



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CAMPUS CHAPECÓ/SC**

**VANESSA GILIOLI MARQUES**

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE  
CHAPECÓ - SC.**

**CHAPECÓ - SC  
2022**

**VANESSA GILIOLI MARQUES**

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE  
CHAPECÓ/SC.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Administração da Universidade Federal  
da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para  
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

**CHAPECÓ - SC  
2022**

**Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS**

Marques, Vanessa Gilioli  
SÍNDROME DE BURNOUT:: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES  
DA CIDADE DE CHAPECÓ - SC / Vanessa Gilioli Marques. --  
2022.  
70 f.

Orientadora: Dra Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -  
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de  
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2022.

I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient. II.  
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

**VANESSA GILIOLI MARQUES**

**SÍNDROME DE BURNOUT: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE  
CHAPECÓ - SC**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração  
apresentado como requisito para a obtenção de  
grau de bacharelado em Administração pela  
Universidade Federal da Fronteira Sul - Campus  
Chapecó.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 19 de Agosto de 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

**TATIANE SILVA TAVARES MAIA**  
Doutora - UFFS  
Orientadora

**FABRICIO SIMPLICIO MAIA**  
Doutor - UFFS  
Avaliador

**ANA CLAUDIA LARA**  
Mestre - UFFS  
Avaliadora



Emitido em 02/08/2022

FOLHA DE APROVAÇÃO Nº 3/2022 - CCAD - CH (10.41.13.11)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

*(Assinado digitalmente em 22/08/2022 13:07)*

ANA CLAUDIA LARA  
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO  
ASSPLAN - CH (10.41.14.07)  
Matricula: 1904334

*(Assinado digitalmente em 22/08/2022 16:56)*

FABRICIO SIMPLICIO MAIA  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
ACAD - CH (10.41.13)  
Matricula: 1495360

*(Assinado digitalmente em 22/08/2022 09:58)*

TATIANE SILVA TAVARES MAIA  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
ACAD - CH (10.41.13)  
Matricula: 1547512

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.uffs.edu.br/documentos/> informando seu número: 3, ano: 2022, tipo: FOLHA DE APROVAÇÃO, data de emissão: 02/08/2022 e o código de verificação: 197865979

Dedico este trabalho ao meu esposo que não poupou esforços para que eu pudesse concluir meus estudos. Aos meus pais pelos ensinamentos e minha irmã pelo apoio prestado.

## AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas estiveram ao meu lado nessa caminhada chamada de “vida acadêmica” e estas foram essenciais para com meu desenvolvimento. Talvez elas nem saibam da importância, do meu carinho e do meu amor por elas, mas escrevo aqui meus mais sinceros agradecimentos.

Primeiramente a eles que me deram a vida, meu pai Itacir e minha mãe Ivanice. De vocês recebi valores que me transformaram em uma mulher forte, responsável e consciente. Sei que meu cansaço foi sentido por vocês, obrigada pelo colo, pelo abraço, pelas palavras de encorajamento e até mesmo pelo silêncio. A minha irmã Diana, por todo apoio e incentivo e por compreender meus momentos de ausência. Tu és minha referência de força e determinação. E não poderia deixar de agradecer ao meu esposo Dionatan, por todo suporte, carinho, amor e respeito. Obrigada pela força e por ser luz quando meus dias estavam escuros, por cada abraço caloroso e cada palavra de conforto. O mínimo que posso dizer é que amo vocês acima de tudo! Saibam que o mérito dessa minha conquista lhes pertence.

Agradeço a minha colega Tatieli por ser minha parceira nesses anos. E de uma forma geral a todos os amigos que estiveram ao meu lado ao longo do curso.

Agradeço também à minha orientadora Professora Tatiane Silva Tavares Maia, que muito contribuiu para a realização deste trabalho, obrigada por toda dedicação e tempo despendido em meu auxílio.

Ao Major Rafael Antônio e ao Tenente-coronel Ademir Barcarollo pela pronta abertura para realização deste trabalho no 2º Batalhão de Polícia Militar.

E finalmente à Universidade Federal da Fronteira Sul por me proporcionar ensino superior de qualidade e gratuito.

“Faça o teu melhor, na condição que você tem, enquanto você não tem condições melhores, para fazer melhor ainda!” CORTELLA, Mario Sergio.



## RESUMO

O adoecimento do homem em decorrência do trabalho é motivo de preocupação e questionamentos. O trabalho do policial militar é identificado por forte contato com situações adversas e ambientes insalubres e conflituosos, o que os torna profissionais mais vulneráveis aos efeitos psicológicos. Este estudo buscou identificar qual a prevalência de risco de Síndrome de *Burnout* em policiais militares da cidade de Chapecó/SC. Para o estudo realizou-se uma revisão sistemática da literatura objetivando embasamento teórico sobre a temática. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada, como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário sociodemográfico e a escala de *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS). A coleta de dados ocorreu no período de 01 a 20 de junho de 2022 e os dados obtidos foram transcritos para o programa Microsoft Excel 2016 e posteriormente importados para o programa IBM SPSS Statistics versão 28.0.1.1(15), para a análise estatística. Os resultados evidenciam a predominância do gênero masculino na instituição, aproximadamente de 83,1%, com maior setor de atuação no serviço de Radiopatrulha (51,8%) e que, cerca de 69,9% dos participantes trabalham em uma carga horária semanal média de 40 horas. Os resultados revelam ainda, níveis moderados de *Burnout*, porém altos níveis de exaustão emocional e cansaço extremo pós escala de serviço, relacionados ao gênero masculino. Os resultados encontrados apontam ainda para existência de fatores que poderiam contribuir para o surgimento da Síndrome de *Burnout*: as cobranças institucionais e da sociedade em geral por resultados e desempenho; o trabalho noturno por 12 horas ininterruptas sem intervalo para descanso e em constante estado de alerta e, por fim à insegurança jurídica, pelo medo em responder processos administrativos e sindicâncias pelos trabalhos desempenhados. A pesquisa apresentou algumas limitações com relação ao tamanho da amostra, devido ao número reduzido de participantes. Sugere-se para futuros estudos, abranger maior número de respondentes bem como maior número de variáveis.

**Palavras chave:** Síndrome de *Burnout*, Polícia Militar, Exaustão Emocional, Qualidade de vida.

## ABSTRACT

Man's illness as a result of work is a cause for concern and questions. The work of the military police is identified by strong contact with adverse situations and unhealthy and conflicting environments, which makes professionals more vulnerable to psychological effects. This study sought to understand the risk prevalence of *Burnout* Syndrome in military police officers in the city of Chapecó/SC. For the study, a systematic review of the literature was carried out aiming at a theoretical basis on the subject. This is qualitative research and quantitative, of an applied nature, using the questionnaire as a data collection instrument, employing a sociodemographic questionnaire and the *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS) scale. The data collection was realized from June 01 to 20, 2022, and the data obtained through the questionnaire were transcribed on the Microsoft Excel 2016 program and later imported to the IBM SPSS *Statistics* program version 28.0.1.1(15) for analysis statistics. The results demonstrate the predominance of the male gender in the institution, approximately 83.1%, with the largest acting sector in the Radio Patrol service (51.8%) and around 69.9% of the participants work an average weekly workload of 40 hours. The results also reveal moderate levels of *Burnout*, but high levels of emotional exhaustion and extreme tiredness after the duty roster, related to the male gender. The results also point to the existence of factors that could contribute to the emergence of *Burnout* Syndrome: the institutional and society's demands for results and performance; working 12 uninterrupted hours at night without a break and in a constant state of alert and, finally, the legal insecurity, due to the fear of answering administrative processes and syndicates for the work performed. The research had some limitations in relation to the sample size, due to the small number of participants. Suggested for future academic work cover a greater number of research participants and future studies cover a greater number of respondents as well as a greater number of variables.

**Keywords:** *Burnout* Syndrome, Military Police, Emotional Exhaustion, Quality of life.

## LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Quadro 1 - Artigos selecionados segundo revisão sistemática.....	21
Quadro 2 - Variáveis do MBI traduzido e adaptado.....	26
Quadro 3 - Escala Likert.....	26
Quadro 4 - Relato dos policiais que denotam a busca de eficácia profissional ao lado de expressões de exaustão emocional.....	50
Quando 5 - Proposta de Ação ao combate do esgotamento emocional.....	55
Figura 1 - Fatores de melhoria mencionados pelos militares.....	53

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Valores de <i>Burnout</i> .....	27
Tabela 2 - Tabulação cruzada Estado Civil e Gênero .....	37
Tabela 3 - Tabulação cruzada Idade e Escolaridade .....	38
Tabela 4 - Distribuição dos participantes por graduação na polícia.....	38
Tabela 5 - Distribuição dos participantes por anos de serviço .....	39
Tabela 6 - Distribuição dos participantes por média de horas semanais trabalhadas.....	40
Tabela 7 - Tabulação cruzada Setor e Gênero .....	40
Tabela 8 - Caracterizando a Síndrome de <i>Burnout</i> por gênero .....	41
Tabela 9 - Caracterizando a Síndrome de <i>Burnout</i> por setor de atuação.....	42
Tabela 10 - Estatística Descritiva Variáveis de <i>Burnout</i> .....	43
Tabela 11 - Teste de KMO e Bartlett.....	44
Tabela 12 - Variáveis por fatores de <i>Burnout</i> .....	44

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SB	Síndrome de <i>Burnout</i>
PMSC	Polícia Militar de Santa Catarina
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory - General Survey</i>
MBI-ES	<i>Maslach Burnout Inventory - Educators Survey</i>
MBI-HSS	<i>Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey</i>
EE	Exaustão Emocional
CI	Cinismo
ET	Eficácia no Trabalho
QVT	Qualidade de vida no trabalho
PM	Polícia Militar
BPM	Batalhão de Polícia Militar
ROCAM	Rondas Ostensivas com Apoio de Motocicleta
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
IPM	Inquérito Policial Militar

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA.....	15
1.2	OBJETIVOS.....	16
<b>1.2.1</b>	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>17</b>
1.3	JUSTIFICATIVA.....	17
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1	REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.....	20
2.2	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	22
<b>2.2.1</b>	<b>Sinais e Sintomas.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Escala <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI-GS).....</b>	<b>25</b>
2.3	QUALIDADE DE VIDA.....	27
2.4	INSTITUIÇÃO MILITAR.....	28
<b>2.4.1</b>	<b>Atividade Policia Militar .....</b>	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	32
3.2	UNIVERSO DA AMOSTRA.....	33
3.3	COLETA DE DADOS.....	34
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	35
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
4.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES .....	37
4.2	CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> EM POLÍCIAS MILITARES.....	41
4.3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> EM POLICIAIS MILITARES: ASPECTOS ASSOCIADOS E PROPOSTAS DE MELHORIAS.....	46
<b>4.3.1</b>	<b>Prevalência de Risco da Síndrome de <i>Burnout</i>: Fatores Chaves.....</b>	<b>46</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Proposta de Ação e Melhorias.....</b>	<b>51</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>58</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>64</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Este capítulo é composto de elementos bases que conduziram o estudo, os quais consistem em: tema estudado, caracterização da organização, objetivos, questão da pesquisa e justificativa.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA

A interação entre trabalhador e seu ambiente de trabalho quando não realizada a contento, a fim de gerar bem-estar, satisfação e realização pessoal, pode provocar o surgimento de doenças que afetam a saúde mental (SOARES, 2008). Nota-se que o homem para se sentir incluído socialmente, reconhece o trabalho como um meio de contribuição, porém, além de ser fundamental e necessário à própria sobrevivência, contudo este trabalho nem sempre é desempenhado de forma prazerosa (COUTINHO, 2021).

Nos últimos anos, o avanço da tecnologia e da globalização, bem como o aumento da produtividade e a busca por um desempenho maior no trabalho, gerou benefícios ao mundo moderno, mas em contrapartida surgiu alguns agravantes com relação à saúde do trabalhador no meio corporativo (JODAS; HADDAD, 2009; SOUZA, 2012 *apud* ASCARI *et al.*, 2016; SCHUSTER *et al.*, 2013).

Estudos apontam que a prevalência do estresse no mundo é alta e preocupante, segundo a OMS, cerca de 90% da população mundial sofre com estresse, logo, quando esta se torna tão presente, faz-se necessário a busca pela identificação de suas causas e, quando relacionado ao meio corporativo, os efeitos das atividades profissionais passam a ser focalizados (LIPP, COSTA e NUNES, 2017). Nesse contexto, a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do esgotamento profissional, é uma das doenças às quais os trabalhadores estão vulneráveis e, esta surge como resultado de um estresse crônico provocado pelo ambiente de trabalho (COUTINHO, 2021).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), definem a Síndrome de *Burnout* como um fenômeno psicossocial que decorre como uma resposta ao estresse oriundo ao ambiente de trabalho, “*Burnout* não é um problema do indivíduo, mas do ambiente social no qual ele trabalha” (MASLACH; LEITER, 1997, p. 18 *apud* CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

O esgotamento emocional é o elemento chave da Síndrome de *Burnout* que afeta profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas. Este esgotamento pode gerar um contato frio e impessoal entre o trabalhador e as pessoas receptoras do seu trabalho

(BAMBULA; GOMES, 2016; MASLACH; JACKSON, 1981 *apud* CAMPOS *et al.*, 2020). Logo, a profissão policial militar, a qual atua em contato direto com a população e, identificada com uma rotina composta de fatores estressantes, constituem uma das categorias de trabalhadores mais propensas a risco de vida e estresse (GERSHON *et al.*, 2002; COOPER; CARTWRIGHT, 2001; PASCHOAL; TAMOYO, 2004; KELLEY, 2005; MINAYO; SOUZA, 2003; MINAYO; SOUZA, 2008; SOUZA *et al.*, 2007; FERREIRA *et al.*, 2008; SILVA; VIEIRA, 2008; *apud* SOUZA *et al.*, 2012).

A função do policial militar como agente da lei descrita no Art. 144 da Constituição Federal, visa a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, portanto, exige estado de alerta constante e prontidão para atuar em situações inesperadas, pois geralmente atua em ambientes perigosos e insalubres (MENEGALI *et al.*, 2010; GUIMARÃES *et al.*, 2014; *apud* ASCARI *et al.*, 2016). Para Guimarães *et al.* (2014), o trabalho do policial militar envolve principalmente duas variáveis: perigo e autoridade. E essa combinação coloca os policiais em constante pressão.

De acordo com Santos, Hauer e Furtado (2019), a função do policial militar está diretamente ligada a cobranças institucionais, disciplina rígida e um alto risco ocupacional, onde esses profissionais estão expostos diariamente a situações que podem provocar danos às pessoas as quais mantém contato ou à sua própria integridade.

