

ISSN 1807-2585

e-ISSN 2527-1474

REVISTA
PSYCOLOGIA
Saúde Mental E Segurança Pública

NÚMERO 8

JANEIRO/DEZEMBRO

2019

Periodicidade: anual

Revista da Polícia Militar de Minas Gerais
Academia de Polícia Militar

Versão eletrônica:

<http://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia>

Os artigos publicados são de responsabilidade dos autores, não traduzindo, necessariamente, a opinião do Comando da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

A reprodução total ou parcial dos artigos poderá ser feita, salvo disposição em contrário, desde que citada a fonte.

Aceita-se intercâmbio com publicações nacionais e estrangeiras.

Revista de Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública - v. 1 - 1999 - Belo Horizonte, Polícia Militar de Minas Gerais; Centro de Pesquisa e Pós-Graduação da PMMG, 2019 - nº 8

Publicação anual.

Publicação interrompida de 2000 a 2001; 2004 a 2007 de 2009 a 2016.

Ano 1, nº 1 - especial, publicada pelo Centro de Estudos e Pesquisas;

Ano 2, nº 2 - publicada pelo Centro de Pesquisa e Pós-Graduação.

ISSN 1807-2585

1. Psicologia. 2. Psicanálise. 3. Saúde Mental. 4. Administração. I.

Polícia Militar de Minas Gerais: Centro de Pesquisa e Pós-Graduação.

EQUIPE EDITORIAL

Comitê Consultivo

Cel PM Rodrigo Sousa Rodrigues - **Especialista**

Cel PM Welson Barbosa Rezende - **Mestre**

Editor-Chefe

Ten Cel PM Andrea Danielle Janhsen Mendes - **Mestre**

Editores Associados

Cel PM Hélio Hiroshi Hamada - **Doutora**

Ten Cel PM QOS Andrea de Las Casas Moreira - **Especialista**

Membros do Conselho Científico – Pareceristas Ad Hoc

Ten Cel PM QOS Marcelo Augusto Resende - **Doutor**

Maj PM QOS Jussara Mendonça Alvarenga - **Doutora**

Maj PM QOS Sônia Francisca de Souza - **Doutora**

Cap PM QOS Luciana Araújo Oliveira Cunha - **Doutora**

1ºTen PM QOS Daniela Venâncio Ferreira - **Mestre**

1ºTen PM QOS Fabiana Santos Rezende - **Especialista**

1º Ten PM Graciane Lopes Jardim - **Mestre**

2º Ten PM Antônio Marcos Alvim Soares - **Especialista**

1º Ten PM Flavia De Barros Araújo - **Mestre**

3º Sgt PM Deiveskan Serra Soares - **Mestre**

Profª Me. Luciana Franco - **SEESP**

Profª Dra. Carlyne Reis Barros - **UFMG**

Profª Dra. Wanier Aparecida Ribeiro - **Fac. Arnaldo Janssen**

Profª Me. Cláudia Beatriz Nicácio - **FJP**

Profª Dra Eni Ribeiro - **PUCMinas**

Profª Me. Flávia Pereira Costa - **INSS**

Revisão Gramatical

1º Sgt PM Márcia Daniela Bandeira Silva - **Especialista**

3º Sgt PM Sarah Caroline Dias Leão - **Graduado**

Cb PM Clarice do Carmo Conde - **Mestre**

Sd 1º CL PM Jessica Nathane Martins Mariz- **Graduado**

Revisão Metodológica

Cb PM Paulo Tiego Gomes de Oliveira - **Mestre**

FC Aryadina Mara Ribeiro - **Doutora**

FC Resângela Pinheiro de Sousa - **Mestre**

FC Isabel Cristina Paiva Moreira Nazareth - **Especialista**

Diagramação e formatação

Cb Paulo Tiego Gomes de Oliveira- **Mestre**

Sd 2º CL PM Mário Sérgio Fernandes de Sousa - **Graduado**

Projeto de capa

Cb Paulo Tiego Gomes de Oliveira- **Mestre**

ADMINISTRAÇÃO

Centro de Pesquisa e Pós-Graduação da PMMG

Rua Diábase, 320 - Prado

Belo Horizonte/MG

CEP 30.411-060

Tel.: (0xx31) 2123-9513

Fax: (0xx31) 2123-9512

E-mail: revistacpp@pmmg.mg.gov.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 6-7

ARTIGOS

QUALIDADE VIDA DO TRABALHO NA POLICIAL MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial

Élida Patrícia de Souza e João Paulo Pereira de Souza.....9-37

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

Karina Pani e Lecy Rodrigues Moreira..... 38-70

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

Simone Vivian de Moura.....71-81

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

PMMG.....82-101

NORMAS.....102-102

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos à comunidade acadêmica e policial militar a edição de nº 08 da Revista de Psicologia, Saúde Mental e Segurança Pública, publicação da Polícia Militar de Minas Gerais por meio do Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais.

A edição atual conta com quatro artigos, refletindo sobre a grande área da saúde, com especial debate sobre temas de psicologia e empenho científico na PMMG. A diversidade de temas denota a riqueza do tema, contribuindo para a prática da psicologia, interseccionando com a saúde, saúde mental e a segurança pública.

Em **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS**: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial, por ÉLIDA PATRÍCIA DE SOUZA E JOÃO PAULO PEREIRA DE SOUZA, avalia o nível de satisfação dos policiais militares mineiros quanto aos aspectos de qualidade de vida no trabalho, considerando a natureza da atividade e a função policial de modo a sugerir diretrizes para a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais.

Já o artigo **PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM POLICIAIS DO GRUPO ESPECIALIZADO DE PATRULHAMENTO EM ÁREA DE RISCO (GEPAR)**, por KARINA PANI E LECY RODRIGUES MOREIRA, tem por objetivo analisar, via aplicação do *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)* e questionários adaptados, 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.

Por sua vez, o artigo **OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE**

propõe a discutir por meio de um breve estudo bibliográfico sobre os fatores predisponentes no âmbito da profissão policial militar que podem afetar a saúde mental desses trabalhadores. Os estudos no campo da saúde, especificamente da saúde do trabalhador, têm demonstrado cada vez mais a importância da discussão dos aspectos relacionados ao exercício da atividade laboral e produção de saúde/sofrimento.

Por fim, o artigo intitulado **O PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO, pela POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS**, tem como objetivo implementar atividades e ações relacionadas a saúde física e mental dos discentes, utilizando-se de mensurações corporais e de desempenho, bem como atividades preventivas necessárias ao acompanhamento individualizado e personalizado desses. Visa, portanto, melhorar a condição física, diminuir o número de lesões e cuidar da saúde mental do público alvo.

Esperamos que a leitura possa ser enriquecedora para a prática profissional e gerem novas reflexões para os estudiosos e profissionais da saúde.

O Comitê Editorial.

ARTIGOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

Élida Patrícia de Souza

Doutora e Mestre em Administração e Psicóloga pela UFMG. Professora da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais.

João Paulo Pereira de Souza

2º Ten PM da Polícia Militar de Minas Gerais. Bacharel em Filosofia pela PUC-MG. Bacharel em Direito pela Faculdade Milton Campos.

Resumo: O artigo avalia o nível de satisfação dos policiais militares quanto aos aspectos de qualidade de vida no trabalho, considerando a natureza da atividade e a função policial, de modo a sugerir diretrizes para a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar de Minas Gerais. Foi realizada pesquisa descritiva e quantitativa, via aplicação de questionário *online*, em uma amostra de 171 policiais, baseando-se no modelo de Hackman e Oldham (1975). Os resultados apontaram satisfação em grande parte dos quesitos investigados, embora tenha revelado fatores de insatisfação ligados à falta de identidade da tarefa, de autonomia, de feedbacks, intrínseco e extrínseco e de compensação. Os dados revelaram, ainda, satisfação elevada quanto ao ambiente social vivenciado. Vale dizer que as percepções variaram conforme o tipo de atividade e a função dos policiais, merecendo uma atenção especial por parte da Instituição durante a elaboração de seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. PMMG. Modelo de Hackman e Oldham. Natureza da tarefa. Função policial.

Abstract: The paper evaluate the quality of life of military police officers at work, considering the nature of the activity and the police function, in order to suggest guidelines for the elaboration of a Quality of Work Life Program at the

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

Military Police of Minas Gerais. Minas Gerais. To this end, a descriptive and quantitative research was conducted, through the application of an online questionnaire, in a sample of 171 police officers, based on the model of Hackman and Oldham (1975). The results indicated a satisfaction in most of the investigated questions, although it revealed dissatisfaction factors linked to the lack of task identity, autonomy, feedback, intrinsic and extrinsic, and compensation. The data also revealed high satisfaction regarding the social environment experienced. It is worth mentioning that the perceptions varied according to the type of activity and the function of the police, deserving special attention from the Institution during the elaboration of its Work Quality of Life Program.

Keywords: Quality of life at work. PMMG. Hackman and Oldham model. Nature of the task. Police function.

INTRODUÇÃO

Definida de diferentes maneiras, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como característica central a possibilidade de aumentar a humanização, bem-estar e a participação dos trabalhadores no ambiente de trabalho (SANT'ANNA *et al.*, 2011). Em se tratando do trabalho policial, admitem-se algumas particularidades no que se refere ao trabalho interno frente a uma instituição militar e também ao trabalho externo prestado à sociedade.

Em termos do trabalho policial perante a Instituição, tem-se que, em respeito à missão e aos valores cultivados, o policial acaba por incorporar características institucionais, tendo a sua vontade dominada pelo de seus superiores, deixando de expressar suas opiniões livremente, sendo penalizado em função de sua posição hierárquica (SILVA NETO, 1997). Já no que se refere ao trabalho policial frente à sociedade, tem-se o contato direto e irrestrito com situações de violência, tensão, medo e ansiedade, as quais também podem comprometer os níveis de estresse e de qualidade de vida no trabalho desses profissionais (SILVA NETO, 1997). O índice de

estresse subiu para aproximadamente 51% entre 2006 e 2011, entre policiais e bombeiros, de acordo com os dados da pesquisa apresentada pelo Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS, 2014).

A literatura sobre o tema revela que alguns fatores podem influenciar a qualidade de vida no trabalho de policiais, dentre eles a natureza das unidades de trabalho, a função dos policiais estudados, ou até mesmo o tempo de serviço deles (SOUZA *et al.*, 2015; GONTIJO, 2016). Tendo em vista essas peculiaridades, o presente artigo visa responder a pergunta: Como melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares atuantes na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG)? A fim de responder essa pergunta, foi feita uma análise do nível de qualidade de vida no trabalho de policiais militares da PMMG, de modo a propor diretrizes para a elaboração de um programa de QVT nessa Instituição. Vale dizer que a realização dessa pesquisa se faz relevante, no sentido de contribuir para os conhecimentos sobre “Qualidade de vida no Trabalho”, especialmente no que se refere à aplicação desse tema em uma instituição militar. Além de disponibilizar à sociedade profissionais militares mais bem preparados e saudáveis, física e psicologicamente.

Para embasar essa discussão, buscou-se uma literatura específica sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, em termos de definição, modelo de avaliação e aplicação na atividade policial. Além disso, foi utilizada uma metodologia específica, a partir da qual foi possível obter algumas conclusões. Todos esses aspectos serão descritos a seguir.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção abordará aspectos teóricos ligados ao termo “Qualidade de vida no trabalho”, retratando assuntos como a sua origem e definição, modelos de análise, bem como sua aplicação aos policiais militares.

1.1 Origem e evolução da Qualidade de Vida no Trabalho

Pensar na origem da “Qualidade de vida no trabalho” é pensar na origem da civilização humana que, já nos primeiros agrupamentos e na realização de tarefas básicas de caça e pesca para a subsistência, preocupou-se em minimizar o desgaste das atividades laborais, por exemplo, com a construção de ferramentas.

Um estudo sistemático sobre as maneiras de diminuir o sofrimento e aumentar o prazer no trabalho só ocorreu durante a Primeira Guerra Mundial e a Revolução Industrial. Estudos sobre a organização do trabalho e eficiência, promovidos pelo Movimento da Administração Científica, representaram o avanço nos métodos e técnicas administrativos, mas também trouxe à tona problemas diretamente ligados à QVT, como a excessiva racionalização e mecanização do trabalho, aumento do estresse, fadiga, isolamento social, acidentes de trabalho, dentre outros desgastes ao trabalhador (SANT’ANNA *et al.*, 2011).

Nesse contexto, estudos como a Experiência de *Hawthorne*, organizados por Elton Mayo, nos Estados Unidos, e os trabalhos do *Tavistock Institute*, dirigidos por Eric Trist, no Reino Unido, discutiram questões ligadas ao comportamento na empresa, abrindo portas para novos estudos nessa área. Exemplos são as pesquisas sobre a motivação desenvolvidas por Maslow (1954), Herzberg (1959) e McGregor (1960) que, apesar de não tratarem do tema específico da Qualidade de Vida no Trabalho, contribuíram para os estudos futuros sobre essa temática (SANT’ANNA *et al.*, 2011).

A utilização do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” se deu, pela primeira vez, no início da década de 1970, nos Estados Unidos, com o professor Louis Davis. Sant’anna *et al.* (2011) abordam várias das definições dadas ao termo QVT, mas a definição utilizada nesse artigo será:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e à ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço (com suas implicações éticas e ideológicas) até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2002, *apud* RONCHI, 2010).

