

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

Karine Pani

3º Sargento da Polícia Militar de Minas Gerais. Graduada em Psicologia pela Centro Universitário UNA.

Lecy Rodrigues Moreira

Doutora em Psicologia pela UFMG.

RESUMO: Este artigo é um resumo do trabalho de conclusão do curso de Psicologia que teve por objetivo analisar, via aplicação do *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) e questionários adaptados de Nascimento (2014), a presença ou não da Síndrome de *Burnout* no Grupo Especializado de Patrulhamento em Área de Risco (GEPAR) do 66º BPM em Betim/MG. Os dados foram cruzados e correlacionados às dimensões do trabalho, da organização e do indivíduo, considerados na literatura como fatores de risco para desenvolvimento/agravo da Síndrome. Dentre os 49 policiais que participaram, 10 apresentaram nível alto para Síndrome de *Burnout* (3 dimensões nível alto) 28 apresentaram grau de Risco à Síndrome (nível alto em duas das dimensões) e 11 apresentaram grau Leve (nível alto em uma das dimensões). Como fator principal de agravo à saúde do trabalhador encontra-se: a organização do trabalho que se apresenta em correlação direta com o tempo de permanência na atividade policial. Assim policiais com mais de 20 anos apresentam agravos à saúde relacionados às três dimensões (baixa realização profissional, despersonalização e exaustão emocional). Policiais ingressantes revelaram um aumento na despersonalização, seguido por aumento na exaustão emocional. Os policiais que trabalham em escalas por turno, na rua, estão mais predispostos ao *Burnout*. Motivos: relação próxima com a comunidade e seus conflitos, ambiguidade de papel social/função profissional, sobrecarga de trabalho; normas institucionais rígidas; falta de autonomia; mudanças organizacionais frequentes (escalas de serviço, conforme relatado pelos policiais em campo); comunicação ineficiente (dificuldade na comunicação entre chefes e subordinados).

PALAVRAS-CHAVE: *Burnout*. Grupo Especial de Patrulhamento em Área de Risco (GE-

PAR). Policiais Militares. Saúde Mental e Trabalho.

ABSTRACT: This article is a summary of the work of conclusion of the Psychology course that aimed to analyze, through the application of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) and adapted questionnaires from Nascimento (2014), the presence or absence of Burnout Syndrome at the 66th BPM Specialized Hazard Patrol Group (GEPAR) in Betim / MG. Data were crossed and correlated to the dimensions of work, organization and individual, considered in the literature as risk factors for development / aggravation of the syndrome. Among the 49 police officers who participated, 10 had a high level for Burnout Syndrome (3 dimensions high level) 28 had a Risk for Syndrome degree (high level in two of the dimensions) and 11 had mild degree (high level in one of the dimensions). As the main factor of injury to workers' health is: the organization of work that is in direct correlation with the length of stay in the police activity. Thus police officers over 20 years old present health problems related to the three dimensions (low professional performance, depersonalization and emotional exhaustion). New police officers revealed an increase in depersonalization, followed by an increase in emotional exhaustion. Police officers who work per shift on the street are more likely to burn out. Reasons: close relationship with the community and its conflicts, ambiguity of social role / professional function, work overload; strict institutional norms; lack of autonomy; frequent organizational changes (duty rosters as reported by field officers); inefficient communication (difficulty in communication between bosses and subordinates). **KEYWORDS:** Burnout. Special Group on Risk Patrol (GEPAR). Military police officers. Mental Health and Work.

INTRODUÇÃO

A natureza do trabalho policial é peculiar, no que se refere a ter que lidar com as “mazelas humanas” (BALESTRERI, 1988 apud BARTHOLO, 2003). Pode-se inferir tais mazelas como sendo a adversidade cotidiana a qual o policial é chamado a intervir: brigas, mortes, aci-

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

dentes, desentendimentos e tantas outras, ou seja, parte do trabalho é lidar com o sofrimento humano. E é justamente pela natureza do serviço que a categoria de trabalho se encontra no grupo de risco para desenvolver a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

A Polícia Militar de Minas Gerais guarda sua origem no Regimento Regular de Cavalaria Alferes Tiradentes (RCAT) fundado no ano de 1775. Em 22 de julho de 1955 ela saiu do interior dos quartéis, para patrulhar as ruas e vielas de Minas Gerais (COTTA, 2014). Cabe observar que tais mudanças ocorreram na forma de prestação de serviço à comunidade, bem como na dinâmica de serviço do policial, contudo, o formato da regulação interna na Instituição permanecia o mesmo. As modificações internas (reguladoras principalmente) que deixaram as legislações internas compatíveis com a nova política de Direitos Humanos e com a Constituição de 1988 ocorreram apenas em 2002, com a aprovação do Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado e consequente extinção do Regimento Disciplinar Policial Militar (RDPM).

O Grupo Especial de Patrulhamento em Área de Risco (GEPAR) é um portfólio de serviço da Polícia Militar de Minas Gerais compatível com as filosofias de Direitos Humanos e de Polícia Comunitária. Os militares têm responsabilidade territorial, não podendo se afastar da área de trabalho. O grupo atua sobre três pilares: prevenção, repressão qualificada e promoção social (MINAS GERAIS, 2016a).

Nesse sentido, configura-se a complexidade de tal portfólio de serviço e a necessidade de que sejam realizados estudos que favoreçam as ferramentas de coordenação e controle, bem como ações que promovam a saúde e bem-estar dos profissionais que labutam diuturnamente junto à população ordeira.

É na complexidade do alinhamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real que o profissional se vê angustiado diante da discricio-

riedade e complexidade de suas ações e decisões (SOUSA, 2013). É na práxis de seu trabalho que o profissional expressa sua singularidade e põe em prática todo arcabouço teórico que cerca sua atividade de trabalho. Assim, para alguns o trabalho se torna sinônimo de saúde e satisfação e, para outros, de doença e sofrimento.

1 O GRUPO ESPECIAL DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

Em 2002, após ser identificado, em Belo Horizonte, um aumento significativo de homicídios em aglomerados, foi montada uma “força-tarefa” pela então Secretaria de Estado e Defesa Social (SEDS), composta pela Polícia Militar, Polícia Civil, Ministério Público, Prefeitura, Polícia Federal e Poder Judiciário; contudo, a intervenção proposta não obteve resultados satisfatórios e ainda gerou hostilidade por parte da população local. Diante disso, a Polícia Militar de Minas Gerais, seguindo pressupostos da filosofia de Polícia Comunitária, implementou o Grupo Especializado em Policiamento em Área de Risco (GEPAR). O projeto foi iniciado pelo 22º Batalhão de Polícia Militar (BPM), como parte do Programa de Controle de Homicídios no Aglomerado Morro das Pedras na cidade de Belo Horizonte, sendo regulamentado pela Instrução n. 002 do ano de 2005 – CG (CAMPOLINA, 2004).

O portfólio surgiu com responsabilidade territorial (não podendo ser remanejado da área de risco) e com objetivo de atendimento exclusivo de aglomerados e vilas para promover a prevenção e a repressão qualificada aos crimes, tendo como missão principal a redução nos índices de homicídios e ainda promoção social. Nesse escopo, cabe esclarecer que promoção social é toda ação (entretenimento, práticas esportivas, palestras, etc.) coordenada por outros órgãos (FICA VIVO! e outras Organizações Não Governamentais), nas quais os militares “participam de forma integrada, conquistando simpatia e confiança dos moradores” (MINAS GERAIS, 2005).