Há de se considerar também o distúrbio do sono, que está diretamente associado às atividades de policiamento, bem como o fato da constante exposição à tragédia humana. Santos, Hauer e Furtado (2019) frisam que esta exposição coloca os policiais militares em maiores riscos de desenvolvimento de transtornos mentais, além de um potencial risco para o abuso de álcool e outras drogas.

Soma-se a isso a rígida hierarquia presente na instituição militar, que repercute na saúde física e mental dos servidores, que favorecem o desenvolvimento da Síndrome do *Burnout* e demais doenças relacionadas ao trabalho (MENEGALI, *et al.*, 2010; GUIMARÃES, *et al.*, 2014; *apud* ASCARI *et al.*, 2016). Em vista disso surge o questionamento que norteia esta pesquisa: **“Qual a prevalência de risco da Síndrome de Burnout em policiais militares da cidade de Chapecó?”**.

## 1.2 OBJETIVOS

Considerando que os objetivos visam responder o problema de pesquisa e dessa forma agregar conhecimento por meio da pesquisa científica, na sequência foram definidos os objetivos geral e específicos.



### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* em policiais militares da cidade de Chapecó/SC.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- A. Identificar o perfil dos policiais militares lotados no batalhão da polícia militar.
- B. Demonstrar possíveis elementos que configuram a síndrome no ambiente de trabalho dos policiais.
- C. Sugerir uma proposta de ação para combater o esgotamento no ambiente de trabalho.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

O aumento de doenças ocupacionais pode estar relacionado ao acelerado ritmo de trabalho e a intensa cobrança ao trabalhador com relação às funções e tarefas desempenhadas. Essas cobranças e pressões quando de forma acentuada, tornam o ambiente de trabalho a se tornar um local acelerado, e como consequência deste processo o surgimento de diversos problemas de saúde, principalmente os relacionados ao esgotamento emocional (LIMA *et al.*, 2018).

Estudos que relacionam a saúde mental e o trabalho são recentes no contexto acadêmico, e isso nas mais variadas áreas e categorias profissionais. A Síndrome de *Burnout* apesar de bastante discutida, passou a ser reconhecida pela OMS (CID 11) como um transtorno mental e de comportamento relacionados ao trabalho apenas neste ano de 2022.

Andrade, Souza e Minayo (2009) afirmam que a questão da segurança pública no Brasil, é pensada tecnicamente sem levar em conta a pessoa do policial. Os autores corroboram, que o policial está direta e indiretamente ligado ao contraste social vivido, direto quando em serviço no desempenho de suas funções e indiretamente em seus horários de folga, enfrentando a insegurança pública como qualquer outro cidadão.

Segundo Minayo, Souza & Constantino (2008), os policiais militares estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, pois estão sujeitos a constantes situações de periculosidade, sendo obrigados a intervir, colocando sua própria vida em risco, que gera condições propícias ao surgimento de doenças relacionadas às questões psicológicas.

Desta forma, a escolha do tema do projeto surgiu de uma lacuna de pesquisa identificada por meio de uma revisão de literatura realizada nas bases de dados do Portal de Periódicos

Capes, no período de 24 de fevereiro de 2022 a 05 de março de 2022, por palavras chaves “Síndrome de *burnout*”, “Síndrome de *burnout* AND qualidade de vida”, “Síndrome de *burnout* AND policial militar”. Identificou-se também, uma predominância de estudos no campo da psicologia e, a maioria em profissionais da saúde, professores e estudantes.

Outro ponto que justifica este trabalho é o déficit no efetivo total da polícia militar do Estado de Santa Catarina. Dados da Rede Catarinense de Notícias (2021), expõe que no ano de 2021 o Estado já possuía um déficit de 1,1 mil policiais, visto o efetivo ideal de 11 mil agentes. Atualmente o estado conta com 9985 servidores ativos e segundo o IBGE uma população estimada de 7.338.473 habitantes, ou seja, o Estado tem aproximadamente um policial militar para cada 735 cidadãos. No que concerne ao município de Chapecó, a população estimada é de 227.587 habitantes e 210 policiais ativos no município, ou seja, aproximadamente 1 policial para cada 1084 cidadãos.

Ainda, a função do policial militar o expõe em ambientes diversos e instáveis, onde a pressão e tensão é algo frequente que resulta em uma sobrecarga de ansiedade e estresse. Quando não administrado com êxito, esse estresse pode resultar em Síndrome de *Burnout* e, à medida que trabalhadores estão propensos a desenvolver a síndrome, surge a necessidade de ampliação de conhecimento científico sobre a temática no ambiente laboral.

Assim sendo, este trabalho possui relevância social e acadêmica, no âmbito social, buscando reverter este olhar e fornecer conhecimento para o profissional a fim de que este possa conscientizá-lo de que as exposições contínuas a situações de risco podem levar à ansiedade, estresse, depressão, *Burnout* e demais transtornos e que isso não é “normal”. Logo, a pesquisa busca servir como um alerta, uma atenção para o autocuidado, incentivando o participante a fazer uma autorreflexão, a buscar ajuda quando necessário, e principalmente, desmistificar o fato de que depressão, estresse e *Burnout* é “coisa de louco” ou, que policiais são heróis e heróis não sofrem, não adoecem.

Ainda no âmbito social com a intenção de caracterização do ambiente laboral e também mensuração da existência da síndrome no ambiente de trabalho, com o intuito de gerar dados e informações para o comando do 2º Batalhão da Polícia Militar a fim de que este possa monitorar e sugerir atividades no ambiente laboral com o intuito de promover a saúde dos policiais que compõem o quadro de efetivos, melhorar a qualidade de vida e diminuir as chances do desenvolvimento da doença, e também, despertar um olhar mais empático da população com esses profissionais. No campo acadêmico a ênfase consiste na disponibilização de dados para futuros estudos relacionados ao tema e a instituição a qual se refere a pesquisa, buscando agregar valor à área do conhecimento principalmente dos profissionais em questão.

Por fim, outro ponto que justifica esta pesquisa, diz respeito à motivação pessoal pelo projeto em si. Esta se dá pelo conhecimento do trabalho desempenhado pelos profissionais de segurança pública e pelo respeito aos excelentes serviços prestados na cidade de Chapecó/SC, bem como a pronta abertura do 2º Batalhão de Polícia Militar para que a pesquisa fosse realizada. A relevância do estudo é essencial não apenas no âmbito profissional, mas de uma maneira geral para a população como um todo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentado o embasamento conceitual desta pesquisa. Portanto, está dividido em 3 partes as quais abordam as seguintes temáticas: Síndrome de *Burnout*, demonstrando os sinais e sintomas; Qualidade de vida no trabalho e Instituição Polícia Militar, caracterizando surgimento e as atividades da Polícia Militar.

### 2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

A revisão sistemática pode ser compreendida como uma ferramenta de pesquisa em fase de desenvolvimento. Logo, designa revisão sistemática uma revisão que usa métodos sistemáticos para analisar, selecionar e avaliar estudos relevantes sobre uma determinada questão (SOUZA; RIBEIRO, 2009).

Dessa forma, no período entre 24 de fevereiro de 2022 a 05 de março de 2022, foi realizada pesquisa de forma online, por meio do Portal de Periódicos Capes. Os critérios utilizados para seleção dos estudos se deu em relação aos objetivos do trabalho, utilizando das palavras-chave: “Síndrome de *burnout*”, “Síndrome de *burnout* AND qualidade de vida”, “Síndrome de *burnout* AND policial militar”. Os parâmetros utilizados para seleção foram: revisados por pares, artigos e dissertações, idioma português e publicados entre os anos 2010 e 2022. Foi realizada leitura de todos os resumos para julgar estudos relevantes a este trabalho.

Ainda que o número de estudos sobre a Síndrome de *Burnout* seja um número relevante, quando incluído os parâmetros para seleção, apenas 28 estudos correspondiam a proposta de trabalho e destes apenas 4 estudos foram selecionados. Quando incluído o algoritmo qualidade de vida, apenas 7 estudos estavam de acordo com os parâmetros, e destes nenhum foi selecionado. Por fim o algoritmo polícia militar, onde apenas 1 estudo correspondeu a pesquisa, isso evidencia que são baixos os números de trabalhos que relacionam síndrome de burnout à instituição policial militar.

O quadro a seguir exibe de forma simplificada a seleção dos estudos, separados por títulos, autor, ano da publicação, periódico, palavras-chave e a área de estudo, por ordem alfabética.

Quadro 1 - Artigos selecionados segundo revisão sistemática

Título	Autor/es (ano)	Periódico	Palavras-chave	Área
Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados à Síndrome de <i>Burnout</i> em Profissionais de Enfermagem.	CAMPOS, I. C. M; <i>et al.</i> , (2015).	Psicologia, reflexão e crítica, 28, n. 4, p. 764, 2015.	Síndrome de <i>Burnout</i> ; Enfermagem; serviços de saúde	Psicologia
Síndrome de <i>Burnout</i> em Professores: Prevalência e Fatores Associados	CARLOTTO, M. S.; (2011).	Psicologia, teoria e pesquisa, 27, n. 4, p. 403-410, 2011.	Síndrome de <i>Burnout</i> ; prevalência; professores.	Psicologia
Síndrome de <i>Burnout</i> : implicações conflituosas entre relações profissionais e familiares.	FREITAS, T. L. L.; <i>et al.</i> , (2019).	Barbarói, 1, n. 51, p. 212-226, 2019.	Síndrome de <i>Burnout</i> , Família, Trabalho, Estresse.	Enfermagem
Síndrome de <i>Burnout</i> .	MEIRA, L. C.; <i>et al.</i> , (2015).	Revista Gestão & saúde (Brasília), 6, n. 2, p. 1289-1320, 2015.	Esgotamento Profissional. Enfermeiros.	Enfermagem

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O autor FREITAS, *et al.*, (2019), propôs identificar a prevalência do conflito entre trabalho e vida familiar em profissionais da área da saúde e segurança pública e os resultados apontam que o excesso de tempo no trabalho e dedicação ao mesmo, está relacionado ao rompimento de vínculos familiares, e ao aparecimento de conflitos advindos desta realidade.

O estudo apresentado por MEIRA *et al.*, (2015) objetivou averiguar a existência e/ou probabilidade de desenvolvimento da síndrome em enfermeiros de um hospital público, enquanto o estudo de CAMPOS *et al.*, (2015), se propôs a investigar a prevalência da doença entre três categorias de profissionais da saúde (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) de um hospital e de UBSs. Fazendo relação entre os dois artigos, nota-se que ambos compreendem a profissão de enfermagem como uma ocupação que possui predisposição para desenvolver a síndrome, pois atua de forma direta com pessoas e estão expostos a uma carga emocional muito grande, vivenciando dor e sofrimento rotineiramente.

O trabalho de CARLOTTO (2011) objetivou identificar a prevalência da Síndrome de *Burnout* em professores da região metropolitana de Porto Alegre/RS. O autor salientou que a categoria docente tem sido desde a fase pioneira de estudos sobre a Síndrome de *Burnout*, uma das mais investigadas e apresentou dados de que a profissão docente é considerada como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à síndrome. Como

resultado do estudo, identificou que professores que atuam em escolas públicas, possuem maior desgaste emocional e que mulheres apresentam maior exaustão emocional, onde tal exaustão pode ser interpretada pela questão da emocionalidade vinculada ao papel feminino.

## 2.2 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Estudos apontam que o termo '*Burnout*' foi inicialmente utilizado no ano de 1953 em publicação de estudo de caso realizado por Schwartz e Will, onde este estudo relata o caso de uma enfermeira a qual apresentava sentimento de desânimo e de distanciamento dos pacientes. No ano de 1960 uma segunda publicação realizada por Graham Greene e denominada '*A burn Out Case*' descreve o caso de um arquiteto que abandonou a profissão em virtude de desilusão perante a profissão (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Em 1974, Herbert Freudenberger, médico psicanalista retoma o uso do termo publica o artigo '*Staff Burn-Out*', e descreve o fenômeno como “um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos” (FREUDENBERGER, 1974; *apud* CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Entretanto, foi em 1976 que os estudos sobre o *Burnout* ganharam caráter científico e foi Christina Maslach, quem constatou por meio de estudos que pessoas que sofriam de *Burnout* apresentavam atitudes negativas e de distanciamento. Segundo Farber (1991) *apud* Carlotto; Câmara (2004 p. 500), Christina Maslach, Ayala Pines e Cary Cherniss foram os estudiosos que fundamentaram o conceito e a importância do *Burnout* como uma questão social.

Apesar de ser uma doença pouco conhecida e discutida, *Burnout* é um termo bastante antigo e, pode ser compreendido como uma metáfora para significar aquilo que chegou ao limite e que já não há mais condições de desempenho físico e mental. BENEVIDES-PEREIRA, (2002) *apud* LIMA *et al.*, (2009). Para Maslach e Leiter (2016), o *Burnout* tem sido entendido como uma resposta aos estressores crônicos interpessoais e emocionais vivenciados pelo trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Segundo Coutinho (2021), a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do esgotamento profissional como também é conhecida, é uma doença que surge como consequência do estresse crônico provocado pelo trabalho. Neste sentido, a síndrome corresponde à

[...] resposta emocional às situações de estresse crônico em razão de relações intensas de trabalho com outras pessoas, ou de profissionais que apresentem grandes expectativas com relação a seu desenvolvimento profissional e dedicação a profissão e não alcançam o retorno esperado (JODAS; HADDAD, 2009).

A síndrome afeta geralmente profissionais que atuam em contato direto com pessoas e

[...] pode ser definida como resultado de grande exposição ao estresse profissional, pois tem como principal característica o estado de angústia, tensão emocional e estresse crônico, ambos provocados, geralmente, pelas condições de trabalho que enfrenta o profissional (ARAYAGO *et al.*, 2016 *apud* COUTINHO, 2016. p.14).

Knapik (2011) corrobora afirmando que a pessoa que sofre com a Síndrome de *Burnout* possui comportamento agressivo e irritado devido ao desgaste físico e emocional e, uma pessoa nesse nível de exaustão geralmente precisa mudar seus hábitos, e até mesmo a profissão.

Registrada no DECRETO Nº 6.042, no inciso XII - Sensação de Estar Acabado “Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional” no grupo Grupo V da CID-10, a Síndrome de *Burnout* passou a ser reconhecida como um transtorno mental e de comportamento relacionados ao trabalho, no dia 01 de janeiro de 2022 como “Problemas associados ao emprego ou desemprego”, “Esgotamento” na CID-11.

É importante destacar que há diferença entre estresse e a Síndrome de *Burnout*, onde, o *Burnout* é resultado de um estresse crônico provocado pelo ambiente de trabalho, já no que tange ao estresse, este é considerado uma “reação fisiológica e automática do corpo” MARTINS (2019) *apud* COUTINHO (2021 p.15).

