

DESMOTIVAÇÃO E ESGOTAMENTO NA POLÍCIA CIVIL DE RONDÔNIA: UMA ANÁLISE DE DESVALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

DEMOTIVATION AND BURNOUT IN THE RONDÔNIA CIVIL POLICE: AN ANALYSIS OF PROFESSIONAL DEVALUATION

DESMOTIVACIÓN Y AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN LA POLICÍA CIVIL DE RONDÓNIA: UN ANÁLISIS DE LA DESVALORIZACIÓN PROFESIONAL

Demerson Souza de Oliveira¹

Bruno Gomes Freitas Silva²

Tathyana Rodrigues Leal Rocha³

RESUMO: Este artigo analisa os fatores associados à desmotivação e ao esgotamento profissional dos policiais civis do Estado de Rondônia, com ênfase na valorização profissional, remuneração, benefícios, condições de trabalho e efetivo policial. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem mista, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, pesquisa documental e levantamento de dados com servidores da Polícia Civil de Rondônia. A pesquisa documental contemplou a análise de dados institucionais, legislação estadual, demonstrativos remuneratórios e informações sobre o efetivo policial. Complementarmente, foi aplicado questionário eletrônico baseado no Burnout Assessment Tool (BAT) a 84 policiais civis, visando identificar indicadores de esgotamento ocupacional. Os resultados evidenciam significativa defasagem dos benefícios funcionais em razão da inflação acumulada, diferenças remuneratórias em comparação com outros órgãos estaduais, limitações estruturais nas unidades policiais e elevada frequência de sintomas relacionados ao burnout entre os participantes. Conclui-se que a percepção de desvalorização profissional, associada às condições de trabalho e à defasagem remuneratória, apresenta relação com indicadores de desmotivação e esgotamento ocupacional, reforçando a necessidade de políticas públicas voltadas à valorização profissional, à saúde mental e à melhoria das condições de trabalho dos policiais civis.

1

Palavras-chave: Polícia Civil. Desmotivação Profissional. Burnout. Saúde Mental Ocupacional. Valorização Profissional.

ABSTRACT: This article analyzes the factors associated with demotivation and burnout among civil police officers in the state of Rondônia, with an emphasis on professional recognition, remuneration, benefits, working conditions, and police staffing levels. It is an applied research study, using a mixed-methods approach, developed through a literature review, document analysis, and data collection from officers of the Rondônia Civil Police. The document analysis included the analysis of institutional data, state legislation, payroll statements, and information on police staffing levels. Additionally, an electronic questionnaire based on the Burnout Assessment Tool (BAT) was applied to 84 civil police officers to identify indicators of occupational burnout. The results show a significant shortfall in functional benefits due to accumulated inflation, pay differences compared to other state agencies, structural limitations in police units, and a high frequency of burnout-related symptoms among the participants. It is concluded that the perception of professional devaluation, associated with working

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas, Especialista em Direito Penal e em Direito Trabalhista pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI), Mestrando em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

² Bacharel em Direito pela Faculdade Católica de Rondônia (FCR), Bacharel em Administração pela Faculdade de Rondônia (UNIRON), Especialista em Direito Digital pela LEGALE e em Direito Administrativo pela Faculdade Focus.

³ Graduação em Ciências Biológicas pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR), Mestre em Gestão e Regulamentação de Recursos Hídricos pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

conditions and salary discrepancies, is related to indicators of demotivation and occupational burnout, reinforcing the need for public policies aimed at professional development, mental health, and improving the working conditions of civil police officers.

Keywords: Civil Police. Professional Demotivation. Burnout. Occupational Mental Health. Professional Development.

RESUMEN: Este artículo analiza los factores asociados a la desmotivación y el agotamiento laboral entre los agentes de la policía civil del estado de Rondônia, con énfasis en el reconocimiento profesional, la remuneración, las prestaciones, las condiciones laborales y la plantilla policial. Se trata de un estudio de investigación aplicada, con un enfoque de métodos mixtos, desarrollado a través de una revisión bibliográfica, análisis documental y recopilación de datos de agentes de la Policía Civil de Rondônia. El análisis documental incluyó datos institucionales, legislación estatal, nóminas e información sobre la plantilla policial. Además, se aplicó un cuestionario electrónico basado en la Herramienta de Evaluación del Agotamiento Laboral (BAT, por sus siglas en inglés) a 84 agentes de la policía civil para identificar indicadores de agotamiento laboral. Los resultados muestran una importante deficiencia en las prestaciones funcionales debido a la inflación acumulada, diferencias salariales con respecto a otros organismos estatales, limitaciones estructurales en las unidades policiales y una alta frecuencia de síntomas relacionados con el agotamiento laboral entre los participantes. Se concluye que la percepción de devaluación profesional, asociada a las condiciones laborales y las disparidades salariales, se relaciona con indicadores de desmotivación y agotamiento profesional, lo que refuerza la necesidad de políticas públicas orientadas al desarrollo profesional, la salud mental y la mejora de las condiciones laborales de los agentes de policía civil.

Palabras clave: Policía civil. Desmotivación profesional. Agotamiento profesional. Salud mental ocupacional. Desarrollo profesional.

1 INTRODUÇÃO

A segurança pública é um pilar fundamental para a manutenção da ordem social e a garantia dos direitos dos cidadãos. No Brasil, a Polícia Civil desempenha um papel crucial na investigação criminal e na elucidação de delitos. Contudo, os profissionais dessa área frequentemente enfrentam condições de trabalho desafiadoras, que podem levar à desmotivação e ao esgotamento. Este estudo tem como objetivo analisar a situação da Polícia Civil do estado de Rondônia (PCRO), investigando como a estrutura remuneratória, estrutura das unidades, a política de benefícios e o quantitativo de efetivo podem impactar na saúde mental e a performance dos servidores. A premissa central é que a desvalorização profissional, manifestada por baixos salários e benefícios defasados, pode contribuir significativamente para um ambiente laboral adverso, podendo gerar problemas como desmotivação, esgotamento físico e mental, e a Síndrome de Burnout.

Nesse contexto, a desmotivação e o adoecimento mental dos policiais civis ultrapassam a esfera individual e passam a representar um problema institucional e social. A atividade policial exige elevado grau de atenção, equilíbrio emocional, capacidade técnica e tomada de

decisão constante diante de situações de risco e pressão psicológica. Quando o servidor atua em condições de desgaste físico e emocional, associado à sensação de desvalorização profissional e ausência de reconhecimento estatal, há impactos diretos na produtividade, na eficiência investigativa e na qualidade do atendimento prestado à população. O esgotamento profissional compromete a capacidade funcional dos servidores, reduzindo a efetividade das ações policiais e ampliando os riscos de afastamentos, absenteísmo e rotatividade no serviço público.

Além disso, a precarização das condições de trabalho e a insuficiência de políticas de valorização profissional afetam diretamente a execução das políticas públicas de segurança pública. A eficiência da atividade policial depende não apenas de investimentos em estrutura física e tecnologia, mas também da valorização humana e institucional dos profissionais responsáveis pela persecução penal e investigação criminal. Dessa forma, a ausência de condições adequadas de trabalho, aliada à baixa remuneração e ao desgaste psicológico contínuo, compromete a capacidade do Estado em oferecer serviços públicos de segurança de forma eficiente, célere e humanizada. Consequentemente, a sociedade passa a sofrer os reflexos da fragilidade institucional, seja pela redução da qualidade das investigações, seja pela limitação da capacidade operacional da Polícia Civil no enfrentamento da criminalidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO EPISTEMOLÓGICA

3

A presente pesquisa está fundamentada em uma perspectiva epistemológica crítico-interpretativa, considerando que os fenômenos relacionados à motivação, à saúde mental e às condições de trabalho não podem ser compreendidos exclusivamente por indicadores objetivos, mas devem ser analisados à luz das relações sociais, institucionais e organizacionais que influenciam a experiência dos trabalhadores.