Já a “prevenção e repressão qualificadas” foram definidas genericamente pela Diretriz Geral de Emprego Operacional da Polícia Mi-

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

litar de Minas Gerais do ano de 2016 como um conjunto de medidas adotadas por órgãos policiais com o objetivo de prevenir e/ou reprimir crimes de forma pontual, mediante utilização da análise criminal e da Inteligência de Segurança Pública na produção de conhecimentos, visando resultados pontuais de contenção e redução da criminalidade (MINAS GERAIS, 2016c).

O Programa de Controle de Homicídios transformou-se no Programa “FICA VIVO!” através do Decreto n. 43.334, de 20 de maio de 2003, do governo do Estado de Minas Gerais (CAMPOLINA, 2004, p. 71) com a finalidade de inserir nos aglomerados os Centros de Prevenção à Criminalidade (CPC), no modelo de intervenção integrada e estratégica para combate ao crime (MINAS GERAIS, 2009b *apud* MINAS GERAIS, 2016a).

Em Betim/MG, o GEPAR foi implantado a partir de 2009, conforme afirma Almeida (2012, p.45), na região do bairro PTB – subárea da 187ª Companhia. A referida companhia atualmente pertence ao 66º Batalhão da Polícia Militar.

2 A SÍNDROME DE *BURNOUT*

Segundo Carlotto e Câmara (2008), as primeiras pesquisas sobre *Burnout*, resultaram em estudos sobre as emoções e as formas de lidar com elas. Historicamente, o termo *Burnout* foi utilizado em 1953, por Schwartz e Will, em uma publicação de estudo de caso conhecido como “*Miss Jones*” e, em 1960, no “*A Burn Out Case*”, com Graham Greene, uma enfermeira e um arquiteto, respectivamente, que abandonam o trabalho devido a sentimentos de desilusão e apatia. No entanto, foi somente em meados dos anos 70 que *Burnout* chamou a atenção do público e da comunidade acadêmica americana, devido a diversos fatores econômicos, sociais e históricos, que envolvem a busca por trabalhos mais promissores. A Classificação Internacional de Doenças, na versão de 2010 (CID 10) apresenta a síndrome de *Burnout*, inserida em seu capítulo XXI, có-

digo Z73, na categoria dos problemas relacionados com a organização do modo de vida. A síndrome é constituída por três dimensões relacionadas, mas independentes:

1) Exaustão Emocional: é caracterizada pela falta ou carência de energia, entusiasmo e por sentimento de esgotamento de recursos. Os trabalhadores acreditam que já não têm condições de despende mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas como faziam antes (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono (CHERNISS, 1980a; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998 *apud* TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, p. 225).

2) Despersonalização ou Desumanização (DE): é uma “característica específica da Síndrome, percebida por meio de comportamentos de insensibilidade e desumanização no atendimento” (FRANCO *et al.*, 2011, p.13). O profissional desenvolve uma espécie de frieza, indiferença ou insensibilidade emocional no trato com os clientes, com os colegas e com a organização em geral (CARLOTTO; CÂMARA, 2008; FRANCO *et al.*, 2011).

3) Baixa Realização Profissional (RP) ou Sentimento de Incompetência (IC): a baixa realização profissional ou baixa satisfação com o trabalho pode ser descrita como uma sensação de que muito pouco tem sido alcançado e o que é realizado não tem valor (CHERNISS, 1980a; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998 *apud* TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, p. 225).

Revela-se por uma tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma desqualificada, atribuindo-se valores como baixa eficiência e improdutividade no trabalho. (FRANCO *et al.*, 2011). As pessoas se

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

sentem infelizes com elas próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

As dimensões do *Burnout* aparecem, por vezes, explicitadas através de áreas de acordo com os sintomas apresentados. São elas:

- a) **área psicossomática** - com aparecimento de cefaleias, tensões musculares, alterações gastrointestinais, perda de peso, insônia, asma e hipertensão arterial;
- b) **área comportamental** - o absenteísmo ao trabalho, aumento de conduta violenta, incapacidade para relacionar-se, abuso de drogas e problemas familiares;
- c) **área emocional** - marcada pelo distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, dificuldade de concentração e memorização.

Carlotto e Nakamura (2006) citados por Oliveira, Caregnato e Câmara (2012) destacam que na síndrome de *Burnout* também estão incluídos mecanismos de defesa como a negação de suas emoções e estratégias de desprendimento das pessoas por meio de atenção seletiva, para evitar uma experiência negativa.

2.1 Fatores de agravo à saúde do trabalhador

Trigo, Teng e Hallak (2007) alertam que ao se realizar um diagnóstico diferencial para a Síndrome de *Burnout*, devem ser analisadas as dimensões: organização, indivíduo, trabalho e sociedade, considerados como possíveis fatores de agravo à saúde do trabalhador.

A organização: Burocracia; falta de autonomia, normas institucionais rígidas, mudanças organizacionais frequentes; falta de confiança, respeito e consideração entre os membros da equipe; comunicação ineficiente; impossibilidade de ascender na carreira e melhorar a remuneração; ambiente físico e seus riscos; acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo; convívio com colegas afetados pela síndrome (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007 *apud* CUNHA, 2018, p. 53 – 54).

O indivíduo: Personalidade com características resistentes ao estresse ou *hardness*; Lócus de controle interno; super envolvimento; indivíduos pessimistas; indivíduos perfeccionistas; indivíduos com grande expectativa e idealismo em relação à profissão; gênero (as mulheres apresentam maior pontuação em exaustão emocional e os homens em despersonalização); indivíduos com nível mais elevado; maior risco em solteiros, viúvos ou divorciados (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, p. 228, *apud* CUNHA, 2018, p. 54 – 55).

O trabalho: Sobrecarga; baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho; baixa participação nas decisões sobre mudanças organizacionais; indivíduos com discrepâncias entre suas expectativas de desenvolvimento profissional e aspectos reais de seu trabalho; sentimento de injustiça e de iniquidade nas relações laborais; trabalho por turnos ou noturno; precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas; maior em relação aos cuidadores em geral; responsabilidade sobre a vida de outrem; conflito de papel (expectativas e condutas que uma pessoa deve desempenhar em seu trabalho); ambiguidade de papel (normas, direitos, métodos e objetivos pouco delimitados ou claros) (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, *apud* CUNHA, 2018, p. 57 – 58).

O social: Falta de suporte familiar e social; manutenção do prestígio social em oposição à baixa salarial que envolve determinada profissão; valores e normas culturais que podem incrementar ou não o impacto dos agentes estressores no desencadeamento do Burnout (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007 *apud* CUNHA, 2018, p. 57 - 58).