### 2.2.1 Sinais e Sintomas

Ainda que diagnosticada de forma diferente, a Síndrome de *Burnout* apresenta sinais e sintomas semelhantes ao de estresse e depressão (MORAES, 2016, p.24 *apud* COUTINHO 2016, p.16).

A teoria de Maslach e Jackson (1981) contextualiza a síndrome em três dimensões:

- A. **Exaustão Emocional:** refere-se a sentimentos de sobrecarga, desgaste mental, físico e emocional, que pode ser entendido com ausência de energia;
- B. **Despersonalização:** diz respeito aos sentimentos negativos e a insensibilidade com relação às pessoas que o sujeito trabalha, com atitudes de ironia e cinismo;
- C. **Baixa Realização Profissional:** está relacionada à auto avaliação negativa, sentimentos de inadequação pessoal e profissional ao trabalho (LIMA *et al.*, 2009. CARLOTTO; CÂMARA, 2004. SCHUSTER *et al.*, 2013. JODAS; HADDAD, 2009. MELO; CARLOTTO, 2016).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) também caracteriza a síndrome em três dimensões:

- A. Sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia;
- B. Aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho;
- C. Uma sensação de ineficácia e falta de realização; o que vai de encontro com a teoria de Maslach e Jackson.

Outro modelo teórico que explica a Síndrome de *Burnout* a partir de estudos qualitativos é o desenvolvido por Gil-Monte (2005), onde os sinais da síndrome estão divididos da seguinte forma:

- A. **Ilusão pelo Trabalho:** definida pela vontade do indivíduo em alcançar suas metas, consistindo em uma realização pessoal;
- B. **Desgaste Psíquico:** identificado pelo esgotamento emocional oriundos do contato diário com pessoas que apresentam ou são fontes do problema no ambiente de trabalho;
- C. **Indolência:** diz respeito a existência de atitudes negativas de distanciamento e indiferença com os clientes, denotando comportamento insensível diante dos problemas das pessoas que necessitam atendimento;
- D. **Culpa:** determinado pela manifestação de sentimento de culpa pelas atitudes e comportamentos não condizentes com as normas internas e cobranças acerca do papel profissional (MELO; CARLOTTO, 2016. CARLOTTO; CÂMARA, 2017).

Para Benevides-Pereira (2002) *apud* LIMA *et al*, (2009) os sintomas de *Burnout* são enquadrados em quatro subdivisões: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos:

- A. **Sintomas Físicos:** fadiga constante e progressiva, distúrbio do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais.
- B. **Sintomas Psíquicos:** falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, dificuldade de autoaceitação, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.
- C. **Sintomas Comportamentais:** negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias, comportamentos de alto risco e suicídio.
- D. **Sintomas Defensivos:** tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), absenteísmo, ironia e cinismo (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 44).

O mesmo autor confirma que uma pessoa com Síndrome de *Burnout* pode ou não apresentar todos os sintomas, porém uma pessoa apenas com estresse pode apresentar sintomas



físicos, psíquicos e comportamentais, mas nunca defensivos, pois os sintomas defensivos são exclusivos do *Burnout*.

### 2.2.2 Escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI-GS)

O instrumento mais utilizado para avaliar o *Burnout* em diversas profissões é o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978. Inicialmente ele foi desenvolvido para profissionais da saúde, os quais Maslach e Jackson consideravam mais propensos à síndrome. (LIMA *et al.*, 2009. CARLOTTO; CÂMARA, 2004. CAMPOS *et al.*, 2020).

O MBI foi a primeira ferramenta criada para avaliar a incidência da Síndrome de *Burnout*. Segundo Campos *et al* (2020) a ferramenta foi validada no Brasil por Lautert (1995), Tamayo (1997), Benevides-Pereira (2001) e Carlotto e Câmara (2007). O instrumento dispõe de três versões: Human Services Survey - (MBI-HSS) com foco em profissionais da saúde; Educators Survey (MBI-ES) para profissionais da educação; e General Survey (MBI-GS) para profissionais em geral. A diferença entre as versões está na redação das afirmativas que são direcionadas para cada grupo (CAMPOS *et al.*, 2020).

A MBI-GS é um instrumento utilizado para mensurar a síndrome em qualquer contexto ocupacional (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER 2001 *apud* SCHUSTER *et al.*, 2013).

No Brasil o MBI-GS traduzido e adaptado por Tamayo (2002), possui 16 itens ou questões que avaliam as três dimensões da síndrome: 1) Exaustão emocional (EE): refere-se ao esgotamento de energia e fadiga, mas sem ligação direta entre pessoas e origem do sentimento; essa dimensão apresenta 06 variáveis. 2) Cinismo (CI): corresponde a indiferença ou uma atitude distante para com o trabalho; composta de 04 variáveis; 3) Eficácia no Trabalho (ET): enfatiza mais diretamente as expectativas no trabalho, incluindo as expectativas de um indivíduo de eficácia contínua no trabalho; esta dimensão possui 06 variáveis (SCHUSTER *et al.*, 2013, p. 3).

O quadro a seguir apresenta as 16 perguntas fechadas traduzido e adaptado por Tamayo (2002) que avaliam a síndrome.

Quadro 2 - Variáveis do MBI traduzido e adaptado.

CÓD	Variáveis
EE1	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
EE2	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
EE3	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
EE4	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
EE5	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
EE6	Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
CI1	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
CI2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
CI3	Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo
CI4	Duvido da importância do meu trabalho
ET1	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
ET2	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
ET3	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho
ET4	Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização
ET5	Na minha opinião, sou bom no que faço
ET6	No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam

Fonte: FERREIRA (2011).

Quadro 03 - Escala Likert

Escore	0	1	2	3	4	5	6
Frequência	Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos.	Uma vez por mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

Fonte: FERREIRA (2011).

Cada item corresponde a uma das três dimensões da síndrome. Todas as questões são compostas de uma escala likert de 0 a 6 que diz respeito a frequência que determinada situação ocorre ou ocorreu com relação ao ambiente laboral. Essa escala possui frequência bastante ampla o que permite uma abertura para com o indivíduo em relação às suas respostas, podendo responder desde nunca até ocorrências diárias. Para análise dos resultados obtidos, utilizou-se o recomendado por (MCLAURINE, 2008), o qual determina que os índices de *Burnout* na

escala de MBI-GS são definidos que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 são considerados intermediários e acima de 2,43 são considerados altos, conforme a tabela a seguir.

Tabela 1 - Valores de *Burnout*

	Baixo	Moderado	Alto
<b><i>Burnout</i></b>	< 1,33	1,34 - 2,43	> 2,43
<b>Exaustão Emocional</b>	< 2,00	2,10 - 3,19	> 3,20
<b>Cinismo</b>	< 1,00	1,01 - 2,10	> 2,20
<b>Eficácia no Trabalho</b>	> 4,00	4,01 - 4,99	> 5,00

Fonte: McLaurine (2008)

O mesmo autor especifica índices para os fatores de Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia no Trabalho, conforme descritos na tabela acima.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA

As pessoas passam a maior parte do seu tempo dentro das organizações, logo o trabalho ocupa um espaço significativo e exerce também uma forte influência na vida das pessoas. O ambiente de trabalho, segundo Chiavenato (2014), se caracteriza por condições físicas, materiais, psicológicas e sociais. Portanto, a preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores deve servir como um alerta para os riscos aos quais o trabalhador está exposto.

Naturalmente quando se pensa em qualidade de vida, associa-se o termo ao estado de saúde e satisfação pessoal. Contudo, é necessário um conhecimento mais profundo para discutir essa temática.

Para melhor entendimento sobre essa relação, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como: “um estado de amplo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doenças e enfermidades” e, define qualidade de vida como: “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

De acordo com Minayo *et al.* (2000, p.10) a qualidade de vida “é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial”. Almeida *et al.*, (2012, p.40), defende que “a relação entre saúde e qualidade de vida depende da cultura da sociedade

em que está inserido o sujeito, além de ações pessoais (esfera subjetiva) e programas públicos ligados à melhoria da condição de vida da população (esfera objetiva) ”.

Segundo Cortez *et al* (2017) *apud* Coutinho, (2021, p. 37), o trabalho é considerado um fator determinante a respeito da qualidade de vida, num processo em que saúde e doença estão em contínuo equilíbrio.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) diz respeito às condições de vida no ambiente laboral, que deve ser adequado e prazeroso. Para Chiavenato (2014, p.419) QVT é:

[...] um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Para Ferreira (2011, p.173) a qualidade de vida no trabalho integra duas perspectivas: sob a ótica da organização e sob a ótica dos trabalhadores (grifos do autor).

Sob a ótica das organizações, a QVT é um **preceito de gestão organizacional** que se expressa por um conjunto de **normas, diretrizes e práticas** no âmbito das **condições**, da **organização** e das **relações socioprofissionais de trabalho** que visa a promoção do **bem-estar** individual e coletivo, o **desenvolvimento** pessoal dos trabalhadores e o exercício da **cidadania organizacional** nos ambientes de trabalho.

Sob a **ótica dos trabalhadores**, ela se expressa por meio das **representações** globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de **bem-estar no trabalho**, de **reconhecimentos institucional e coletivo**, de possibilidade de **crescimento profissional** e de **respeito** às características individuais.

O autor contribui ainda, afirmando que a QVT deve englobar o olhar da diversidade coletiva e que todos os que, com o seu trabalho, contribuem para o funcionamento da organização são personagens importantes no diagnóstico de QVT (FERREIRA, 2011).

## 2.4 INSTITUIÇÃO MILITAR

Fundada com objetivos definidos em lei, a Instituição Polícia Militar no Brasil, são organizações estatais de direito público. Esta instituição teve origem no século 19 com a chegada de D. João VI, em 1808. Segundo Agência Senado (2013), o estabelecimento de uma força militar permanente se deu em razão do crescimento populacional e da necessidade de garantir a segurança da nobreza recém-chegada de Portugal.

Contudo, a nomeação "Militar" se deu após a proclamação da República, em 1889 e foi padronizada em 1946 com a Constituição após o Estado Novo. Logo, todas as unidades federadas aderiram ao termo, com exceção ao Rio Grande do Sul que mantém o nome de Brigada Militar (AGÊNCIA SENADO, 2013).

Segundo Portal da Polícia Militar de Santa Catarina, o termo “FORÇA POLICIAL” no Estado de Santa Catarina, foi instituído por Feliciano Nunes Pires, então Presidente da Província de Santa Catarina, por meio da Lei Provincial Nº 12, de 05 de maio de 1835. Esta denominação substituiu na época Corpos de Guardas Municipais Voluntários que eram ineficazes mas possuíam a missão de manter a ordem e a tranquilidade pública, bem como atender às requisições de autoridades judiciárias e policiais.

Regulamentada e aprovada em 1836, outorga-se como missão da Força Policial atender desde incêndios até a prisão de infratores das posturas municipais e, esta segue como principal missão durante muitos anos. Contudo, em 1916, ocorre a denominação de FORÇA PÚBLICA (Lei Nº 1.137, de 30 de Setembro) e em 1917 passa a ser considerada, através de acordo firmado entre a União e o Estado, força reserva do Exército de 1ª Linha, vindo assim a considerar as Forças Públicas como auxiliares do Exército (PORTAL DA POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA).

No entanto, é no ano 1946 que a Constituição Federal altera a denominação para "POLÍCIA MILITAR" e prevê ainda que a União legisle sobre a organização, instrução, justiça e garantias das PM (PORTAL DA POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA).

Desta forma, a Constituição Federal de 1988 cita como competência da Polícia Militar o artigo 144, § 5º, onde:

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

**§ 5º** Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

Já o Decreto Lei Federal Nº 667, de 02 de junho de 1969 o qual reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências, cita em seu Art. 3º as competências da Polícia Militar:

**Art. 3º.** Instituídas para a manutenção da ordem pública e segurança interna nos Estados, nos Territórios e no Distrito Federal, compete às Polícias Militares, no âmbito de suas respectivas jurisdições:

- a) executar com exclusividade, ressalvas as missões peculiares das Forças Armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pela autoridade competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos;
- b) atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem;
- c) atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas;
- d) atender à convocação, inclusive mobilização, do Governo Federal em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua

irrupção, subordinando-se à Força Terrestre para emprego em suas atribuições específicas de polícia militar e como participante da Defesa Interna e da Defesa Territorial;  
 e) além dos casos previstos na letra anterior, a Polícia Militar poderá ser convocada, em seu conjunto, a fim de assegurar à Corporação o nível necessário de adestramento e disciplina ou ainda para garantir o cumprimento das disposições deste Decreto-lei, na forma que dispuser o regulamento específico.

A Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 em seu capítulo III Art. 107, descreve as seguintes competências:

**Art. 107.** À Polícia Militar, órgão permanente, força auxiliar, reserva do Exército, organizada com base na hierarquia e na disciplina, subordinada ao Governador do Estado, cabe, nos limites de sua competência, além de outras atribuições estabelecidas em Lei:  
 I - Exercer a polícia ostensiva relacionada com:  
 a) a preservação da ordem e da segurança pública;  
 b) o radiopatrulhamento terrestre, aéreo, lacustre e fluvial;  
 c) o patrulhamento rodoviário;  
 d) a guarda e a fiscalização das florestas e dos mananciais;  
 e) a guarda e a fiscalização do trânsito urbano;  
 f) a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;  
 g) a proteção do meio ambiente; e  
 h) a garantia do exercício do poder de polícia dos órgãos e entidades públicas, especialmente da área fazendária, sanitária, de proteção ambiental, de uso e ocupação do solo e de patrimônio cultural;  
 II - Cooperar com órgãos de defesa civil; e  
 III - atuar preventivamente como força de dissuasão e repressivamente como de restauração da ordem pública.

Ainda assim, de acordo com o Portal da Polícia Militar de Santa Catarina, compete à Polícia Militar atuar no campo da Segurança Pública, como Polícia Ostensiva Preventiva bem como Polícia Ostensiva Repressiva, no campo da Segurança Integrada, da Defesa Territorial e Defesa Civil.

#### 2.4.1 Atividade Policial Militar

Em vários estudos a atividade policial é considerada a segunda mais estressante, uma vez que profissionais desta área estão constantemente expostos ao perigo e a agressão (Souza e Minayo, 2005; Lipp, 2009; Souza *et al.*, 2007).

Segundo Guimarães *et al.*, (2014) a nomenclatura da palavra "polícia" é utilizada para designar a instituição, a corporação ou órgão designado ao cumprimento da lei, da ordem e da segurança pública.

Para Lipp (2009), o fazer do policial envolve condições de trabalho que acarretam uma sobrecarga física e mental, soma-se a isso, a cobranças por parte da sociedade por respostas e eficiência a todo momento, o que afeta a saúde, gera desgaste, insatisfação e provoca estresse e sofrimento psíquico.