Partindo dessa perspectiva, compreende-se que a desmotivação profissional e o esgotamento ocupacional dos policiais civis constituem fenômenos multidimensionais, resultantes da interação entre fatores estruturais, como remuneração, benefícios, efetivo disponível e condições de trabalho, e fatores subjetivos relacionados ao reconhecimento profissional, à identidade ocupacional e à percepção de valorização institucional.

Embora o estudo utilize dados quantitativos provenientes de registros administrativos, legislação, demonstrativos remuneratórios e levantamento por questionário, sua finalidade não se restringe à mensuração de indicadores, mas busca interpretar criticamente os efeitos das políticas de gestão de pessoas e das condições laborais sobre a saúde mental dos servidores

públicos. Nesse sentido, o estudo aproxima-se das abordagens desenvolvidas nas Ciências Sociais Aplicadas, especialmente nos campos da Administração Pública, Sociologia do Trabalho e Psicodinâmica do Trabalho.

Além disso, a pesquisa dialoga com os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, segundo a qual o reconhecimento profissional constitui elemento central para a construção da identidade do trabalhador e para a preservação da saúde mental. Assim, a análise da realidade da Polícia Civil de Rondônia busca compreender de que forma a percepção de desvalorização profissional pode influenciar os níveis de motivação, satisfação e esgotamento ocupacional dos servidores.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem mista (quantitativa e qualitativa), com objetivos descritivos e explicativos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, documental e levantamento de dados (survey). A pesquisa bibliográfica foi realizada mediante consulta a livros, artigos científicos, dissertações, teses e publicações especializadas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, motivação profissional, saúde mental ocupacional, síndrome de burnout e segurança pública. A pesquisa documental compreendeu a análise de legislações estaduais, demonstrativos remuneratórios, dados de efetivo da Polícia Civil do Estado de Rondônia, relatórios institucionais, auditorias governamentais e documentos administrativos relacionados à gestão de pessoas.

4

Complementarmente, foi realizado levantamento de dados por meio de questionário eletrônico disponibilizado na plataforma Google Forms, aplicado a servidores da Polícia Civil do Estado de Rondônia. A amostra foi composta por 84 participantes, sendo 64 homens e 20 mulheres, dos quais 61 estavam lotados na capital e 23 em municípios do interior do Estado.

O instrumento utilizado para mensuração dos indicadores de burnout foi baseado na versão brasileira do Burnout Assessment Tool (BAT), desenvolvida por Schaufeli, De Witte e Desart (2019). O questionário avaliou dimensões relacionadas à exaustão física e mental, distanciamento mental, declínio do controle cognitivo e declínio do controle emocional, utilizando escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre). Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva, utilizando frequências absolutas, percentuais e médias. Os resultados foram interpretados à luz dos referenciais teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho, da Psicodinâmica do Trabalho e das teorias da motivação profissional, buscando compreender a relação entre valorização institucional,

condições de trabalho e indicadores de esgotamento ocupacional entre os policiais civis de Rondônia.

4 DISCUSSÃO TEÓRICA

4.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O conceito de qualidade de vida possui um forte componente subjetivo e valorativo, uma vez que está relacionado às percepções, expectativas e aspirações individuais. Sua compreensão é influenciada pelas experiências vividas, pelo contexto sociocultural e pelas interações estabelecidas com diferentes grupos sociais. Nesse sentido, no ambiente de trabalho, as condições que promovem satisfação e bem-estar para uma pessoa podem não produzir os mesmos efeitos para outra, podendo inclusive ser percebidas como fonte de desconforto ou sofrimento.⁴

Define-se qualidade de vida no trabalho como “conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 167).

Conforme Rodrigues (1994, p.76), “a Qualidade de vida no trabalho 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.”

Walton apud Rodrigues (1994, p. 83) destaca que “[...]a qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Por conseguinte, a qualidade de vida no trabalho constitui um elemento fundamental para a promoção do bem-estar, da satisfação e da valorização dos trabalhadores, estando diretamente relacionada às condições oferecidas pelas organizações. Essa temática também se aplica ao serviço público, que enfrenta desafios significativos, como a baixa remuneração em determinados cargos, a insuficiência de recursos materiais e humanos e, em muitos casos,

4 COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Unidade 06: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): texto base semana 06. In: Material da disciplina Gestão de Pessoas - Curso de Sistema de Informações - 2009.2. Brasília: EduCAPES, 2009. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/175247/25/texto%20base%20semana%2006.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2026.

estruturas de trabalho precárias. Esses fatores podem comprometer a motivação, a saúde e o desempenho dos servidores, evidenciando a necessidade de investimentos contínuos em políticas e ações voltadas à melhoria das condições laborais, de modo a garantir maior qualidade de vida e eficiência na prestação dos serviços públicos.

4.1.1 Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

Walton (1973) apud Fernandes (1996, p. 48) apresenta o modelo de WALTON que propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1 – Categorias Conceituais de QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação Justa e Adequada	• Equidade interna e externa • Justiça na compensação • Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de Trabalho	• Jornada de trabalho razoável • Ambiente físico seguro e saudável • Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	• Autonomia • Autocontrole relativo • Qualidades múltiplas • Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	• Possibilidade de carreira • Crescimento pessoal • Perspectiva de avanço salarial • Segurança de emprego
5. Integração Social na Organização	• Ausência de preconceitos • Igualdade • Mobilidade • Relacionamento • Senso comunitário
6. Constitucionalismo	• Direitos de proteção ao trabalhador • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Tratamento imparcial • Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	• Papel balanceado no trabalho • Estabilidade de horários • Poucas mudanças geográficas • Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	• Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade pelos produtos • Práticas de emprego

Fonte: Walton apud Fernandes (1996, p. 48).

Para este estudo, usar-se-á como base a primeira categoria, compensação justa e adequada, pois, busca-se a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, logo, como o respeito à equidade interna (comparação com outros colegas) e à equidade externa (mercado de trabalho).⁵

4.1.2 Saúde Mental na Segurança Pública

No que tange a saúde do trabalhador, a teoria dejouriana da Psicodinâmica do trabalho. Quando dejours (2004, p. 71) refere a importância do trabalhador ser reconhecido em seu

5 USP – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Working Paper 01-007. São Paulo: FEA-USP, 2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/WPapers/2001/01-007.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2026.

trabalho leva em consideração a contribuição “E, antes mesmo de qualquer retribuição stricto sensu, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um ‘simples executante’ condenado à obediência e à passividade. Na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as consequências são graves para a saúde mental [...]”

A contrapartida esperada pelo trabalhador consiste em uma forma de reconhecimento simbólico, que pode se manifestar sob duas perspectivas: a validação de sua contribuição ou a expressão de gratidão pelo trabalho realizado. A primeira refere-se ao reconhecimento da importância da atuação individual na organização do trabalho, partindo da compreensão de que as atividades não se concretizam apenas por meio das normas e procedimentos formalmente estabelecidos. Espera-se que as lideranças reconheçam as limitações do trabalho prescrito e percebam que a execução efetiva das tarefas depende da capacidade do trabalhador de mobilizar sua experiência, conhecimento prático e inteligência para superar os desafios cotidianos e viabilizar a realização do trabalho. Para Mendes e Wunsch (2007, p. 154), “a saúde e o trabalho estão permeados pelas grandes transformações societárias e suas contradições contemporâneas, relacionadas fundamentalmente aos processos de gestão e organização do trabalho, viabilizados em especial pelas novas tecnologias, impactando na saúde dos trabalhadores”.

7

Portanto, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento institucional e social constitui elemento fundamental para a preservação da saúde mental dos policiais civis de Rondônia.

4.1.3 Motivação Profissional e Teoria da Expectativa

A compreensão dos fatores que influenciam a motivação dos policiais civis também pode ser analisada à luz da Teoria da Expectativa, desenvolvida por Victor Vroom (1964, p. 29). Segundo o autor, a motivação do indivíduo depende da expectativa de que seu esforço produzirá desempenho satisfatório, de que esse desempenho será recompensado e de que as recompensas oferecidas possuem valor para o trabalhador.