3 MATERIAL E MÉTODOS DE PESQUISA

Realizou-se uma pesquisa exploratória, descritiva, analisada por meio de instrumentos quantitativos, com autorização do Comando Geral da Polícia Militar e, posteriormente, submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário, parecer número 2.426.171. Participaram 49 policiais militares do 66º BPM que executam e/ou já executaram o serviço do GEPAR, nos últimos 2 anos. Aos policiais militares foi facultada a participação na pes-

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

quisa. Todos os policiais que participaram da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para utilização dos dados em pesquisa.

Foi elaborado com o preceptor do Batalhão um cronograma para a coleta de dados e solicitada a autorização ao Comandante do Batalhão para que o cronograma fosse cumprido.

Dois instrumentos foram utilizados para a coleta de dados:

a) Os Questionários (escalas) de Nascimento (2014) com a finalidade de se obter informações sobre: as competências técnicas e comportamentais, a percepção relacionada aos valores organizacionais, a percepção sobre a identidade profissional e organizacional, a percepção sobre as práticas organizacionais e as variáveis socio-demográficas.

As respostas foram obtidas por meio de escala do tipo *Likert* de pontuação. Essas escalas são fruto da tese de doutorado de Thiago Nascimento, pela Universidade de Brasília e *Université d' Aix-Marseille*, intitulada “Desempenho profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial”, que foram adaptadas para utilização neste trabalho, por ser um instrumento recente e criado especificamente para policiais militares brasileiros.

As escalas foram apuradas em resultados a partir da média da frequência das respostas; marcadas em uma escala *Likert* de pontuação, que varia de 0 (sem importância) a 5 (totalmente importante), em cada item avaliado, com a escala de variáveis sobre percepção dos valores organizacionais variando de 0 a 10.

b) O *Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey* - versão para serviços assistenciais (MBI-HSS) um inventário estruturado, autoaplicável elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson em 1978, traduzido e adaptado para o Brasil por Benevides-Pereira

(2001), validado também por Carlotto e Câmara (2007). O instrumento totaliza 22 itens e a frequência das respostas é avaliada por uma escala de pontuação que varia de 0 a 6.

Obteve-se o resultado, por meio do somatório da frequência das respostas, marcadas em uma escala *Likert* de pontuação, que vai de zero a seis pontos, respeitando-se as condições:

- 1) Exaustão Emocional (EE) = \sum das questões 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20 ≥ 26 ;
- 2) Baixa Realização Pessoal (RP) = \sum das questões 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 ≤ 33 ;
- 3) Despersonalização (DP) = \sum das questões 5, 10, 11, 15 e 22 ≥ 9 .

O inventário avalia o *Burnout* em serviços assistenciais, como é o caso da população alvo, em suas três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional, desconsiderando antecedentes prévios e consequências de seu processo.

Considera-se caracterizada a Síndrome de *Burnout* em sujeitos que obtiverem nível alto nas três dimensões.

Consideram-se grau de risco os resultados que obtiverem nível alto em duas dimensões. Consideram-se leves os resultados que obtiverem nível alto em uma das dimensões.

Considera-se ausência de sinais para a Síndrome de *Burnout* os resultados que não se encaixam em nenhuma dessas classificações. Para tanto, cabe salientar que a escala de realização profissional é uma escala inversa, na qual grau grave é representado por um baixo escore.

3.1 Análise e interpretação dos dados

Para análise e interpretação dos dados obtidos pelo questionário (NASCIMENTO, 2014) foi utilizada estatística descritiva das escalas de valores organizacionais, identidade profissional e identidade organizacional, da escala de desempenho profissional por competências criada com base no trabalho sobre o perfil profissiográfico e o mapeamento de competências (técnicas e comportamentais) realizadas pela SENASP (2012).

A análise e interpretação dos dados obtidos no MBI-HSS foram realizadas com o auxílio do programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 22 para Windows. O nível de significância adotado foi o de $p < 0,05$ (FIELD, 2009).

Para a pesquisa bibliográfica foram utilizados os descritores: polícia militar, *Burnout*, saúde mental e trabalho policial militar nos bancos de dados da PMMG (MINAS GERAIS 2013c, d, e, f, g; MINAS GERAIS 2015; MINAS GERAIS 2017a e b, SCIELO, PEPsic, Google Acadêmico.

4 RESULTADOS

Os participantes em sua totalidade são do gênero masculino 100% (49) e todos fazem parte do quadro operacional da Polícia Militar de Minas Gerais, realizando a atividade fim (policciamento ostensivo geral no Grupo Especializado em Patrulhamento de Área de Risco), sendo que todos atuam ou já atuaram nesse portfólio no máximo há dois anos.

A religião mais frequente foi a católica (46,94%) seguida de evangélicos (30,61%), espíritas (6,12%). Declararam-se sem religião (10,20%) dos participantes.

O estado civil predominante foi o casado (61,22%) ou em situação de união estável (12,24%), com média de 1 filho por casal.

O grau de escolaridade superior completo aparece em 36,73% dos

participantes e o ensino médio completo em 30,61%. Já as especializações *stricto sensu* ou *lato sensu* somam 10,20 % dos profissionais.

Em 10 (20,40%) policiais foi encontrado nível alto nas três dimensões o que caracteriza a presença de sintomas da Síndrome da *Burnout*. Em 28 (57,14%) policiais constatou-se a presença de duas dimensões em nível alto, caracterizando risco moderado à Síndrome. E, em 11 (22,44%) foram identificadas, em uma das dimensões, nível alto, configurando baixo risco à síndrome. Nenhum profissional apresentou ausência de nível alto em alguma das dimensões.

A análise das dimensões que compõem a Síndrome de *Burnout* revelou que o coletivo se encontra em estado de baixa realização profissional (100%) (Tabela 1).

Tabela 1 – Análise da média da dimensão REALIZAÇÃO PROFISSIONAL encontrada em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala Likert 0-6.

	Média
4. Eu consigo compreender facilmente como meus pacientes se sentem a respeito das coisas	2,49
7. Eu lido de forma efetiva com os problemas dos meus beneficiários	1,51
9. Eu sinto que influencio de forma positiva as outras pessoas através do meu trabalho	1,33
12. Eu me sinto muito disposto	1,71
17. Eu posso facilmente criar um clima descontraído com meus pacientes	1,94
18. Eu me sinto bem animado depois de trabalhar bem próximo à comunidade	2,86
19. Eu tenho realizado muitas coisas que valem a pena nesse trabalho	1,92
21. No meu trabalho eu lido com problemas emocionais muito tranquilamente	1,80

Fonte: CUNHA, 2018.

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

A Tabela 2 revela o alto grau de despersonalização (77,55%) em suas médias.

Tabela 2 – Análise da média da dimensão DESPERSONALIZAÇÃO encontrada em militares do GEPAR / 66º BPM. Escala *Likert* 0-6

	Média
5. Sinto que eu trato alguns cidadãos como se fossem objetos	1,27
10. Eu fiquei mais insensível com as pessoas depois que eu peguei esse emprego	3,37
11. Eu me preocupo que esse trabalho esteja me endurecendo emocionalmente;	2,57
15. Eu realmente não me preocupo com o que acontece com alguns pacientes	2,41
22. Eu sinto que a comunidade às vezes me culpa por alguns dos seus problemas	4,39

Fonte: CUNHA, 2018.

Tabela 3 – Análise da média da dimensão EXAUSTÃO EMOCIONAL encontrada em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala *Likert* 0-5.