De acordo com Guimarães *et al.*, (2014) o trabalho do policial envolve duas variáveis: perigo e autoridade. E essa combinação, deixa os agentes em constante pressão por eficiência, ao mesmo tempo que os coloca em alerta e os isola de ambientes sociais e comunitários, devido ao comportamento contínuo de desconfiança.

Oliveira e Santos (2010) corroboram, afirmando que o cansaço físico e a falta de equilíbrio emocional podem levar esses profissionais a tomar atitudes irracionais durante crises e situações caóticas.

A atividade policial requer que os profissionais atuem no confronto contra a conduta irregular e criminosa da sociedade, mesmo com o risco da própria vida em defesa da vida de outro. Sua função não se resume apenas ao serviço diário, mas implica também um constante estado de alerta, mesmo em horas de lazer. Em suma, trata-se de uma atividade de risco, uma vez que os profissionais tendem a lidar com ambientes conflituosos, com violência, e morte (LIPP; COSTA & NUNES, 2017).

Bonez, Dal Moro, Sehnem (2013) frisam que o papel do policial militar é muito mais do que garantir a ordem pública, mas está baseado em tratar problemas humanos, onde o uso da força pode vir a ser utilizado em casos necessários.

### 3. METODOLOGIA

Para que um conhecimento seja considerado científico é necessário identificar técnicas que possibilitem a sua verificação. Ou seja, determinar os métodos que possibilitaram chegar a esse conhecimento. Logo, o método pode ser compreendido como caminho para chegar a determinado fim (GIL, 2008).

A caracterização da metodologia de pesquisa busca responder às perguntas como? Com quê? Com quem? E quanto? (LAKATOS; MARCONI, 1992). Desta forma, neste capítulo será apresentado quais procedimentos metodológicos foram utilizados na elaboração do projeto de pesquisa, integrando, método e tipo de pesquisa, população e amostra, coleta de dados e análise de dados.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo buscou identificar quantos indivíduos de uma determinada população compartilham de características relacionadas ao tema do projeto. Ou seja, o estudo partiu de uma investigação de fatos e fenômenos ambicionando conhecer as causas, com a finalidade de descobrir quais as relações entre eles.

Desta forma, trata-se de um estudo ancorado por método indutivo, cujo método parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados (GIL, 2008. p.10).

Segundo Lakatos, Marconi (2003) e Gil (2008), o método indutivo, considera que o conhecimento é fundamentado na experiência, sem levar em consideração os princípios pré-estabelecidos, onde a generalização parte de observações de casos da realidade, e as constatações levam a elaboração de generalizações. Em outras palavras, no método indutivo chega-se a conclusões que são apenas prováveis.

Quanto à natureza da pesquisa, qualifica-se como uma pesquisa aplicada, que de acordo com Teixeira (2009), concerne a discussão de problemas da realidade e objetiva compreender a natureza do problema a fim de gerar soluções alternativas. Desta maneira, a pesquisa aplicada não se preocupa com o desenvolvimento de teorias mas visa descobertas na realidade estudada (GIL, 2008).

Quanto à abordagem, classifica-se esta pesquisa como mista, ou seja, qualitativa e quantitativa. Qualitativa pois buscou por meio da análise dos dados coletados, interpretar e descrever uma proposta de melhoria na qualidade de vida e combate ao esgotamento emocional



para os participantes e, quantitativa, pois buscou por meio das estatísticas de análise fatorial exploratória e cálculos de média, desvio padrão, distribuição de frequência e tabulação cruzada (*crosstab*), quantificar dados e apresentar os resultados da amostra para os interessados, ou seja, objetivou traduzir em números, informações para classificá-las e analisá-las (GIL, 2008).

No que se refere aos objetivos, classifica-se a pesquisa como sendo de caráter descritivo, tendo como finalidade descrever as características de uma determinada população, podendo estabelecer relação entre as variáveis. Nesta classificação, utiliza-se técnica padronizada para coleta de dados, como questionário (GIL 2008).

As técnicas de coleta de dados podem ser definidas como um conjunto de regras ou processos utilizados para a prática da coleta de dados e diferentes técnicas podem ser aplicadas. De acordo com Lakatos, Marconi (2003), toda pesquisa deve ter embasamento na pesquisa bibliográfica, para que não se desperdice tempo com problemas já resolvidos e que se chegue a soluções inovadoras.

Logo, este estudo é caracterizado inicialmente por pesquisa bibliográfica, por meio de uma revisão sistemática de literatura, desenvolvido com base em materiais acessíveis para o público em geral, publicados em livros, artigos, revistas, materiais eletrônicos, etc. (VERGARA, 1998). Por fim, trata-se de um estudo de caso com intenção de aprofundar o conhecimento e descrever sobre fatos, de maneira a contribuir com o saber e colaborar na tomada de decisão sobre a temática explorada (GIL, 2008).

### 3.2 UNIVERSO DA AMOSTRA

Segundo Vergara (1998) e Gil (2008), o universo amostral é o conjunto de indivíduos que possuem as mesmas características que foram objeto de estudo e a amostra é parte desse conjunto ou do universo, selecionado a partir de critérios de representatividade.

Desta forma, a unidade de análise desta pesquisa é um Batalhão da Polícia Militar (BPM) na cidade de Chapecó/SC. Estão lotados no 2º BPM/Fron, 210 policiais na ativa que atuam em diferentes áreas, tais como: Serviço Interno, Canil, Cavalaria, Central de Emergências (COPOM-190), ROCAM (Rondas Ostensivas com Apoio de Motocicleta), Radiopatrulha, Pelotão de Patrulhamento Tático (PPT), Agência de Inteligência, Programa Educacional de Resistência às Drogas e Rede Catarina de Proteção à Mulher. Nesse cenário, a amostra foi de caráter não probabilístico e voluntário, na qual não há uma escolha dos elementos que compõem a amostra.

Seguindo as exigências da unidade de análise, os critérios de inclusão utilizados no estudo foram "policiais da ativa" que manifestassem interesse em participar da pesquisa. Os policiais da reserva remunerada, em férias, em licença e ou afastados por algum atestado no período de coleta de dados não participaram do estudo. Desta forma, foram excluídos do estudo, 36 policiais, 03 deles por atestado médico, 01 por licença paternidade, 01 por licença maternidade, 03 por estarem em cursos e 28 por estarem em férias e licença especial. Seguindo os critérios de inclusão e exclusão, totalizou, portanto, 174 policiais aptos a participar da pesquisa.

### 3.3 COLETA DE DADOS

Considerando os objetivos do trabalho e a unidade de análise deste estudo, preferiu-se trabalhar com a técnica de coleta de dados ancorada em questionário com perguntas mistas (fechadas e abertas), utilizando o aplicativo Google Forms, uma ferramenta on-line e gratuita. Com relação ao caráter quantitativo, adotou-se o questionário da escala de *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS) e um questionário sociodemográfico com objetivo de coletar informações gerais sobre a população estudada.

A escala MBI-GS é composta por 16 questões divididas em três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET). Como pontuação para resposta, utilizou-se uma escala likert que varia de 0 a 6, sendo: 0 - nunca; 1 - algumas vezes ao ano ou menos; 2 - uma vez por mês ou menos; 3 - algumas vezes durante o mês; 4 - uma vez por semana; 5 - algumas vezes durante a semana; e 6 - todos os dia.

Com relação ao questionário sociodemográfico, adaptado para se adequar às características da amostra, buscou das respondentes informações como: idade, gênero, escolaridade, estado civil, grau hierárquico, tempo de profissão, carga horária e se possui filhos. A fim de responder o último objetivo específico deste estudo, aplicou-se quatro perguntas abertas (Anexo B) com o intuito de compreender sobre as atividades desempenhadas, os hobbies, e alguns pontos, que segundo os participantes, poderiam ser melhorados para auxiliar na qualidade de vida dos mesmos. No que diz respeito às vantagens em se aplicar o questionário, pode-se destacar que é o meio de se atingir o maior número de pessoas, o mais econômico, e ainda assim, uma maneira de assegurar o anonimato da pessoa entrevistada (LAKATOS; MARCONI, 2003. GIL, 2008).

Importante destacar que após a autorização do estudo concedida pelo Tenente-coronel do 2º BPM/Fron, foi nomeado como responsável pelo acompanhamento e aplicação da

pesquisa, o Major Rafael Antônio. O primeiro procedimento adotado foi a aplicação de um questionário pré-teste, com um grupo pequeno de policiais, a fim de analisar o tempo que levaria para aplicação e se as perguntas estavam compreensíveis. O pré-teste foi aplicado no dia 27 de maio de 2022.

Seguindo as exigências da unidade de análise, para obtenção do TCLE, foi submetido ao Major Rafael Antônio, responsável pelo estudo dentro do 2º BPM/Fron, para que este estivesse ciente dos riscos e benefícios que o estudo apresentava, antes da disponibilização do questionário. A assinatura do termo se deu de maneira on-line.

Somente após a aplicação do pré-teste, feitas as devidas alterações, e assinatura do TCLE, o questionário foi disponibilizado ao Major, responsável pela divulgação da pesquisa internamente. A aplicação teve início do dia 01 de junho de 2022 até o dia 20 de junho de 2022.

O convite aos participantes foi disponibilizado de maneira remota via rede social exclusiva de policiais militares. Vale enfatizar que neste convite, o texto elaborado continha as devidas instruções, informando que a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, o participante poderia desistir da colaboração. Foram convidados a participar do estudo 174 policiais seguindo os critérios de inclusão e destes, apenas 83 manifestaram interesse e concordaram em participar da pesquisa, correspondendo a 47,7% de taxa de retorno.

A presente pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), visando assegurar a validade da pesquisa, bem como proteger o interesse dos participantes e pesquisadores. O parecer consubstanciado do CEP foi emitido em 26 de maio de 2022, sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) número 57856222.4.0000.5564 conforme anexo A.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados e, para que o pesquisador possa identificar o resultado da pesquisa, os dados precisam ser avaliados e processados (ALYRIO, 2009).

Conforme Lakatos, Marconi (2003), a análise de dados consiste em organizar os dados a fim de obter respostas ao problema de investigação proposto. Nesta etapa é possível entrar em maiores detalhes com relação aos dados coletados, sempre objetivando respostas às indagações do estudo.

Assim sendo, os dados coletados nesta pesquisa por meio do questionário aplicado, foram tabulados em planilha, utilizando a ferramenta Microsoft Excel 2016 e posteriormente importados para o programa IBM SPSS Statistics versão 28.0.1.1(15), para realização da

análise estatística. Tabulação de dados, é o ordenamento dos dados em tabelas, que permite sintetizar os dados e possibilita maior facilidade na verificação e inter-relação entre eles. É uma parte do processo estatístico que auxilia na interpretação e compreensão dos dados (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Por conseguinte, foi realizado a análise e comparações estatísticas tendo como princípio a estatística descritiva com cálculo de média, desvio padrão, distribuição de frequência, tabulação cruzada (*crosstab*), bem como cálculo de análise fatorial exploratória, teste da medida de adequação da amostra (KMO) e teste de esfericidade de Bartlett. Segundo Silvestre (2007. p 4), estatística descritiva “é constituída pelo conjunto de métodos destinados à organização e descrição dos dados através de indicadores sintéticos ou sumários”.

A análise fatorial exploratória, é uma técnica que estuda correlações entre um grande número de variáveis, agrupando-as em fatores. Essa técnica permite a redução dos dados por meio da identificação das variáveis mais representativas da amostra (HAIR *et al.*, 2009; KIRCH *et al.*, 2017 *apud* HONGYU, 2018).

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados e as análises obtidas a fim de atingir os objetivos propostos. Será apresentado inicialmente o perfil dos Policiais Militares atuantes no 2º BPM/Fron, participantes desta pesquisa e, posteriormente, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos da amostra com relação à Síndrome de *Burnout*, bem como um plano de ação.

### 4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Com o propósito de identificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout*, foi investigado o perfil de 83 policiais militares, que cumpriram com os critérios de seleção e se dispuseram a contribuir com o estudo. Utilizou-se da estatística descritiva, por meio da distribuição da frequência e cálculo de média e desvio padrão a fim de relacionar o número de participantes às variáveis pesquisadas, as quais foram: gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, graduação na polícia, média de horas semanais trabalhadas, anos de serviço na corporação e o setor que atua. Utilizou-se também da tabulação cruzada (*crosstab*) que nos permitiu efetuar os cruzamentos dos dados obtidos na coleta e uma análise mais profunda das variáveis pesquisadas.

A caracterização da amostra da pesquisa, demonstra o predomínio do gênero masculino na corporação, sendo 83,1% do gênero masculino e apenas 16,9% do gênero feminino. No que diz respeito ao estado civil, identifica-se uma predominância de casados (43,4%) e amasiados (20,5%) que juntos representam 63,9%, da amostra. Constata-se também que as predominâncias deste estado civil citado anteriormente são do gênero masculino, como pode ser observado na tabela a seguir.

Tabela 2 - Tabulação cruzada Estado Civil e Gênero

		Gênero		Total
		Feminino	Masculino	
Estado Civil	Amasiado	1	16	17
	Casado	5	31	36
	Divorciado	1	5	6
	Solteiro	7	17	24
Total		14	69	83

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quanto à faixa etária, identifica-se maior frequência de respondentes na faixa entre 31 e 35 anos, apresentando um percentual de 36,1%, seguido da faixa etária de 26 a 30 anos com 26,5%. Nota-se, portanto, uma amostra popularmente “jovem” no sentido figurado da palavra. Com relação ao grau de instrução/escolaridade, nota-se alto percentual de respondentes graduados (59%) e Pós-Graduados com Especialização e/ou Mestrado/Doutorado (38,6 %) que vão de encontro com a faixa etária mais predominante na amostra. Supõe-se que os resultados com relação ao nível de instrução e/ou escolaridade, estejam associados ao requisito para ingresso nas instituições militares de Santa Catarina, que exige desde 2013, conforme LC 587, certidão de conclusão ou de diploma do curso superior. A tabela a seguir, apresenta com mais detalhes a estatística descritiva das variáveis idade e escolaridade.

Tabela 3 - Tabulação cruzada Idade e Escolaridade.

		Escolaridade			Total
		Ensino Médio	Ensino Superior	Pós- Graduado	
Idade	18 a 25 anos	0	1	1	2
	26 a 30 anos	0	21	1	22
	31 a 35 anos	0	16	14	30
	36 a 40 anos	0	6	8	14
	41 a 45 anos	0	3	7	10
	46 a 50 anos	1	2	1	4
	56 a 60 anos	1	0	0	1
Total		2	49	32	83

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quanto à graduação na polícia militar, 22,9% (19 respondentes) se encaixam na categoria de Cabo e 21,7% (18 respondentes) na categoria de Soldado 2º classe. A seguir apresenta-se a tabela 4 com a distribuição em mais detalhes.

Tabela 4 - Distribuição dos participantes por graduação na polícia.

Graduação da Polícia			
Categoria	Fre quê ncia	Porcentagem %	Porcentagem acumulativa
2º Sargento	1	1,2	1,2

Aspirante a Oficial	1	1,2	2,4
Major	1	1,2	3,6
Subtenente	3	3,6	7,2
3º Sargento	12	14,5	21,7
Soldado 3º classe	13	15,7	37,3
Soldado 1º classe	15	18,1	55,4
Soldado 2º classe	18	21,7	77,1
Cabo	19	22,9	100
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

No que se refere aos anos de serviços na corporação a predominância está entre 1 e 5 anos o que representa 38,6% (32 respondentes) seguido de 6 e 10 anos com 25,3% (21 respondentes) a qual está de acordo com a variável graduação da polícia, pois segundo o Art 7º da LC 318, de 2006, as promoções são efetuadas observando o número de vagas e da seguinte forma:

- Soldado 3º Classe: mérito após conclusão e aprovação no CFSd;
- Soldado 2º Classe: um ano de efetivo serviço na graduação anterior;
- Soldado 1º Classe: quatro anos de efetivo serviço na graduação anterior;
- Cabo: dois anos na graduação anterior e após aprovação no CFC - Curso de Formação de Cabo;
- 3º Sargento: dois anos na graduação anterior e após aprovação no CFS - Curso de Formação de Sargento;
- 2º Sargento: quatro anos na graduação anterior;
- 1º Sargento: três anos na graduação anterior;
- Subtenente: três anos na graduação anterior.

Válido destacar que, uma nova proposta e plano de carreira dos praças militares estava em tramitação com o Projeto de Lei Complementar (PLC) 17/2022 no período da coleta de dados deste estudo e veio a ser aprovada na data de 28 de junho de 2022, entrando em vigor na data de 01 de julho de 2022. Logo, a descrição de promoções acima citadas, compreende a LC que estava em vigor na data de coleta de dados.

Tabela 5 - Distribuição dos participantes por anos de serviço.

**Anos de Serviço**

<b>Categoria</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem %</b>	<b>Porcentagem acumulada</b>
1 - 5 anos	32	38,6	38,6
6 - 10 anos	21	25,3	63,9
11 - 15 anos	13	15,7	79,6
16 - 20 anos	5	6,0	85,6
21 - 25 anos	6	7,2	92,8
26 - 30 anos	5	6,0	98,8
36 - 40 anos	1	1,2	100,0
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A respeito da média de horas semanais trabalhadas, a maioria, cerca de 69,9% trabalham em média 30 a 40 horas semanais. A Tabela 6 a seguir, detalha com mais detalhes a média de horas semanais trabalhadas.

Tabela 6 - Distribuição dos participantes por média de horas semanais trabalhadas.

<b>Média de Horas Semanais</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem %</b>	<b>Porcentagem acumulada</b>
30 - 40 horas	58	69,9	69,9
41 - 50 horas	25	30,1	100
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

No que concerne ao setor de atuação, a maioria dos participantes (43 respondentes), cerca de 51,8% atuam no setor de Radiopatrulha, destes, 36 são do gênero masculino e 7 do gênero feminino. A tabela a seguir, detalha com mais informações a frequência dos respondentes por gênero e os demais setores.

Tabela 7 - Tabulação cruzada Setor e Gênero

<b>Setor</b>	<b>Gênero</b>		<b>Total</b>
	Feminino	Masculino	
Administrativo	5	15	20
Agência de Inteligência	0	4	4
Canil	0	2	2



Cavalaria	0	2	2
Central de Emergências - COPOM 190	0	1	1
Guarda	1	1	2
Operações de Trânsito	0	2	2
Pelotão de Patrulhamento Tático (PPT)	0	2	2
Radiopatrulha	7	36	43
Rede Catarina de Proteção à Mulher	1	0	1
Reserva de armas	0	1	1
Rondas Ostensivas com Apoio de Motocicleta (ROCAM)	0	3	3
	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>83</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

#### 4.2 CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLÍCIAS MILITARES

Caracterizada também pelo esgotamento emocional, a Síndrome afeta principalmente, profissionais que exercem atividades em ambientes que exigem um envolvimento interpessoal. No caso dos policiais militares, além do envolvimento interpessoal, os níveis de estresse oriundos dos ambientes diversos e instáveis com altos riscos podem favorecer o surgimento da síndrome, o que fez crescer a preocupação sobre a saúde mental destes profissionais que juram mesmo com o risco da própria vida, manter a ordem pública e a segurança da sociedade.

Na análise das variáveis que constituem a escala de MBI-GS para análise de *Burnout* foram detectados níveis moderados para as três dimensões: Exaustão emocional (M=3,09), Cinismo (M=1,77) e Eficácia no Trabalho (M=4,45). Confrontando estes dados com a variável gênero, nota-se que o gênero masculino possui alto nível de exaustão emocional (M=3,22) enquanto o gênero feminino apresenta nível moderado para todas as variáveis.

Tabela 8 - Caracterizando a Síndrome de *Burnout* por gênero

Categoria	Síndrome de <i>Burnout</i>			
	Feminino		Masculino	
	M	Dp	M	Dp
EE	2,452	1,912	3,222	1,908
CI	1,446	1,838	1,833	1,945

ET 4,607 1,440 4,418 1,530  
 Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Contatou-se também, altos níveis de exaustão emocional em profissionais que atuam nos setores de Canil (M=3,50), Pelotão de Patrulhamento Tático (M=4,58), Radiopatrulha (M=3,24), Rede Catarina de Apoio à Mulher (M=3,50) e Reserva de Armas (M=5,83). Nota-se também, médias altas para a variável cinismo em profissionais do Pelotão de Patrulhamento Tático (M= 3,00) e Reserva de Armas (M=6,00), bem como altos índices de Eficácia no Trabalho nos setores de Agência de Inteligência (M= 5,08), Cavalaria (M=5,92), Rede Catarina de Proteção à Mulher (M= 6,00) e ROCAM (M=5,22).

Tabela 9 - Caracterizando a Síndrome de *Burnout* por setor de atuação.

Setor de Atuação	EE		CI		ET	
	M	Dp	M	Dp	M	Dp
Administrativo	3,117	1,802	2,138	2,017	4,075	1,599
Agência de Inteligência	2,708	1,546	0,813	0,981	5,083	1,018
Canil	3,500	1,567	0,250	0,463	4,750	1,138
Cavalaria	2,167	1,801	0,125	0,354	5,917	0,289
Central de Emergências - COPOM 190	1,333	1,211	0,750	0,957	3,333	0,816
Guarda	0,750	1,055	0,500	1,069	4,667	2,229
Operações de Trânsito	2,417	1,443	1,000	0,535	4,583	0,669
Pelotão de Patrulhamento Tático (PPT)	4,583	1,782	3,000	2,777	4,917	1,564
Radiopatrulha	3,240	1,936	1,901	1,881	4,430	1,480
Rede Catarina de Proteção à Mulher	3,500	2,588	0,000	0,000	6,000	0,000
Reserva de armas	5,833	0,408	6,000	0,000	2,333	1,366
Rondas Ostensivas com Apoio de Motocicleta (ROCAM)	2,222	1,987	0,833	1,528	5,222	1,060

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Analisando as variáveis que constituem a escala MBI-GS de maneira individual, as que mais chamam atenção são: EE2 (Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho) e a variável

EE6 (Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado). Variáveis estas que compreendem o esgotamento emocional, elemento chave da Síndrome de *Burnout*. A tabela a seguir expõe com mais detalhes, a estatística descritiva de todas as variáveis que compõem o instrumento MBI-GS, apresentando as médias e desvio padrão de cada variável. Para elaboração da tabela a seguir, foram importados todos os dados coletados no instrumento MBI-GS e transferidos para o programa IBM SPSS Statistics versão 28.0.1.1(15), para obtenção da estatística descritiva de todas as variáveis.

Tabela 10 - Estatística Descritiva Variáveis de *Burnout*

	Variáveis	N	Média	Desvio Padrão
EE1	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	83	3,108	1,743
EE2	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	83	3,843	1,627
EE3	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	83	2,795	1,826
EE4	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	83	2,530	2,044
EE5	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	83	2,458	1,883
EE6	Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado	83	3,819	1,945
CI1	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	83	1,675	2,025
CI2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	83	2,072	1,930
CI3	Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo	83	2,096	1,929
CI4	Duvido da importância do meu trabalho	83	1,229	1,727
ET1	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	83	4,530	1,684
ET2	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	83	4,422	1,523
ET3	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	83	4,036	1,502
ET4	Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	83	4,193	1,671
ET5	Na minha opinião, sou bom no que faço	83	4,952	1,157
ET6	No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	83	4,566	1,363

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Após a análise de médias das variáveis da escala de MBI-GS realizou-se análise fatorial, que segundo HAIR *et al.*, (2009) *apud* HONGYU, (2018), é um conjunto de técnicas estatísticas que busca explicar a correlação entre as variáveis observáveis. Adotou-se também o método exploratório com rotação Varimax, que segundo Hair *et al.* (2009) e Pallant (2007), é o mais

comumente utilizado. O método objetiva maximizar o peso de cada variável que apresenta altas cargas dentro de cada fator.

Contudo, para aplicar um modelo fatorial é necessário que haja correlação entre as variáveis. Para isso, foi optado pelo teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) visando identificar se a medida de adequação da amostra é apropriada. O teste varia entre 0 e 1, quanto mais perto de 1 melhor, Hair *et al.*; (2009) *apud* HONGYU, (2018), sugerem 0,50 como patamar aceitável. Utilizou-se também, o teste de esfericidade de Bartlett, que verifica estatisticamente se existe relação suficiente entre as variáveis para aplicação da análise fatorial. Neste estudo, o valor de KMO é de 0,877 já os valores do teste de esfericidade de Bartlett encontrados foi de valor  $<,001$ , logo, pelo teste de esfericidade constatou-se que os dados são adequados para a aplicação da análise fatorial, conforme Tabela a seguir:

Tabela 11 - Teste de KMO e Bartlett

<b>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem</b>		<b>0,877</b>
<b>Teste de Esfericidade de Bartlett</b>	Aprox. Qui-quadrado	<b>1069,975</b>
	gl	<b>120</b>
	Sig	<b><math>&lt;,001</math></b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Optou-se, por rodar os fatores de forma livre, a fim de verificar o melhor ajuste dos mesmos. A análise se deu sobre o modelo teórico da pesquisa de *Burnout*, composto pelos fatores de Exaustão Emocional (EE), Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET).

Identificou-se 2 (dois) fatores que explicam uma variância de 67,23% não apresentando nenhuma variável com carga fatorial e comunalidades abaixo de 0,5. Desta forma, prosseguiu-se assim com a análise de todas as variáveis e estabilização do modelo em 2 fatores, não sendo necessário exclusão. Os fatores agruparam-se da seguinte forma: o primeiro com as variáveis EE5, EE1, EE2, EE3, EE4, CI1, CI2, CI3 e EE6. O segundo composto das variáveis ET4, ET6, ET2, ET5, ET1, ET3 e CI4. A tabela a seguir apresenta as variáveis por fatores para melhor compreensão.

Tabela 12 - Variáveis por fatores de *Burnout*

<b>Variável</b>	<b>Fatores</b>
<b>EE5</b> - Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	0,858
<b>EE1</b> - Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0,835

EE2 - Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	0,826
EE3 - Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	0,822
EE4 - Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	0,758
CI1 - Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função	0,701
CI2 - Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	0,674
CI3 - Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo	0,624
EE6 - Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	0,590
ET4 - Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	0,856
ET6 - No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam	0,829
ET2 - Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0,797
ET5 - Na minha opinião, sou bom no que faço	0,780
ET1 - Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho	0,760
ET3 - Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	0,689
CI4 - Duvido da importância do meu trabalho	-0,605

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Constata-se, portanto, que as variáveis que compõem o fator 1 (EE5, EE1, EE2, EE3, EE4, CI1, CI2, CI3 e EE6) possuem comunalidades, e explicam a exaustão e despersonalização dos participantes. É possível constatar que a maior parte dos participantes se sentem cansados após uma escala de serviço, e que desejam apenas exercer sua função sem serem incomodados. O fato de se sentirem extremamente cansados e não quererem ser incomodados, pode levar ao isolamento e também ao comportamento insensível diante de pessoas que necessitem de um atendimento, um contato pessoal, isso é explicado por Gil-Monte (2005), como indolência, e por Benevides-Pereira (2002), como um sintoma defensivo da Síndrome de *Burnout*. Esse desejo por não ser incomodado se torna preocupante à medida que algumas limitações de interações surgem. Segundo Miranda (2016), o policial tende a estabelecer uma separação entre ele e a sociedade, por julgar que apenas outro policial pode compreender os problemas e vivências que enfrentam no exercício diário de sua profissão.

Outro ponto que chama a atenção é com relação ao esgotamento emocional, que segundo a teoria de Maslach e Jackson (1981), se refere a sentimentos de sobrecarga e dá a impressão de não ter energia suficiente para encarar um novo dia de trabalho.

Com relação às variáveis do fator 2 (ET4, ET6, ET2, ET5, ET1, ET3 e CI4) nota-se que os participantes compreendem a contribuição que o trabalho deles representa perante a sociedade. Constata-se que apesar do cansaço extremo, a motivação ainda se faz presente. Quanto a variável CI4 apresentar-se de forma negativa, a mesma se torna irrelevante perante as variáveis de eficácia, ou seja, por sentirem competência profissional, os participantes não duvidam da importância do trabalho prestado, mas sim, reconhecem seus esforços e lutas diárias.

### 4.3 SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS MILITARES: ASPECTOS ASSOCIADOS E PROPOSTAS DE MELHORIAS

A fim de propor medidas que amenizem os fatores que causam estresse e com o intuito de promover uma melhoria na qualidade de vida destes profissionais, faz-se necessário a compreensão dos fatores chaves, problemáticos e que podem levar ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

#### 4.3.1 Prevalência de Risco da Síndrome de *Burnout*: Fatores Chaves

Todo e qualquer tipo de trabalho, está sujeito a fontes de estresse, porém alguns fatores podem contribuir para o seu desenvolvimento, e estes diferem de uma profissão para a outra. Quando se trata da profissão policial militar deve-se considerar que o estresse está diretamente ligado à função que o profissional exerce, visto que suas atividades geralmente estão associadas a ambientes de conflitos, o que afeta diretamente a saúde deste profissional.

Como ressaltam Jodas e Haddad (2009), a Síndrome de Burnout é o resultado do *stress* crônico que não foi administrado com êxito, em razão das relações no ambiente de trabalho. Paschoal e Tamayo (2004) conceituam o *stress* ocupacional como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam reações negativas.