De acordo com Vroom (1964, p. 191), a motivação resulta da combinação de três elementos: expectativa, instrumentalidade e valência. A expectativa refere-se à crença de que o esforço despendido resultará em bom desempenho; a instrumentalidade corresponde à percepção de que o desempenho será reconhecido e recompensado pela organização; e a valência representa o valor atribuído pelo indivíduo às recompensas recebidas. Sob essa perspectiva,

quando os servidores percebem que seu esforço profissional não resulta em reconhecimento institucional, progressão funcional efetiva ou melhoria de suas condições de trabalho, ocorre uma redução significativa da motivação. Dessa forma, benefícios defasados, baixa remuneração inicial, limitações de crescimento profissional e ausência de políticas consistentes de valorização podem comprometer a relação entre esforço e recompensa, favorecendo sentimentos de desmotivação, insatisfação e esgotamento ocupacional.

Assim, a Teoria da Expectativa fornece importante suporte teórico para compreender como a percepção de desvalorização profissional pode afetar o comprometimento organizacional e a saúde mental dos policiais civis do Estado de Rondônia.

4.2 Contexto da Polícia Civil de Rondônia Quanto ao Efetivo

A Polícia Civil de Rondônia conta com um efetivo total de 1669 servidores, até maio de 2026, distribuídos em diversas funções essenciais para a investigação criminal e o suporte administrativo. O total do efetivo já engloba os novos servidores do concurso de 2022 empossados em 2024. A distribuição por cargo revela uma concentração significativa em algumas funções, conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1 – Efetivo da Polícia Civil de Rondônia por Cargo

Cargo	Quantidade
AGENTE DE POLÍCIA	923
ESCRIVÃO DE POLÍCIA	375
DELEGADO DE POLÍCIA	146
DATILOCOPISTA POLICIAL	128
MÉDICO LEGISTA	49
TÉCNICO EM NECRÓPSIA	42
ODONTÓLOGO LEGAL	3
AUXILIAR DE NECROPSIA	2
AGENTE DE TELECOMUNICACOES	1

Fonte: Elaborado pelo Autor (2026)

Destaca-se que para investidura em cargos da Polícia Civil incluem, ter nacionalidade brasileira ou portuguesa, idade de 18 anos completos na data da posse, quite com obrigações eleitoral e militar, possuir CNH “b” ou superior, nível superior completo. A distribuição geográfica do efetivo também é um fator relevante, com uma concentração notável na capital, Porto Velho, e em grandes municípios do interior, como Cacoal e Ji-Paraná. A Tabela 2 apresenta os dez municípios com maior número de servidores.

Tabela 2 – Efetivo da Polícia Civil de Rondônia por relevância dos Municípios

Município	Quantidade
PORTO VELHO	821
CACOAL	100
JI-PARANA	92
ARIQUEMES	89
VILHENA	81
ROLIM DE MOURA	54
GUAJARA MIRIM	46
JARU	27
MACHADINHO D'OESTE	25
PIMENTA BUENO	23

Fonte: Elaborado pelo Autor (2026)

O Conselho Superior de Polícia Civil (CONSUPOL) por meio das Resoluções 87 à 99/2018/CONSUPOL estabeleceram que o quantitativo mínimo de servidores por unidade, tais normativas visam garantir um efetivo capaz de atender minimamente as demandas das unidades policiais em todo o Estado. Na elaboração dos estudos foram analisados fatores como: quantitativo populacional, efetivo policial, demanda de trabalho, evolução dos fatores criminológicos, extensão territorial, dentre outros. O quantitativo de servidores necessários para atender o quadro mínimo é de 2.617 servidores.⁶

9

4.3 Contexto da Polícia Civil de Rondônia Quanto a Remuneração

Em 2022, por meio Lei ordinária nº 5.428, de 26 de setembro de 2022, que alterou a Lei n. 1.041, de 28 de janeiro de 2002 que dispõe sobre a remuneração dos integrantes da carreira Policial Civil. Os servidores da Polícia Civil tiveram um reajuste no vencimento, contudo, não se mostrou eficiente, pois considerando o ICPA de 2022, que fechou o ano em 5,79% segundo o IBGE. O poder de compra com o novo reajuste salarial teria reduzido a aproximadamente em 5,79%, dessa forma, os cargos mais operacionais considerando os níveis de gestão, sendo Agente, Escrivão, Datiloscopista, Técnico em Necropsia, Auxiliar de Necropsia seriam os mais afetados.⁷⁸

6 RONDÔNIA. Controladoria Geral do Estado (CGE). Gerência de Fiscalização e Auditoria Interna (GFAI). Relatório Anual de Auditoria Interna (RAINT): Auditoria [na] Polícia Civil do Estado de Rondônia (PCRO). Porto Velho: CGE/RO, 2021, p. 5.

7 A retribuição pecuniária fixa definida em lei para o cargo.

8 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). IPCA vai a 0,62% em dezembro e fecha 2022 em 5,79%. Rio de Janeiro: IBGE, 10 jan. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36047-ipca-vai-a-o-62-em-dezembro-e-fecha-2022-em-5-79>. Acesso em: 29 mai. 2026.

Quadro 2 – Reajuste Salarial em 2022

Cargo	CLASSE	Vencimento
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	1	R\$ 15.500,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	2	R\$ 18.700,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	3	R\$ 20.900,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	Especial	R\$ 25.000,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	CLASSE	Vencimento
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	1	R\$ 5.083,08
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	2	R\$ 5.591,44
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	3	R\$ 6.750,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	Especial	R\$ 8.000,00
Auxiliar de Necropsia	CLASSE	Vencimento
Auxiliar de Necropsia	1	R\$ 4.591,42
Auxiliar de Necropsia	2	R\$ 5.050,53
Auxiliar de Necropsia	3	R\$ 5.555,60
Auxiliar de Necropsia	Especial	R\$ 6.111,19

Fonte: Lei ordinária n. 5.428, de 26 de setembro de 2022.

Nesse sentido, considerando os cargos citados anteriormente, o poder de compra real seria:

1ª Classe aproximado de R\$ 4.789,78 em 2022, após descontar a inflação anual de 5,79%.

2ª Classe aproximado de R\$ 5.267,41 em 2022, após descontar a inflação anual de 5,79%.

3ª Classe aproximado de R\$ 6.359,67 em 2022, após descontar a inflação anual de 5,79%.

Especial: R\$ 8.000,00 → poder de compra aproximado de R\$ 7.537,20 em 2022, após descontar a inflação anual de 5,79%.

Dessa forma, ao analisar os descontos dos servidores na folha de pagamento anual de 2022, observa-se o fenômeno da consignação elevado. Em torno de R\$ 20.039.101,25 conforme tabela extraída do demonstrativo anual da folha de pagamento, destaca-se que o efetivo total em 2022 era de 1569 servidores.

Quadro 3 – Consignação dos servidores da PCRO em 2022.