	Média
1. Eu me sinto emocionalmente sugado pelo meu trabalho	2,78
2. Eu me sinto consumido no fim de um dia de trabalho	3,14
3. Eu me sinto fatigado quando levanto pela manhã e tenho que encarar outro dia nesse trabalho	2,12
6. Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente uma grande tensão para mim	1,98
8. Eu me sinto esgotado pelo trabalho	2,49
13. Eu me sinto frustrado pelo meu trabalho	1,98
14. Eu sinto que estou trabalhando duro demais duro demais no meu emprego	3,27
16. Trabalhar diretamente com pessoas coloca muito estresse em mim	2,35
20. Eu sinto como se estivesse no fim da linha	1,31

Fonte: CUNHA, 2018.

A Tabela 3 revela os diversos graus de exaustão emocional (38,78% grau leve, 36,73% grau médio e 24,49 grau grave).

O cruzamento das dimensões revelou que 7 (sete) dos 9 (nove) itens analisados da dimensão exaustão emocional, desse coletivo, encontram-se ainda abaixo da média de risco à Síndrome de Burnout. Infere-se que esse resultado pode indicar uma espécie de resiliência nesses profissionais, movida pela crença em seus ideais. Nesse sentido, ainda cabe salientar que 57,14% da amostra possui entre 6 e 14 anos de serviço na Instituição, 26,5% possuem entre 1 e 5 anos de serviço, 8,16% possuem entre 21 e 30 anos e 6,12% possuem entre 14 e 20 anos de serviço.

Os resultados das escalas adaptadas de Nascimento (2014) indicam preditores de natureza contextual e individual que podem influenciar o desempenho profissional e podem estar correlacionados a fatores de risco e/ou proteção relativos ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

Assim, consoante à análise das variáveis de **competências técnicas e comportamentais** (Tabela 4), os resultados obtidos indicam que na amostra colhida 86% avaliam a totalidade dos itens como de “alta importância” para o serviço policial. Quanto ao domínio, 21 itens (67,74%) foram avaliados como “tenho alto domínio da competência (posso a competência)” e 10 itens (32,25%) foram avaliados como “tenho médio domínio da competência”. Cabe observar que dos itens avaliados com média competência, 6 itens são referentes à capacidade técnica, e identificam competências de: (3) identificar e gerenciar conflitos; (4) agir com criatividade; (5) visão sistêmica; (6) trabalho interdisciplinar e (7) resposta imediata à sociedade. Ainda nessa avaliação, 4 itens são de competências comportamentais indicada por: (16) capacidade de negociação; (19) dinamismo; (20) senso crítico e (26) criatividade.

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

Tabela 4 – Análise das variáveis competências técnicas e comportamentais encontradas em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala *Likert* 0-5.

	Import.	Dom.
18. Capacidade de reagir a ameaças e enfrentar situações, com prudência e coragem (dominar o medo em uma situação difícil; agir com cautela e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis).	4,92	4,20
1. Capacidade de utilizar armas e munições, quando necessário.	4,88	4,27
10. Capacidade de agir com responsabilidade.	4,86	4,61
25. Capacidade de agir com preocupação com a própria segurança (primar por sua integridade física, de forma precavida).	4,84	4,35
13. Capacidade de agir com responsabilidade.	4,82	4,55
27. Capacidade de agir com postura ética e profissional.	4,82	4,53
11. Agir com eficiência no desempenho das atividades.	4,78	4,22
28. Capacidade de trabalhar em equipe.	4,78	4,31
29. Capacidade de comunicação.	4,76	4,04
12. Capacidade de tomada de decisão.	4,73	4,31
14. Ter capacidade de manter bom relacionamento com outros servidores.	4,73	4,35
14. Ter capacidade de manter bom relacionamento com outros servidores.	4,73	4,35
3. Capacidade de identificar e gerenciar conflitos (identificar pontos convergência, procurando soluções adequadas para resolver o conflito).	4,71	3,82
24. Capacidade de agir com imparcialidade (agir com neutralidade e impessoalidade).	4,71	4,37
31. Capacidade de disciplina.	4,69	4,41
8. Capacidade de persuasão e argumentação (poder de convencimento; capacidade de argumentar e contra-argumentar).	4,67	3,84

	Import.	Dom.
2. Ser capaz de agir demonstrando conhecimentos sobre legislação, normas e regimentos internos aplicados à função policial militar.	4,65	4,02
30. Capacidade de agir com deferência (capacidade de acatar normas e agir em conformidade com as mesmas)	4,65	4,31
22. Capacidade de agir com persistência e determinação, demonstrando interesse e comprometimento com o trabalho.	4,59	4,18
15. Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar as tarefas relativas ao cargo	4,55	4,02
17. Capacidade de agir proativamente (buscar soluções de problemas demonstrando determinação).	4,55	4,16
9. Ter capacidade de utilizar a experiência pessoal e profissional ao planejar ações, seguindo normas, doutrina e legislações pertinentes ao âmbito da PMMG.	4,53	4,08
19. Capacidade de agir com dinamismo (ser ativo e ágil, envolvendo-se em diversas atividades ao mesmo tempo).	4,51	3,96
21. Capacidade de agir com empatia (entender e colocar-se no lugar do outro, compreendendo seus sentimentos e percepções / crenças gerais).	4,49	4,02
23. Capacidade de agir com flexibilidade (saber aceitar sugestões e críticas, bem como ajustar-se, de forma apropriada, a novos fatos, conceitos ou situações).	4,47	4,02
26. Capacidade de agir com criatividade e inovação.	4,41	3,80
16. Capacidade de negociação (buscar consenso de ideias; demonstrar firmeza em seus posicionamentos, sem ser intransigente).	4,39	3,82
20. Capacidade de agir com senso crítico (ter postura crítica frente à determinada situação ou evento, após se cientificar das possíveis consequências).	4,39	3,88

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

	Import.	Dom.
4. Ter capacidade de agir com criatividade e inovação.	4,33	3,69
6. Ser capaz de trabalhar de forma interdisciplinar.	4,33	3,84
6. Ser capaz de trabalhar de forma interdisciplinar.	4,33	3,84
5. Capacidade de visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação, ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto).	4,31	3,49
7. Capacidade de resposta imediata à sociedade, de acordo com as necessidades da mesma.	4,31	3,69

Fonte: CUNHA, 2018.

Tabela 5 – Análise das variáveis sobre percepção dos valores organizacionais encontradas em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala *Likert* 0-10.