A escolha por essa definição se deu pelo caráter abrangente, associado à saúde física e mental do empregado, e às questões implícitas e explícitas da organização, como poder formal e informal.

1.2 Modelos de investigação da QVT

Após a expansão dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, muitos modelos teóricos foram criados para entender os aspectos que pudessem influenciar e também propiciar melhor qualidade de vida no trabalho nas organizações. Aspectos culturais, do contexto sociopolítico vivenciado e até mesmo as características dos cargos são exemplos desses aspectos.

a) Modelo de Walton

O modelo de avaliação da QVT, proposto por Walton (1973), é composto por oito fatores básicos, descritos no Quadro 1.

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

Quadro 1 – Modelo de Walton para aferição da QVT.

FATORES	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa
2. Segurança e saúde nas condições de trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidades Retroinformação
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e garantia profissional	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
7. Trabalho e espaço total da vida	Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social do trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos serviços Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Adaptado de Sant'anna *et al.* (2011, p. 12).

Esse modelo sugere que os empregados avaliem como cada um

desses oito fatores é tratado pela organização em que trabalha, de modo a obter uma visão geral sobre a QVT e também estabelecer planos de ação para a mudança dos aspectos diagnosticados (WALTON, 1973).

b) *Modelo de Westley*

O modelo de Westley (1979) se diferencia daquele proposto por Walton (1973) porque tem por objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho de maneira global, contemplando aspectos ligados à esfera econômica, política, psicológica e sociológica do trabalho Quadro 2.

Quadro 2 – Raízes da Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Westley (1979).

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADOR	PROPOSTAS
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperação Divisão dos lucros Acordos de produtividade
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação Greves Sabotagens	
Psicológica (1950...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentéismo Turnover	
Sociológica (1950...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentéismo	Grupos de trabalho estruturados

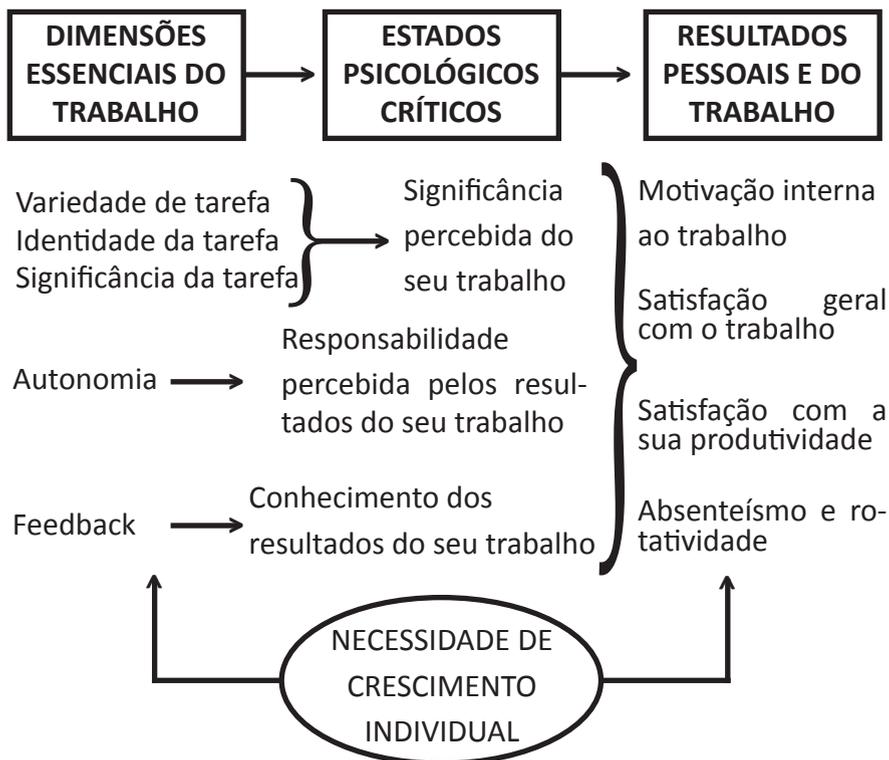
Fonte: Adaptado de Sant’anna *et al.* (2011, p. 17).

A partir dessas quatro esferas, Westley (1979) analisa a QVT e sugere propostas de melhoria desse construto no contexto organizacional.

c) Modelo de Hackman e Oldha

Outro grande expoente na área de QVT foi a obra de Hackman e Oldham (1975), que analisou o tema sob a perspectiva da tarefa, sugerindo uma nova estratégia de redesenho dos postos de trabalho. O modelo criado por esses autores é denominado *Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa*, Figura 1, e é utilizado por pesquisadores/administradores que visam o diagnóstico e melhorias da qualidade de vida no trabalho em suas organizações.

Figura 1 – Modelo de Hackman e Oldham (1975).



Fonte: Adaptado de Sant'anna *et al.* (2011, p. 26).

O *Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa* analisa a Qualidade de Vida no trabalho a partir da análise de estados psicológicos, dimensões do trabalho e resultados pessoais e do trabalho. A ideia

central é que dimensões da tarefa desempenhada pelo empregado favorecem a ocorrência de estados psicológicos críticos que, por sua vez, favorecem a ocorrência de resultados tanto para a pessoa quanto para o trabalho (HACKMAN e OLDHAM, 1975). O Quadro 3 sintetiza cada uma das variáveis contempladas nesse modelo.

Quadro 3 – Variáveis do Modelo de Hackman e Oldham (1975).

VARIÁVEL	SIGNIFICADO
Variedade de Habilidades	é o grau em que a tarefa exige variedade de diferentes atividades para chegar ao final, envolvendo o uso de diferentes talentos e habilidades do trabalhador.
Identidade Tarefa	é o grau em que a tarefa requer a execução do trabalho como um todo e individualizado, ou seja, o trabalho deve ser executado do início ao fim.
Significado Tarefa	é o grau em que a tarefa exerce um impacto substancial nas vidas ou no trabalho de outras pessoas, na organização ou fora dela.
Autonomia	é o grau no qual a tarefa fornece liberdade e independência ao trabalhador para programar e determinar os procedimentos a serem usados na sua execução.
F e e d b a c k intrínseco	é o grau pelo qual o desempenho da tarefa resulta na obtenção direta e clara, pelo trabalhador, de informação sobre a efetividade de seu desempenho.
F e e d b a c k extrínseco	é o grau pelo qual o trabalhador recebe informações claras sobre seu desempenho, advindas de seus superiores ou colegas.
I n t e r - relacionamento	é o grau pelo qual o trabalho requer que o funcionário trabalhe com outras pessoas, incluindo outros membros da organização e clientes.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

R e s u l t a d o s
Pessoais de
Trabalho

visa reconhecer os sentimentos que o trabalhador percebe no exercício da tarefa, em relação à satisfação geral com o trabalho, motivação interna para o trabalho, produção de trabalho de alta qualidade e absenteísmo e rotatividade baixos.

S a t i s f a ç õ e s
Contextuais

visa medir a satisfação das necessidades denominadas possibilidade de crescimento, supervisão adequada, segurança no trabalho, compensação e ambiente social.

Fonte: Adaptado de Sant'anna *et al.* (2011, p. 25).

A partir do modelo de Hackman e Oldham (1975) é possível uma análise clara e objetiva da qualidade de vida no trabalho, a partir de recursos palpáveis e acessíveis nas organizações, que são as tarefas realizadas pelo indivíduo em seu trabalho.

1.3 QVT e policiais militares

O trabalho policial possui algumas peculiaridades que precisam ser consideradas no estudo e promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. Conforme o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, para se tornar um policial militar, oficial ou praça, é preciso cumprir uma série de requisitos, além de ser aprovado em concurso público, composto por várias etapas:

Art. 4º a carreira na Polícia Militar é privativa de brasileiros natos, para oficiais, e natos ou naturalizados para praças, observadas as condições de cidadania, idade, capacidade física, moral e intelectual, previstas em leis e regulamentos.

Art. 5º O ingresso nas instituições militares estaduais dar-se-á por meio de concurso público, de provas ou de provas e títulos, no posto ou graduação inicial dos quadros previstos no § 1º do art. 13 desta Lei, observados os seguintes requisitos: I - ser brasileiro; II - possuir idoneidade moral; III - estar quite com as obrigações eleitorais e militares; IV - ter entre 18 e 30 anos de idade na data da inclusão, salvo para os

oficiais do Quadro de Saúde, cuja idade máxima será de 35 anos; V - possuir nível superior de escolaridade para ingresso na Polícia Militar e nível médio de escolaridade ou equivalente para ingresso no Corpo de Bombeiros Militar; VI - ter altura mínima de 1,60m (um metro e sessenta centímetros), exceto para oficiais do Quadro de Saúde; VII - ter aptidão física; VIII - ser aprovado em avaliação psicológica; IX - ter sanidade física e mental; X - não apresentar, quando em uso dos diversos uniformes, tatuagem visível que seja, por seu significado, incompatível com o exercício das atividades de policial militar ou de bombeiro militar (MINAS GERAIS, 1969).

Além das exigências feitas ao cidadão que deseja tornar-se um militar, considerando todo o processo de seleção dos futuros PM's, após inseridos na Instituição esses policiais estão sujeitos ao cumprimento de várias normas e regras, tanto internas perante a Instituição, quanto externas perante a sociedade.

Espera-se que o policial militar cumpra o seu papel frente à sociedade, contribuindo para a existência de um ambiente seguro, que permita aos cidadãos de bem participarem da vida em sociedade, tendo seus direitos respeitados. Além disso, espera-se que o policial militar cumpra o seu papel frente à PMMG, zelando especialmente pelos valores de disciplina e hierarquia e também pelo respeito e perpetuação da cultura organizacional militar.

O trabalho policial é uma atividade de difícil execução que exige do policial militar comportamentos que podem comprometer a sua saúde física, psicológica e, conseqüentemente, sua qualidade de vida. Segundo Nogueira (1999) e Fraga (2006), além da obediência interna aos valores centrais de hierarquia e disciplina, o policial deve executar atividades repetitivas, durante horas de trabalho ininterrupto, marcado por grandes cargas de tensão e estresse.

Em relação às pesquisas sobre QVT aplicado ao trabalho policial,

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

há registros de trabalhos dessa natureza em todo o país. Esses estudos são, em sua maioria, descritivos, quantitativos e baseados no diagnóstico da QVT, contudo, oferecem importantes achados.

Sousa (2015), por exemplo, defende que o índice de QVT entre policiais militares é baixo e que, diante disso, a Instituição Militar necessita melhorar a sua gestão de QVT. Asfora e Dias (2006), por sua vez, sugerem que a QVT em policiais militares deve ser pensada a partir de dez dimensões, que são o bem-estar, a internalização, o respeito, o emprego, a decisão, a valorização, os benefícios, a promoção, a expressão e a integração.

Gontijo (2016) defende que o estudo da QVT em Instituições Militares deve seguir alguns critérios, como por exemplo, a natureza das unidades de trabalho, a função dos policiais estudados, ou até mesmo o tempo de serviço deles. Tendo em vista esses critérios, o presente estudo avaliará a Qualidade de Vida no Trabalho de PM's a partir da natureza da atividade e da função policial, considerados fatores de originalidade deste trabalho.

A função policial refere-se à posição hierárquica ocupada pelo militar, que pode ser praça, classificado por graduações, ou oficial, classificado por postos. A hierarquia da Polícia Militar é dividida em: Oficiais Superiores (Coronel, Tenente-Coronel e Major); Oficial Intermediário (Capitão); Oficiais Subalternos (1º Tenente e 2º Tenente); Praça Especial (Aspirante-a-oficial, Aluno-oficial ou Cadete); Praça Graduado (Subtenente, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento); e Praças (Cabo, Soldado 1ª Classe, Soldado 2ª Classe). Já a natureza da atividade se refere ao fato da atividade policial ser operacional ou administrativa. Nesse caso, atividade operacional é a de execução na linha de frente em operações realizadas nas ruas, junto à comunidade, enquanto a de trabalho administrativo compreende o desempenho de trabalhos de escritório, em batalhões, companhias ou bases policiais, lidando com o registro de informações, relatórios e afins.

Acredita-se que o fato de ser policial praça ou oficial, operacional

ou administrativo possa interferir na qualidade de vida no trabalho. Contudo, não foram identificados trabalhos com esse olhar investigativo. Daí a importância deste trabalho.

2 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de *natureza descritiva*, já que foi feita uma análise do nível de qualidade de vida no trabalho de policiais militares da Polícia Militar de Minas Gerais, com o objetivo apenas de conhecer os índices do construto existentes, sem a pretensão de explicar ou gerar teorias que justifiquem a ocorrência desses índices. Trata-se de um *estudo de caso*, uma vez que se restringiu ao conhecimento da QVT em uma Instituição única e específica, no caso, a Polícia Militar de Minas Gerais. Por fim, foi um estudo de *natureza quantitativa*, sob a forma de um levantamento, em que se fez uso de um questionário com 45 questões fechadas para coletar a percepção dos militares pesquisados acerca da QVT.

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário *online*, no *Google Drive*, baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975), disponibilizado mediante *link* de acesso enviado a policiais militares, via Intranet e grupos internos do *Whatsapp*. Esse questionário era composto por perguntas sobre dados demográficos-funcionais e Qualidade de Vida no Trabalho.