Segundo Guimarães *et al.*, (2014) os estressores no trabalho do policial podem ser classificados como: inerentes ao trabalho policial, decorrente das práticas e políticas internas do departamento de polícia, consequentes de tensões com o sistema de justiça criminal e da sociedade em geral e estressores (internos) do próprio policial.

Questionados os participantes se o trabalho que eles executam causam uma quantidade excessiva de estresse, pode-se identificar diante dos relatos que diversos pontos interferem na

saúde emocional dos mesmos, um deles cita que às atividades desempenhadas estão associadas a ambientes insalubres e conflituosos “[...] o trabalho consiste em resolver problemas. Nunca se trata de algo bom. ”

As situações que permeiam diariamente as atividades dos policiais, normalmente requerem uma resposta rápida e até mesmo imediata, mesmo em um ambiente imprevisível e incerto. Quando o estado de tensão é constante, alguns prejuízos podem ser acarretados à saúde e a qualidade de vida do profissional, o que corrobora com o pensamento abaixo.

*“Muitas vezes nosso serviço é simplesmente enxugar gelo. [...] isso causa um estresse e às vezes muitas noites sem dormir, tentando resolver aquela ocorrência que não conseguimos. ”*

O distúrbio do sono é um dos sintomas físicos, citado por Benevides-Pereira (2002), que caracteriza a Síndrome de *Burnout*, segundo o autor o distúrbio apresenta-se em forma de cansaço com sensação de pálpebras pesadas, onde as pessoas que conseguem dormir, apresentam sono agitado e pesadelos, e/ou que apesar do cansaço permanecem acordadas. “[...] a falta de dormir me deixa muito nervoso. ” Segundo Oliveira e Santos (2010), o cansaço físico somado ao desequilíbrio emocional podem levar esses profissionais a assumirem atitudes irracionais durante crises e situações caóticas presentes na atividade dos mesmos.

Outro ponto que chama muita atenção é com relação a insegurança jurídica e falta de reconhecimento por parte da sociedade e do comando. Por vezes o policial militar não se sente seguro para desempenhar sua atividade, pois o ordenamento jurídico a deixa vulneráveis e sujeitos a responder criminalmente e administrativamente (IPM, PAD, sindicâncias) pelo cumprimento do seu dever.

*“[...] nossa profissão é de altíssimo risco envolvendo processos e procedimentos a todo instante e não somos amparados, atendemos todo tipo de problema que existe, muitas vezes serviço que não é só policial militar e que não recebemos treinamento para isso, temos que ouvir todo tipo de reclamação, desaforo e falta de respeito e muitas vezes não há nenhuma lei que nos ampare para punir o cidadão que cometeu isso, gerando um estresse que não tem fim é só vai acumulando no policial. ”*

É válido ponderar que o resultado da pesquisa aponta um alto nível de descontentamento por parte dos participantes com relação a insegurança, as cobranças e os medos em responder processos administrativos, relatam ainda sentimento de “injustiça” por parte do sistema. Soma-se a isso a hierarquia e grande quantidade de burocracia e falta de suporte do sistema policial. Isso pode estar relacionado ao que Andrade, Souza e Minayo (2009) afirmam, segundo eles, a questão da segurança pública é geralmente pensada tecnicamente, sem levar em conta a pessoa do policial.

*“O Estado é omissivo, para a televisão mostra metas, estatísticas, mas não dá nem sequer o suporte necessário para nós policiais. Estamos cada vez mais desmotivados em trabalhar, e a população pagará o preço com esse cruzar de braços de nós policiais. ”*

Além disso, nessa luta constante contra a violência, onde a mídia julga a imagem do policial, frisando os desvios de conduta, as falhas cometidas e relacionando isso a abuso de poder, a violência ganha forças; “[...] sempre estamos entre a faca e o punhal. Se acertamos ninguém fala nada, se erramos, somos julgados e condenados por pessoas que não entendem nada de segurança pública. ” Como efeito, policiais suscetíveis ao sofrimento físico e psíquico advindos de conflitos inerentes à sua própria função.

Segundo Lipp, Costa & Nunes (2017) a função do policial militar não se resume apenas ao serviço diário, mas também ao constante estado de alerta, mesmo em dias de folga. Muitas vezes não é possível desligar o “modo de trabalho” após uma escala de serviço. “[...] policial militar é policial 24h/dia, são raros os que conseguem desligar na folga, só desligo quando estou em casa, e nem sempre. ”

Pode-se dizer que este constante estado de alerta, esteja presente desde o processo de formação da carreira policial, onde são convidados a pensar com "espírito e corpo" e que mesmo em dias de folga, estejam prontos caso um “irmão de farda” necessite de ajuda. Segundo Machado e Rocha (2015), os policiais desenvolvem um sentimento de pertencimento à instituição, acreditando na sua filosofia e seguindo-a.

Contudo, essa filosofia policial de que policial é policial 24 horas por dia, resulta em uma pressão psicológica muito grande. Poucos são os que conseguem ter uma vida social. “Atenção sempre constante por se deparar com frequência com indivíduos presos ou autuados em serviço, além de outras periculosidades que a profissão traz. ” O fato de ter de lidar com a violência, a brutalidade e o contato com bandidos, recebendo ameaças e intimidações, podem também levar esse profissional ao estado de alerta. Porém, a pergunta que fica é: quando é que este profissional pode ter seu momento de tranquilidade e descanso psicológico que todo ser humano precisa ter?

*“[...] em suma, a única solução viável (e não utópica) é sair da PMSC, motivo pelo qual diversos policiais estão estudando para outros concursos, ou buscando empreender, direcionando-se para a iniciativa privada para poder "sair" da PM. ”*

Isso vai ao encontro com o que Knapik (2011) afirma. Segundo o autor, a pessoa que sofre com Síndrome de *Burnout* desenvolve comportamento agressivo e devido ao desgaste



físico e emocional, bem como os altos níveis de exaustão, geralmente precisa mudar seus hábitos, e até mesmo a profissão.

Machado e Rocha (2015), corroboram que geralmente, os indivíduos são atraídos à carreira militar, pelo *status* da profissão, pela possibilidade de ascensão profissional e estabilidade do concurso público. Porém com o passar do tempo, percebem os aspectos negativos pertinentes ao trabalho policial, como a falta de reconhecimento, a percepção de risco e risco real, e as perdas de colegas e o sofrimento mental represado pela corporação.

Não obstante, os participantes afirmam que findam escalas de serviço com bastante adrenalina, e utilizam da prática de atividades físicas e esportes prazerosos para controlar e diminuir a presença do hormônio. A principal atividade de lazer (*hobby*) identificada na coleta de dados, foi: musculação, *Jiu Jitsu* e natação, contudo, ao mesmo tempo que os participantes indicam a motivação pela atividade física, reivindicam um espaço mais adequado dentro do Batalhão para que estes se sintam mais à vontade na prática do esporte. Segundo os participantes, hoje, o 2º BPM/Fron conta com uma academia com aparelhos limitados, um ginásio de esporte e um campo de futebol, o que torna necessário arcar com os custos para prática das atividades, não sendo possível realizar nas dependências do 2º BPM/Fron.

Em suma, nota-se que o trabalho do policial militar envolve exaustão atrelada a grande exigência de eficácia profissional, a partir de pressão social e política, além de cobranças internas. Sendo assim, facilmente acarreta exaustão do tipo emocional, a qual pode ser negligenciada diante do mito de força inabalável que deve representar o policial, ou mesmo perante o tabu muito presente na sociedade sobre questões relacionadas à saúde mental e esgotamento no trabalho.

Para Machado e Rocha (2015), o tabu criado sobre a imagem do policial militar dá a ideia de um “homem de ferro”, o qual é obrigado a ficar nos momentos em que todos os outros fogem, e isto contribui muito mais para a cobrança de postura, do que para o olhar empático, a estes indivíduos que, muitas vezes, deixam de ser vistos, até por si mesmos, como seres humanos dotados de vulnerabilidade.

Algumas expressões identificadas na coleta de dados dessa pesquisa demonstram como a eficácia profissional é perseguida, sendo ela elemento primordial, ao lado de relatos que esclarecem que esse esforço pode significar sofrimento. Apresenta-se a síntese dos depoimentos no quadro 4.

Quadro 4 - Relato dos policiais que denotam a busca de eficácia profissional ao lado de expressões de exaustão emocional

<b>Exaustão emocional (EE) e eficácia no trabalho (ET).</b>	
EE	[...] sensação de injustiça, abandono, descaso e humilhação.
	[...] PM mesmo em horário de folga não fixa tranquilo.
	[...] por causa da pressão.
	[...] ninguém nos convida para um churrasco e sim para momentos de crise e caos.
	[...] acabo me envolvendo em algumas histórias das mulheres [...]
	[...] dificuldades no relacionamento com colegas [...]
	[...] lidar com os problemas dos outros.
	[...] quando trabalho a noite não consigo dormir.
ET	[...] responsabilidade grande, insegurança tanto jurídica quanto por parte de procedimentos internos. A morosidade e desorganização estatal, sendo maior ainda quando depende de outros órgãos [...]
	Problemas internos da instituição, injustiças e cobranças desnecessárias.
	[...] pressão para dar uma resposta à sociedade.
	[...] muitas vezes nosso serviço é simplesmente enxugar gelo, nossas leis são muito brandas, ser bandido no Brasil é fácil [...]
	[...] inimizades por consequência do trabalho.
	[...] anseio de dar a resposta esperada pelos colegas e sociedade.
	[...] apesar de satisfatório, exige atenção e controle ininterruptos por mais de 12 hs de diversos sistemas de comunicação e um receptáculo e envio de grande variedade de informações de diversas naturezas, além do risco da atividade em si [...]
	O trabalho nem tanto. O cansaço, sim. O sistema mais ainda.
[...] pressão por performance física e intelectual, denúncias na corregedoria, ocorrências difíceis, arriscadas.	

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Diante do exposto no quadro acima, repara-se que os policiais se cobram individualmente por um desempenho e possuem uma expectativa perante suas atividades, porém se sentem exaustos emocionalmente por conta do sistema. No entanto, Carneiro *et al;* (2013), salienta que após os sintomas de cansaço, o profissional tende a apresentar um distanciamento perante os seus colegas de serviço, e além disso apresentar baixa realização

peçoal, bem como baixa eficiência e ausência de motivação com a própria rotina de trabalho, e isso desperta um alerta.

Ainda assim, foi possível identificar também, algumas expressões citadas pelos participantes, que podem servir de estratégia para QVT e ao mesmo tempo auxiliar no combate à Síndrome de *Burnout*. Estas expressões partem do simples, como: “*silenciar grupos sociais da instituição e evitar assunto relacionado ao trabalho.*” Silenciar os grupos de trabalho em momentos de folga pode ser uma estratégia para a saúde e bem-estar do indivíduo. Outra medida simples é “*chegar em casa e ver o animal de estimação.*”. Segundo Costa (2006), os animais de estimação proporcionam melhoria da qualidade de vida para as pessoas, no sentido que eles trazem estados de felicidade, diminuem sentimentos de solidão e auxiliam na melhora de condições físicas e psíquicas.

Outra medida é “*tomando banho e tentando deixar o ambiente da residência propício para o descanso*” e “*estar com a família*”. A estrutura familiar é um ponto chave e fundamental para a qualidade de vida, pois é na convivência familiar que o policial pode se desvincular dos problemas e demandas profissionais, manifestar suas vulnerabilidades, expor suas fragilidades e encontrar por exemplo, motivação e energia.

Isto posto, podemos pontuar os fatores que foram considerados problemáticos diante dos dados analisados neste estudo, e que podem ser fatores chaves para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. O primeiro deles está relacionado às “**cobranças**”, sejam elas interpessoal por parte da Instituição, superiores, e sociedade em geral e intrapessoal, por desempenho e eficiência. O segundo fator, está relacionado ao “**trabalho noturno**” por trabalhar 12 horas ininterruptas em constante atenção sem intervalo para descanso, e o terceiro diz respeito à “**insegurança jurídica**” pelo medo em responder PAD e sindicâncias, oriundos da complexidade de atendimentos, responsabilidades atribuídas e falta de treinamentos adequados.

Desta forma, é possível afirmar que os policiais militares do 2º BPM/Fron, são indivíduos vulneráveis aos sintomas da Síndrome de *Burnout*, e que grande parte das atividades desempenhadas pelos participantes, os coloca em exposição ao risco e ao desenvolvimento de transtornos mentais e emocionais.

#### 4.3.2 Proposta de Ação e Melhorias

Conforme os resultados alcançados, a partir da coleta de dados junto aos policiais militares, identificou-se alguns pontos que interferem na saúde mental e contribuem para

prevalência de risco da Síndrome de *Burnout*. Considerando esse resultado, no presente tópico encontra-se uma proposta de ações de melhorias, correspondente ao último objetivo específico deste estudo.

Santos, Hauer e Furtado (2019), defendem que as instituições devem zelar pela saúde de seus profissionais, oferecendo ações de prevenção de doenças mentais. Contribuem ainda, afirmando que essa prevenção institucional é composta de três níveis: primária, secundária e terciária. Primária relaciona-se a ações de conscientização sobre a temática, de estratégias para identificá-las e administrá-las da melhor forma possível. Ações secundária, consistem no direcionamento de grupos específicos, de baixo, médio ou alto risco de cometer suicídio. Ou seja, já existe a identificação dos possíveis grupos de risco e estratégias específicas direcionadas a essa população. A prevenção terciária, por sua vez, destina-se a pessoas que já tentaram suicídio alguma vez, com o objetivo de impedir que essas pessoas voltem a repetir o ato.

Nesse sentido, considerando a Instituição Polícia Militar unidade de análise deste estudo, uma organização pautada na disciplina e hierarquia rígida, a prevenção institucional se refere a sensibilização dos comandantes e capacitação na área de gestão de setores estratégicos da instituição para agir de forma assertiva quando for necessário.

A vista disso, a nuvem a seguir, contempla os principais pontos elencados pelos participantes que em seus pontos de vista, poderiam auxiliar na melhoria da qualidade de vida e combater o esgotamento físico e mental. Esses pontos (ações), partem do simples como respeito e apoio de superiores, até pontos mais complexos como valorização da carreira.

Figura 01 - Fatores de melhoria mencionados pelos militares.



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Há de se considerar que um ambiente familiar saudável e horas de repouso e lazer podem contribuir para um equilíbrio mental, bem como na realização das atividades profissionais. Para profissionais da segurança pública, estar com a saúde em dia e com um condicionamento físico adequado é essencial, pois os equipamentos que estes carregam podem chegar a pesar mais de vinte quilos, bem como os eventos inesperados na atividade operacional.

