já trazem um sistêmico risco a saúde e a vida do policial de forma abrangente, adicionadas a condições de trabalho desfavoráveis, formam um sombrio ambiente laborativo que aos poucos vai se tornando difícil de ser revertido e morosamente vai corroendo o policial.

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022) apud Murbach (2023, p.17) traz o seguinte:

Um dado alarmante sobre fatores desencadeadores de sofrimento no trabalho policial está relacionado ao número de suicídios registrados entre policiais civis no Brasil. De acordo com os dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2022, o índice de suicídio entre policiais civis aumentou significativamente, em um salto de 61,5%, entre 2021 e 2022, passando de 13 para 21 casos de um ano para o outro.

Corroborando ao pensamento Bandeira, (2023) que em artigo publicado afirma “É importante destacar que de nada adiantará uma lei de prevenção à saúde mental dos policiais, se não houver a devida valorização de seu trabalho. A saúde mental e a valorização profissional caminham juntas”.

Lado outro, LESSA, (2018, p. 18) traz que:

Apesar de Rondônia investir, em termos relativos, mais que esses Estados, o índice de criminalidade tem sido maior que o deles. Tomando como referência apenas o crime de homicídio, Rondônia apresentou em 2016 uma taxa de 39,3 (trinta e nove e três décimos) homicídios a cada 100 mil habitantes, enquanto SP, RJ e SC apresentaram, respectivamente, uma taxa de 10,9 (dez e nove décimos) 36,4 (trinta e cinco e quatro décimos) e 14,2 (quatorze e dois décimos).

Tem-se com isso, analisando friamente, a demonstração de que a PC/RO com um número reduzido de policiais em relação ao legalmente ideal, amarga índices de criminalidade elevados em comparação com estados maiores, que torna a vida do policial mais complexa se considerado que terá que fazer muito mais com muito menos recursos em comparação a seus pares de outras unidades da federação.

Em outro caminho Souza (2019, p.20) menciona que “O envolvimento das polícias no

combate à criminalidade exponencialmente crescente é igualitário, entretanto, o papel da Polícia Civil nesse contexto é da esfera judiciária e investigativa, e **necessita de inovações tecnológicas para a operacionalização do seu trabalho**". [destaque nosso]

Colabora com o entendimento Souza (2019, p. 101) que em estudo e aplicação de questionário na PC/RO traz uma síntese "Referente às dificuldades, citaram a falta de estrutura, de servidores e capacitação com técnicas novas".

Igualmente, Oliveira, Araújo & Carvalho (2014, p. 58) cita que "Sobre as condições de trabalho, 52,6% dos delegados afirmaram não dispor, ou dispor com pouca frequência, de equipamentos suficientes e adequados para realização das atividades.

Portanto, a par de toda a exposição resta claro que aqui também o gestor da instituição deve estar em sintonia com as necessidades dos servidores policiais em seus locais de trabalho, bem como em seu ambiente organizacional, pois que como direcionador de recursos, planos, objetivos e do planejamento é ele quem vai trazer as soluções para problemas estruturais que molestem os servidores nas rotinas de trabalho unidades policiais.

### **4.3 Breve relato desvalorização salarial**

Racionalmente uma instituição que valoriza financeiramente seus quadros larga à frente de outras que assim deixam de fazer, trazendo a informação de outrora da SECOM (2017) apud Souza (2019, p.33) "Os relatórios de gestão apontaram que [...] **os salários estavam defasados** e não há uma política de ascensão funcional nos quadros das Corporações". [destaque nosso]

Os servidores da PC/RO lidam com algumas adversidades e a desvalorização salarial ante a outras polícias civis do Brasil está explícito, e isso em algum ponto influencia na rotina policial e todo um contexto de segurança pública, Pelegrini et al. (2018) e Lima et al. (2018) apud Gomes (2023 p.26), traz sobre a instituição policial "destacaram o impacto das condições desfavoráveis de trabalho como sobrecarga de funções e pelas relações organizacionais das instituições baseadas na hierarquia e disciplina rígida, falta de reconhecimento e valorização financeira".

Além disso, Souza (2019, p.33) também faz menção que "No Ranking salarial das polícias judiciárias brasileiras, e de acordo com a Confederação Brasileira de Trabalhadores Policiais Civis (COBRAPOL), em 2016, Rondônia ocupava a 24ª posição entre os 26 Estados e o Distrito Federal. A frente somente, dos Estados do Ceará, Rio de Janeiro e Paraíba".

De tal forma, analisando detidamente esses dados não há outra saída senão um olhar mais cuidadoso do gestor público para com o policial. Traz-se o seguinte recorte:

É onde entra a atuação do Poder Executivo. Melhores condições de trabalho, mais estrutura, descanso adequado, reajuste salarial, qualificação do trabalho de inteligência, investimento no preparo mental e, principalmente, programas de acompanhamento multidisciplinar, com psicólogos e psiquiatras, são fundamentais para que esses profissionais mantenham a saúde mental em dia e que os números de policiais debilitados sejam reduzidos. (BANDEIRA, 2023)

Em suma, passando-se alguns anos a realidade salarial pouco se modificou na PC/RO, que ainda ocupa as piores posições no *ranking* de salários. A valorização salarial passa pelas mãos dos gestores públicos, e assim como outros problemas enfrentados na PC/RO a solução deve ser construída progressivamente, sem interferir em limites legais, mas ao mesmo suprimindo as desvalorizações pontuais e ao mesmo proporcionando reajustes lineares.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em resumo a pesquisa se revela muito importante para o meio acadêmico, seja pelos esparsos materiais na área, seja para servir de base para outros trabalhos que abordem a problemática ou seja também sob a perspectiva de expor cenários na qual a instituição polícia civil está introduzida, revelando que as condições de trabalho não são as mais adequadas ao desenvolvimento da atividade policial. A desvalorização que atinge a instituição restou evidenciada a partir dos resultados e discussões apresentados.

Os objetivos levantados no projeto mostraram-se satisfatórias e quase que na sua totalidade alcançados e confirmados, na medida que os dados coletados e discutidos trouxeram uma nova visão, um novo recorte do tema. Importante a abordagem do assunto porquanto, o contexto a que muitos policiais civis estão inseridos demanda uma intervenção dos gestores e o estudo traz um norte a ser seguido, haja vista ter os apontamentos das dificuldades em algumas áreas, desde o efetivo policial, passando por valorização salarial, melhoria das condições estruturais de trabalho até chegar em equipamentos para realização dos trabalhos, bem como possíveis direcionamentos de ações que passa por um planejamento a longo prazo, com uma política pública de Estado voltado a segurança pública.

Ressalta-se que dois resultados trazidos com a pesquisa quais sejam, falta de efetivo e as condições estruturais (prédios, os ambientes, escalas, instalações físicas...), a partir dos estudos podem ser classificados como os pilares de um cenário de padecimento da instituição PC/RO, e a par dos resultados e discussões foram partes integrantes das hipóteses levantadas e confirmadas ao final do estudo.

A metodologia aplicada com pesquisa exploratória se mostrou eficiente para se chegar

ao que fora proposto. Importante frisar que a partir dos resultados alcançados neste projeto, novas pesquisas poderão ser trabalhadas na finalidade de encontrar mais resultados que de maneira prática resolva as dificuldades dos servidores da PC/RO.

Por fim, em que pese, a dificuldade encontrada no que diz respeito a literatura relacionada ao assunto tratado, o presente trabalho poderá contribuir para melhora-la e agregar ainda mais conhecimento na área. Uma dificuldade encontrada durante a pesquisa foi justamente esse aspecto de não possuir estudos do tema direcionados a PC/RO, ou em alguns casos estudos com baixa qualidade. De tal maneira, uma sugestão para futuros estudos é a concentração de esforços em pesquisas que se atentem exclusivamente em explicações que levem a corrigir as distorções na instituição.

## REFERÊNCIAS

ADEPOL. [www.adepoldobrasil.org.br](http://www.adepoldobrasil.org.br). 2023. Disponível em: <https://adepoldobrasil.org.br/adepol-do-brasil-indice-de-resolutividade-de-inqueritos-policiais-no-brasil/>. Acessado em: 13 de setembro de 2023.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE RONDÔNIA. [www.al.ro.leg.br/](http://www.al.ro.leg.br/). 2013. Disponível em: [https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2013/6175/6175\\_texto\\_integral.pdf](https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2013/6175/6175_texto_integral.pdf). Acessado em: 12 setembro de 2023.

BANDEIRA, Adriano. A valorização profissional e seu impacto na saúde mental dos profissionais de segurança. Cobrapol. 2023. Disponível em: <https://cobrapol.org.br/a-valorizacao-profissional-e-seu-impacto-na-saude-mental-dos-profissionais-de-seguranca/>. Acessado em: 18 de setembro 2023.

BEATO FILHO, Cláudio C. **Políticas públicas de segurança e a questão policial**. São Paulo em perspectiva, v. 13, p. 13-27, 1999.

BEATO FILHO, Cláudio; RIBEIRO, Ludmila. Discutindo a reforma das polícias no Brasil. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 16, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em: 25 de agosto 2023.

CEBRASPE. [www.cebraspe.org.br](http://www.cebraspe.org.br). 2022. Disponível em: [https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/pc\\_ro\\_22/arquivos/ED\\_1\\_PCRO\\_2022\\_ABERTURA.PDF](https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/pc_ro_22/arquivos/ED_1_PCRO_2022_ABERTURA.PDF). Acessado em: 13 de setembro de 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Chiavenato. I. (2009). Recursos Humanos- O capital humano das organizações. (9º ed.) Brasil.

## **Revista e Atualizada.**

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CODA, Roberto. **Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

DE MENEZES LIMA, Taynara Kelle; NOGUEIRA, Clarissa de Pontes Vieira. Saúde mental de policiais militares do Nordeste brasileiro: Uma revisão integrativa de literatura/Mental health of military police officers in Northeast Brazil: An integrative literature review. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 16, n. 61, p. 40-57, 2022.

FONTECONCURSOS. [www.fonteconcursos.com.br](http://www.fonteconcursos.com.br). 2014. Disponível em: <https://www.fonteconcursos.com.br/concursos-disponiveis/concurso/pc-ro-2014/1798>. Acessado em: 13 de setembro de 2023.

FRANCO, André Luiz Abul Hiss. Saúde mental dos policiais como forma de obter um desenvolvimento sustentável. **Unisanta Law and Social Science**, v. 12, n. 1, p. 382-392, 2023.

FREIRE, Arlete Chagas et al. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso–Bahia. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 11, n. 36, p. 363-384, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Livia Ana de Sá. **O impacto do estresse ocupacional e o trabalho como policial no Brasil: uma revisão integrativa de literatura**. 2023.

LATORRACA, Carolina de Oliveira Cruz; PACHECO, Rafael Leite; MARTIMBIANCO, Ana Luiza Cabrera; RIERA, Rachel. **O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho**. Diagn. Tratamento, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 119-125, jul./set. 2019. Disponível em: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/12/1026704/rdt\\_v24n3\\_119-125.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/12/1026704/rdt_v24n3_119-125.pdf). Acessado em: 12 setembro de 2023.

LESSA, Sávio Antiógenes Borges. **Planejamento estratégico e política de segurança pública: análise do processo de formulação das políticas de segurança pública implementadas pelo estado de Rondônia no período de 2008 a 2017**. 2018.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance* v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1986. Livro 3º, tomo 1.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Estudo comparativo sobre riscos profissionais, segurança e saúde ocupacional dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro**. 2006.

MURBACH, Karen Raffaella Schuvets Borges et al. **Vivências de sofrimento e estratégias defensivas: uma análise discursiva das narrativas de investigadores da polícia civil**. 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

NDILIMEKE, Novícia. **O Impacto das Condições de Trabalho na Satisfação dos Trabalhadores. Estudo de caso: Externato Álvares Cabral**. 2020. Tese de Doutorado.

OLIVEIRA, Gerfson Moreira; ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, Fernando Martins. Características do trabalho e condições de saúde dos delegados de polícia civil. **Tópicos em saúde, ambiente e trabalho**, p. 53, 2014.

Organização Internacional do Trabalho. **Condições de trabalho** [Internet]. Lisboa: OIT; 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650796/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650796/lang--pt/index.htm). Acessado em 27 de agosto de 2023.

QCONCURSOS. [www.qconcursos.com](http://www.qconcursos.com). Disponível em: [https://arquivos.qconcursos.com/regulamento/arquivo/576/pc\\_ro\\_2009-edital.pdf?\\_ga=2.124702218.166288029.1694653988-1504493028.1687304232](https://arquivos.qconcursos.com/regulamento/arquivo/576/pc_ro_2009-edital.pdf?_ga=2.124702218.166288029.1694653988-1504493028.1687304232). Acessado em: 13 de setembro de 2023.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho –Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SOARES, Luiz Eduardo. **Sisifo e as políticas de segurança no Brasil**. Porto Alegre: Gráfica Santa Rita, 2005.

SOUZA, Elizângela Matias de. **Planejamento operacional situacional: proposta de um novo modelo de planejamento operacional para a Polícia Civil do Estado de Rondônia**. 2019.

VARGAS, Tatiane. **Más condições de trabalho afetam saúde dos policiais**. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/m%C3%AAs-condi%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-afetam-sa%C3%BAde-dos-policiais>. Acessado em 25 de agosto de 2023.

VENTORIM, Fernanda Careta; NETTO, Vinicius M. Criminalidade e espaço urbano: as redes de relação entre crime, vítimas e localização no Rio de Janeiro. **urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 15, p. e20220141, 2023.

ZAVERUCHA, Jorge. **Polícia Civil de Pernambuco: o desafio da reforma**. Editora Universitária UFPE, 2003.