A amostra foi por conveniência, já que se optou por enviar o *link* de acesso ao questionário para o maior número possível de policiais, considerando a rapidez e a economia desse processo.

Os dados foram coletados entre os meses de fevereiro e maio de 2017, tendo sido obtidas 235 respostas. Desse total, foram excluídas 64 respostas que continham alternativas em branco e/ou conteúdos que não permitiam identificar a natureza da atividade e a função do participante. Diante disso, restaram 171 questionários válidos.

Para a análise dos dados foi feita estatística descritiva. Dados sobre a QVT foram agrupados em três dimensões: tarefa; satisfações

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

específicas e resultados pessoais e do trabalho, conforme orientações do modelo de Hackman e Oldham (1975). Foram dadas pontuações de 1 a 5, conforme a escala conceitual de cinco alternativas utilizada e feito o cálculo da média e do desvio padrão para cada questão e dimensão analisada, tendo sido utilizada a mediana 3, do intervalo pontuação. Nesse caso, para as dimensões com escores médios abaixo de 3, considerou-se o nível insatisfatório, entre 3 e 3,9 o nível satisfatório e de 4 a 5 nível muito satisfatório.

3 RESULTADOS

Os principais dados demográficos e funcionais obtidos estão descritos na próxima página, na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados demográficos e funcionais da amostra.

ITEM	SUBITEM	QUANTIDADE ABSOLUTA	PORCENTAGEM
SEXO	Mulheres	22	12,87%
	Homens	149	87,13%
IDADE	Entre 18 e 25 anos	14	8,19%
	Entre 26 e 30 anos	46	26,90%
	Entre 31 e 35 anos	42	24,56%
	Entre 36 e 40 anos	26	15,20%
	Entre 41 e 45 anos	29	16,96%
	Entre 46 e 50 anos	13	7,60%
	De 56 a 60 anos	1	0,58%
ESTADO CIVIL	Solteiro (a)	58	33,92%
	Casado (a)	101	59,06%
	Amasiado (a)	1	0,58%
	Divorciado (a)	6	3,51%
	Noivo (a)	1	0,58%
	União estável	4	2,34%
ESCOLARIDADE	Ensino médio completo	45	26,32%
	Graduação incompleta	31	18,13%
	Graduação completa	61	35,67%
	Especialização	31	18,13%
	Mestrado	3	1,75%

ITEM	SUBITEM	QUANTIDADE ABSOLUTA	PORCENTAGEM
FUNÇÃO	Major	3	1,75%
	Capitão	2	1,17%
	1º Tenente	4	2,34%
	2º Tenente	10	5,85%
	Aspirante	1	0,58%
	Cadete	8	4,68%
	Subtenente	3	1,75%
	1º Sargento	3	1,75%
	2º Sargento	9	5,26%
	3º Sargento	33	19,30%
	Cabo	42	24,56%
Soldado	53	30,99%	

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir desses dados foi possível perceber a prevalência de respondentes do sexo masculino, com idade entre 26 e 30 anos, casados, com curso superior completo e soldados. Esse perfil é corroborado por estudos como os de Costa *et al.* (2007) e Melo (2014) principalmente por considerar a exigência de idade mínima e máxima, de ensino superior para o ingresso na PMMG e também a quantidade maior de praças, quando comparado ao número de oficiais.

a) Qualidade de Vida no Trabalho: resultado geral.

Além da análise de dados demográficos e funcionais, foram feitas três análises referentes ao Modelo de Hackman e Oldham (1975): dimensões da tarefa; satisfações específicas e resultados pessoais e do trabalho Tabela 2.

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

Tabela 2 - Resultado Geral das "Dimensões da tarefa"

DIMENSÃO		QUESTÃO RELACIONADA	AMOSTRA GERAL	
			MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
DIMENSÃO DA TAREFA	Variedade de habilidades	I-1	4,53	0,74
		I-5	1,70	0,88
		III-4	3,98	1,15
		MÉDIA GERAL:	3,40	
	Autonomia	I-9	1,99	1,12
		I-13	2,54	1,18
		II-11	2,94	1,02
		III-2	3,44	1,20
		MÉDIA GERAL:	2,73	
	Feedback extrínseco	I-7	1,99	1,01
		I-10	3,81	1,00
		III-6	2,94	1,33
		MÉDIA GERAL:	2,91	
	Feedback intrínseco	I-4	3,49	1,19
		I-12	2,33	0,99
		III-7	3,25	0,99
MÉDIA GERAL:		3,02		
SATISFAÇÃO ESPECÍFICA	Possibilidades de Crescimento	II-4	3,46	1,05
		II-14	3,65	1,04
		MÉDIA GERAL:	3,55	
	Segurança no trabalho	II-1	3,02	1,30
		II-12	3,23	1,19
		MÉDIA GERAL:	3,12	
	Compensação	II-2	2,89	1,16
		II-3	3,02	1,18
		II-10	2,88	1,09
		MÉDIA GERAL:	2,93	
Ambiente Social	II-5	3,87	0,97	
	II-8	3,92	0,86	

DIMENSÃO		QUESTÃO RELACIONADA	AMOSTRA GERAL	
			MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
SATISFAÇÃO ESPECÍFICA	Ambiente Social	II-13	4,23	0,72
		MÉDIA GERAL:	4,01	
	Supervisão	II-6	3,50	1,10
		II-9	3,09	1,13
		II-15	3,05	1,12
MÉDIA GERAL:	3,21			
RESULTADOS PESSOAIS E DO TRABALHO	Satisfação Geral	II-7	3,86	1,05
		MÉDIA GERAL:	3,86	

Fonte: Elaborado pelo autor.

O índice geral de satisfação obtido foi de 3,86, indicando que, de modo geral, os participantes da pesquisa estão satisfeitos com a PMMG, no que se refere aos fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. Esse resultado vai de encontro ao que Sousa (2015) defende em estudos com policiais militares do Mato Grosso, os quais avaliaram negativamente a QVT. Pode-se supor que a Qualidade de Vida no Trabalho de policiais militares varia conforme as políticas e práticas adotadas pelos diferentes Estados, exigindo uma atenção particularizada de cada Estado quanto aos seus policiais.

Apesar dos policiais militares de Minas Gerais investigados terem boa percepção de sua QVT, alguns aspectos foram alvo de insatisfação, ou seja, apresentaram escores médios abaixo da mediana 3, que são: *Identidade da tarefa* (2,91), *autonomia* (2,73), *feedback extrínseco* (2,91) e *compensação* (2,93).

Esses resultados são compreensíveis, porque há uma divisão de trabalho, operacional e de comando, que dificulta ao policial ter

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

uma noção completa de seu trabalho. Além disso, a hierarquia existente na Instituição faz com que o policial esteja subordinado a seu superior. Para completar, o trabalho policial nem sempre é reconhecido socialmente, tanto pela população, quanto pelo Governo que oferece salários considerados baixos.

Um ponto de destaque nessa avaliação geral foi o escore médio obtido no fator *ambiente social*, de 4,01, revelando uma satisfação elevada por parte dos policiais investigados quanto ao apoio social que recebem da Instituição, via colegas e supervisão, contribuindo para um clima organizacional favorável. Esse resultado também é corroborado por Souza *et al.* (2015) ao tratar da família, amigos e colegas de trabalho como importantes pontos de apoio ao policial.

b) Qualidade de Vida no Trabalho: atividade administrativa x operacional.

Fazendo uma análise detalhada dos dados gerais obtidos, sob a ótica da natureza da atividade desenvolvida pelo respondente (administrativa ou operacional), foi possível obter resultados diferenciados Tabela 3.

Tabela 3 – Dimensões do modelo de Hackman e Oldham (1975) de acordo com a atividade administrativa e a atividade operacional

DIMENSÃO		QUESTÃO RELACIONADA	ADMINISTRATIVO		OPERACIONAL	
			MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO	MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO
DIMENSÃO DA TAREFA	Variedade de habilidades	I-1	4,37	0,83	4,59	0,70
		I-5	1,74	0,83	1,68	0,89
		III-4	3,89	1,12	4,02	1,16
		MÉDIA GERAL:	3,33		3,43	
	Identidade da tarefa	I-3	3,20	1,17	2,88	1,15
		I-11	2,96	1,26	2,87	1,09

DIMENSÃO		QUESTÃO RE-LACIONADA	ADMINISTRATIVO		OPERACIONAL	
			MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO	MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO
DIMENSÃO DA TAREFA	Identidade da tarefa	III-3	3,15	1,28	2,80	1,18
		MÉDIA GERAL:	3,10		2,85	
	Significado da tarefa	I-8	4,65	0,74	4,62	0,75
		I-14	1,52	0,91	1,54	1,07
		III-5	4,24	0,92	4,33	0,87
		MÉDIA GERAL:	3,47		3,50	
	Inter-relacionamento	I-2	4,72	0,46	4,70	0,53
		I-6	1,39	0,54	1,39	0,84
		III-1	4,67	0,60	4,70	0,59
		MÉDIA GERAL:	3,59		3,60	
	Autonomia	I-9	1,91	1,03	2,02	1,15
		I-13	2,76	1,30	2,46	1,13
		II-11	3,02	1,04	2,90	1,02
		III-2	3,46	1,13	3,43	1,23
		MÉDIA GERAL:	2,79		2,70	
	Feedback extrínseco	I-7	1,93	0,90	2,01	1,05
		I-10	3,91	0,91	3,77	1,02
		III-6	3,35	1,39	2,78	1,29
		MÉDIA GERAL:	3,06		2,85	
	Feedback intrínseco	I-4	3,48	1,19	3,50	1,20
		I-12	2,22	1,05	2,37	0,97
		III-7	3,46	1,00	3,17	0,98
		MÉDIA GERAL:	3,05		3,01	
	Possibilidades de Crescimento	II-4	3,76	0,85	3,34	1,10
		II-14	3,72	1,07	3,63	1,04
		MÉDIA GERAL:	3,74		3,48	

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

DIMENSÃO		QUESTÃO RE- LACIONADA	ADMINISTRATIVO		OPERACIONAL		
			MÉDIA	DES- VIO- -PA- DRÃO	MÉDIA	DES- VIO- -PA- DRÃO	
DIMENSÃO DA TAREFA	Segurança no trabalho	II-1	3,48	1,15	2,85	1,32	
		II-12	3,41	1,20	3,17	1,19	
		MÉDIA GERAL	3,44		3,01		
	Compensa- ção	II-2	3,35	1,18	2,72	1,11	
		II-3	3,50	0,98	2,85	1,20	
		II-10	3,26	1,14	2,74	1,04	
MÉDIA GERAL:		3,37		2,77			
SATISFAÇÃO ESPECÍFICA	Ambiente Social	II-5	3,93	0,98	3,85	0,97	
		II-8	3,76	0,90	3,98	0,84	
		II-13	4,15	0,70	4,26	0,73	
		MÉDIA GERAL:	3,95		4,03		
	Supervisão	II-6	3,65	1,10	3,44	1,10	
		II-9	3,48	1,07	2,94	1,12	
		II-15	3,37	1,12	2,94	1,11	
		MÉDIA GERAL:	3,50		3,11		
	RESULTADOS PESSO- AIS E DO TRABALHO	Satisfação Geral	II-7	3,93	1,02	3,83	1,07
			MÉDIA GERAL:	3,93		3,83	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nesse caso, o índice geral de satisfação foi de 3,93 para os policiais administrativos e de 3,83 para os policiais operacionais. Tal resultado aponta um nível maior de satisfação dentre os que trabalham em atividades administrativas. Um possível motivo seria o fato do policial exercer as suas atividades internamente, estando menos

vulnerável à violência e condições climáticas no trabalho realizado na rua ou a grandes cargas de tensão e estresse como mencionado por Nogueira (1999) e Fraga (2006).

Foi possível, ainda, detectar algumas diferenças entre os dois grupos. Policiais que exercem atividades de natureza administrativa apresentaram escores médios abaixo da mediana 3 apenas no quesito autonomia (2,79). Diferentemente dos policiais que exercem atividades de natureza operacional, os quais apresentaram escores médios abaixo da mediana nos quesitos: identidade da tarefa (2,85), *autonomia* (2,70), *feedback extrínseco* (2,85) e *compensação* (2,77).

Esses índices revelam que o incômodo dos policiais administrativos tende a estar relacionado com a falta de autonomia ou a exigência por autorização a demais colegas e supervisão para a execução de seu trabalho. Já para os policiais operacionais, a insatisfação reside não apenas na falta de autonomia, mas também na impossibilidade de perceber o início, meio e fim de suas tarefas e a contribuição das mesmas para a PMMG, além de não receber retorno das pessoas externas à Instituição da execução de seu trabalho e, ainda, o fato de julgar não receber salário compatível com as atividades que executa.

c) Qualidade de Vida no Trabalho: oficiais, praças especiais e praças.