Conforme Lipp (1984) *apud* Machado, Rocha (2015), a prática de exercícios físicos, cuidados com a alimentação e saúde, busca por psicoterapia, prática religiosa, atividades de lazer e hobbies, treinamentos e experiências de crescimento pessoal, desencadeiam comportamentos positivos e podem ser usados como técnicas de enfrentamento para manutenção da saúde dos indivíduos.

Segundo Meneguci *et al.* (2016), a atividade física não é apenas importante, é essencial, pois é um dos fatores determinantes entre a relação saúde e qualidade de vida. Ela estimula o sistema imunológico, fortalece os músculos, melhora a oxigenação em todo corpo, evita

doenças que afetam o sistema circulatório, além de melhorar o sistema cardiovascular e promover benefícios à saúde psíquica e mental, equilibrando emoções, controlando o estresse e resultando em prazer pela vida.

Beck e Magalhães (2017), corroboram que uma vez estabelecida rotina de atividade física, acontece a descarga de endorfina que tem efeito relaxante sobre o estado de ansiedade. No entanto, seria interessante a instituição manter a liberdade de 1 hora no expediente para que o policial possa praticar atividade física, bem como incluir nessa hora de liberdade, atendimento psicoterapêutico ou criação de programas de medicina alternativa, voltados a saúde e bem-estar como reiki e acupuntura para incentivar o policial a buscar tratamento e prevenção de maneira adequada a seu expediente.

Outro ponto chave, gatilho para o estresse e o esgotamento mental identificado neste estudo é o cansaço devido às escalas noturnas de 12 horas ininterruptas. Santos, Hauer & Furtado (2019), alertam que as atividades de policiamento estão diretamente ligadas ao distúrbio do sono, e que este pode ocasionar diversas consequências como: condução perigosa de veículos, erros administrativos, sentimentos de raiva de maneira descontrolada, violação da segurança por conta da fadiga e ao absenteísmo.

Miranda (2016), afirma que segundo especialistas, problemas com sono é um sintoma altamente correlacionado a transtornos mentais e comportamentais. No entanto, introduzir intervalo para descanso ou uma escala com mais períodos de descanso após o trabalho noturno, seria um dos pontos favoráveis para combater o esgotamento físico e evitar consequências do tipo.

Nota-se também, um grande descontentamento no que diz respeito a processos administrativos, e respaldo jurídico. Segundo relatos, os policiais não possuem autonomia para executar suas funções, e por vezes se frustram, por medo de responder processos administrativos. Não obstante, na segurança pública, o medo de errar é intrínseco à profissão, afinal, decisões são tomadas no exato momento, tendo de decidir entre o certo e o errado, o legal e o ilegal, mesmo sem ter todas as informações, e por essa razão é papel da instituição prover de apoio jurídico de qualidade para que seus agentes sejam defendidos quando necessário, uma vez que os mesmos atuam em prol da instituição. Portanto, em consonância ao que Santos, Hauer e Furtado (2019) afirmam, a instituição de segurança pública deve dar todo suporte, não apenas jurídico, mas também à saúde do seu servidor.

No que concerne a valorização da carreira, um dos pontos elencados pelos participantes como fatores de melhoria, conforme citado anteriormente, a coleta de dados desta pesquisa se deu antes da aprovação do Plano de Carreira (PLC 17.5/2022), o que segundo o Portal da Polícia

Militar de Santa Catarina (2022), era uma reivindicação do efetivo e representa uma evolução na carreira dos militares estaduais. O plano entrou em vigor na data de 01 de julho de 2022.

O quadro a seguir apresenta de forma simplificada as ações propostas.

Quadro 5 - Proposta de Ação ao combate do esgotamento emocional.

<b>AÇÕES</b>	Melhorias internas na academia do 2º BPM para que incentivar a prática de atividade física;
	Atendimento psicoterapêutico ou criação de programas de medicina alternativa, voltados a saúde e bem-estar nas dependências do 2º BPM/Fron;
	Introduzir intervalo para descanso ou uma escala com mais períodos de descanso após o trabalho noturno;
	Apoio jurídico e reconhecimento por parte do comando;
	Capacitação na área de gestão de setores estratégicos;
	Avaliações periódicas sobre as fontes de estresse e campanhas educativas.

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Em síntese, ações de capacitações e esclarecimentos acerca de transtornos mentais, realização de avaliações periódicas sobre as fontes de estresse e campanhas educativas de incentivo a mudanças comportamentais e a superação dos preconceitos com relação aos transtornos mentais nesse tipo de atividade, podem ser algumas das iniciativas. Cabe não só ao comando, mas a sociedade de maneira em geral, auxiliar na desmistificação do fato de que policial não adoce e que não precisa de cuidados, pois só conhecimento pode levar a mudança comportamental.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A função do policial militar é composta de rotina com fatores estressantes, ambientes insalubres, perigosos e exige estado de alerta constante que pode desencadear um estresse crônico e o esgotamento emocional. Nesse sentido, a profissão policial militar é uma das profissões suscetíveis ao surgimento da Síndrome de *Burnout* e demais doenças relacionadas ao trabalho (MENEGALI, *et al.*, 2010; GUIMARÃES, *et al.*, 2014; *apud* ASCARI *et al.*, 2016).

Diante do exposto, o objetivo deste estudo buscou identificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* nos policiais militares atuantes no 2º Batalhão da Polícia Militar na cidade de Chapecó/SC. A fim de atingir este objetivo, realizou-se uma pesquisa com abordagem mista, no que se refere-se a abordagem quantitativa se deu por meio da aplicação de um questionário sociodemográfico, visando a identificação do perfil dos policiais militares lotados no 2º BPM/Fron, e um segundo questionário, MBI-GS de *Maslach Burnout Inventory - General Survey*, com a finalidade de caracterizar e medir a ocorrência da Síndrome de *Burnout* e qualitativa no que diz respeito ao plano de ação para combater o esgotamento no ambiente de trabalho dos policiais militares.

A análise dos dados demonstrou que os níveis da Síndrome de *Burnout* se encontram moderados para ambas categorias, porém se comparado a variável gênero, o gênero masculino possui altos níveis de exaustão emocional. Os principais desafios enfrentados pelos policiais militares que explicam o alto nível de exaustão emocional, estão relacionados às cobranças, o trabalho noturno e a insegurança jurídica. A partir dos dados coletados na pesquisa, nota-se ainda, que os policiais se sentem extremamente cansados após escala de serviço e desejam apenas exercer sua função sem serem incomodados. Mas que, apesar dos sentimentos de sobrecarga e exaustão pelas atividades desempenhadas, expressam ainda, sentimentos de eficácia e entusiasmo pela atividade em si.

A partir dos dados coletados na pesquisa, conclui-se que os objetivos formulados, foram atingidos, ainda que a Síndrome de *Burnout* não tenha sido detectada em níveis altos, alguns elementos surgiram como alertantes para o desencadeamento do esgotamento emocional. Sugere-se atentar-se para os fatores que geram estresse entre os policiais e buscar meios para minimizá-los a fim de diminuir os riscos de desenvolvimento da Síndrome e demais doenças emocionais.

Indispensável esclarecer que este estudo não tem qualquer pretensão de fazer juízo de valor sobre as questões organizacionais relacionadas ao trabalho do policial militar, mas sim, sinalizar a necessidade de reflexão sobre as atividades do policial, visando uma melhoria na



qualidade de vida deste profissional e principalmente quebrar o tabu sobre a figura do policial militar e o mito de força inabalável.

Conveniente destacar que a pesquisa apresenta algumas limitações, sobretudo no tamanho da amostra, uma vez que o reduzido número de respondentes dificulta análises estatísticas mais precisas. Contudo, por se tratar de uma instituição com disciplina e hierarquia rígida, compreende-se o reduzido número de participantes. No entanto, em estudos futuros, seria interessante abranger maior número de policiais, bem como outras variáveis de forma a contribuir cada vez mais para com a saúde destes profissionais.

Por fim, a pesquisa contribui para o estudo da administração, ao evidenciar os efeitos da atividade policial na saúde dos profissionais da área. Os resultados encontrados, servem de base para uma temática extremamente importante e tão negligenciada nesse tipo de profissão.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa.** Prefácio do professor Luiz Gonzaga Godoi Trigo. – São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. 142p.
- ALYRIO, R. D. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração.** volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.
- ANDRADE, E. R; SOUZA, E. R; MINAYO, M. C . S (2009). **Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro.** Ciência & Saúde Coletiva, vol. 14, núm. 1, janeiro-fevereiro, 2009, pp. 275-285 Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva Rio de Janeiro, Brasil.
- ASCARI, R. A.; DUMKE, M; DACOL, P. M.; JUNIOR, S. M.; DE SÁ, C. A.; LAUTERT, L. **PREVALÊNCIA DE RISCO PARA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS MILITARES.** Cogitare Enferm. 2016 Abr/jun; 21(2): 01-10. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4836/483653650025/html/#:~:text=O%20estudo%20demonstrou%20que%20n%C3%A3o,alto%20e%20Despersonaliza%C3%A7%C3%A3o%20em%20n%C3%ADvel>. Acesso em: 10 fev. 2022.
- AGÊNCIA SENADO. **Polícias militares têm origem no século 19.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2013/11/25/policias-militares-tem-origem-no-seculo-19>. Acesso em: 04 jan. 2022.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SANTA CATARINA, ALESC. LC 587 de 2013. Disponível em: [http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2013/587\\_2013\\_Lei\\_complementar.html](http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2013/587_2013_Lei_complementar.html). Acesso em: 21 jul. 2022.
- BECK, M. L. G; MAGALHÃES, J. **Exercícios físicos e seus benefícios à saúde mental: intersecções entre a educação física e a psicologia.** Revista Da Faculdade De Educação, 28(2), 129–148. <https://doi.org/10.30681/2178-7476.2017.28.129148>. Acesso em: 19 jul. 2022.
- BONEZ, A; DAL MORO, E; SEHNEM, S. B. **Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio.** Psicologia Argumento, 2013; 31(74), 507–517. doi:10.7213/psicol.argum.31.074.AO05.
- CAMPOS, I. C. M., ANGÉLICO, A. P., OLIVEIRA, M. S.; OLIVEIRA, D. C. R. **Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados à Síndrome de *Burnout* em Profissionais de Enfermagem.** Psychology/Psicologia Reflexão e Crítica, 28(4), 764-771. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/9HYSQKTBWvQF7GjDGzK8QSB/?lang=pt>. Acesso em: 27 fev. 2022.
- CAMPOS, I. C. M.; PEREIRA, S. S.; SCHIAVON, I. C. A.; ALVES, M. **Maslach burnout inventory - human services survey (Mbi-hss): revisão integrativa de sua utilização em pesquisas brasileiras.** Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR, Umuarama, v. 24, n. 3, p. 187-195, set./dez. 2020.

CARNEIRO, S. D. R. M., NETO, H. P. C., NETO, M. A. C., MACEDO, D. R., FREITAS, S. F.; LIMA, D. L. F. **Síndrome de *Burnout*: avaliação em auxiliares de saúde bucal na cidade de Fortaleza.** Revista Ciência e Pesquisa Unifor, 2013; 3(1), 46-57.

CARLOTTO, M. S. CÂMARA, S. G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de *Burnout* no Brasil.** Revista PSICO, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, pp. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em:<<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>>. Acesso em: 12 fev. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Análise fatorial do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. 2004. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/pe/a/sqhs5pPk4QBspW3DKXrmxnP/?lang=pt>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados.** Psicologia, teoria e pesquisa, 27, n. 4, p. 403-410, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/B6dwZJD6LLTM5QBYJYfM6gB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 fev. 2022.

CARLOTTO, Mary Sandra. **Síndrome de *Burnout*: Um tipo de estresse ocupacional.** Cadernos Universitários. Canoas, v.18, n.1, p. 4-11, 2001.

Coutinho, Lais Soares. **Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública de Ensino do Estado do Rio de Janeiro.** [livro eletrônico] /Lais Soares Coutinho, Vanessa Carine Gil de Alcantara. - Campina Grande : Editora Amplla, 2021. 49 p.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 05 jan 2022.

CORTEZ, P.F et al. A Saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. Cadernos de Saúde Coletiva [online], v. 25, n. 1, p. 113-122, mar. 2017. In: Coutinho, Lais Soares. **Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública de Ensino do Estado do Rio de Janeiro.** [livro eletrônico] /Lais Soares Coutinho, Vanessa Carine Gil de Alcantara. - Campina Grande : Editora Amplla, 2021. 49 p.

COSTA, E. C. **Animais de estimação: uma abordagem psico-sociológica da concepção dos idosos** (Dissertação de Mestrado em Saúde Pública). Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza. 2006, p.195.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** -- 4. ed. Barueri, SP : Manole, 2014, p.512.

**CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA (2021).** Disponível em: <https://www.alesc.sc.gov.br/legislacao>. Acesso em: 05 jan 2022.

**DECRETO-LEI Nº 667, DE 2 DE JULHO DE 1969.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0667.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm). Acesso em: 05 jan 2022.

**DECRETO N° 6.042, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2007.** Disponível em:<<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=6042&ano=2007&ato=b3eUTQE9ENRpWT090>>. Acesso em 03 jan. 2022.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. 320p.

FREITAS, T. L. L.; *et al.*, (2019). **Síndrome de *Burnout*: implicações conflituosas entre relações profissionais e familiares.** *Barbarói*, 1, n. 51, p. 212-226, 2019. Disponível em:<http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v5i1i1.4033>. Acesso em: 26 fev. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, L. A. M; MAYER, V. M; BUENO, H. P. V; MINARI, M. R. T; MARTINS, L. F. **Síndrome de *Burnout* e Qualidade de Vida de policiais Militares e civis.** *Revista Sul Americana de Psicologia*, v2, n1, Jan/Jun, 2014. Disponível em: <http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/RSAP/article/view/1736>. Acesso em 27 jun. 2022.

GREEN, Jutta. **Job Satisfaction of Community College Chairpersons.** 2000. 102 f. Tese (Doutorado) - Curso de Philosophy In Educational Leadership And Policy Studies, Faculty Of The Virginia Polytechnic Institute And State University, Virginia, 2000.

HAIR, Jr; BLACK, W. C; BABIN, B. J; ANDERSON, R. E e TATHAM, R. L. *Multivariate Data Analysis.* 6ª edição. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2006.

HONGYU, K; **Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação.** *E&S – Engineering and Science*, 2018, 7:4.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2020. Disponível em:<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc.html>. Acesso em: 20 fev. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2020. Disponível em:<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/chapeco/panorama>. Acesso em: 20 fev. 2022.

JODAS, D. A.; HADDAD, M. C. L. **Síndrome de *Burnout* em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário.** *Acta Paulista de Enfermagem* [online], v. 22, n. 2, p.192-197, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/Cwm4H8Sf63h4nMHc6HMwZGs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 jan. 2022.