39. Eliminação das ações das organizações policiais concorrentes.	5,24
19. Favorecimento da PMMG em detrimento do meio ambiente.	7,41
26. Preocupação com o aumento da prestação dos serviços.	7,90
34. Ambição nas ações de segurança pública.	7,90
15. Obtenção de cada vez mais êxito na sua atuação.	7,98
10. Posicionamento dominante no setor de segurança pública.	7,61
12. Saúde e bem-estar dos policiais.	6,20
1. Autorrealização profissional dos policiais.	6,29
30. Oportunidades iguais a todos os policiais.	6,29
7. Cordialidade no relacionamento entre os policiais.	7,04
14. Trabalho em equipe.	8,12
22. Cooperação entre os policiais.	7,59
2. Busca de novidades.	6,35
21. Autonomia dos policiais na realização de tarefas.	6,69
17. Flexibilidade.	5,98
9. Reconhecimento pelas outras agências policiais por seus serviços inovadores.	6,78

6. Liderança na área de segurança pública pela introdução de ideias criativas.	6,88
24. Capacidade de inovar.	6,90
4. A opinião dos cidadãos.	7,10
31. Capacidade de iniciativa.	7,20
25. Originalidade.	6,92
3. Centralização das decisões.	7,18
35. Tratamento diferenciado aos ocupantes de cargos de chefia.	7,43
38. Poder concentrado nos níveis hierarquicamente superiores.	7,51
11. Centralização da definição das normas na alta hierarquia.	8,29
32. Subordinação às pessoas com cargos de chefia.	9,08
5. Relações transparentes com a sociedade.	7,69
37. Desenvolvimento do País e das comunidades em que atua.	6,86
36. Credibilidade frente aos cidadãos.	8,02
28. Proteção do meio ambiente.	8,22
18. Respeito às leis.	9,04
16. Evitação de erros por parte dos policiais.	8,24
8. Fidelidade às práticas consagradas da organização.	7,71
29. Obediência dos policiais aos padrões de comportamento estabelecidos.	8,43
13. Respeito à sociedade.	8,45
33. Atuação dos policiais de acordo com a missão da organização.	8,71
20. Respeito aos costumes da organização.	8,76
23. Respeito às regras da organização.	8,90
27. Obediência às normas da organização.	9,06

Fonte: CUNHA, 2018.

A escala correspondente à avaliação dos **valores organizacionais** (Tabela 5) avalia 6 (seis) dimensões: **harmonia**: convivência pacífica com o ambiente, adequar-se ao mundo e não o mudar (itens: 5,13,18,28,36,37); **domínio**: sucesso organizacional e

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

domínio sobre o ambiente, para demonstrar controle com um posicionamento assertivo (itens: 10,15,19,26,34,39); **Igualitarismo**: transcendência de interesses particulares em detrimento do tratamento igualitário para o coletivo (itens: 1, 7,12,14,22,30); **hierarquia**: distribuição desigual de poder, papéis e recursos, de forma legítima (itens: 3, 11,32,35,38); **conservação**: manutenção do funcionamento organizacional tradicional, com impedimento de ações que prejudiquem o grupo ou a tradição (itens: 8,16,20,23,27,29,33); **autonomia**: criatividade e valorização, com autonomia intelectual (itens: 2,4,6,9,17,21,24,25,31). Tal escala busca demonstrar e correlacionar o impacto da cultura organizacional nos valores e na identidade profissional ou organizacional.

Os resultados obtidos por meio da Escala Valores Organizacionais indicam que: 2 itens (5,12%) foram considerados menos importantes: (17) flexibilidade, relacionado à dimensão da autonomia e o item (39) eliminação das organizações concorrentes, relacionado à dimensão do domínio. E, 13 itens (33,33%) considerados mais importantes, com notas entre 8 e 10. São eles: 6 itens de conservação; 4 itens de harmonia; 2 itens de hierarquia e 1 item de igualitarismo.

Destaca-se que nenhum item das dimensões autonomia e domínio foram avaliados com nota acima de 8, o que permite inferir que este resultado se refere à natureza do trabalho militar, constituída por um tipo de organização hierarquizada com prevalência das normas da instituição visando à uniformidade de atuação dos trabalhadores. Levanta-se uma hipótese de que haja uma correlação entre esses resultados e os obtidos via instrumento de mensuração da Síndrome de Burnout relativos à baixa realização profissional.

Na escala correspondente à **identidade profissional e organizacional** (Tabela 6) foram obtidos 03 itens (16,66%) avaliados com nota 4 na escala *Likert* com um máximo de 5, ou seja, “*concordo bas*

tante”: (1) “*estar feliz em ser policial*”, (4) “*sentimento de pertencimento ao grupo*” e (9) “*sensação de bem-estar com a profissão*”. Salienta-se que todos relacionados aos afetos e aos laços criados, o que permite inferir que os pesquisados estão satisfeitos em ser policiais militares. Os resultados encontrados no item 6 (seis) da identidade organizacional, “*O sucesso da PMMG é como se fosse o meu sucesso pessoal*”, pode estar correlacionado aos resultados obtidos na dimensão “domínio” da escala de valores organizacionais, “*sucesso organizacional e domínio sobre o ambiente, para demonstrar controle com um posicionamento assertivo*”, corroborando com o autor Nascimento (2014) ao afirmar que os valores e práticas organizacionais influenciam positiva ou negativamente a identidade profissional e organizacional.

Tabela 6 – Análise das variáveis reações comportamentais e identidade no trabalho encontradas em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala Likert 0-5.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL	
2. Tenho muito interesse no que os outros pensam sobre minha organização.	3,29
6. O sucesso da PMMG é como se fosse o meu sucesso pessoal.	3,29
5. Quando uma matéria na mídia faz crítica à PMMG, eu me sinto constrangido.	3,53
1. Quando alguém critica minha organização é como se estivesse me criticando pessoalmente.	3,63
3. Quando me refiro à PMMG, normalmente falo nós, ao invés de eles.	4,06
4. Quando alguém elogia a PMMG é como se estivesse me elogiando.	4,08
IDENTIDADE PROFISSIONAL	
1. Eu estou contente por ser um policial.	4,20
9. Eu me sinto bem quando eu penso sobre mim mesmo como um policial.	4,10
18. Às vezes tenho sentimentos ruins só de pensar sobre o fato de que eu sou um policial.	1,59

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

6. Eu frequentemente me arrependo de ser um policial.	1,47
10. Eu não me sinto bem em ser um policial.	1,47
4. Em um grupo de policiais, eu realmente sinto que pertenço a esse grupo.	4,10
12. Eu sinto que me ajusto bem quando estou entre policiais.	3,98
13. Eu sinto fortes vínculos com outros policiais.	3,55
14. Eu tenho muito em comum com os outros policiais.	3,27
5. Eu encontro dificuldades em formar vínculos de amizade com outros policiais.	2,10
8. Eu não me sinto “conectado” com outros policiais.	1,92
15. Ser policial tem pouco a ver como eu me sinto sobre mim mesmo.	2,43
16. O fato de que eu sou um policial raramente entra em minha mente.	1,53
17. Ser um policial é um importante reflexo de quem eu sou.	3,73
3. Em minha vida diária, eu frequentemente penso sobre o significado de ser um policial.	3,63
7. Eu frequentemente penso sobre o fato de que sou um policial.	3,39
11. Eu normalmente não estou consciente do fato de que sou um policial.	1,41

Fonte: CUNHA, 2018.

A escala de **Identidade Profissional** (Tabela 6) é subdividida em 03 dimensões, sendo: **centralidade**, com destaque cognitivo dos membros do grupo (itens: 2,3,7,11,15,16,17); **afeto**: avaliação emocional e afetiva (itens: 1,6,9,10,18), **laços**: percepção de semelhanças e vínculo com outros membros (itens: 4,5,8,12,13,14).

A escala que avaliou as variáveis sobre a percepção das **práticas organizacionais** (Tabela 7) buscou identificar as dimensões da prática organizacional e relacioná-las ao comportamento dos membros o que, conforme Nascimento (2014), influencia no desempenho integral da organização e nas atitudes. A escala composta por 45 itens busca avaliar 7 dimensões. Os resultados apontam 02 (4,44%) par-

participantes avaliados com nota 4, ou seja, que responderam “concordo bastante”, e que podem ser incluídos no grupo que pertencem à dimensão da percepção de controle (quem é responsável), revelando que *as práticas de controle mais impostas pela instituição são o cumprimento de horários e das normas da organização*.

Tabela 7 – Análise das variáveis sobre a percepção das práticas organizacionais encontradas em policiais militares do GEPAR / 66º BPM. Escala Likert 0-5.

	Média
10. Os horários de trabalho são controlados pela organização.	4,16
12. Os profissionais são promovidos de acordo com critérios estabelecidos nas normas da organização.	4,04
22. A chefia interfere diretamente na forma de trabalhar dos profissionais.	3,92
5. O ritmo de trabalho das equipes é definido pelos profissionais que as constituem.	3,73
19. Os profissionais envolvem-se no trabalho pelo sentimento de orgulho e pertencimento à organização.	3,69
1. As práticas de gestão são desempenhadas de acordo com as regras definidas <i>a priori</i> pela organização, independentemente dos interesses individuais.	3,67
20. O planejamento das atividades/rotinas é um processo contínuo.	3,63
27. Os profissionais estão comprometidos com o seu trabalho.	3,61
43. Os profissionais respeitam-se uns aos outros.	3,61
26. Os prazos para execução das tarefas são cumpridos.	3,59
29. Os conflitos são resolvidos, formalmente, utilizando-se as regras da organização.	3,59
3. As equipes trabalham para alcançar resultados.	3,53
37. As tarefas (atividades) são realizadas por meio das equipes.	3,49
2. Os profissionais envolvem-se no trabalho pelo desafio de solucionar problemas e cumprir as metas.	3,39
4. Os profissionais resistem a mudanças determinadas pela organização.	3,39
16. As escalas de trabalho são respeitadas pelas chefias.	3,33

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

	Média
40. As chefias delegam autoridade aos profissionais	3,33
7. Os profissionais relacionam-se no trabalho por meio de laços de amizade.	3,29
31. Os profissionais trabalham sentindo-se membros de uma equipe.	3,27
35. Os profissionais envolvem-se no trabalho visando o alcance de result dos.	3,24
14. A linguagem utilizada pelas chefias estabelece distância com os demais profissionais.	3,22
6. Os profissionais sentem prazer nas tarefas que realizam em seu trabalho	3,04
28. A divisão das tarefas é estabelecida mediante critérios claros.	3,02
45. Os profissionais aceitam o controle de seu desempenho.	3,02
44. As distintas unidades (departamentos) da organização trabalham de forma integrada.	2,73
25. A cooperação entre as diferentes áreas de trabalho é encorajada pela organização.	2,71
32. O ambiente da organização estimula os profissionais a serem mais efetivos no trabalho.	2,71
36. Os profissionais concordam com os critérios de controle da execução das tarefas.	2,71
21. O planejamento das atividades envolve todos os profissionais da seção/unidade/setor.	2,69
39. Os profissionais criam novas práticas no trabalho.	2,67
13. Os profissionais priorizam interesses pessoais aos organizacionais.	2,65
41. A avaliação dos profissionais é realizada de forma imparcial.	2,63
17. A comunicação de assuntos profissionais ocorre de maneira informal entre os diferentes níveis hierárquicos.	2,59
42. Os profissionais são punidos pelo baixo desempenho no trabalho.	2,59
8. Investem-se continuamente nos profissionais para o desenvolvimento de competências.	2,55
9. As relações entre os diferentes níveis hierárquicos são flexíveis (desenvolvidas com facilidade, adaptáveis).	2,55
18. As relações interpessoais nas equipes de trabalho são conflituosas.	2,49

	Média
30. Os profissionais são recompensados pelo bom desempenho no trabalho.	2,49
34. Para realizar as tarefas, os profissionais são escolhidos pelas competências necessárias à execução daquelas.	2,49
38. Os profissionais são valorizados no trabalho.	2,45
23. As tarefas e ações são realizadas por meio de acordos e arranjos (maneira informal).	2,41
15. Profissionais comunicam-se livremente sobre suas atividades com distintos níveis de chefia.	2,29
33. As regras sobre a operacionalização do trabalho são elaboradas com a participação dos profissionais.	2,27
24. As recompensas concedidas pela organização atendem às expectativas dos profissionais.	2,16
11. Os profissionais trabalham de forma mais eficiente individualmente do que em equipe.	1,98

Fonte: CUNHA, 2018.

Com nota 3, ou seja, “concordo em parte”, 22 itens (48,88%) foram marcados, assim distribuídos:

Do Dever: inclui aspectos de motivação e execução no trabalho. Do total de 8 itens, 7 itens avaliados (87,5%), demonstram que procurar direitos e cumprir deveres é o que predomina na amostra estudada. Contudo, não aparece de maneira rígida. A nota indica que o tema divide opiniões, por outro lado demonstra a fragilidade do chamado “senso de dever” inerente ao policial militar; Regulação: 4 itens avaliados (87,5% dos itens dessa dimensão). Dentre os itens, destaca-se a resistência às mudanças e a valorização no trabalho. A primeira demonstra a fragilidade das lideranças dentro da instituição, o que pode ensejar em dificuldade para modificar comportamentos e metodologias de trabalho, demonstrando ainda certo aporte às tradições; quanto à segunda, a valorização no trabalho, que também divide opiniões, é um sinal de alerta como fator de risco para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, uma vez que um dos constructos da dimensão “baixa realização profissional” é justamente o de identificar o resultado de seu trabalho e sentir-se

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

valorizado. Lembra-se ainda que, na amostra de referência, 100% dos profissionais apresentam baixa realização profissional;

Do Controle: 4 itens avaliados (50% dos itens dessa dimensão); a autonomia no ritmo de trabalho, escalas respeitadas pela chefia, prazos cumpridos e a aceitação de controle sobre o desempenho. Tal cenário pode indicar relações hierárquicas “rígidas” e “formais” e pouca participação na definição das diretrizes de desempenho e um movimento por mais autonomia, maior liberdade no trabalho realizado e, de certa maneira, maior participação na definição das diretrizes de trabalho, como na formulação de escalas e metas para aferição de desempenho;

Da Responsabilidade: 3 itens avaliados (50% do total de itens dessa dimensão), a divisão de tarefas mediante critérios claros, as práticas de gestão definidas pela instituição e o planejamento das atividades. O resultado dessa dimensão ratifica a avaliação do item anterior, o do controle.

Da Hierarquia: 2 itens avaliados (33,33% do total de itens da dimensão), as relações entre os profissionais por meio de amizade e a delegação de autoridade pela chefia. Tal dimensão demonstra que, apesar do controle, ainda podem ser encontrados sentimentos de bom relacionamento entre os profissionais e sentimentos de algum tipo de delegação de autoridade por parte da chefia (o que é convergente com o resultado de autonomia no trabalho, na dimensão do controle);

Da Cooperação: 2 itens avaliados (25% do total de itens da dimensão), ambos destacam o sentimento de trabalho em equipe, o que é convergente com a amizade que aparece na dimensão da hierarquia. Emerge, nesse quesito, a boa convivência entre os militares e o senso de cooperação, o que é legitimado pelo item 11 (profissionais trabalham melhor individualmente), avaliado como “discordo totalmente”, reafirmando o senso e a importância do trabalho em equipe;

Da Sanção: Com nota 2, ou seja, “discordo um pouco” (concordo em parte), aparecem 20 itens (44,44%). Infere-se, a partir desses resultados, que ora os profissionais não se sentem valorizados pela instituição (baixa de investimentos na formação e recompensa pelo bom desempenho), ora não se sentem punidos pelo baixo desempenho; ou seja, a sanção, apesar de existir, não demonstra com transparência sua finalidade.

Dentre as diversas dimensões e respectivas dimensões avaliadas, destaca-se de maneira pejorativa, o item relacionado à avaliação de desempenho, no qual os respondentes da pesquisa demonstram sentimento de “parcialidade” nas avaliações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível identificar a presença da Síndrome de *Burnout* em 10 Policiais Militares. Dentre os diagnósticos, vale salientar que 90% estão contidos na faixa entre 6 e 14 anos de serviço público. Do total de diagnósticos, 10% estão contidos na faixa entre 21 e 30 anos de serviço público. Em pesquisa semelhante realizada em outro Batalhão de Polícia Militar, por Tulli (2009), também foi identificada a presença da totalidade de diagnósticos na faixa de até 20 anos de serviço público.

Destaca-se, contudo, que na faixa entre 0 e 5 anos de serviço público, num total de 13 policiais, todos apresentaram baixo grau de exaustão emocional, mas 11 demonstraram alto grau de despersonalização apontando grau leve de risco para desenvolver a Síndrome de *Burnout*. Nesse sentido, e considerando os ensinamentos de Nascimento (2014), no serviço policial militar é necessário que a identidade institucional, fundamentada na hierarquia e disciplina, prevaleça sobre a identidade individual, justificando-se assim o alto grau de despersonalização, ou seja, sujeitos mais identificados com a Instituição. Ainda nesse grupo, todos apresentaram baixo grau de exaustão emocional, o que é esperado pelo fato de serem jovens em início de carreira.

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

Contudo, cruzando as informações desse grupo, com o grupo na faixa etária acima de 20 anos de serviço, e correlacionando os fatores exaustão emocional e despersonalização, é possível observar, na amostra estudada, que ao longo do tempo o policial militar aumentou o grau de exaustão emocional. Lembrando que a exaustão emocional apresenta sintomas como: frieza, indiferença e/ou insensibilidade emocional e distanciamento afetivo conforme afirmam os autores Carlotto e Câmara (2007) e Franco et al. (2011), podendo propagar assim um tipo de expressão de seus processos de subjetivação que não condizem com sua forma natural de ser, contribuindo para o pré-conceito de que o policial é insensível à dor, ao tempo, ao frio, ao calor e até mesmo às emoções e mazelas da vida.

Nesse sentido, considerando os resultados e o contato com esses policiais, é possível inferir que, apesar do pouco tempo dentro da corporação, o ingresso na carreira de “praça policial” exige um curso de formação que, por vezes, é estressante e gera fadiga de diversos níveis (físico, emocional, cognitivo, social). É possível que, ante a fragilidade de alternativas saudáveis para lidar com o processo de trabalho, a estratégia de enfrentamento encontrada pelos policiais, já no início de carreira, seja o adoecimento via Síndrome de *Burnout*, desenvolvendo para tanto sintomas referentes à exaustão emocional, e tornando-se assim mais “duro emocionalmente”. Frisa-se que a expectativa da pesquisadora era de não encontrar sintomas relacionados à exaustão emocional em policiais com pouco tempo de serviço.

Observou-se também na faixa de 15 a 20 anos de serviço público um aumento na dimensão da Exaustão Emocional. Nota-se que a despersonalização demonstrou certa estagnação e em alguns casos até redução da gravidade, o que pode sugerir um tipo de “resiliência” profissional para lidar com as adversidades do trabalho. Assim, as evidências encontradas sugerem que o período de maior risco para o desenvolvimento da síndrome, na categoria de policiais militares, está compreendido na faixa entre 7 e 20 anos de serviços prestados.

Nesse sentido, e considerando a faixa até os 20 anos de serviço,

infere-se que os fatores de maior peso para o adoecimento guardam relação com a organização do trabalho. Já o fato da pesquisa ter evidenciado 01 militar adoecido já no fim de carreira (20 - 30 anos de serviço prestado), leva-nos a refletir sobre os fatores de risco associados ao indivíduo e seu social, embora tais evidências não sejam comprovadas, percebe-se a necessidade de que sejam implementados mais recursos para coleta de dados que permitam melhor avaliar tais aspectos e, assim, comprovar ou não o nexos causal entre o adoecimento e a atividade policial, o que só será possível através de um estudo em profundidade, levando-se em consideração a história de vida e trabalho de cada profissional.

Ainda considerando os aspectos pessoais e sociais para desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, de acordo com Trigo; Teng e Hallak (2007), os resultados obtidos são convergentes com a teoria apresentada pelos autores nos seguintes aspectos: o maior percentual dentre os afetados possuem escolaridade em nível superior, portanto, demonstraram a dimensão da despersonalização mais evidente que as demais. Contudo, foi divergente nos seguintes aspectos: a maior parte é casada, possui filhos e demonstra maior grau de religiosidade, o que de acordo com os autores representaria fatores de “proteção” ao desenvolvimento da síndrome, pois, nas pesquisas realizadas pelos autores, o adoecimento tende a afetar mais pessoas solteiras, sem filhos, com menor grau de religiosidade e maior grau de escolaridade.

Quanto aos fatores de risco do trabalho, a pesquisa evidenciou aspectos quanto à sobrecarga. O resultado indicou que os profissionais com funções de chefia foram menos afetados, e que todos os profissionais da amostra trabalham em escalas por turno e mantêm uma relação muito próxima com a comunidade, o que propicia um ambiente degradante e de risco. Nessas situações estão presentes o conflito e a ambiguidade de papel social/função profissional. Nesse sentido, a pesquisa evidenciou os seguintes fatores de risco da organização: falta de autonomia; normas institucionais rígidas; mudanças organizacionais frequentes (escalas de serviço, conforme relatado pelos policiais em campo); comunicação ineficiente (dificuldade

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

na comunicação entre chefes e subordinados) e acúmulo de tarefas.

Balestreri (1988) citado por Bartholo (2003) afirma que a natureza do trabalho policial é peculiar, no que se refere a ter de lidar com as “mazelas humanas” e, portanto, encontra-se no grupo de risco (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007) para desenvolver a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional.

A discussão entre saúde e doença, perpassa quase que necessariamente pela discussão sobre o “normal” e o “patológico”. Para tanto cabe recorrer ao aporte teórico de Canguilhem (1995) em afirmar que o patológico é mais que uma variação do normal e que a saúde deve ser discutida numa perspectiva para além de critérios objetivos. Há que se considerar uma infinidade de variações fisiológicas e contextuais que circundam o sujeito.

Ao considerar a relação estabelecida entre “vida, a norma, o corpo, a saúde e o sujeito” como um campo de regulação, é possível inferir, nessa perspectiva, que a síndrome de *Burnout* surge num desajuste de regulação do sujeito com o meio.

É na consolidação do poder discricionário, nesse espaço de negociação entre as normas e os valores do sujeito, que entra em ação a singularidade do sujeito e que ocorre a renormatização, isto é, as normas sociais que governam o trabalho mudaram ou estão em vias de mudar (SCHWARTZ, 2007). Por fim, reitera-se a necessidade e importância de que sejam realizadas mais pesquisas, que a coleta de dados seja ampliada por meio de entrevistas de profundidade, a partir do estudo de vida e trabalho de cada indivíduo, de modo que seja possível, ao menos por amostragem, identificar fatores de agravo à saúde desses trabalhadores e possível nexos de causalidade entre o adoecimento mental e a atividade policial. Por outro lado, sugere-se também que sejam incluídos na pesquisa indivíduos que percorrem toda carreira policial sem adoecer a fim de que se tente identificar estratégias de enfrentamento realizadas por esses profissionais que propiciam saúde e possibilitam que o trabalho

seja vivenciado enquanto atividade estruturante na vida do sujeito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA; Fábio Oliveira de. **Atuação do grupo especializado de policiamento em áreas de risco – GEPAR - no controle de homicídios na região do PTB – Betim/MG no período 2009 A 2011.** 2012. Trabalho de conclusão de curso (Especialista em Segurança Pública). Academia de Polícia Militar de Minas Gerais (APM) e Fundação João Pinheiro (FJP). Belo horizonte, 2012.

BALESTRERI, Ricardo Brisolla. **Direitos Humanos: Coisa de Polícia,** CAPEC-Pater Editora. Passo Fundo-RS, 1988.

BARTHOLO, Waldanne Ribeiro. **Estresse Pós-traumático em policiais militares.** 2003. Trabalho de conclusão de curso (Pós-graduação em Segurança Pública) – Academia da Polícia Militar de Minas Gerais e Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria. T. **MBI - Maslach Burnout Inventory e suas adaptações para o Brasil.** In Anais da XXXII Reunião Anual de Psicologia. 2001, Rio de Janeiro, 84-85.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências.** [Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD)] – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012. Disponível em: <https://mpma.mp.br/arquivos/CAOPCEAP/Profissiografia.pdf>. Acesso em: 02 out.2017.

CAMPOLINA, Eduardo de Oliveira Chiari. **A atuação do Grupamento Especializado em Policiamento de Área de Risco (GEPAR) no aglomerado Morro das Pedras: uma análise crítica.** 2004. 136 f. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em gestão estratégica de segurança pública) – Academia de Polícia Militar de Minas Gerais e Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2004.

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. (livro)

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *ULBRA/Canoas. Psico* v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em: https://ead.senasp.gov.br/modulos/educacional/material_apoio/BURNOUT_NO_BRASIL.pdf. Acesso em: 02 out. 2017.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional**. *Estudos de Psicologia*, v. 24, n. 3, jul/set, 2007, p. 325-332. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3953/395335890004.pdf>. Acesso em: 02 out. 2017

CHERNISS, C. **Professional burnout in human service organizations**. Praeger, New York, 1980a.

COTTA, Francis Albet. **Breve História da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2 ed., Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (1948). **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET C.; BETIOL, M.I.S. (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p.119-145.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANCO, Gianfábio Pimentel et al. Burnout em residentes de enfermagem. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 12-18, mar. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342011000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 02 out.2017.

MASLACH, Christina et al. **Maslach burnout inventory**. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press, 1986.

MINAS GERAIS. **LEI Nº 5.301, de 16 de outubro de 1969**. Estatuto dos Militares de Minas Gerais. Disponível em: http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/LEI_5.301.pdf. Acesso: 28 out.17.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 23.085**. Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (R-116). 10 de setembro de 1983. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completanovamin.html?tipo=DEC&num=23085&ano=1983>. Acesso: 02 out.17.

MINAS GERAIS . **Constituição do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte. Assembleia Legislativa, 1989. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=CON&num=1989&ano=1989>. Acesso 02 out.17.

MINAS GERAIS. **Lei 14.310**: Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. 19 jun. 2002.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Instrução nº 02/2005-CG**: Regula a criação e emprego do Grupo Especializado em Policiamento de Áreas de Risco (GEPAR). Belo Horizonte: Seção de Emprego Operacional (PM3), 2005.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Defesa Social. Superintendência de Prevenção à Criminalidade. **Prevenção Social à Criminalidade**: a experiência de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009b.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Diretriz para a Produção de Serviços de Segurança Pública nº 3.01.06/2011 - CG** – Regula a Aplicação da Filosofia de Polícia Comunitária pela Polícia Militar de Minas Gerias. – Belo Horizonte: Seção de Emprego Operacional – EMPM/3, 2011.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Diretriz para a Produção de Serviços de Segurança Pública nº 3.01.05/2010-CG**, de 06/12/2010 -

PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)

Regula a atuação da PMMG segundo a filosofia dos Direitos Humanos. Publicada na Separata do BGPM nº 01 de 04 jan.2011.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Comando-Geral. **Instrução nº 3.03.10/2013-CG**: Regula o Emprego da Polícia Militar com Vistas à Prevenção e Repressão aos Crimes de Homicídio no Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Comando-Geral, 2013.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução nº 4.285, de 10 de dezembro de 2.013**. Dispõe sobre a jornada de trabalho na Polícia Militar e dá outras providências. 2013. Disponível em:<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/uploadFCK/crs/28072017141432712.pdf>. Acesso: 02 out.17.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Memorando nº 30.669.2/15-EMPM- 03 dez. 15** - Filmagem de ocorrência policial e divulgação de imagem de terceiros. Belo Horizonte, 2015.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Instrução n. 3.03.20/2016-CG**. Regula o emprego do Grupo Especial de Policiamento em Área de Risco (GEPAR)/ Polícia Militar de Minas Gerais. 2.ed. rev. Belo Horizonte: Seção Estratégica de Emprego Operacional (EMPM/3), publicada na Separata do BGPM 47 de 28 jun. 2016a.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Instrução 3.03.11/2016 – CG, de 23/06/16** - Regula a implantação da Rede de Proteção Preventiva nas comunidades do Estado de Minas Gerais, publicada na Separata do BGPM 47 de 28 jun.2016b.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. Diretriz Geral para Emprego Operacional da PMMG - **DGEOp nº 3.01.01/16-CG, de 13/09/2016** - Regula o emprego operacional da Polícia Militar de Minas Gerais. Publicada na Separata do BGPM nº 70, de 20/09/2016c.

MINAS GERAIS. 2017a. Polícia Militar. **Instrução nº 3.03.22/2017-CG, de 28/09/17** - Procedimentos básicos de estacionamento e posicionamento de viaturas e da guarnição policial militar. Publicada na Separata do BGPM s 71 de 21 set. 2017.