Outra análise vista como pertinente foi a que considera a função do policial. Nesse caso, buscou-se entender a qualidade de vida no trabalho a partir da perspectiva dos oficiais, dos praças especiais e dos praças Tabela 4.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

Tabela 4 – Dimensões do modelo de Hackman e Oldham (1975) de acordo com as patentes: oficial, praça especial e praça

DIMENSÃO		QUESTÃO RELACIONADA	OFICIAL		PRAÇA ESPECIAL		PRAÇA	
			MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO	MÉDIA	DESVIO-PA-DRÃO	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
DIMENSÃO DA TAREFA	Variedade de habilidades	I-1	4,73	0,45	4,67	0,50	4,50	0,78
		I-5	1,42	0,76	1,78	0,97	1,73	0,88
		III-4	4,16	1,12	4,22	0,97	3,94	1,16
		MÉDIA GERAL:	3,44		3,56		3,39	
	Identidade da tarefa	I-3	3,15	1,38	3,22	0,97	2,92	1,14
		I-11	3,16	1,50	2,00	0,71	2,92	1,08
		III-3	3,58	1,22	2,56	0,73	2,83	1,21
		MÉDIA GERAL:	3,30		2,59		2,89	
	Significado da tarefa	I-8	4,78	0,41	5,00	0,00	4,58	0,79
		I-14	1,26	0,45	1,56	0,88	1,57	1,08
		III-5	4,32	0,89	4,33	1,12	4,30	0,87
		MÉDIA GERAL:	3,45		3,63		3,48	
	Inter-relacionamento	I-2	4,68	0,47	5,00	0,00	4,69	0,52
		I-6	1,31	0,47	1,33	0,50	1,41	0,82
		III-1	4,74	0,45	5,00	0,00	4,66	0,62
		MÉDIA GERAL:	3,56		3,78		3,59	
	Autonomia	I-9	2,11	1,29	1,89	1,05	1,98	1,10
		I-13	2,63	1,21	1,89	0,93	2,57	1,19
		II-11	3,16	1,30	2,56	0,88	2,93	0,99
		III-2	3,95	1,18	3,56	1,33	3,36	1,19
		MÉDIA GERAL:	2,96		2,47		2,71	
	Feedback extrínseco	I-7	1,57	0,60	2,11	0,93	2,03	1,05
		I-10	4,05	0,91	3,89	1,05	3,77	1,00
		III-6	3,42	1,17	2,67	1,41	2,89	1,34
		MÉDIA GERAL:	3,01		2,89		2,90	
	Feedback intrínseco	I-4	2,94	1,22	2,89	1,17	3,60	1,17

DIMENSÃO		QUESTÃO RE-LACIONADA	OFICIAL		PRAÇA ESPECIAL		PRAÇA	
			MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
DIMENSÃO DA TAREFA	Feedback intrínseco	I-12	2,42	1,17	2,78	0,83	2,29	0,98
		III-7	3,47	0,90	2,67	0,87	3,25	1,00
		MÉDIA GERAL:	2,94		2,78		3,05	
SATISFAÇÃO ESPECÍFICA	Possibilidades de Crescimento	II-4	3,89	0,88	3,89	0,60	3,37	1,08
		II-14	3,89	1,15	3,56	1,01	3,63	1,03
		MÉDIA GERAL:	3,89		3,72		3,50	
	Segurança no trabalho	II-1	3,79	1,03	3,00	1,50	2,92	1,30
		II-12	3,58	1,22	3,11	1,17	3,20	1,19
		MÉDIA GERAL:	3,68		3,05		3,06	
	Compensação	II-2	3,58	1,21	3,44	1,13	2,76	1,12
		II-3	3,89	0,81	3,56	0,73	2,87	1,19
		II-10	3,53	1,26	3,22	0,97	2,77	1,05
		MÉDIA GERAL:	3,67		3,41		2,80	
	Ambiente Social	II-5	3,84	1,07	3,78	0,97	3,88	0,96
		II-8	3,74	1,10	4,00	0,71	3,94	0,84
		II-13	4,21	0,71	4,11	0,78	4,24	0,72
		MÉDIA GERAL:	3,93		3,96		4,02	
	Supervisão	II-6	3,58	1,22	3,22	1,20	3,50	1,08
		II-9	3,63	1,26	3,22	0,83	3,01	1,11
		II-15	3,47	1,22	2,67	1,22	3,02	1,10
		MÉDIA GERAL:	3,56		3,04		3,17	
RESULTADOS PESSOAIS E DO TRABALHO	Satisfação Geral	II-7	3,84	1,17	3,78	1,09	3,87	1,04
		MÉDIA GERAL:	3,84		3,78		3,87	

Fonte:Elaborado pelo autor

Nesse âmbito de análise, o índice de satisfação geral dentre os oficiais foi de 3,84, dentre os praças especiais foi de 3,78 e dentre os praças foi de 3,87. Tal resultado revela uma satisfação, de maneira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

geral, quanto aos fatores de qualidade de vida na PMMG. Contudo, essa satisfação tende a ser ligeiramente maior dentre os policiais praças, talvez, pela menor complexidade de suas ações, quando comparados aos oficiais.

Também foram detectadas algumas diferenças entre os grupos investigados. Dentre os oficiais, os escores médios ficaram abaixo da mediana 3 nos quesitos *autonomia* (2,96) e *feedback intrínseco* (2,94). Já entre os praças especiais, esses escores surgiram nos quesitos *identidade da tarefa* (2,59), *autonomia* (2,47), *feedback extrínseco* (2,89), *feedback intrínseco* (2,78). E, finalmente, dentre os praças os escores abaixo da mediana 3 foram nos quesitos *identidade da tarefa* (2,89), *autonomia* (2,71), *feedback extrínseco* (2,90) e *compensação* (2,80).

Esses dados sugerem uma insatisfação por parte dos oficiais quanto à dependência e falta de liberdade para programar e desempenhar o seu trabalho, além da falta do próprio trabalho lhe dizer de sua adequada ou não execução. Dentre os praças especiais, a insatisfação reside na falta de reconhecimento do início, meio e fim de suas tarefas e de sua contribuição para a PMMG, na falta de liberdade no planejamento e execução de suas tarefas, bem como na falta de retorno, por parte do próprio trabalho e por parte da sociedade, quanto à efetividade das tarefas desempenhadas.

Finalmente, dentre os praças, a insatisfação localiza-se na dificuldade também de identificar o princípio, meio e fim de suas tarefas, na falta de liberdade para planejar e executar tarefas, na falta de reconhecimento da sociedade quanto ao seu trabalho e no senso de que não recebem o salário que deveriam pelas atividades que exercem.

Aqui, mais uma vez, o fator *ambiente social* surgiu como de elevada satisfação, porém, somente dentre os policiais praças.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depreende-se dos resultados obtidos que as atividades desempenhadas por policiais da Polícia Militar de Minas Gerais são consideradas, de um modo geral, satisfatórias. Essa satisfação ocorre por vários aspectos: a) essas tarefas exigem a mobilização de diferentes habilidades por parte do policial, tendo um impacto substancial sobre a vida de outras pessoas, internas ou externas à Instituição; b) essas tarefas requerem do policial o relacionamento com diferentes pessoas, oferecendo-lhe a possibilidade de crescimento pessoal e profissional, bem como segurança no trabalho; c) a Instituição disponibiliza uma supervisão aos militares, seguindo os princípios da hierarquia e da disciplina e propicia um ambiente/clima favorável de apoio social aos policiais, ajudando a superar situações difíceis e estressantes próprias do trabalho militar.

Todos esses aspectos podem ser vistos como favoráveis à Instituição e aprimorados cada vez mais ao longo do tempo, de modo a garantir o aumento na qualidade dos serviços prestados dessa Instituição à sociedade. O fato, porém, de ter aspectos satisfatórios não descarta a possibilidade de melhorias de aspectos vistos como insatisfatórios. Dentre eles estão a falta do quesito *identidade da tarefa*, ou seja, da noção que um policial tem de seu trabalho como um trabalho completo e identificável, com princípio, meio e fim, em prol dos resultados organizacionais. Esse aspecto pode ser melhorado fornecendo treinamentos e/ou esclarecimentos acerca da execução de seu trabalho, por que ele é importante e como ele está localizado na “cadeia de processos” da PMMG, em que o objetivo fim é oferecer segurança e proteção à sociedade.

Outro aspecto para melhoria seria relativo ao quesito *autonomia*, dando ao policial uma margem flexível de atuação, tornando o seu trabalho menos dependente de supervisores. Um caminho para corrigir esse ponto seria, talvez, discutir melhor os trabalhos que estão sendo executados, bem como as capacidades, habilidades e competências dos policiais envolvidos na execução desses trabalhos, de modo a preparar o policial para atividades cada vez

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS:
uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.**

mais complexas, de uma maneira mais flexível, resguardando o princípio da hierarquia e da disciplina.

Os quesitos *feedback intrínseco* e *extrínseco*, também apontados como fatores de insatisfação, referem-se ao grau em que o policial percebe a efetividade de seu trabalho, seja executando-o, seja por pessoas externas a essa execução. Nesse caso, algumas medidas cabíveis seriam o enriquecimento do trabalho, gerando indicadores que possam, durante o desempenho da tarefa, dizer de seu adequado desempenho ou não. Exemplo: sistema que informasse sobre o desempenho das atividades feitas pelos policiais. Outra medida seria a aproximação dos policiais com a sociedade, mediante campanhas de conscientização quanto à importância do trabalho policial e seu reconhecimento pelos cidadãos.

Por fim, o aspecto *compensação* também surgiu como associado à insatisfação de policiais que sentem que não recebem salários compatíveis às atividades que exercem. Esse problema poderia ser resolvido mediante o estudo dos cargos e salários da Instituição, utilizando como referência uma pesquisa salarial realizada em instituições militares do país.

Depreende-se que todos os aspectos levantados, positivos e negativos, podem ser utilizados pela PMMG para a elaboração de um programa de qualidade de vida no trabalho nessa Instituição. Como retratado pela literatura sobre o tema, esse tipo de programa é de suma importância para, senão garantir, melhorar substancialmente a satisfação, motivação e desempenho dos policiais militares. É importante, contudo, durante essa elaboração levar em conta os aspectos relativos à natureza da atividade exercida e da função policial.

Vale dizer que este trabalho tem suas limitações relativas ao modo como foi operacionalizado, já que contou com a utilização de questionário disponibilizado nas redes sociais da Instituição, respondido voluntariamente pelos participantes. Uma maneira de vencer essa limitação é ampliar esse estudo envolvendo todos

os policiais militares da Instituição, contemplando outros tipos de análise, para além da natureza da atividade e da função desses policiais.

Espera-se que esse trabalho possa despertar a PMMG e seus gestores para a importância do tema QVT na atualidade e, em especial, para a importância da implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho nessa Instituição.

REFERÊNCIAS

ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. C. **Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco**. REAd, v. 12, n. 1, 2006.

COSTA, M., *et al.* **Stress**: diagnosis of military Police personnel in a Brazilian city. Revista Panamericana Salud Publica, v. 21, n. 4, p. 217-222, 2007.

FRAGA, C. K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 6, 2006.

GONTIJO, M. S. C. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo na Diretoria de apoio operacional da Polícia Militar de Minas Gerais. Monografia (Especialização em Segurança Pública). Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, Escola de Governo Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, 2016.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G.; JANSON, R.; PURDY, K. **A new strategy for job enrichment**. California Management Review, v. 17, n.4: p. 57-71, 1975.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. Saint Paul, West Publishing, 1985.

IPCS (INSTITUTO DE PSICOLOGIA E CONTROLE DO STRESS).

Pesquisa: Stress Brasil 2014. Disponível em: <http://www.estrresse.com.br>

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: uma análise baseada na natureza da atividade e na função policial.

com.br/pesquisa/stress-brasil/. Acesso em: 23 de março de 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** São Paulo, Atlas, 2002 apud RONCHI, C. C.. Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida. Curitiba, Juruá, 2010.

LIPP, M. E. N.; COSTA, K. R. S. N.; NUNES, V. O. **Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 17(1), 46-53, 2017.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969.** Dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais, 1969.

MORAES; L. F. R.; MARQUES, A. L.; PORTES, P. C. P. Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Psicologia – Saúde mental e Segurança Pública**, v. 1, n. 3: p. 53-58, 1999.

NOGUEIRA, G. E. G. “Condições de trabalho e saúde mental do trabalhador da segurança pública”. **Revista de Psicologia – Saúde mental e Segurança Pública**, v. 1, n. 4: p. 53-58, 1999.

RONCHI, C. C. **Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida.** Curitiba, Juruá, 2010.

SANT’ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT’ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro, Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

SILVA NETO, S. A. **Cultura organizacional da polícia militar de Minas Gerais: uma revisão diagnóstica.** O Alferes, v. 13, n. 45: p. 13-69, 1997.

SOUSA FILHO, M. J.; NOCE, F.; ANDRADE, A. G. P.; CALIXTO, R. M.; ALBUQUERQUE, M. R.; COSTA, V. T. Avaliação da qualidade de vida de policiais militares. **Revista Brasileira Ciência e Movimento**, v. 23, n. 4, p. 159-169, 2015.

SOUSA, P. M. **Qualidade de vida no trabalho**: um diagnóstico avaliativo na área do 22ª BPM. RHM, v. 14, n. 1, 2015.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?**. Sloan Management Review, v. 15, n. 1: p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2: p. 113-123, 1979.

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 aca- tar normas e agir em conformidade com as mesmas)	4,65	4,31
22. Capacidade de agir com persistência e determinação, de- mostrando 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 profis- sional ao planejar ações, seguindo normas, doutrina e legis- lações pertinentes ao âmbito da PMMG.	4,53	4,08
19. Capacidade de agir com dinamismo (ser ativo e ágil, en- volvendo-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 per- cepções / crenças gerais).	4,49	4,02
23. Capacidade de agir com flexibilidade (saber aceitar su- gestões e críticas, bem como ajustar-se, de forma apropria- da, 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 in- transigente).	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 nexo 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 Gerais. – 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.