Knapik, Janete. **Gestão de pessoas e talentos.** 3 ed. rev. atual e ampl. Curitiba: Ibpex, 2011.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** 4. ed - São Paulo: Atlas, 1992. p. 212.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed- São Paulo: Atlas, 2003.

Lima, C. F; Oliveira. J. A; Silva, E. S; Emérito, A. P. **Avaliação Psicométrica do *Maslach Burnout Inventory* em Profissionais de Enfermagem**. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR. Curitiba/PR. 2009. Disponível em:<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR156.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2022.

LIMA, FRB; OLIVEIRA, AAR; FERREIRA, EO; NETO, PSP; BENEVIDES, ACS; LIMA, DLF. **Identificação preliminar da síndrome de *burnout* em policiais militares**. Motricidade Edições Desafio Singular, 2018, vol. 14, n. 1, pp. 150-156.

LIPP, M. E. N. (2009). **Stress and quality of life in Brazilian police officers: Differences in gender**. Spanish Journal of Psychology, 12(2), 593-603. Disponível em:[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-56872016000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872016000200006). Acesso em: 26. jun 2022.

LIPP, M. E. N; COSTAB, K. R. da S. N; NUNES, V. de O. (2017). **Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: Sintomas mais frequentes**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(1), 46-53. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12490

MACHADO, J. M; ROCHA, G. V. M. **Stress no trabalho policial: uma análise das estratégias de enfrentamento**. Tuiuti: Ciência e Cultura, nº 51, 2015; 171-190.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P.. **New insights into *burnout* and health care: strategies for improving civility and alleviating *burnout***. Medical Teacher, [S.L.], v. 39, n. 2, p. 160-163, 13 nov. 2016. Informa UK Limited.

MEIRA L. C.; CARVALHO, E. K. M de A.; CARVALHO, J. R. M de. **Síndrome de *Burnout*: suscetibilidade em enfermeiros atuantes na urgência e emergência de um hospital público de Campina Grande, PB**. Rev. G&S [Internet]. 1º de junho de 2015 [citado 6º de março de 2022];6(2):Pag. 1289-1320. Disponível em:<https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/2916>. Acesso em 27 fev. 2022.

MENEGUCI, J *et al.*, (2016). **Atividade física e comportamento sedentário: fatores comportamentais associados à saúde de idosos**. Arquivo de Ciências do Esporte. 2016; 4(1):27-28. Disponível em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/aces/article/view/1970>. Acesso em: 03 jul. 2022.

MELO, Lúcia Petrucci de; CARLOTTO, Mary Sandra. Prevalência e Preditores de *Burnout* em Bombeiros. Psicologia: Ciência e Profissão, [S.L.], v. 36, n. 3, p. 668-681, set. 2016. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em:<https://www.scielo.br/j/pcp/a/rNNFBKnR4vRqW6b3wB7GZPP/?lang=pt>. Acesso em: 10 fev. 2022.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000, p. 7-18

MINAYO, M. C. S., SOUZA, R. E., & CONSTANTINO, P. (2008). **Missão prevenir e proteger, condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2008. 328 p. ISBN 978-85-7541-339-5. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/y28rt/pdf/minayo-9788575413395.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

MIRANDA, D. **Por que policiais se matam? Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do estado do Rio de Janeiro**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Mórula Editorial, 2016.

MCLAURINE, W. D. **A Correlational Study of Job *Burnout* and Organizational Commitment Among Correctional Officers**. School of Psychology: Capella University 2008.

OLIVEIRA, K. L. de; SANTOS, L. M. dos. (2010). **Percepções da saúde mental em policiais militares da Força Tática de Rua**. Revista Sociologias. Porto Alegre, ano 12, n. 25, set/dez 2010, p. 224-250.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade**. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/1-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f12918028>. Acesso em: 27 fev. 2022.

PALLANT, J. SPSS Survival Manual. Open University Press, 2007.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. **Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional**. Estudos de Psicologia 2004, 9(1), 45-52 45. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>>. Acesso em 24 jun. 2022.

PEREIRA, A. S; *et al.* **Metodologia da pesquisa científica** [recurso eletrônico] – 1. ed. – Santa Maria, RS : UFSM, NTE, 2018. 1 e-book

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA DO PODER EXECUTIVO DE SANTA CATARINA. Disponível em: <http://www.transparencia.sc.gov.br/remuneracao-servidores>. Acesso em: 20 fev. 2022.

Rede Catarinense de Notícias (RCN). **Santa Catarina tem déficit de 1,1 mil policiais militares. 2021**. Disponível em: <https://rcnonline.com.br/geral/santa-catarina-tem-d%C3%A9ficit-de-1-1-mil-policiais-militares-1.2305699>. Acesso em: 20 fev. 2022.

SANTOS, R.; HAUER, R.; FURTADO, T. **O sofrimento psíquico de policiais militares em decorrência de sua profissão: revisão de literatura**. Revista Gestão e Saúde, RS. v. 20, n 2, p. 14-27, 2019. Disponível em: <https://www.herrero.com.br/files/revista/file5dfa2537646329c3af309b8cb4672fc0.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2022.

SILVESTRE, A. L. **Análise de dados e estatística descritiva**. Escolar Editora, 2007.

SOARES, Adelzira Sousa. **Mobbing: Relações com a síndrome de *burnout* e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS.** 2008. 176 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008. Disponível em: <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2022.

SOUSA, M. R. de; RIBEIRO, A. L. P. **Revisão sistemática e meta-análise de estudos de diagnóstico e prognóstico: um tutorial.** Arquivos Brasileiros de Cardiologia, [S.L.], v. 92, n. 3, p. 241-251, mar. 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0066-782x2009000300013>. Acesso em: 19 jan. 2022. p.241.

SOUZA, E. R. de; MINAYO, M.C. de S; SILVA, J. G. e; PIRES, T. de O. **Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 28(7):1297-1311, jul, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Mv8nPJ5DtPxMLNcJnwZ9rjq/?lang=pt>. Acesso em: 05 fev. 2022.

SOUZA, E. R; MINAYO, M. C. S. (2005). **Policial, risco como profissão: Morbimortalidade vinculada ao trabalho.** Ciência & Saúde Coletiva, 10(4), 917-928. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/pxr9RTRgLtdVtThPjczNXjJ/?lang=pt>. Acesso em: 26 Jun. 2022.

SOUZA, E; FRANCO, L. G; MEIRELES, C. C; FERREIRA, V. T; SANTOS, N. C. (2007). **Sofrimento psíquico entre policiais civis: Uma análise sob a ótica de gênero.** Cadernos de Saúde Pública, 23(1), 105-114. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/bN4GXr3LGVCGjxVg9LTNrRR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2022.

SCHUSTER, M. da S; DIAS, V. da V; GROHMANN, M. Z; MARQUETTO, M. F. **Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS): Uma aplicação em Instituição de Ensino Federal.** IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Brasília /DF - Novembro/2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR83.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2022.

TEIXEIRA, E. B; ZAMBERLAN, L; RASIA, P. C. **Pesquisa em administração.** Ijuí : Ed. Unijuí, 2009. – 232 p.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 2. ed. São Paulo: Editora Atlas SA. 1998.

## ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### **SÍNDROME DE *BURNOUT*: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE CHAPECÓ - SC.**

Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: **SÍNDROME DE *BURNOUT*: ESTUDO EM POLICIAIS MILITARES DA CIDADE DE CHAPECÓ - SC.** Desenvolvida por Vanessa Gilioli Marques, discente de Graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Campus de Chapecó, sob orientação da Professora Dr. <sup>a</sup> Tatiane Silva Tavares Maia.

O objetivo central do estudo é “identificar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* em policiais militares da cidade de Chapecó / SC”.

O convite a sua participação se deve ao fato de você possuir idade superior a 18 anos e fazer parte da unidade de análise desta pesquisa. O resultado desta pesquisa é de extrema importância para meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Sua participação resume-se em responder um questionário que levará em torno de 5 minutos. Sua participação é voluntária e você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro. Os resultados dos questionários serão transcritos e armazenados, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e sua orientadora.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, por um período de cinco anos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito por meio de contatos explicitados neste Termo.



Quanto aos benefícios desta pesquisa, almeja-se fornecer conhecimento para promoção da qualidade de vida dos policiais militares, levando em conta a preocupação com relação a saúde do profissional de segurança pública visto a função que o profissional executa o deixar exposto a diversas situações de risco, capazes de desencadear uma sobrecarga de ansiedade, estresse e outros transtornos. À medida que trabalhadores estão propensos a desenvolver a síndrome, surge a necessidade de ampliação de conhecimento para reverter essa realidade e fornecer saberes que possam promover uma melhor qualidade de vida.

A participação na pesquisa poderá ocasionar alguns riscos, um deles diz respeito a insatisfação dos sujeitos com relação ao tempo disposto para responder o questionário. Outro risco que poderá ocorrer é a quebra de sigilo de informações ou identificação dos participantes.

Para diminuir os riscos de insatisfação com relação ao tempo disposto para responder a pesquisa, o participante poderá a qualquer momento suspender sua participação sem nenhum prejuízo. Com relação a identificação dos participantes, optou-se pela aplicação de questionário on-line, e não será cobrado identificação nominal na coleta de dados, apenas de posto e hierarquia de serviço, o que dificulta a identificação e evita qualquer constrangimento.

Salienta-se que os resultados desta pesquisa serão utilizados para Trabalho de Conclusão de Curso visando a obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) - Campus Chapecó/SC, e que os mesmos poderão ser divulgados em eventos e/ou publicações científicas, mantendo o sigilo dos seus dados pessoais. Salienta-se ainda, a publicação do TCC no repositório institucional das bibliotecas da UFFS.

Ao responder o questionário você declara concordar, de livre e espontânea vontade, em participar como voluntário (a) da pesquisa citada acima, bem como, está ciente que sua participação não gerará nenhum custo para si.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via. Enfatizamos que se tiver alguma dúvida, questionamento, ou reclamação, poderá se comunicar com a orientadora da pesquisa Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup> Tatiane Silva Tavares Maia.

CAAE: 57856222.4.0000.5564

Número do Parecer de Aprovação no CEP/UFFS: 5.432.934

Data de Aprovação: 26/05/2022

---

Pesquisadora Responsável Professora Dr.,<sup>a</sup> Tatiane Silva Tavares Maia

Fone: (49) 9.9840-6001

e-mail: [tatiane.maia@uffs.edu.com](mailto:tatiane.maia@uffs.edu.com)

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS - Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899 Chapecó - Santa Catarina – Brasil.

“Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS”

Tel e Fax - (0XX) 49- 2049-3745

E-Mail: [cep.uffs@uffs.edu.br](mailto:cep.uffs@uffs.edu.br)

[http://www.uffs.edu.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2710&Itemid=1101&site=proppg](http://www.uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2710&Itemid=1101&site=proppg)

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS - Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS, Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul, CEP 89815-899 Chapecó - Santa Catarina – Brasil.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Chapecó/SC - Data

---

Pesquisadora Responsável Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup> Tatiane Silva Tavares Maia

---

Pesquisadora ajudante discente Vanessa Gilioli Marques

**ANEXO B - VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS**

Este questionário tem o objetivo de identificar o perfil do respondente.

**1. Gênero:**

- Feminino  Masculino

**2. Idade:**

- 18 a 25 anos  26 a 30 anos  31 a 35 anos  
 36 a 40 anos  41 a 45 anos  46 a 50 anos  
 51 a 55 anos  56 a 60 anos

**3. Estado Civil:**

- Solteiro  Casado  Divorciado  
 Viúvo  Amasiado

**4. Possui filhos?**

- Sim  Não

**5. Grau de Instrução:**

- Ensino Médio  
 Ensino Superior  
 Pós- Graduação (Especialização/Mestrado/Doutorado)

**6. Graduação da Polícia**

- Soldado 3º classe  Soldado 2º classe  Soldado 1º classe  
 Cabo  3º Sargento  2º Sargento  
 1º Sargento  Subtenente  Outro

**7. Anos de serviço na corporação:** \_\_\_\_\_

**8. Média de horas mensal de serviço:** \_\_\_\_\_

**9. Setor que Atua:**

- Radiopatrulha                       Administrativo                       Canil  
 Cavalaria                                       Agência de Inteligência  
 Pelotão de Patrulhamento Tático (PPT)  
 Rondas Ostensivas com Apoio de Moto (ROCAM)  
 Programa Educacional de Resistência às Drogas  
 Outro

**10. Qual sua principal atividade de lazer (hobby)?**

---

---

**11. O seu trabalho causa uma quantidade excessiva de estresse para você? Se sim, porquê?**

---

---

**12. É fácil “desligar o modo de trabalho” no final da escala de serviço?**

---

---

**13. Em seu ponto de vista, como acha que poderia melhorar sua qualidade de vida no trabalho?**

---

---

### ANEXO C - *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS)*

Este questionário faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da acadêmica Vanessa Gilioli Marques, graduanda do curso de Administração da Universidade Federal Fronteira Sul (UFFS) - Chapecó - SC. Este trabalho pretende conhecer a sua relação com o ambiente de trabalho. Assinale para cada afirmação, a frequência com que vive ou sente cada situação descrita. Pontue de 0 a 6 conforme orientação no quadro a seguir, levando em consideração os últimos 4 meses.

Pontue de 0-6 os itens a seguir conforme seus sentimentos e sintomas	
0 - Nunca 1 - Algumas vezes ao ano ou menos 2 - Uma vez por mês ou menos 3 - Algumas vezes durante o mês	4 - Uma vez por semana 5 - Algumas vezes durante a semana 6 - Todo dia
<i>Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI - GS)</i>	Pontuação
Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	
Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	
Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	
Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	
Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	
Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	
Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.	
Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.	
Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo.	
Duvido da importância do meu trabalho.	
Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	
Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.	
Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	
Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	
Na minha opinião, sou bom no que faço.	
No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	

## **ANEXO D - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS**

Com o objetivo de atender às exigências para obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos, Tenente-Coronel Ademir Barcarollo, representante legal da instituição 2º Batalhão de Polícia Militar de Fronteira, sediado em Chapecó, envolvida no projeto de pesquisa intitulado “Incidência da Síndrome de *Burnout* em Policiais Militares da Cidade de Chapecó – SC” declara estar ciente e de acordo com seu desenvolvimento nos termos propostos, salientando que os pesquisadores deverão cumprir os termos da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e as demais legislações vigentes.

---

Pesquisadora Responsável Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Tatiane Silva Tavares Maia

---

Pesquisadora ajudante discente Vanessa Gilioli Marques

---

Ten Cel ADEMIR BARCAROLLO  
Comandante 2º Batalhão de Polícia Militar de Fronteira – Chapecó/SC.

Chapecó, 03 de maio de 2022.