CONSIGNADOS	VALOR
BANCO BONSUCESSO EMPRESTIMO	R\$ 956.509,90
BANCO BRASIL EMPRESTIMO	R\$ 8.959.437,26
BANCO BRASIL EMPRESTIMO II	R\$ 112.816,79
BANCO INDUSTRIAL DO BRASIL S/A	R\$ 49.281,44
BANCO PAN - EMPRESTIMO	R\$ 133.214,76
BANCO SAFRA S,A	R\$ 326,40
BANCO SICOOB AMAZONIA	R\$ 237.291,47
BANCOOB - EMPRESTIMO	R\$ 989.289,39
BB EMPRESTIMO BANCO DO BRASIL	R\$ 151.052,01
BCO CRUZEIRO DO SUL - EMP	R\$ 22.299,45
BENEVITAE - PLANO DE SAUDE	R\$ 25,89
BENEVITAE - PLANO ODONTOLOGICO	R\$ 6.329,88
BMC - EMP, BMC	R\$ 5.103,18
BMG - EMP	R\$ 37,54
BMG CARD	R\$ 1.497,02
BRADESCO EMPRESTIMO CONSIGNADO	R\$ 759.977,49
CAPEMISA PREV/SEG	R\$ 8.711,48
CARTAO BANCO DAYCOVAL S,A	R\$ 157.635,28
CARTAO BANCO INDUSTRIAL	R\$ 3.240,00
COMPLEMENTO CONST,IRREDUTIBILIDADE REMUN	R\$ 2.407.772,97
CONSIG CARD - BANCO CRUZEIRO DO SUL	R\$ 16.143,03
DAYCOVAL - EMP	R\$ 390.097,52
EMPREST, CAIXA ECONOMICA	R\$ 3.500.389,30
EMPRESTIMO SUL FINANCEIRA	R\$ 871,20
SICOB - EMP	R\$ 14.625,00
HSBC	R\$ 550,08
ICATU - SEGURO	R\$ 20.326,08
INCORPORACAO MANDADO N-730/2003	R\$ 349.018,98
INCORPORACAO T,A, BRESSER	R\$ 23.444,88
ITAU CONSIGNADO	R\$ 430.189,99
ITAVIDA	R\$ 2.302,19
PANAM - EMP	R\$ 165.782,94
SANTANDER EMPRESTIMOS	R\$ 163.510,46
Total Geral	R\$ 20.039.101,25

Fonte: Elaborado pelo Autor (2026)

Em 2023, por meio da Lei n. 5.696, de 18 de dezembro de 2023, que alterou novamente a Lei n. 1.041, de 28 de janeiro de 2002, realizou um novo realinhamento, mais uma vez ficou demonstrado que o nível operário ficou prejudicado, principalmente na primeira e segunda classe. Ressalta-se que o critério de promoção na carreira é por merecimento ou por antiguidade, contudo, na prática, nota-se que todos são por antiguidade, pois o policial civil aguarda quatro anos para poder de enquadrar em uma nova classe, além disso, conforme dispõe a Lei n. 5.428,

de 26 de setembro de 2022, a classe especial depende de vagas disponíveis, caso não exista, o servidor fica aguardando surgir vaga. A seguir a tabela 5 demonstrará como ficou o reajuste.⁹

Quadro 4 – Reajuste do vencimento em 2023

Cargo	CLASSE	Vencimento
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	1	R\$ 17.200,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	2	R\$ 19.000,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	3	R\$ 31.000,00
Delegado de Polícia / Médico Legista / Odontólogo Legal	Especial	R\$ 39.000,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	CLASSE	Vencimento
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	1	R\$ 5.300,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	2	R\$ 6.600,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	3	R\$ 11.200,00
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	Especial	R\$ 17.000,00
Auxiliar de Necropsia	CLASSE	Vencimento
Auxiliar de Necropsia	1	R\$ 4.615,00
Auxiliar de Necropsia	2	R\$ 5.700,00
Auxiliar de Necropsia	3	R\$ 9.000,00
Auxiliar de Necropsia	Especial	R\$ 12.600,00

Fonte: Lei n. 5.696, de 18 de dezembro de 2023.

Quadro 5 – Comparação dos reajustes

Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	CLASSE	Vencimento 2026	Vencimento 2022	Aumento
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	1	R\$ 5.300,00	R\$ 5.083,08	R\$ 216,92
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	2	R\$ 6.600,00	R\$ 5.591,44	R\$ 1.008,56
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia /	3	R\$ 11.200,00	R\$ 6.750,00	R\$ 4.450,00

9 RONDÔNIA. Lei nº 5.428, de 26 de setembro de 2022. Anexo III: Anexo Único, Quadro 1 (Grupo Ocupacional Polícia Civil). Porto Velho: Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia, 2022. Disponível em: <https://sapl.al.ro.br/media/sapl/public/normajuridica/2022/10959/15428.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2026.

Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia				
Agente de Polícia / Escrivão de Polícia / Datiloscopista Policial / Técnico em Necropsia	Especial	R\$ 17.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 9.000,00

Fonte: Elaborado pelo Autor (2026)

Percebe-se que o aumento entre 2022 e 2026 da primeira e segunda classe foi relativamente muito inferior a terceira classe e classe especial. A diferença entre as classes é de R\$ 1.300,00 em relação a 1ª com a 2ª, de R\$ 4.600,00 entre a 2ª e 3ª e R\$ 5.800,00 entre 3ª e classe especial. Percebe-se que, há uma probabilidade considerável de que ocorreu a má distribuição dos vencimentos, prejudicando os servidores. Isso porque, em maio de 2026, os servidores da segunda classe, referente ao concurso de 2014, que foram empossados em abril de 2018, passaram para a terceira classe, deixando a segunda classe vazia. Até o presente momento (junho de 2026), o efetivo consiste em servidores de 1ª classe, 3ª classe e classe especial.

Além do quantitativo já mencionado neste estudo, a remuneração é um ponto crítico. A baixa remuneração, com valores de R\$ 5.300 para a primeira classe e R\$ 6.600 para a segunda classe, é frequentemente citada como um dos principais fatores de desmotivação. Essa situação é agravada pela defasagem dos benefícios, que permanecem congelados há anos, perdendo seu poder de compra frente à inflação.

Em um estudo realizado em 2025 pelo Sindicato dos Policiais Civis de Presidente Prudente e Região – SIPOL, que analisou o vencimento dos escrivães, agentes, dentre outros, o Estado de Rondônia fica em 24º lugar em ranking nacional quanto ao valor o vencimento inicial, abaixo da média nacional, que é R\$ 7.507,28. Nesse contexto, considerando que a progressão funcional ocorre em intervalos de 4 (quatro) anos, o servidor necessita aguardar aproximadamente 8 (oito) anos para alcançar remuneração superior à média nacional anteriormente apresentada. Esse cenário pode contribuir para o aumento da rotatividade de pessoal, especialmente nos estágios iniciais da carreira, uma vez que o Estado de Rondônia possui órgãos e instituições que oferecem remunerações mais atrativas e perspectivas de evolução funcional mais céleres.

Em se tratando de vencimento final Rondônia está em 13º com a média nacional de R\$ 16.575,89. Entretanto, quando o servidor cumpre os requisitos para ingresso na classe especial

ele fica aguardando até o surgimento de vaga, a média de espera é aproximadamente de 4 a 5 anos.¹⁰

4.4 Turnover da Turma de 2024 e Possível Turnover de Turmas Futuras

O concurso público que ocorreu em 2022, ofertava 319 vagas, 145 para agente de polícia, 100 para escrivães, 40 para datiloscopistas, 10 para delegados, 10 para médicos legistas, 14 para técnico em necropsia. Após conclusão da primeira etapa do concurso, o Governo do Estado de Rondônia promoveu o Curso de Formação Técnico Profissional - CFTP, tendo como custo geral aproximadamente 11 milhões, sendo em torno de R\$ 34.375,00 por candidato, com despesas com bolsa de estudo, hora aula de instrutores e monitores, locação de imóvel, dentre outros. Trezentos e vinte candidatos realizaram o curso de formação, um a mais por estar sub judice, desses, 301 foram empossados e entraram em exercício, mas em menos de 2 anos após a posse, mais de 35 servidores já pediram exoneração.

Segundo análise realizada pela Gerência de Gestão de Pessoas – GGP, foi possível identificar o porquê dessa preterição em relação a PCRO, percebeu-se os servidores migraram para cargos de menor nível, isto é, cargos de nível médio, porém esses cargos apresentavam a remuneração melhor, apesar do vencimento ser igual ou inferior.¹¹¹²

14

Isso resulta em prejuízo financeiro para o Estado, pois, investe em formação desses servidores, mas não consegue mantê-los. Portanto, cargos que apresentam um plano de remuneração melhor como auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio creche, adicional de titulação/escolaridade, adicional de periculosidade, dentre outros, são mais desejados, pois ajudam o servidor público a obter qualidade de vida e segurança financeira.

5 ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E PERDA INFLACIONÁRIA

Os benefícios concedidos aos policiais civis de Rondônia, como auxílio alimentação, auxílio saúde e adicional de periculosidade, foram congelados por longos períodos, resultando

10 SINDICATO DOS POLICIAIS CIVIS DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO (SIPOL). Estudo e Análise Comparativa de Dados: dados atualizados e projeções futuras com análise sobre as progressões de carreiras de nível superior da Polícia Civil nos vários estados da federação e seu comparativo com o salário paulista. Presidente Prudente: SIPOL, mar. 2025. Disponível em: <https://sipol.com.br/wp-content/uploads/2025/03/Ranking-Estudo-Sipol-SP.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2026. p. 4.

11 É a soma do vencimento básico com as vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

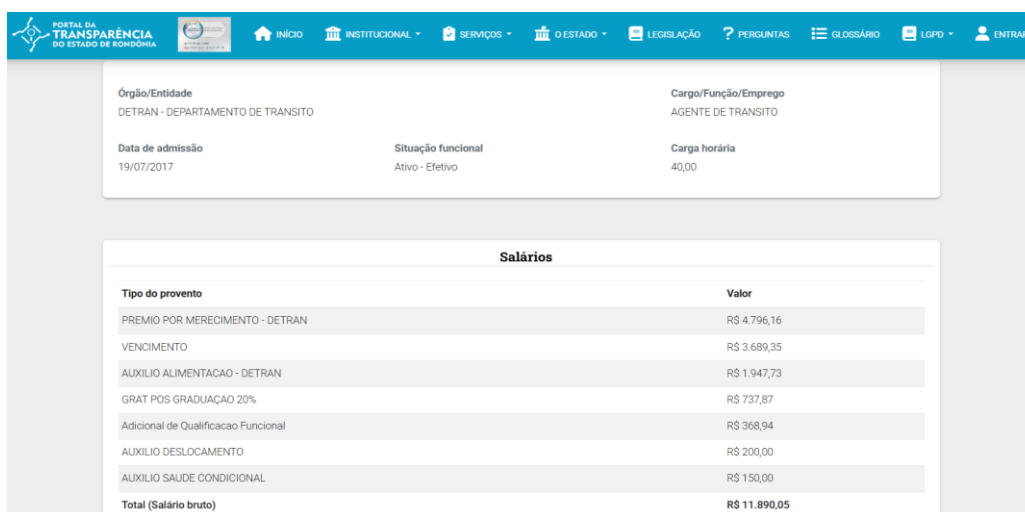
12 Estudo realizado pela Gerência de Gestão de Pessoas – GPP para realizar ajustes no planejamento estratégico da Polícia Civil do Estado de Rondônia, em parceria com o Tribunal de Contas do Estado de Rondônia – TCE/RO. Processo SEI nº 0019.034679/2024-17.

em uma significativa perda do poder de compra. A análise da inflação acumulada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) demonstra o impacto dessa defasagem.

5.1 Auxílio Alimentação

O auxílio alimentação está fixado no valor de R\$ 253,46 desde 2012, o pagamento começou a ocorrer a partir de agosto de 2012, ou seja, faz aproximadamente 14 anos que o valor está congelado. Enquanto outros órgãos do poder executivo estadual, mesma esfera da PCRO, têm o valor de alimentação diferenciado, como SEGOP, SEAS, PGE, DETRA, SEDUC, a PCRO permanece com o mesmo valor de auxílio alimentação sem perspectiva de ajuste.

Figura 1 – Remuneração de Agente de Trânsito (DETRAN) admitido em 2017



Salários	
Tipo do provento	Valor
PREMIO POR MERECIMENTO - DETRAN	R\$ 4.796,16
VENCIMENTO	R\$ 3.689,35
AUXILIO ALIMENTACAO - DETRAN	R\$ 1.947,73
GRAT POS GRADUACAO 20%	R\$ 737,87
Adicional de Qualificacao Funcional	R\$ 368,94
AUXILIO DESLOCAMENTO	R\$ 200,00
AUXILIO SAUDE CONDICIONAL	R\$ 150,00
Total (Salário bruto)	R\$ 11.890,05

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Rondônia.

Conforme figura 1, percebe-se que o auxílio alimentação do Departamento de Trânsito - DETRAN é de R\$ 1.947,73, além disso, há um adicional de pós-graduação de R\$ 737,87 incentivando o servidor a buscar capacitação.

Figura 2 – Remuneração Analista em Desenvolvimento Social (SEAS) admitido em 2024

Portal da Transparência do Estado de Rondônia		
Órgão/Entidade SECRET. DE EST. ASSIST. E DO DESENV. SOCIAL	Cargo/Função/Emprego SEAS - Analista em Desenvolvimento Social	
Data de admissão 04/01/2024	Situação funcional Ativo - Efetivo - Teto RGPS	Carga horária 30,00
Salários		
Tipo do provento	Valor	
VENCIMENTO	R\$ 4.917,86	
AUXILIO ALIMENTACAO - LC 1117/2021	R\$ 1.519,34	
ADICIONAL QUALIFICACAO ESPECIALIZACAO	R\$ 737,68	
AUXILIO SAUDE CONDICIONAL	R\$ 150,00	
Total (Salário bruto)	R\$ 7.324,88	

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Rondônia.

Segundo a figura 2, observa-se que Secretaria de Est. Assistência do Desenvolvimento Social (SEAS) também remunera o seu servidor com adicional de alimentação no valor de R\$ 1.519,34, bem como, incentiva a capacitação, remunerando com o adicional de qualificação no valor de R\$ 737,68.

Figura 3 – Remuneração Analista da Procuradoria (PGE) admitido em 2021

Portal da Transparência do Estado de Rondônia		
Órgão/Entidade PROCURADORIA GERAL DO ESTADO	Cargo/Função/Emprego Analista da Procuradoria - PGE	
Data de admissão 28/05/2021	Situação funcional Ativo - Efetivo - Teto RGPS	Carga horária 40,00
Salários		
Tipo do provento	Valor	
VENCIMENTO	R\$ 6.270,00	
GRAT. ATIV. APOIO PGE	R\$ 3.135,00	
AUXILIO ALIMENTACAO	R\$ 2.092,27	
AUXILIO SAUDE CONDICIONAL	R\$ 150,00	
Total (Salário bruto)	R\$ 11.647,27	

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Rondônia.

Na figura 3, nota-se que mais um órgão remunera seus servidores com auxílio alimentação 9 (nove) vezes maior que o valor de auxílio alimentação recebido pelo policial civil, sendo R\$ 2.092,27.

Figura 4 – Remuneração de Assessor IX da Sec. De Estado do Planejamento admitido em 2014

Portal da Transparência DO ESTADO DE RONDÔNIA		INÍCIO INSTITUCIONAL SERVIÇOS O ESTADO LEGISLAÇÃO PERGUNTAS GLOSSÁRIO LGPD ENTRAR
Órgão/Entidade	CARGO/FUNÇÃO/EMPREGO	
SECRETARIA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO	ASSESSOR IX	
Data de admissão	Situação funcional	Carga horária
12/03/2014	Ativo - Comissionado sem Vínculo	40,00
Salários		
Tipo do provento	Valor	
REPRESENTACAO CDS-09	R\$ 5.581,21	
AUXILIO ALIMENTACAO - LC 1117/2021	R\$ 1.519,34	
VENCIMENTO CDS-09	R\$ 620,13	
AUXILIO DESLOCAMENTO	R\$ 200,00	
AUXILIO SAUDE	R\$ 50,00	
Total (Salário bruto)	R\$ 7.970,68	

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Rondônia.

Na figura 4, mais um tratamento diferenciado em relação ao auxílio alimentação, na Secretaria de Estado do Planejamento o valor é de R\$ 1.519,34.

Figura 5 – Remuneração Técnico Educacional Nível I admitido em 2004

Portal da Transparência DO ESTADO DE RONDÔNIA		INÍCIO INSTITUCIONAL SERVIÇOS O ESTADO LEGISLAÇÃO PERGUNTAS GLOSSÁRIO LGPD ENTRAR
Órgão/Entidade	CARGO/FUNÇÃO/EMPREGO	
SEDUC/Fundeb-Efetivos	Técnico Educacional Nível 1	
Data de admissão	Situação funcional	Carga horária
30/07/2004	Ativo - Efetivo	40,00
Salários		
Tipo do provento	Valor	
ABONO SALARIAL SEDUC	R\$ 5.000,00	
VENCIMENTO	R\$ 2.023,86	
GRATIFICACAO DE UNIDADE ESCOLAR	R\$ 500,00	
AUXILIO ALIMENTACAO	R\$ 500,00	
AUXILIO SAUDE CONDICIONAL	R\$ 150,00	
GRAT. CONCLUSAO ENSINO MEDIO	R\$ 101,19	
Total (Salário bruto)	R\$ 8.275,05	

Fonte: Portal da Transparência do Estado de Rondônia.

Na figura 5, mostra um caso mais crítico quanto ao auxílio alimentação, comparado aos outros órgãos, na Secretaria de Educação (SEDUC) o valor é de R\$ 500,00, porém o valor era igual ao da PCRO até julho de 2025. Entretanto, a partir de um processo judicial promovido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação (SINTERO) contra o Estado de Rondônia, em agosto de 2025, por meio de uma audiência de conciliação assinaram acordo para o fim da greve

e o ajuste do auxílio alimentação. Ademais, criaram o auxílio transporte para aqueles servidores que têm a base de cálculo de imposto de renda até R\$ 6.200,00.¹³¹⁴

Portanto, ainda que exista secretaria/órgão com número maior de servidores comparado com a PCRO, ocorreu uma movimentação do poder executivo e legislativo para modificar o auxílio alimentação, garantindo o valor considerável para esse auxílio. Comparando o auxílio alimentação do poder executivo com outras esferas do poder estadual, tem-se uma desigualdade, por exemplo, no Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia – TJRO o valor é de R\$ 2.600,00, conforme Ato nº 462, de 04 de março de 2026, na Defensoria Pública do Estado – DPERO é R\$ 1.300,00.¹⁵¹⁶

5.2 Auxílio Saúde

O auxílio saúde ofertado pelo poder executivo é de R\$ 50,00, o servidor passa a receber assim que é empossado. Contudo, o valor pode aumentar, desde que o servidor comprove anualmente a despesa com saúde, pode ser com plano de saúde ou odontológico. Assim que é comprovado o valor passa a ser de R\$ 150,00. Mais um auxílio que está congelado há mais de 20 anos.

5.3 Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade para o Estado de Rondônia teve previsão legal a partir da LC n. 68, de 09 de dezembro de 1992, disposto no art. 88 e seguintes. Por meio da Lei n. 2.165, de 28 de outubro de 2009, o art. 1º, §2º, inciso I, estabeleceu o grau de percentuais para a insalubridade e periculosidade. A referida lei ainda acrescentou a base de cálculo para estes percentuais, sendo o valor de R\$ 500,00. Posteriormente, a Lei n. 3.961, de 21 de dezembro de 2016 alterou a base de cálculo para o adicional de periculosidade, passando de R\$ 500,00 para R\$ 600,90. Destaca-se que antes da Lei n. 2.165, de 28 de outubro de 2009, os servidores recebiam a

13 TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA (TJRO). Conciliação e fim da greve: Judiciário homologa acordo entre Governo do Estado e Sintero. Porto Velho, 2025. Disponível em: <https://www.tjro.jus.br/noticias/mais-noticias/conciliacao-e-fim-da-greve-judiciario-homologa-acordo-entre-governo-do-estado-e-sintero>. Acesso em: 29 mai. 2026.

14 RONDÔNIA. Lei Complementar nº 1.306, de 23 de outubro de 2025. Institui o auxílio-deslocamento. Porto Velho: Governo do Estado de Rondônia, 2025. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2025/10/Lei-Complementar-n.1306.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2026. art. 2º, parágrafo único.

15 RONDÔNIA. Tribunal de Justiça. Ato de Atualização dos Valores de benefícios n. 462, de 04/03/2026. Disponível em: <https://atos.tjro.jus.br/detalhar/6368>. Acesso em: 1 jun. 2026.

16 RONDÔNIA. Defensoria Pública do Estado. Gabinete do Defensor Público-Geral. Regulamento n.º 063/2021-GAB/DPERO, de 28/10/2021. Dá nova redação ao art. 3º, revoga os arts. 4º e 5º, e fixa nova tabela de valores de auxílios do Regulamento n. 07/2016-GAB/DPERO [...]. Porto Velho: DPE-RO, 2021. Disponível em: <https://transparencia.defensoria.ro.def.br/legislacao/514>. Acesso em: 1 jun. 2026.

porcentagem com base no vencimento, comparado ao que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A respeito desse tema o Supremo Tribunal de Justiça deliberou no informativo de nº 861, de 09 de setembro de 2025, que a alteração dos critérios de cálculo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade dos servidores públicos com redução da remuneração, quando persistem as mesmas condições de trabalho, configura ofensa indireta ao princípio da irredutibilidade de vencimentos.¹⁷

Nesse sentido, o adicional não é uma verba automática, o servidor deve comprovar por meio de laudo pericial que está laborando em local insalubre ou perigoso. Dessarte, atualmente, a maioria dos servidores da PCRO recebem R\$ 180,27, pois, é atribuído o grau máximo de periculosidade ou insalubridade, isto é, 30% de R\$ 600,90.

6 INFLAÇÃO ACUMULADA DOS BENEFÍCIOS

Considerando uma inflação acumulada aproximada de 210% nos últimos 20 anos (maio/2006 a maio/2026) e de 75% nos últimos 10 anos (maio/2016 a maio/2026), a perda do poder de compra é alarmante, conforme detalhado na Tabela 3.

Tabela 3 – Perda do Poder de Compra dos Benefícios (Valores Corrigidos pelo IPCA)

Benefício	Valor Atual (R\$)	Período de Congelamento	Inflação Acumulada (%)	Valor Corrigido (R\$)	Perda do Poder de Compra (R\$)
Auxílio Alimentação	253,46	Aprox. 14 anos	210,00	785,73	532,27
Auxílio Saúde	50,00	Aprox. 20 anos	210,00	155,00	105,00
Adicional de Periculosidade	180,27	Aprox. 10 anos	75,00	315,47	135,20

19

Fonte: Cálculos baseados em dados do IPCA (IBGE).

Esses números evidenciam que os valores atuais dos benefícios representam uma fração mínima do que deveriam valer se tivessem sido corrigidos pela inflação. A perda acumulada no poder de compra dos auxílios é um fator direto de desvalorização e desmotivação para os servidores.

7 ESTRUTURA DE TRABALHO

As unidades policiais da PCRO estão em situação precária. Em 2023 a Curadoria da Segurança Pública e Controle Externo da Atividade Policial do Ministério Público de Rondônia (MPRO) identificou, nas unidades da capital, problemas estruturais nos prédios e falta de

17 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Informativo de Jurisprudência, Brasília, n. 861, 9 set. 2025. Disponível em: <<https://scon.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisarumaedicao&livre=%270861%27.cod.>>. Acesso em: 1 jun. 2026

acessibilidade, problemas de limpeza interna e externa dos locais, iluminação precária, dentre outras situações que estão impactando negativamente as atividades na capital. Quando se fala sobre as unidades do interior do Estado, a situação é ainda mais grave, entramos em contato com alguns servidores da 1ª DP de Buritis/RO, 1ª DP de Alta Floresta do Oeste/RO, 1ª DP de Nova Brasilândia/RO, dentre outras, eles relataram que as unidades policiais apresentam mofo, infiltração, cadeiras com problema, sujeira, falta de insumos de trabalho e de higiene, dentre outros. Diante do cenário exposto, constata-se que a infraestrutura das unidades da Polícia Civil do Estado de Rondônia (PCRO) enfrenta um gargalo crítico que compromete diretamente a eficiência da segurança pública.

8 IMPACTOS LABORAIS DA DESMOTIVAÇÃO E ESGOTAMENTO

A combinação de baixa remuneração, benefícios defasados e um efetivo que, embora numeroso, pode ser insuficiente para a demanda de um estado como Rondônia, gera uma série de problemas laborais. A literatura acadêmica tem consistentemente apontado para a relação entre condições de trabalho precárias e o adoecimento de profissionais da segurança pública.

Estudos sobre a Síndrome de Burnout em policiais civis e militares no Brasil revelam uma alta prevalência de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A natureza estressante da profissão policial, somada à falta de reconhecimento e à desvalorização financeira, intensifica esses quadros. A sobrecarga de trabalho, muitas vezes decorrente do baixo efetivo, leva ao esgotamento físico e mental, afetando diretamente a qualidade de vida e a capacidade de atuação dos policiais. Em um recente levantamento na Polícia Civil de Rondônia, 90,3% das unidades policiais consideram o efetivo disponível insuficiente para atender às demandas operacionais. Tal cenário impõe que os servidores integrem uma rotina sobrecarregada de atribuições, aumento da carga de trabalho e ampliação das responsabilidades individuais, fatores que contribuem significativamente para o desgaste físico e psicológico dos profissionais.

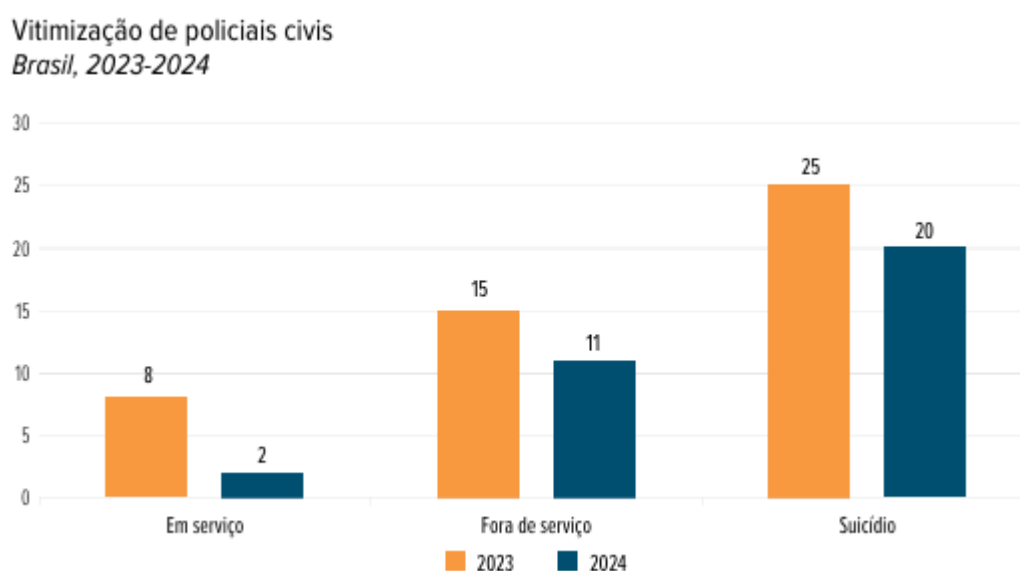
Essa insuficiência de efetivo sobrecarrega a capacidade operacional das unidades. Seus reflexos alcançam diretamente a organização do trabalho, uma vez que a escassez de servidores e a ausência de apoio administrativo permanente obrigam a instituição a deslocar servidores para acumularem atividades policiais e administrativos nas delegacias comprometendo a eficiência do serviço público. Como consequência, profissionais treinados para desenvolver funções investigativas e técnico-operacionais passam a desempenhar tarefas que, embora

necessárias ao funcionamento da unidade, não correspondem à sua finalidade institucional principal.

Outrossim, a saúde mental dos servidores é bastante afetada. Esse processo é agravado uma vez que essa instituição de Rondônia não conta com uma equipe especializada capaz de cuidar da saúde mental de seus agentes públicos. Dentro do quadro não há psicólogos dedicados ao atendimento desta demanda, fato que gera preocupação diante da atividade policial ser marcada pela sobrecarga de trabalho e exposição ao risco.

Em um recente estudo realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025, demonstrou que a vitimização de policiais civis no cenário nacional não ocorre em sua grande parte em seu trabalho e sim fora do serviço como é possível verificar no gráfico a seguir:¹⁸

Figura 6 – Vitimização de policiais civis (2023-2024)



Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2025. São Paulo: FBSP, 2025, Gráfico 10, p. 49.

Conforme demonstrado no gráfico, o suicídio figura como uma das principais causas de morte entre os servidores da Polícia Civil, evidenciando a relevância da saúde mental no contexto da segurança pública. Tal cenário acende um importante alerta para a necessidade de fortalecimento das políticas institucionais voltadas à prevenção do adoecimento psíquico e à promoção do bem-estar dos profissionais.

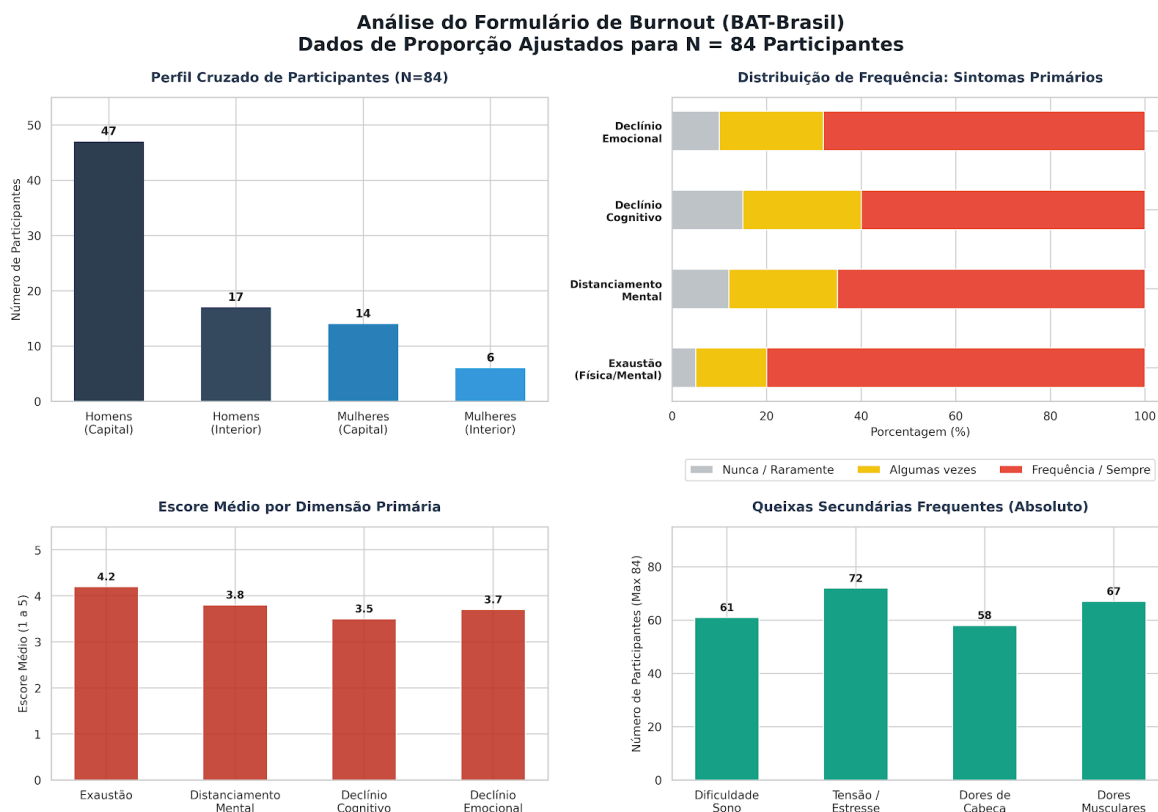
¹⁸ Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2025. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025. Gráfico 10 – Vitimização de policiais civis – Brasil, 2023-2024, p. 49.

Dessa forma, a ausência de políticas institucionais efetivas voltadas à redução da sobrecarga de trabalho e à promoção da saúde mental dos servidores produz reflexos em toda a estrutura organizacional da Polícia Civil. O adoecimento físico e psicológico dos profissionais resulta em afastamentos frequentes, redução da capacidade laborativa e diminuição da produtividade institucional. Assim, é fundamental o investimento em programas permanentes de acompanhamento psicológico, ações preventivas de saúde mental e estratégias de valorização profissional, de modo a preservar a qualidade de vida dos servidores, reduzir os afastamentos por motivos de saúde e fortalecer a capacidade operacional da instituição.

8.1 Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

Para verificar o nível de identificação dos policiais civis com alguma característica do burnout foi realizado uma pesquisa via Google Forms com base no Burnout Assessment Tool, a qual mensuravam a quantidade de índices de esgotamento físico e emocional, baixa realização profissional e cinismo e despersonalização. O total 84 servidores responderam, 64 homens, 20 mulheres, 61 capital, 23 no interior. A seguir a figura 6 apresentará a porcentagem dentre os 3 eixos.

Figura 8 – Frequência de Sintomas Autorrelatados (%)



Fonte: Elaborado pelo Autor (2026)

A pesquisa, realizada com uma amostra de 84 profissionais predominantemente masculinos (76%) e residentes na capital (73%), revela um cenário preocupante de esgotamento profissional (burnout). Os dados indicam uma incidência extremamente alta de sintomas primários, com 80% dos participantes relatando sentir exaustão física ou mental com frequência ou sempre. Essa percepção é corroborada pelas pontuações médias elevadas em todas as dimensões do BAT-Brasil, especialmente na exaustão (4,2/5). Além dos impactos psicológicos, a pesquisa aponta para consequências físicas significativas, evidenciadas pelas queixas frequentes de tensão, dores musculares e dificuldades de sono relatadas pela maioria dos participantes.

Outro fator que elava ao sofrimento psíquico é à baixa remuneração, o policial se obriga a fazer serviços extras, famosos bicos, saída de sua escala de trabalho, o que aumenta o cansaço físico e mental e diminui o tempo de lazer e convívio familiar.¹⁹

19 PEREIRA, M. S. A saúde mental dos profissionais da segurança pública. Periódico REASE, v. 1, n. 1, p. 1-10, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/19809/11828/52847>. 02. jun. 2026.

Ressalta-se como a baixa remuneração pode forçar os policiais a buscar fontes de renda adicionais, comprometendo ainda mais seu descanso e bem-estar, e contribuindo para um ciclo vicioso de esgotamento. A falta de investimento em estruturas e a ausência de valorização salarial são fatores que contribuem para a desmotivação e o adoecimento psíquico da categoria.²⁰

9 CONCLUSÃO

A análise apresentada neste artigo reforça a urgência de se abordar a questão da desmotivação e do esgotamento profissional na Polícia Civil de Rondônia. A defasagem dos benefícios, o congelamento de valores por décadas e a remuneração considerada baixa para a complexidade e os riscos da função, somados ao desafio de um efetivo adequado, criam um ambiente propício ao adoecimento dos servidores. A perda significativa do poder de compra dos auxílios, conforme demonstrado pela correção inflacionária, é um reflexo direto da desvalorização da categoria.

É imperativo que políticas públicas sejam implementadas para a valorização dos policiais civis, incluindo a revisão e atualização periódica de salários e benefícios, bem como o investimento em condições de trabalho e saúde mental. A desmotivação e o esgotamento dos profissionais da segurança pública não afetam apenas a vida individual desses servidores, mas comprometem a eficácia da instituição e, conseqüentemente, a segurança de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, F. Os fatores de risco associados ao desenvolvimento de burnout entre os profissionais da segurança pública militares: uma revisão de literatura. ResearchGate, 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/386024906_Os_fatores_de_risco_associados_ao_desenvolvimento_de_burnout_entre_os_profissionais_da_seguranca_publica_militares_uma_revisao_de_literatura. Acesso em: 1 jun. 2026.

CASTRO, Thiele da Costa Müller; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. Revista Psico, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 208-216, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/6921/7452>. Acesso em: 2 jun. 2026.

FUTINO, Regina Silva; DELDUQUE, Maria Célia. Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário, Brasília, v. 10, n. 2, p. 45-62, 2021. Disponível em:

20 SOUZA, A. F. A falta de estrutura e equipamentos da polícia civil no interior de Pernambuco... Repositório ASCES, 2020. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/handle/123456789/3026> Acesso em: 02. Jun. 2026.

<https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/632/740>. Acesso em: 1 jun. 2026.

IBGE. Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html>. Acesso em: 1 jun. 2026.

LIMA, S. S. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 1, p. 1-10, 2020. Disponível em: <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/impacto-das-atividades-profissionais-na-saude-fisica-e-mental-dos-policiais-civis-e-militares-do-rio-de-janeiro/1723>. Acesso em: 1 jun. 2026.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Treinamento e Qualidade de Vida. USP: Departamento de Administração. Série Working Paper, nº 01/2007. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001559520>. Acesso em: 1 jun. 2026.

MANGIA, R. S. Síndrome de Burnout em Policiais Militares. *Revista Multidisciplinar da UJN*, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2025. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/3383>. Acesso em: 1 jun. 2026.

25

MONTEIRO, S. Um estudo da síndrome de burnout em policiais civis... 2010. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, 2010. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4774>. Acesso em: 1 jun. 2026.

PEREIRA, M. S. A saúde mental dos profissionais da segurança pública. *Periódico REASE*, v. 1, n. 1, p. 1-10, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/19809/11828/52847>. Acesso em: 1 jun. 2026.

SILVA, A. M. et al. Síndrome de Burnout: uma avaliação com policiais civis de um... *Doxa: Revista Paulista de Psicologia e Educação*, v. 24, n. 2, p. 101-115, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/download/14135/9617/43815>. Acesso em: 1 jun. 2026.

SILVA, C. C. S. A Síndrome de Burnout entre policiais civis. *REME: Revista Mineira de Enfermagem*, v. 22, n. 2, p. 1-10, 2018. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-905273>. Acesso em: 1 jun. 2026.

SILVA, C. C. S. Fatores associados à Síndrome de Burnout em policiais. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 71, n. 6, p. 2975-2983, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/cKHqQRsBFRghCW6k7rbKzDc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 io. 2026.

SILVA, J. P. Saúde mental dos policiais como forma de obter um desenvolvimento sustentável. *Revista Científica Unisanta*, v. 1, n. 1, p. 1-10, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/LSS/article/view/893>. Acesso em: 1 jun. 2026.

SILVA, R. A. M. Modelo integrado de Burnout entre Policiais do Distrito Federal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 37, n. 3, p. 1-10, 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000300010. Acesso em: 1 jun. 2026.

SOUZA, A. F. A falta de estrutura e equipamentos da polícia civil no interior de Pernambuco... 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Associação Caruaruense de Ensino Superior (ASCES), Caruaru, 2020. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/handle/123456789/3026>. Acesso em: 1 jun. 2026.

VROOM, Victor H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964.