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

Simone Vivian de Moura

Mestranda em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local pelo Centro Universitário UNA. Especialista em Instrumentalidade do Serviço Social pela Universidade de Viçosa. Analista de Gestão da Diretoria de Educação Escolar e Assistência Social da Polícia Militar de Minas Gerais

Resumo: O presente artigo se propõe a discutir por meio de um breve estudo bibliográfico sobre os fatores predisponentes no âmbito da profissão policial militar que podem afetar a saúde mental desses trabalhadores. Os estudos no campo da saúde, especificamente da saúde do trabalhador, têm demonstrado cada vez mais a importância da discussão dos aspectos relacionados ao exercício da atividade laboral e produção de saúde/sofrimento. Quando se trata do profissional militar, esse contexto fica ainda mais preocupante, já que esse trabalho lida constantemente com a vulnerabilidade, o risco e a morte; além das peculiaridades institucionais das Corporações Militares. Alguns estudiosos sinalizam que existe uma escassez no panorama das pesquisas científicas no Brasil sobre a relação trabalho e saúde mental dos policiais militares e que a atividade militar pode comprometer a saúde mental. Como conclusão reitera-se a necessidade do acompanhamento preventivo e integrado no conceito ampliado do processo saúde-doença na Instituição Polícia Militar, além de produção científica por meio de estudos qualitativos, quantitativos e de caráter epidemiológico para facilitar a apresentação de saúde do público estudado, traçando o perfil e os indicadores de saúde que poderão facilitar a criação ou aprimoramento de programas e ações de prevenção, além de promover a saúde mental na Instituição Polícia Militar.

Palavras-chaves: Trabalho Policial Militar. Fatores Predisponentes. Saúde Mental.

Abstract: This article aims to discuss through a brief bibliographic study on the predisposing factors in the mili-

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

tary police profession that may affect the mental health of these workers. Studies in the field of health, specifically occupational health, have increasingly demonstrated the importance of discussing aspects related to the exercise of work activity and health production/suffering. When it comes to the military professional, this context becomes even more worrying, since this work constantly deals with vulnerability, risk and death; in addition to the institutional peculiarities of military corporations. Some scholars point out that there is a scarcity in the panorama of scientific research in Brazil on the work and mental health relationship of military police officers and that military activity can compromise mental health. The conclusion reiterates the need for preventive and integrated follow-up in the expanded concept of the health-disease process in the Military Police Institution, in addition to scientific production through qualitative, quantitative and epidemiological studies to facilitate the presentation of health of the public studied, tracing the profile and health indicators that may facilitate the creation or improvement of prevention programs and actions, in addition to promoting mental health in the Military Police Institution

Keywords: Military Police Work. Predisposing Factors. Mental health.

INTRODUÇÃO

Até a década de 90, as pesquisas científicas sobre a relação entre saúde mental e trabalho, nas mais diversas categorias profissionais, ainda eram escassas. Em nível mundial, cita-se a França como a pioneira no processo de pesquisa do tema em questão, especificamente a partir das contribuições da chamada psiquiatria social. No Brasil, estudos voltados para o adoecimento mental dos trabalhadores têm tomado impulso, porém ainda em passos lentos (LIMA, 1996).

O trabalho é algo significativo para as pessoas em função das influências e impactos que podem causar em suas vidas. A renda e as vantagens adicionais do emprego formal possibilitam maior

dignidade e qualidade de vida, entretanto, o estresse caracterizado por uma jornada de trabalho pesada, tensão na relação com os colegas e a percepção do local de trabalho como ameaçador, pode acarretar no surgimento de sofrimento, insatisfação e, conseqüentemente, de doença (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Os profissionais que trabalham em funções de assistência direta à população, estão mais suscetíveis ao estresse (dores musculares, distúrbios de sono, fadiga constante, perturbações gastrintestinais, falta de atenção, concentração, alterações da memória, baixa autoestima, impaciência e dificuldades comportamentais associadas à negligência ou escrupulo excessivo, aumento da agressividade, dificuldade de relaxar, consumo de álcool e outras drogas) e aos sintomas defensivos que tangem tendência ao isolamento, perda de interesse pelo trabalho e até pela vida (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Bus; Pellegrini Filho (2007) definem como determinantes de saúde “os fatores sociais, econômicos, culturais, étnico-raciais, psicológicos e comportamentais que influenciam a ocorrência de problemas de saúde e seus fatores de risco na população”. A saúde mental do trabalhador deve ser tratada com atenção para evitar patologias provenientes da atividade laborativa na qual se está inserido. As pesquisas sobre a relação da saúde mental com o trabalho, em diversas profissões, ainda são recentes no cenário científico brasileiro, tendo como consequência poucas ações preventivas e promotoras voltadas para o tema em questão (OLIVEIRA; SANTOS, 2010).

No tocante à correlação entre saúde mental e o trabalho policial militar, o número de pesquisas ainda é incipiente, no entanto, conforme destaca Amador (1999), nota-se que tem crescido o interesse sobre o tema por parte da Corporação, bem como pelas universidades. Ela acredita que tal interesse está atrelado às peculiaridades da função, a qual apresenta características perigosas do ponto de vista da saúde física e psíquica.

É importante reconhecer que o trabalho tanto pode conduzir as pessoas à saúde, quanto à doença. Por considerar a profissão po-

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

licial militar de suma importância para a sociedade, a preservação da saúde mental, por parte das Instituições e do próprio policial militar, é indispensável para o bom desempenho profissional.

Baseado nos pressupostos discutidos, o presente artigo se propõe realizar uma breve revisão bibliográfica acerca dos impactos do trabalho policial militar na saúde mental.

1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO POLÍCIA MILITAR

A polícia militar é uma organização administrativa do Estado, politicamente organizada que busca impor limitação à liberdade na medida necessária à salvaguarda e manutenção da ordem pública. São considerados militares do Estado, os integrantes da polícia militar e do corpo de bombeiros militar¹. Enquanto organização institucional, a Polícia Militar tem inspiração na Europa Ocidental dos séculos XVIII e XIX, nos quais a segurança pública era reconhecida como um serviço garantido pelo Poder Público, para resguardar os direitos e assentamento das autoridades. Segundo Silva Filho (2003) o Brasil é o único país que concebe as atividades de polícia (prevenção e investigação) de forma separada, necessitando, assim, de duas organizações distintas em normas, estruturas, regime disciplinar e salário.

Desde a década de 1960 a Polícia Militar desempenha o policiamento ostensivo fardado como força pública para executar funções, como: garantir a ordem nos estados, atuar de maneira preventiva ou repressiva, prevenir ou reprimir graves perturbações e assegurar as instituições. O acúmulo de atribuições de responsabilidade à Polícia Militar, vinculado ao modelo policial pautado em atividades distintas, conforme já mencionado, levanta questões sobre a aplicabilidade da organização do trabalho policial perante o contexto social vigente. Reflexões como essas adquirem importância, sobretudo, quando estão interligadas às implicações desses fatores na saúde mental do policial militar (CÂMARA, 2002).

¹Lei Estadual n. 5301/1969

2 TRABALHO POLICIAL MILITAR E SAÚDE MENTAL

O sofrimento humano pode estar associado ao processo laboral e, portanto, faz-se necessário compreender suas causas e reorganizar contingências mais favoráveis ao processo de trabalho. No Brasil, ainda há poucas pesquisas em relação às atividades do policial militar e saúde mental, o que pode comprometer a prevenção dos diferentes fatores que depõem, de forma negativa, para a sua qualidade de vida. A profissão policial militar é a menos estudada no país (GOMES; BELÉM; TERRA, 2014 apud BEZERRA; NEVES, 2010). Os poucos estudos, no Brasil, podem estar ligados a dois motivos: o primeiro alude à influência histórica do regime militar brasileiro, que ainda permeia e silencia os fenômenos que envolvem as práticas desses trabalhadores, e o segundo refere-se aos princípios de hierarquia e disciplina, base da estrutura burocrática da polícia militar enraizada no século XIX, mantendo a lógica de preservação de interesses da Corporação, dificultando as mudanças que acompanham a dinâmica da vida civil. Esta é uma condição que convida à reflexão da profissão policial militar, que tem como atividade fim o policiamento ostensivo (SILVA; VIEIRA, 2008).

Paulino; Lourinho (2014) alertam que os fatores predisponentes para um desequilíbrio na saúde mental dos policiais militares podem iniciar no curso de formação, quando a classe das praças e oficiais é condicionada a manter um comportamento centrado, disciplinado, organizado e resistente a pressões físicas e psicológicas, seguindo o princípio de agir dentro da legalidade. Também, de forma indireta, é exigida a necessidade de ter controle dos sentimentos e emoções, de modo a desenvolver uma indiferença emocional perante à realidade de homicídios, suicídios, assaltos, sequestros, violência e brutalidade.

Buker e Wiecko (2007 apud Cândido, 2013) apontam que um dos fatores causadores do estresse na atividade policial é também a burocracia. Essa implica a estrutura organizacional, carga de trabalho excessiva, políticas ou procedimentos inadequados, supervisão ou direção inadequados, entre outras questões nesse sentido. Alertam ainda que o índice de criminalidade por população

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

não é um fator que implica a saúde mental dos policiais, mas pelo contrário, as características organizacionais têm mais contribuição para o surgimento do estresse em policiais. Minayo; Assis; Oliveira (2011) alertam que os policiais militares têm mais chances de sofrer impactos em sua saúde mental, ao serem comparados com os policiais civis, em função da rígida hierarquia e as pressões impostas pelos mecanismos disciplinares da Instituição.

Quanto aos mecanismos disciplinares, Silva; Vieira (2008) também corroboram com a discussão. Eles consideram que o policial militar está no centro de um conjunto de forças com interesses difusos, tanto na organização do trabalho, quanto da fragmentação e a forma como tais relações conjugam-se, podendo gerar implicações à saúde mental dos militares e refletir na incidência de estresse, suicídio, depressão e alcoolismo.

Minayo; Souza; Constantino (2007) entendem que o ambiente de trabalho perigoso, com pouco ou nenhum controle sobre o processo (cumprimento de ordens), contato direto com o público, longa jornada de trabalho, insatisfação com a remuneração, dificuldade de ascensão profissional, somados à convivência com o sofrimento alheio e problemas de cunho familiar, podem estar relacionados aos distúrbios psíquicos. Outro ponto a considerar de acordo com Souza; Minayo (2005) é o número expressivo de mortes prematuras no âmbito militar em função de acidentes automobilísticos na “caça aos bandidos”, bem como as diversas formas de violências que estão sujeitos. Essa realidade pode gerar sofrimento psíquico e reduzir a eficácia da atuação profissional.

Nogueira; Moreira (1999) avaliaram que os trabalhadores militares estão mais vulneráveis para praticarem o autoextermínio do que a população civil, afirmando que uma das possíveis causas se refere ao contato rotineiro desses trabalhadores com a morte, contribuindo para a sua banalização. Amador (1999) acredita que a existência de pressões e desafios impõe rigorosos limites à expressão da subjetividade dos policiais, não favorecendo a eles

a possibilidade de encaminhar seu sofrimento de forma criativa e individual. Tal fato pode viabilizar o questionamento do militar referente ao seu real valor para a Corporação e sociedade.

Em função da especificidade do seu trabalho, o policial militar atua sempre em estado de prontidão e alerta, até mesmo quando ele está em período de descanso. Ademais, são alvos de ameaças e perseguições por trabalharem em manutenção da ordem pública. Existe ainda o constante receio de serem reconhecidos como agentes de segurança durante as folgas e de serem agredidos ou mortos no desempenho de suas funções. Essa forma de defesa pode afetar o seu convívio familiar, social e profissional. Os riscos aos quais os policiais estão submetidos não são fáceis de mensurar, uma vez que a sua principal fonte de perigo é o acaso (REINER, 2004).

Minayo; Souza; Constantino (2007) enfatizam que por se tratar de uma atuação profissional extremamente perigosa e exclusiva, é fundamental para o refazimento de energias físicas e mentais, que esse trabalhador desfrute de um ambiente familiar saudável e horas de repouso e lazer. Contudo, muitos deles prestam serviços em seus horários de folga para complementar a renda. Uma das principais atividades que exercem é a segurança particular, quase sempre aos finais de semana ou em dias alternados com os trabalhos da Corporação, o que os deixam expostos a um maior desgaste físico e mental.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigar e avaliar as relações de saúde mental e trabalho reflete no aprimoramento das condições do meio ambiente e do trabalho desempenhado para maior conforto do trabalhador, principalmente para os policiais militares, cujas atividades são de elevado risco. Evidenciar os problemas de saúde mental dos policiais permite identificar indicadores para estabelecimento de prioridades relacionadas à promoção da saúde, de mecanismos de prevenção de agravos e de parâmetros para melhoria da qualidade de vida. Não se pode esquecer que a participação dos policiais nos processos de prevenção de agravos e de promoção de

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

sua saúde é fundamental, pois são eles que reconhecem as sutis diferenças existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

As Instituições de Segurança também precisam de atenção por parte do Estado, uma vez que é de suma importância que os responsáveis pela segurança da população sintam-se seguros e estáveis emocionalmente para realizarem seu trabalho, combatendo a violência e a opressão com eficácia e eficiência, tendo sua segurança e direitos assegurados. Necessita-se, portanto, de políticas públicas mais efetivas, voltadas para esse enfoque, para dar condições dignas de trabalho, preservando a integridade física e mental dos militares.

É interesse desmistificar a construção imaginária da sociedade sobre o papel do policial militar. Há um discurso viril que tais profissionais não podem sentir medo, expressar sentimentos, procurar ajuda psicológica e social, por serem “identificados” como figuras superpoderosas, que devem estar sempre preparados para o combate. Essa situação pode dificultar o reconhecimento das dificuldades tanto no plano físico, quanto o psíquico, do próprio policial militar e dos seus familiares.

Verifica-se a necessidade de novas pesquisas nessa área no intuito de identificar outros fatores deficitários relacionados ao trabalho policial e os possíveis motivos de serem desenvolvidos, e, ainda, que permitam dados atuais sobre como as condições de trabalho acometem a saúde e a qualidade de vida do policial.

O acompanhamento preventivo e integrado no conceito ampliado do processo saúde-doença, por meio de uma equipe multiprofissional composta por psicólogos, assistentes sociais, psiquiatras, terapeutas ocupacionais e enfermeiros, na Instituição Polícia Militar, pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores e, conseqüentemente, fortalecê-los na compreensão da sua totalidade como seres humanos.

Tendo em vista o número escasso de pesquisas, conforme já mencionado nesse estudo, reitera-se a necessidade de produção científica por meio de estudos quantitativos, qualitativos e de caráter epidemiológico para facilitar a apresentação de

saúde do público estudado, traçando o perfil e os indicadores de saúde que poderão facilitar a criação ou aprimoramento de programas e ações de prevenção, além de promover a saúde mental no âmbito da Instituição Polícia Militar.

REFERÊNCIAS

- AMADOR, F. S. **Violência Policial: verso e reverso do sofrimento**. 1999. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e da Personalidade). Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 1999.
- BENEVIDES-Pereira, A. M. T. (Org). **Bournout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BUSS, P. M.; PELLEGRINI F. A. A saúde e seus determinantes sociais. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, Apr. 2007. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312007000100006&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100006>.
- CÂMARA, P. S. **Reflexões sobre Segurança Pública**. Belém: Universidade da Amazônia, Imprensa Oficial do Estado do Pará, 2002.
- CÂNDIDO, P. E. F. **Trabalho e Saúde Mental em Policiais Militares de Palhoça (SC)**. 2013. 144 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2013.
- GOMES, D. F. F.; BELÉM, A. O.; TELES, S.S. Saúde Mental de Militares: uma revisão integrativa do cenário brasileiro. **Revista de Saúde Pública de Santa Catarina**. Santa Catarina, v. 7, n. 3. 2014. Disponível em: <http://revista.saude.sc.gov.br/index.php/inicio/article/view/266/274>. Acesso em 06 abr. 2020.
- LIMA, E. A. A pesquisa em saúde mental e trabalho. In: TAMAYO, A;

OS IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO POLICIAL MILITAR

BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Org.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Editores, 1996, p. 27-35.

MINAS GERAIS. **Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Lei Estadual Estadual n. 5301 de 16 de outubro de 1969.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P., coords. **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**: Editora FIOCRUZ, 2008. 328 p. ISBN 978-85-7541-339-5. Disponível em: <http://books.scielo.org>. Acesso em 06 abr. 2020.

MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G de.; OLIVEIRA, R. V. C. de. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 2199-2209, Apr. 2011. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000400019&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. de.; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2767-2779, Nov. 2007. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001100024&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001100024>.

NOGUEIRA, G. E. G.; MOREIRA, A. L. C. (1999). **As formações grupais e seus efeitos nas instituições policiais militares**. Revista de Psicologia – Saúde Mental e Segurança Pública. Belo Horizonte, n.1, 35-39.

OLIVEIRA, K. L. de; SANTOS, L. M. dos. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 12, n. 25, p. 224-250, Dec. 2010. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-

-45222010000300009&lng=en&nrm=iso>. access on 08 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300009>.

PAULINO, F. R.; LOURINHO, L. A. **O adoecimento psicológico do policial militar do Ceará**. Revista Trabalho e Sociedade. Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 58-77, 2014.

REINER, R. **A Política da Polícia**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. 369p.

SILVA FILHO, J. V. S. **Segurança pública: a violência no Brasil requer ações concretas**. São Paulo: Instituto Fernand Braudel, 2003. Disponível em: <http://www.braudel.org.br/paper34a.htm>. Acesso em: 07 abr. 2020.

SILVA, M. B. da; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. **Saude soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 161-170, Dec. 2008. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902008000400016&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400016>.

SOUZA, E. R. de; MINAYO, M. C. S. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 917-928, Dec. 2005. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400015&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400015>.

VASCONCELOS, A. de.; FARIA, J. H. de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 453-464, Dec. 2008. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300016&lng=en&nrm=iso>. access on 07 Apr. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>.

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

O Programa de Saúde da EFO tem como objetivo implementar atividades e ações relacionadas a saúde física e mental dos discentes, utilizando-se de mensurações corporais e de desempenho, bem como atividades preventivas necessárias ao acompanhamento individualizado e personalizado desses. Visa, portanto, melhorar a condição física, diminuir o número de lesões e cuidar da saúde mental do público alvo.

Desta forma, fica instituído o Programa de Saúde da Escola de Formação de Oficiais, em vigor a partir de sua publicação e de execução obrigatória no âmbito da Escola.

Equipe de Elaboração:

Tenente Coronel PM Silvano Teodoro Pimenta

Tenente Coronel Andréa de Las Casas Moreira

Capitão PM Douglas Rodrigues Mendonça

1º Tenente PM Rafael Neves de Andrade

1º Tenente PM Renato Sena Farias

Aluno PM Marcela Cristina G. de Almeida

Cadete PM Eduardo Cardoso Araújo

Cadete PM Lúcio Flávio Moreira e Pereira

Cadete PM Breno Carvalho de Oliveira

Cadete PM Bárbara Apoline Simões Lopes

Cadete PM Túlio Santos Fonseca

Cadete PM Bernardo Costa Bax

Cadete PM Carlos Boaventura Dias Coura

Cadete PM Marcio Marcelino da Silva

Cadete PM Bruno Ataíde Avelino

Cadete PM Fabiano Lopes Nogueira

2º Sargento PM Breno Merlo Simões

Equipe de Colaboradores:

Major PM Mauro Lúcio da Silva Júnior

Major PM Paulo Bermudes Rezende

Professor Educação Física Ricardo Paulino Coelho

Professor Educação Física Guido Victorio Baeck

Professor Educação Física Alexandre de Mendonça Santos

Professora Educação Física Ana Flávia Rosa Alves

INTRODUÇÃO

A Escola de Formação de Oficiais (EFO) orienta-se pela legislação federal relativa ao ensino superior, tendo peculiaridades e características exclusivas que o identificam como integrante do Sistema de Educação de Polícia Militar.

Quadro 1: Legislação de base.

ANO	NORMA	ABRANGÊNCIA	EMENTA / TÍTULO
1996	Lei nº 9.394	Nacional	Diretrizes e Bases da Educação Nacional
2012	Res. nº 4.210	PMMG	Diretrizes de Educação de Polícia Militar
2015	Regimento	PMMG	Regimento da Academia de Polícia Militar
2015	Regulamento	PMMG	Regulamento da Academia de Polícia Militar

Fonte: EFO, 2019.

Integrante da estrutura da Polícia Militar de Minas Gerais, a EFO subordina-se diretamente à Academia de Polícia Militar, Diretoria de Ensino profissional da Corporação, a quem cabe supervisionar, controlar, orientar e coordenar as atividades didático-pedagógicas de todas as Unidades de Ensino profissional da PMMG.

O ensino na EFO compreende atualmente a graduação, sendo todo o processo educacional baseado nos valores, costumes e tradições da PMMG. Recepciona bacharéis em Direito para o Curso de Formação de Oficiais, bem como os Subtenentes e 1º/2º Sargentos da Corporação com mais de 15 (quinze) anos de experiência profissional para o Curso de Habilitação de Oficiais. A partir de 2017 passou a receber também os candidatos para o Estágio de Adaptação de Oficiais (EAdO), na condição de futuros oficiais de saúde da PMMG.

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

No segundo semestre de 2018, o Curso de Formação de Oficiais passou a ser reconhecido como Bacharelado em Ciências Militares pela Secretaria de Ciência e Tecnologia, com duração de 3 anos, sendo 2 anos e 6 meses acadêmicos e mais 6 meses destinados ao estágio probatório, denominado aspirantado.

Quadro 2: Resumo dos cursos executados na EFO.

CURSO	DURAÇÃO	PERFIL DE INGRESSO
Curso de Formação de Oficiais	3 anos	Bacharel em Direito
Curso de Formação de Oficiais	1 ano	Policial Militar do quadro de praças, no mínimo 2º Sgt e com mais de 15 anos de serviço
Estágio de Adaptação de Oficiais	3 meses	Profissionais da área de saúde

Fonte: EFO, 2019.

O programa de saúde tem como objetivo geral o acompanhamento individualizado e personalizado dos discentes da EFO, como forma de melhorar a condição física, diminuir o número de lesões e cuidar da saúde mental dos discentes.

Para que a atividade física possa proporcionar a obtenção dos benefícios aos discentes, faz-se necessário que a difusão dos conhecimentos, por meio do treinamento, esteja baseada em teorias e princípios específicos para tal atividade, tendo como fator marcante a adequabilidade de sua execução e a individualidade biológica dos recursos humanos.

As origens do programa de saúde na EFO remetem à 2017, quando iniciou-se a mensuração das lesões dos discentes e organizações do Quadro de Trabalho Escolar, principalmente quanto às atividades físicas. Em 2018 foram implementadas atividades e ações detalhadas relacionadas a saúde física e

mental dos discentes, bem como mensurações corporais e de desempenho físico.

Figura 01: Programa Saúde da EFO



Fonte: EFO, 2019.

A figura representa os pilares em que o programa está sustentado, ou seja, o cuidado com a saúde física e mental, definindo a forma e atividades executadas com suas respectivas mensurações de resultados.

1 PROGRAMA SAÚDE EFO

1.1 Origens do Programa

O Programa originou-se da verificação de um número considerável de discentes com lesões nos membros inferiores, cuja prevenção não estava sistematizada no planejamento da EFO.

Há indícios de que as aulas de educação física estavam sendo canceladas e remarçadas a critério dos professores, o que proporcionava além da desorganização no ensino, sobreposição

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

e sobrecarga de atividades físicas para os discentes em períodos específicos.

A Escola de Formação de Oficiais, a partir da observação e coleta de dados, mapeou as diversas atividades físicas desempenhadas pelos discentes da EFO, com objetivo de verificar os pontos sensíveis e os ajustes necessários.

Mediante esse cenário foram tomadas duas principais providências, quais sejam:

a) A Supervisão de Ensino assumiu o controle do Quadro de Trabalho Escolar (QTE) que estava à cargo das Coordenações, o que conferiu melhor coordenação e controle das atividades de ensino. Os cursos passaram a ter o QTE construído para o período de um ano e não mais semanal.

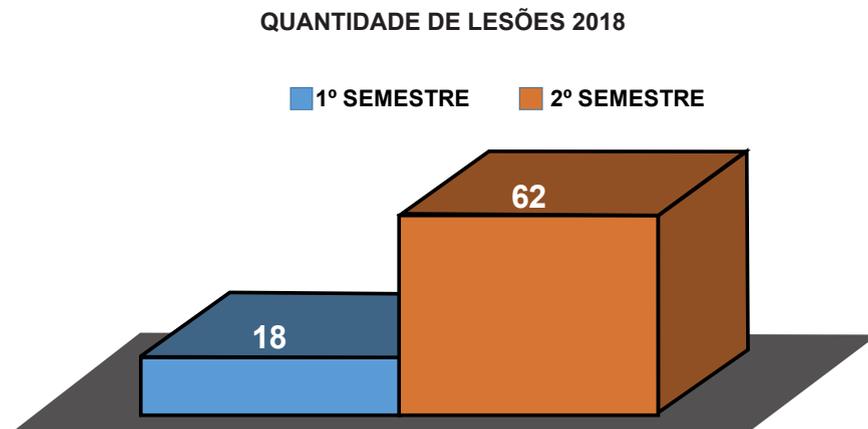
b) As atividades físicas foram equilibradas de forma a não ocorrer excesso de atividades ou falta dessas, bem como foram distribuídas em todo o período letivo.

Espera-se que a correta distribuição de atividades físicas no QTE, o equilíbrio de intensidade e o volume durante o ano tornem fatores determinantes para melhora da performance do discente e a redução de lesões.

Ainda destacamos o correto planejamento das atividades físicas com a participação dos profissionais de educação física, revisão dos tipos de exercício, execução por grupos musculares, semana de preparação para a atividade, hidratação dos discentes, etc.

A seguir será apresentado os dados referentes ao ano de 2018, momento que a Escola de Oficiais contava com um total de 192 alunos no 1º semestre e 409 alunos no 2º semestre.

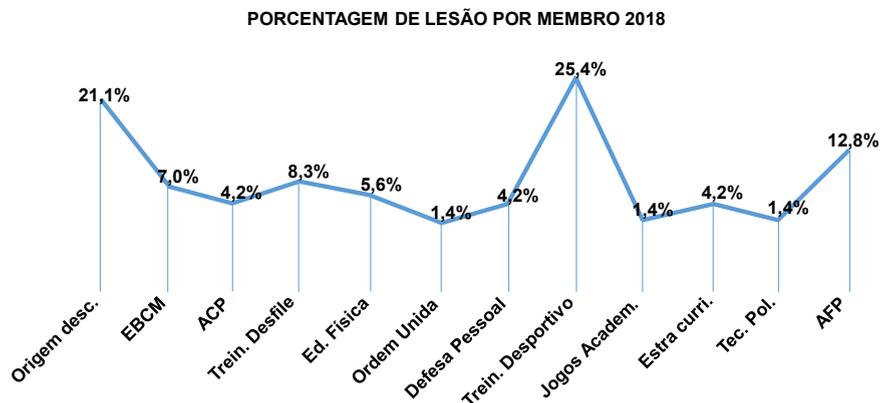
Gráfico 01: Quantidade de lesões no ano de 2018.



Fonte: Supervisão de Ensino – EFO, 2019.

Observa-se um número maior de lesões no segundo semestre. Há de destacar que no segundo semestre a EFO contava com 409 discentes enquanto que no primeiro semestre com 192, além do maior número das atividades se concentrar ao final do ano letivo.

Gráfico 02: Origens das lesões no ano de 2018.

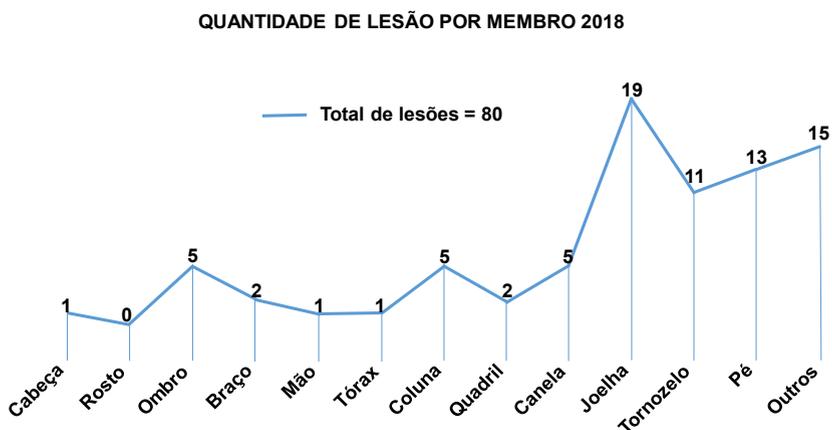


Fonte: Supervisão de Ensino – EFO, 2019.

O gráfico demonstra a origem das lesões, ou seja, a atividade em que o discente se lesionou. Uma importância significativa das lesões ocorreram no Treinamento Esportivo, cerca de 25%, ou seja,

20 lesões durante todo o ano.

Gráfico 03: Quantidade de lesões por membros lesionados.



Fonte: Supervisão de Ensino – EFO, 2019.

As lesões dos membros inferiores somam uma quantidade significativa de 50, enquanto que apenas as lesões de joelho somam 19. Torna-se necessário um acompanhamento bem aproximado na intenção de identificar as reais causas desses membros.

O potencial benéfico do programa de saúde poderá ser melhor visualizado no decorrer dos demais cursos/anos. Devido a alta complexidade das atividades desenvolvidas na Escola de Formação de Oficiais, que envolvem a sobrecarga, principalmente de membros inferiores, todas os programas de melhoria da saúde dos discentes carecem de um tempo maior para surtirem seus reais resultados.

1.2 Princípios do Treinamento Físico

Os princípios científicos que norteiam o treinamento físico são abordados por ZULIANI (1974, p. 18), TUBINO (1980, p. 99) e DANTAS (1986, p. 21) que o apresentam de forma mais objetiva.

Segundo os autores as bases fundamentais do treinamento físico são apresentados em seis princípios científicos, quais sejam:

- a) Princípio da adaptação;

- b) Princípio da sobrecarga;
- c) Princípio da continuidade;
- d) Princípio da interdependência volume e intensidade;
- e) Princípio da especificidade;
- f) Princípio da individualidade biológica.

Os Testes de Capacitação Física ocorrerão conforme previsão nos programas de disciplinas de Educação Física e as mensurações nos discentes semestralmente, dentro das aulas da disciplina, conforme previsões contidas no Caderno de Indicadores da EFO, e terão como objetivo diagnosticar e fundamentar a confecção de um programa individualizado.

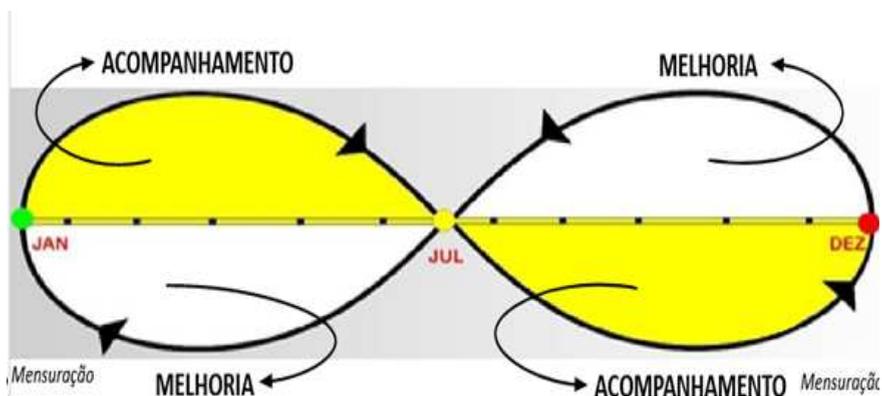
A Resolução Nº 4.643, de 28 dezembro de 2017, dispõe sobre orientações e critérios para a realização da Avaliação Física Militar na disciplina de Educação Física, nos cursos e no Treinamento Policial Básico da Polícia Militar de Minas Gerais e dá outras providências.

Art. 1º- O condicionamento físico dos militares da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) será mensurado por meio da Avaliação Física Militar (AFM) que verificará as qualidades físicas necessárias para o exercício da função policial-militar, durante sua formação e por toda a sua vida ativa.

Art. 2º-A AFM é definida como a aplicação de exames médicos e Testes de Capacitação Física (TCF) que avaliam, periodicamente, a condição das capacidades físicas do policial militar, com objetivo de promover a manutenção do seu preparo físico e conscientizá-lo quanto à necessidade da prática de atividades físicas para uma melhor qualidade de vida e, sobretudo, maior aptidão ao exercício profissional.

Abaixo segue figura do Ciclo do Programa de saúde, ilustrando as mensurações e acompanhamento dos resultados bem como a possibilidade de implementação de melhorias.

Figura 02: Ciclo do Programa de Saúde



Fonte: EFO, 2019.

As melhorias no programa serão implementados após a análise de dados e depois de um ciclo de acompanhamento, com observância dos seis princípios fundamentais do treinamento físico, adaptando-os à realidade da Escola de Formação de Oficiais.

Alinhados aos princípios científicos que norteiam o treinamento físico bem como aos conceitos de Condicionamento Físico, Avaliação Física Militar e Testes de Capacitação Física da Resolução Nº 4.643, o Programa de Saúde da EFO terá quatro planos de ações a serem desenvolvidos.

2. AÇÕES DO PROGRAMA DE SAÚDE

2.1 Ação 01- Periodização das atividades físicas.

Consiste na periodização das atividades da escola que exijam e envolve o planejamento sistemático sequencial e progressivo por meio da manipulação do volume e intensidade das atividades físicas, considerado o calendário da EFO e outras atividades previstas.

Todas as atividades desempenhadas pelos discentes da EFO e que exijam esforço físico, ou possam possibilitar algum tipo de desgaste físico, deverão ser planejadas de forma sistêmica, observando as demais previsões do calendário, como exemplo a AFP (Atividades Físicas Programadas), JPR (Jornada Policial Rural), ACP (Atividades de

Campo Programadas), Treinamentos Esportivos, Jogos Acadêmicos, torneio Alberto Silva e a própria disciplina de Educação Física, que não poderão sofrer sobreposição.

1- Tabela das atividades físicas desenvolvidas na EFO.

	ATIVIDADE	CFO	CHO	EADO
Curriculares (avaliadas)	Educação Física	X	X	X
	Defesa Pessoal Policial - DPP	X	X	X
	Treinamento Esportivo	X		
Ex. de Atividades Educacionais Interdisciplinares - AEI	Atividade Física Programada - AFP	X	X	X
	Atividade de Campo Programada - ACP	X	X	X
	Estágio Básico de Combatente de Montanha - EBCM	X	X	
	Estágio Básico de Operações de CHOQUE - EBOQUE		X	
	Jornada Policial Rural - JPR	X	X	X

Fonte: Supervisão de Ensino – EFO, 2019.

O calendário anual de atividades da EFO é um dos documentos resultantes do planejamento da Escola para cada ano letivo. Aliado ao calendário, o Quadro de Trabalho Escolar - QTE resume as atividades planejadas de forma equilibrada, na busca do aperfeiçoamento físico e da prevenção de lesões nos discentes.

O efeito do excesso de atividades físicas, sem a recuperação adequada, intervalo de descanso e periodização é a ocorrência de lesões, baixa produtividade física e prejuízo para o discente e para a Instituição.

A escola não pode ser a responsável por desenvolver no aluno lesões que prejudicarão seu desempenho profissional após concluir o curso, pelo contrário, deve educar o profissional para que após formado consiga manter uma rotina saudável em sua vida, o que refletirá em melhores resultados para a Instituição.

Como planejamento macro, semanalmente haverá a realização de um encontro de educação física, alternando com dois encontros

na semana seguinte. Soma-se a esse quadro dois encontros de treinamento esportivo e um de defesa pessoal. Assim os encontros da disciplina de Educação física poderão ocorrer nas segundas/quartas e sextas-feiras, os encontros de treinamento esportivo nas terças e quintas-feiras e os de defesa pessoal na quarta-feira, de forma que os discentes desempenhem apenas uma atividade física por dia.

Ainda fica restrita qualquer alteração nas aulas das disciplinas previstas acima. Na impossibilidade do professor, o substituto deverá ser acionado para que a atividade prevista realmente aconteça.

Em uma primeira análise, entende-se que o primeiro trimestre de entrada na EFO será de baixa intensidade, funcionando como um período de recondicionamento e de construção de uma base de fortalecimento para suportar as atividades do ano.

Deve-se observar que o ápice do condicionamento físico será alcançado no segundo semestre, quando normalmente ocorrem as atividades de maior exigência física. Para tal é fundamental a integração entre os professores de educação física e treinadores das equipes esportivas.

2.2 Ação 02 - Atuação sistêmica dos profissionais de saúde (Médicos, Fisioterapeutas, Psicólogos e Professores de Educação Física)

Algumas atividades desempenhadas pela EFO são precedidas de planejamentos realizados pelos discentes do curso líder, tais como AFP, JPR e ACP. Essas atividades são executadas por todos os discentes da Academia de Polícia Militar, momento que é oportunizado mensurar o condicionamento físico, bem como várias competências técnicas e profissiográficas que serão exigidas em seus respectivos cargos.

Anterior a execução das atividades será apresentado e socializado pelos discentes do curso líder o planejamento e modo de execução

de cada exercício. Nesse momento a participação dos profissionais citados acima é sobremaneira importante, pois poderão assessorar na melhor forma de desenvolvimento das atividades, modo de se realizar os exercícios, intensidade, volume, sobrecarga e continuidade.

Assim, todas as atividades a serem desenvolvidas terão a participação desses profissionais, os quais poderão contribuir na diminuição de lesões e melhoria da educação e qualidade de vida.

A participação desses profissionais deverão ocorrer antes, durante e depois da realização das atividades. Os discentes responsáveis pelas atividades físicas, juntamente com o Oficial árbitro, deverão validar seu planejamento junto aos professores de educação física da EFO e profissionais de saúde da APM, os quais devem emitir parecer técnico e modificações a serem introduzidas.

Dentro do conceito de interdisciplinaridade, serão ainda ministrados palestras com profissionais específicos da área da saúde, quando serão abordados temas que contribuam para a promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente acadêmico. Alguns temas como qualidade de vida no trabalho, campanha de doação de sangue, prevenção ao uso de álcool e outras drogas, prevenção de acidentes de trabalho, prevenção ao suicídio, liderança, prevenção ao câncer, alimentação adequada, qualidade do sono e outros.

2.3 Ação 03 - Promoção da Saúde Mental

O cotidiano acadêmico é revestido de algumas características próprias que atingem o discente, tais como, por exemplo, a distância de casa e o conseqüente afastamento do convívio familiar e social, aumento de despesas financeiras, mudança de rotina exigindo um processo de adaptação de necessidades básicas como sono e alimentação, mudança de papel profissional, dentre outros.

Diante desse contexto, incentivar e manter o serviço de psicologia junto a tropa, contribui para ajudar no suporte da execução

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

da rotina acadêmica, subsidia os chefes e comandantes na tomada de decisão, contribui para a consolidação de atitudes e comportamentos que primam pela manutenção de hábitos de vida saudáveis. Os discentes, oriundos de todas as unidades da PMMG, podem por conseguinte, atuar como multiplicadores de promoção de saúde na Instituição.

Caberá ao oficial psicólogo da EFO, o atendimento psicológico dos discentes seja através das demandas espontâneas, da busca ativa e ainda o cumprimento do Programa de saúde ocupacional psicológico (PSOPM-PSI).

O trabalho do psicólogo será desenvolvido também dentro do componente curricular “Programa de acolhimento e saúde do policial militar”. O acompanhamento em sala de aula é fundamental para a aproximação do psicólogo com os discentes. Nas atividades de sala são tratados assuntos afetos à área de saúde mental, que visam o desenvolvimento de habilidades interpessoais, entendimento e reflexão sobre aspectos emocionais e comportamentais que interferem na formação e desempenho profissional. Além de ministrar o programa de acolhimento e saúde do policial militar em sala de aula, o psicólogo promoverá a realização de seminários com temas prevalentes no público acadêmico, com o objetivo de prevenir e promover a saúde da tropa.

Este profissional terá como metas de trabalho o que for definido no Caderno de Indicadores da EFO, onde constam métricas como **Indicador de Atendimento Psicológico Individualizado (IAPI) e o Indicador do Programa de Acolhimento e Saúde (IPAS), cujas métricas estão definidas no Caderno de Indicadores da EFO.**

Será ainda de responsabilidade do Oficial Psicólogo da Escola assessorar e apresentar ao Comandante da Unidade, relatórios apontando sugestões, dificuldades e um panorama da EFO, bem como utilizar caso julgue necessário, instrumentos psicológicos nos discentes da EFO para detectar possíveis agravos à saúde mental.

Na ausência desse profissional na escola, outro psicólogo da APM será requisitado para assumir as atividades do Programa.

2.4 Ação 04- Aferição de performance e medições corporais

A ação 04 será de responsabilidade do Coordenador do Treinamento Esportivo da Escola de Formação de Oficiais, que apresentará os resultados através de Indicadores de Condição Física do Discente, composto pelo **Índice de Massa Corporal (IMC)** que tem o objetivo de avaliar o peso do indivíduo em relação à sua altura e assim indicar se está dentro do peso ideal, acima ou abaixo do peso desejado, dentro de uma tabela de referência; o **Percentual de Gordura (PG)** que tem por finalidade mensurar a quantidade de gordura na composição corporal. Ele é composto de massa magra (músculos e vísceras), massa gorda (gordura) e água; **Circunferência Abdominal (CA)** que tem por finalidade mensurar a quantidade de gordura visceral, ou seja, acumulada no abdômen. Tem importante relação com o desenvolvimento de doenças cardiovasculares e **Teste de Capacitação Física (TCF)** que tem por finalidade mensurar a capacidade aeróbica e a resistência da musculatura abdominal e dos membros superiores, dentre outras, conforme disposições previstas em normas da Polícia Militar.

Os professores de Educação Física serão responsáveis por executar essa ação, semestralmente, conforme previsão no programa da disciplina, conforme planejamento com o Coordenador do treinamento esportivo.

A cada início de semestre letivo serão realizadas as seguintes medições individuais: Peso; altura; circunferência abdominal; medição da gordura corporal (Protocolo de Guedes, 1994 - 3 dobras). Os professores, por meio do Coordenador de Educação Física, realizarão o controle de todos os dados, TCF e mensurações corporais, os quais serão planilhados e tabulados, permitindo estudos comparativos da capacidade física e resultados antropométricos.

A metodologia adotada, protocolo de Guedes 3 dobras, deverão

PROGRAMA DE SAÚDE DA EFO

tomar como base as seguintes medidas:

Homem: Tríceps, supra-ilíaca e abdômem.

Mulher: Subescapular, supra-ilíaca e coxa.

Tais medições destinam-se a um planejamento de treinos individualizados e personalizados para cada discente. Esse treinamento será indicado pelo professor de educação física ao discente, o qual será realizado fora do horário de atividades da escola, de acordo com sua disponibilidade e indicações feitas pelo profissional educador físico.

Em casos que forem detectados a necessidade de melhora nas condições físicas em discentes, conforme avaliação do coordenador do Treinamento Físico e da Supervisão de Ensino, este poderá ser remanejado para uma equipe de treinamento físico específica, até que consiga atingir os níveis definidos pelos indicadores.

O professor de educação física, de posse desses dados, também poderá sugerir ao discente um acompanhamento por médico da Academia de Polícia Militar ou outros profissionais, tais como nutrólogos, fisioterapeutas, nutricionistas, etc.

No mesmo sentido, os técnicos das diversas modalidades esportivas deverão proporcionar aos discentes o preparo físico adequado para evitar lesões durante a atividade que participam. Assim, deverão destinar parte do tempo do treinamento esportivo para as atividades físicas preventivas, respeitando os princípios da especificidade, individualidade biológica, continuidade de atividades, volume, intensidade e sobrecarga.

Os TCF serão programados previamente com a Supervisão de Ensino da EFO, sendo distribuídos ao longo do período da disciplina, evitando esforços desnecessários e consequentes lesões físicas.

Cabe ressaltar que todas estas atividades serão realizadas pelos professores de educação física, no período das aulas, conforme

planejado aprovado pela Supervisão de Ensino. A Resolução Nº 4.643, de 28 dezembro de 2017, dispõe:

Art 5º - O TCF é constituído das seguintes modalidades:
I – força de resistência abdominal (abdominal tipo remador); II – força de resistência de braços na barra fixa (flexão estática IMC Classificação do IMC; Art. 6º - Será considerado aprovado em Educação Física o discente que, ao final da disciplina, e em conformidade com as Diretrizes de Educação da Polícia Militar (DEPM) obtiver, no mínimo, 60% de aproveitamento em cada modalidade do TCF.

A próxima seção apontará as tabelas de referências que serão adotadas pela Escola de Formação de Oficiais.

3 TABELAS DE REFERÊNCIAS

2- Tabela de referência do Índice de Massa Corporal (IMC)

IMC	Classificação do IMC
< 16	Magreza grave
16 a < 17	Magreza moderada
17 a < 18,5	Magreza leve
18,5 a < 25	Saudável
25 a < 30	Sobrepeso
30 a < 35	Obesidade Grau I
35 a < 40	Obesidade Grau II (severa)
> 40	Obesidade Grau III (mórbida)

Fonte: <http://portalms.saude.gov.br/component/content/article/804-imc/40509-imc-em-adultos> - OMS

Será verificado a quantidade de discentes que estão na faixa desejável. Considera-se faixa desejável aquela definida na tabela de referência, em cor verde (magreza leve, saudável, sobrepeso), sendo preferível a faixa saudável.

3- Tabelas de Referência do Índice de Percentual de Gordura (IPG)

TABELA % GORD. MASCULINA							
FAIXA ETÁRIA	MUITO MAGRO	MAGRO	MUITO BOM	SAUDÁVEL	SOBREPESO	GORDO	MUITO GORDO
20 - 29 ANOS	< 5,2	5,3 - 9,3	9,4 - 14,01	14,02 - 17,5	17,6 - 22,4	22,5 - 29,2	> 29,3
30 - 39 ANOS	< 9,2	9,3 - 14,0	14,1 - 17,5	17,6 - 20,6	20,7 - 24,2	24,3 - 30,0	> 30,1
40 - 49 ANOS	< 11,5	11,6 - 16,3	16,4 - 19,6	19,7 - 22,5	22,6 - 26,2	26,3 - 31,4	> 31,5
50 - 59 ANOS	< 12,9	13,0 - 18,1	18,2 - 21,2	21,3 - 24,2	24,3 - 27,6	27,7 - 32,4	> 32,5
> 60 ANOS	< 13,0	13,1 - 18,5	18,6 - 22,0	22,1 - 25,0	25,1 - 28,4	28,5 - 33,5	> 33,6

TABELA % GORD. FEMININA							
FAIXA ETÁRIA	MUITO MAGRO	MAGRO	MUITO BOM	SAUDÁVEL	SOBREPESO	GORDO	MUITO GORDO
20 - 29 ANOS	< 10,7	10,8 - 17,0	17,1 - 20,5	20,6 - 23,8	23,9 - 27,6	27,7 - 35,5	> 35,6
30 - 39 ANOS	< 13,3	13,4 - 18,0	18,1 - 21,8	21,9 - 24,8	24,9 - 30,0	30,1 - 35,8	> 35,9
40 - 49 ANOS	< 16,1	16,2 - 21,4	21,5 - 25,1	25,2 - 28,3	28,4 - 32,1	32,2 - 37,7	> 37,8
50 - 59 ANOS	< 18,8	18,9 - 25,1	25,2 - 28,6	28,7 - 32,5	32,6 - 35,6	35,7 - 39,6	> 39,7
> 60 ANOS	< 19,1	19,2 - 25,0	25,1 - 29,5	29,6 - 32,8	32,9 - 36,7	36,8 - 40,4	> 40,5

Fonte: <https://www.saudemelhor.com/porcentagem-gordura-corporal-como-saber-como-calcular-ideal>

Será verificado a quantidade de discentes que estão na faixa desejável. Considera-se faixa desejável aquelas definidas na tabela de referência acima, muito bom, saudável, ou sobrepeso, sendo preferível a faixa saudável.

4- Tabela de referência da Circunferência Abdominal (CA)

Relação entre Cintura e Quadril				
IDADE	RISCO			
	BAIXO	MODERADO	ALTO	MUITO ALTO
	HOMENS			
20 A 29	< 0,83	0,83 A 0,88	0,89 A 0,94	> 0,94
30 A 39	< 0,84	0,84 A 0,91	0,92 A 0,96	> 0,96
40 A 49	< 0,88	0,88 A 0,95	0,96 A 1,00	> 1,00
50 A 59	< 0,90	0,90 A 0,96	0,97 A 1,02	> 1,02
60 A 69	< 0,91	0,91 A 0,98	0,99 A 1,03	> 1,03

MULHERES				
20 A 29	< 0,71	0,71 A 0,77	0,76 A 0,83	> 0,82
30 A 39	< 0,72	0,72 A 0,78	0,79 A 0,84	> 0,84
40 A 49	< 0,73	0,73 A 0,79	0,80 A 0,87	> 0,87
50 A 59	< 0,74	0,74 A 0,81	0,82 A 0,88	> 0,88
60 A 69	< 0,76	0,76 A 0,83	0,84 A 0,90	> 0,90

Fonte: Tabela referencial da Organização Mundial da Saúde, acessado através do endereço <https://exercicioesaude.wordpress.com/saude/rcq>

Será verificado a quantidade de discentes que estão na faixa desejável. Considera-se faixa desejável aquelas definidas na tabela de referência acima, com risco baixo ou moderado, *sendo preferível o nível baixo*.

5- Tabela de Referência para Teste de Capacitação Física

PONTUAÇÃO	Valor médio a ser atribuído	CONCEITO
De 9,00 a 10,00 pontos	9,5	A - Nível Superior
De 8,00 a 8,99 pontos	8,5	B - Nível Alto
De 6,00 a 7,99 pontos	7,0	C - Nível Intermediário
De 3,00 a 5,99 pontos	4,5	D - Nível Baixo
De 0,00 a 2,99 pontos	1,5	E - Nível Inferior

Fonte: Diretriz de Educação da Polícia Militar de Minas Gerais

Será verificado a quantidade de discentes que estão na faixa desejável. Considera-se faixa desejável aquelas definidas na tabela de referência acima, com nível superior, alto ou intermediário, sendo preferível o nível superior.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de saúde EFO busca atingir a excelência na área de edu-

cação física e saúde mental, propiciando aos discentes condições físicas mínimas necessárias ao desempenho do trabalho policial militar, bem como manutenção da higiene física.

Aliado a este objetivo, visa também fazer uma conscientização sobre a importância de manter um equilíbrio nas condições psicológicas, identificando possíveis indivíduos focos de atuação do setor de psicologia da APM.

A principal estratégia a ser alcançada é a distribuição das atividades físicas ao longo do período letivo, com realização de atividades adequadas a cada discente e devidamente acompanhadas por profissionais da saúde por meio de indicadores de resultado.

Outro ponto a ser destacado é a percepção por parte de cada discente da EFO da sua evolução pessoal ao longo do programa e que os futuros Oficiais possam disseminar as boas práticas aprendidas em todo o Estado de Minas Gerais, fazendo com que toda a tropa se preocupe com o bem estar físico e mental.

REFERÊNCIAS

DANTAS, Estélio H. M. **A prática da preparação física**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Sprint, 1986, 102 p.

MINAS GERAIS, Polícia Militar de. **Resolução Nº 4.643, de 28 dezembro de 2017**, que dispõe sobre orientações e critérios para a realização da Avaliação Física Militar na disciplina de Educação Física, nos cursos e no Treinamento Policial Básico da Polícia Militar de Minas Gerais e dá outras providências.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *Burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. psiquiatr. clín.** v.34, n.5. São Paulo. 2007. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>. Acesso em: 03 nov.2017.

TULLI, Felipe Lucindo. **Estresse e Síndrome de Burnout na 6ª cia PM Esp.** 2009. 109 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Militares com ênfase em Defesa Social). Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, Belo horizonte, 2009.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. In: **Geneva Division of Mental Health World Health Organization**, p. 91-110, 1998.

Normas para publicação no site da revista em:

<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia>