



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

WILLYANNE PAULA FIGUEIREDO BERNARDO SOUSA

**RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS,
CONTEXTO DE TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT* EM AGENTES POLICIAIS**

**MOSSORÓ/RN
2021**

WILLYANNE PAULA FIGUEIREDO BERNARDO SOUSA

**RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS,
CONTEXTO DE TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT* EM AGENTES POLICIAIS**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal Rural
do Semi-Árido (UFERSA), Departamento
de Ciências Sociais Aplicadas como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Profa. Dra. Agostinha
Mafalda Barra de Oliveira (UFERSA).**

**MOSSORÓ/RN
2021**

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S725r Sousa, Willyanne Paula Figueiredo Bernardo.
Relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e síndrome de burnout em agentes policiais / Willyanne Paula Figueiredo Bernardo Sousa. - 2021.
80 f. : il.

Orientadora: Agostinha Mafalda Barra de Oliveira.

Relatório (graduação) - Universidade Federal Rural do Semi-árido, Curso de Administração, 2021.

1. Síndrome de Burnout. 2. Contexto de Trabalho. 3. Saúde Mental de Policiais. 4. Polícia Rodoviária Federal. 5. Polícia Militar. I. Oliveira, Agostinha Mafalda Barra de, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com AACR2 e os dados fornecidos pelo autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência

Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva

CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

WILLYANNE PAULA FIGUEIREDO BERNARDO SOUSA

**RELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E
FUNCIONAIS, CONTEXTO DE TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT* EM
AGENTES POLICIAIS**

Trabalho apresentado à Universidade
Federal do Semi-Árido (UFERSA),
Departamento de Ciências Sociais Aplicadas
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

APROVADA EM: 18/11/2021

BANCA EXAMINADORA:

Agostinha Mafalda Barra de Oliveira Assinado de forma digital por Agostinha Mafalda Barra de Oliveira
Dados: 2021.11.23 10:30:54 -03'00'

Profa. Dra. Agostinha Mafalda Barra de Oliveira
Presidente

PABLO MARLON MEDEIROS DA
SILVA:07383615425

Assinado de forma digital por PABLO MARLON MEDEIROS DA
SILVA:07383615425
Dados: 2021.11.23 10:48:48 -03'00'

Prof. Dr. Pablo Marlon Medeiros da Silva
Primeiro Membro

JULIANA CARVALHO DE
SOUSA:03279039371 Assinado de forma digital por JULIANA
CARVALHO DE SOUSA:03279039371
Dados: 2021.11.23 19:49:25 -03'00'

Profa. Dra. Juliana Carvalho de Sousa
Segundo Membro

Dedico este trabalho
Ao meu esposo Emanoel (meu amor)
Ao meu filho Davi (minha razão de não desistir)
E ao meu irmão Pablo (filho de coração)

De todo coração
Em forma de retribuição
Pela paciência e suporte emocional
Por toda a ajuda e compreensão

Vocês foram minha inspiração
Vocês são a certeza real
De que Deus
Sempre segura em minha mão.

AGRADECIMENTOS

Tenho tanto a agradecer!

Agradeço ao meu Senhor Jesus Cristo, meu Aba Pai, meu alicerce, minha rocha inabalável, meu descanso, meu consolo, meu tudo. Àquele que me guarda e guia desde do ventre de minha mãe e jamais me deixa perecer. A Ele toda honra, toda glória e todo louvor para sempre! Amém!

Agradeço ao meu esposo Emannel que é o homem mais incrível que conheço! Sem ele teria sido tudo ainda mais difícil. Sou muito grata pelo amor, cuidado e apoio incondicional a mim dedicados nesses dez anos juntos, mas principalmente nos últimos cinco.

Ao meu filho, (emocionada) pela compreensão quando a mamãe não tinha tanto tempo pra ficar com ele, pela explosão de amor, desde seu nascimento, que me faz lutar, vencer e nunca desistir. Tudo por ele, meu Davi.

À minha Avó Mariquinha, que ficou viúva muito nova, mas através de suas ações sempre foi um exemplo de fé, amor e perseverança para mim. Ela é a responsável por cinquenta por cento da mulher que sou. Como sempre digo, seu rebanho está pronto!

À minha Mãe Jomarnia que é a responsável pelos outros cinquenta por cento do que sou. Mãe solo, ela sempre nos educou e nos orientou a seguir os caminhos de Jesus, cumpriu os papéis de mãe e pai com maestria. Ela é exemplo de dedicação, resistência e amor!

Aos meus irmãos, Paulinho, Pri, Meme e Pablinho que me auxiliaram e apoiaram, cada um de alguma forma, me incentivou a não desistir.

À toda a minha família meu pai, minhas tias(os), primas(os), cunhadas(os), assim como aos amigos próximos, que seja com auxílio físico, exemplo ou com palavras de encorajamento a continuar me fizeram prosseguir até aqui.

Agradeço imensamente à minha orientadora Profa. Dra. Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, sem a qual esse trabalho não teria sido realizado com tanto esforço e seriedade. Agradeço pela atenção a mim dedicada e pelo saber compartilhado.

Aos professores doutores que contribuíram com esta pesquisa aceitando o convite para participar da banca examinadora. A todos(as) os(as) professores do curso de Administração da UFERSA pelo saber compartilhado e compreensão em muitos momentos difíceis.

Agradeço de maneira especial a todos (as) que dedicaram um pouco do seu tempo para responder a esta pesquisa. Os resultados deste trabalho é uma forma de gratidão.

Aos amigos e colegas que fiz durante os anos na UFERSA. Todos fazem parte de um momento único da minha vida!

“Não se assuste menina. O cansaço faz parte das suas lutas diárias. Em breve, muito em breve, serão somente girassóis em seus jardins”

(Lavínia Lins)

RESUMO

O estudo teve como objetivo principal analisar a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e síndrome de *burnout* em policiais. A pesquisa foi aplicada na Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Polícia Militar (PM). A fim de atingir os objetivos, foram aplicados questionários, de forma online, respondidos por 68 policiais tanto do serviço operacional quanto do administrativo. Foi realizado um estudo quantitativo, com análise descritiva dos dados, correlação (de Pearson) e o comparativo de médias (Teste T e ANOVA). Com base nas análises realizadas, observou-se que, os policiais consideram suas condições de trabalho e as suas relações socioprofissionais de satisfatório a crítico, enquanto a dimensão a organização do seu trabalho de crítico a grave. Em relação as dimensões da síndrome de *burnout*, foram encontrados valores que indicaram a existência de prevalência a este adoecimento psíquico, em níveis de moderados a altos. Ademais, as dimensões da síndrome de *burnout* apresentaram uma correlação significativa com as condições de trabalho e a organização do trabalho. Ao comparar as médias das variáveis sociodemográficas/funcionais com a prevalência da síndrome de *burnout* observou-se níveis significativos de diferença entre os grupos das variáveis faixa etária, frequência de atividades sociais e físicas, órgão de lotação, participação em grupos de operações especiais, e ausência por problemas mentais, com pelo menos uma de suas dimensões. Da mesma forma, no que diz respeito a percepção do contexto de trabalho, encontrou-se diferenças significativas nas comparações de médias das variáveis gênero, órgão de lotação, tipo de serviço, escala de trabalho com uma ou mais de suas dimensões. Tais resultados permitem tecer reflexões sobre o nível de adoecimento psíquico em agentes policiais, bem como identificar possíveis fatores associados a esse adoecimento.

Palavras Chaves: Síndrome de *Burnout*; Contexto de Trabalho; Saúde Mental de Policiais; Segurança Pública; Polícia Rodoviária Federal; Polícia Militar.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Parâmetros para interpretação dos resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).....	32
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Parâmetros para interpretação dos resultados do (MBI)	32
Tabela 2: Perfil pessoal dos policiais participantes da pesquisa	35
Tabela 3: Perfil social dos policiais participantes da pesquisa.....	36
Tabela 4: Perfil funcional dos policiais participantes da pesquisa	36
Tabela 5: Percepção dos policiais nas dimensões do seu contexto de trabalho	37
Tabela 6: Nível de prevalência das dimensões da síndrome de <i>burnout</i> nos policiais.....	38
Tabela 7: Matriz de correlação Coeficiente de Pearson (r) entre as dimensões do Contexto de Trabalho e as dimensões da Prevalência Síndrome de <i>Burnout</i>	40
Tabela 8: Variável Pessoal Gênero – Dimensão Condições de Trabalho (CT).....	40
Tabela 9: Variável Funcional Órgão – Dimensão Condições de Trabalho (CT)	41
Tabela 10: Variável Funcional Órgão – Dimensão Organização de Trabalho (OT).....	41
Tabela 11: Variável Funcional Órgão – Dimensão Relações Socioprofissionais (RS).....	42
Tabela 12: Variável Funcional Tipo de Serviço – Dimensões Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS).....	42
Tabela 13: Variável Funcional Escala Noturna – Dimensão Condições de Trabalho (CT).....	43
Tabela 14: Variável Pessoal Idade - Dimensão Despersonalização (D)	43
Tabela 15: Variável Atividade Social - Dimensão Exaustão Emocional (EE).....	44
Tabela 16: Variável Atividade Física - Dimensão Exaustão Emocional (EE).....	44
Tabela 17: Variável Atividade Física - Dimensão Despersonalização (D)	45
Tabela 18: Variável Funcional Órgão - Dimensão Exaustão Emocional (EE)	45
Tabela 19: Variável Funcional Órgão - Dimensão Despersonalização (D)	46
Tabela 20: Variável Funcional Grupos Especiais - Dimensão Despersonalização (D)	46
Tabela 21: Variável Funcional Ausência Por Saúde Mental - Dimensão Exaustão Emocional (EE) e Dimensão Despersonalização (D).	47

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVOS	15
1.1.1. Objetivo Geral	15
1.1. 2. Objetivos Específicos.....	15
1.2 JUSTIFICATIVA	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	18
2.2 CONTEXTO DE TRABALHO	21
2.3 O <i>BURNOUT</i> NAS FORÇAS DE SEGURANÇA	23
2.4 RELAÇÕES DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS COM O ADOECIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO	26
3 METODOLOGIA.....	28
3.1 TIPO DA PESQUISA	28
3.2 PÚBLICO DA PESQUISA	29
3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS	29
3.3.1 Questionário Sociodemográfico e Funcional (QSF)	29
3.3.2 Maslach <i>Burnout</i> Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)	30
3.3.3 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).....	31
3.4 ESTRATÉGIA DE COLETA	31
3.5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE	32
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	35
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS POLICIAIS.....	35
4.2 PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO.....	37
4.3 PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	38
4.4 CORRELAÇÃO ENTRE O NÍVEL DE PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO.....	39
4.5 COMPARAÇÃO DE MÉDIAS DAS DIMENSÕES DO CONTEXTO DE TRABALHO COM OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS	40
4.6 COMPARAÇÃO DE MÉDIAS DAS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> COM OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
5.1 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS	48

5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO.....	49
5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	50
5.4 SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS	51
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL (QSF).....	56
APÊNDICE 2 – MODELO DO OFÍCIO ENVIADO	61
APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)	62
ANEXO 1 – MASLACH <i>BURNOUT</i> INVENTORY - HUMAN SERVICE SURVEY (MBI-HSS)	65
ANEXO 2 – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)	72

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental, assim como a saúde física, é direito de todos. Quando a saúde está comprometida é possível que ocorram consequências como: indisposição, falhas ou lentidão ao executar tarefas habituais e desmotivação, o que pode chegar à incapacidade laborativa. Um indivíduo que tem sua mente abalada não é produtivo, como a organização de trabalho espera que ele seja. Em vistas disso, quando não é identificado o quadro de adoecimento, esse indivíduo não só tem prejudicado o seu próprio organismo, assim como pode trazer prejuízo à organização como um todo. Por isso, a saúde é entendida como determinante para a produtividade, qualidade e eficácia no trabalho. Uma boa saúde nesse contexto, refere-se ao funcionamento adequado do organismo do profissional (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2007).

Segundo Dejours (1994), o organismo do ser humano (trabalhador) não é um “motor humano” pois é permanentemente objeto de excitações tanto exógenas quanto endógenas. Nesse sentido, cada trabalhador reage de maneira específica às mudanças (internas ou externas) de seu ambiente de trabalho. Isso acontece, porque as pessoas não chegam em sua organização de trabalho como uma “máquina nova”, mas cada um possui suas experiências e histórias de vida que acabam interferindo em como ele irá reagir às diversas pressões, desejos e anseios, conferindo a cada indivíduo características únicas e pessoais.

Essas temáticas vem sendo motivo de preocupação em grupos ocupacionais como como a categoria dos policiais. Pesquisas com grupos de servidores de órgãos de polícia administrativa; que prestam serviços na qualidade de polícia ostensiva e agentes da segurança pública, realizadas por alunos e professores de faculdades do Brasil e de Portugal; revelam níveis preocupantes de tendência ao adoecimento psíquico, que desperta para o quanto esse público necessita de atenção especial quando se refere ao estado de saúde emocional (BRANCO, 2020; FEIJÓ, 2019; ALMEIDA et.al., 2018; ALVES; BENDASSOLLI; GONDIM, 2017; BALTAREJO, 2017; CHAGAS, 2017; CISNE, 2016).

Em um ambiente organizacional de mudanças repentinas, tensões, necessidade de alerta a todo tempo e custo, como é o ambiente de trabalho de um policial, é possível que alguns fatores, externos ou internos, interfiram negativamente na saúde desse servidor causando adoecimento psíquico.

Nesse sentido, esse adoecimento pode também ser proveniente de elementos referentes ao contexto de trabalho. De acordo com Ferreira e Mendes (2003), o contexto de trabalho

envolve uma composição entre condições físicas e estruturais de trabalho, organização de trabalho e as relações de trabalho. Contudo, estudos e pesquisas acadêmicas recentes com esse público-alvo indicam relação entre o adoecimento psíquico também com fatores sociodemográficos (BRANCO, 2020; BALTAREJO, 2017; ALVES; BENDASSOLLI; GONDIM, 2017).

Uma das manifestações desse adoecimento psíquico pode se dar pela síndrome de *burnout*. Essa síndrome incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, é classificada como uma condição de saúde resultante do estresse crônico, que não foi gerido com sucesso, no local de trabalho (BRANCO, 2020). Essa CID é específica para diagnóstico da doença relacionada ao ambiente ocupacional, segundo a Organização Pan Americana da Saúde [(OPAN), 2019].

Por se tratar de uma forma de adoecimento pouco estudada com policiais, o assunto pode ser abordado em um primeiro momento com um certo preconceito por parte da gestão e dos colegas de trabalho. Essa se torna uma das barreiras a serem enfrentadas pois essa atitude pode inibir temas relacionados à saúde mental, causando prejuízos na identificação das causas do adoecimento em um ambiente organizacional. Na pessoa adoecida, apesar da demonstração por meio de alguns comportamentos, não é visível fisicamente que a doença existe. Em vistas disso, um diagnóstico preciso só poderá ser feito por profissional especializado. Em adição, pode haver um receio (da pessoa doente) de que os colegas vão lhe olhar de forma diferente, que o chefe vai achar que é desculpa para não trabalhar. Devido esses pensamentos serem recorrentes e presentes na realidade das organizações, muitas pessoas que estão com a saúde mental abalada se reprimem e não procuram ajuda o que pode agravar a situação (ABREU et al., 2002).

Nessa perspectiva, é importante o conhecimento da realidade local. O município de Mossoró, localizado no Estado do Rio Grande do Norte (RN), teve em 2019, sua população estimada em 297.378 pessoas e é o segundo município mais habitado do Estado ficando atrás da capital Natal [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2019]. Mossoró é localizada no estado que lidera como o mais violento da região nordeste do Brasil. Estudos que reportam a violência e homicídios na região afirmam que uma parte dos homicídios se explica por uma espécie de ciclo de vinganças, provocado pela predominância do Sindicato do Crime (SDC), grupo criado por dissidentes do Primeiro Comando da Capital (PCC) em 2012, devido a “discordâncias administrativas”. Mesmo tendo pouco poder de controle dos bairros potiguares esse grupo tem poder econômico na região por controlar entradas/saídas estratégicas de drogas não só traficadas no Estado mais em todo território nacional e

internacional, segundo o Atlas da Violência 2019 do [Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019].

Pelo exposto, a combinação desse fator geográfico, com o contexto de trabalho específico e de outros fatores sociodemográficos e funcionais podem estar relacionados com a síndrome de *burnout* prevalente nesse grupo ocupacional. Diante dessa problemática e considerando os poucos estudos realizados até o momento, essa pesquisa procura responder a seguinte pergunta: **Qual a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e *burnout* em policiais de Mossoró/RN?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1. Objetivo Geral

- Analisar a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e síndrome de *burnout* em policiais.

1.1. 2. Objetivos Específicos

- Mensurar o nível de prevalência da síndrome de *burnout* e suas dimensões;
- Mensurar o nível da percepção do contexto de trabalho e suas dimensões;
- Correlacionar as dimensões da síndrome de *burnout* com as dimensões da percepção do contexto de trabalho
- Comparar médias dos grupos das variáveis pessoais, sociais e funcionais em relação as dimensões do contexto de trabalho;
- Comparar médias dos grupos das variáveis pessoais, sociais e funcionais em relação as dimensões da síndrome de *burnout*.

1.2 JUSTIFICATIVA

Essa pesquisa é importante para os órgãos de segurança pública, mais especificamente para as polícias administrativas que prestam serviços na qualidade de polícia ostensiva da cidade de Mossoró/RN: Polícia Militar e Polícia Rodoviária Federal e seus servidores policiais. Para a população local que utiliza os serviços das Polícias. Para a comunidade acadêmica e para a autora, enquanto futura administradora.

Identificar possíveis fatores que se relacionam com a síndrome de *burnout* e conhecer o nível de prevalência é importante para que os órgãos de segurança pública, de posse dessas informações, e com a disponibilidade dos respectivos gestores, possam realizar ações no intuito de manter ou promover a saúde mental de seus servidores. Em consequência, esta pesquisa também serve aos servidores policiais, na medida em que com a implementação dessas ações, possibilita melhorias em seus contextos de trabalho.

Além disso, considerando os índices crescentes de violência no município no qual o estudo será realizado, acredita-se que este estudo pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho desses profissionais que exercem o poder de polícia nesse contexto geográfico. Posto que, por meio de seus resultados os gestores podem subsidiar suas tomadas de decisões, e assim propor e promover medidas preventivas e/ou corretivas que possam amenizar e/ou quiçá eliminar essa síndrome.

Em complemento, esse assunto possui relevância, não só para os órgãos de segurança pública, gestores locais e seus servidores, mas para a sociedade em geral, pois os serviços prestados pela polícia são essenciais para todos. Pessoas saudáveis tornam o ambiente de trabalho saudável, esse conjunto possibilita a geração de um serviço prestado a população cada vez mais eficiente (BRANCO, 2020). Portanto, para a população local, pesquisas que abordem a saúde do servidor policial bem como o interesse dos órgãos de polícia em assuntos como esse, resultam em profissionais com a saúde plena, e consequentemente em melhores serviços prestados.

Este trabalho também se justifica pelo avanço dos transtornos mentais no âmbito do trabalho; sintomas psíquicos antecessores à síndrome e ao crescente avanço da síndrome de *burnout* abordada como fenômeno [(OPAN), 2019] e por sua escassez com o público de pesquisa escolhido.

A fim de confirmar a escassez de trabalhos sobre a temática com o grupo ocupacional de policiais, foi realizada uma pesquisa no Google Acadêmico, em outubro de 2021, utilizando os termos “síndrome de *burnout*” and “contexto de trabalho” and “Policiais”. Essa

pesquisa retornou 445 resultados, nos quais a maioria, são estudos que abordam a síndrome de *burnout* ou o contexto de trabalho, relacionados também a outros grupos ocupacionais, tais como: profissionais da educação, profissionais da saúde, agentes penitenciários, bombeiros e agentes de trânsito.

Após análise detalhada dos estudos sugeridos pela pesquisa na referida ferramenta, identificou-se 23 estudos que tratam da síndrome de *burnout* e/ou contexto de trabalho, especificamente, com o grupo ocupacional de policiais, quais sejam: ALVES; BENDASSOLLI; GONDIM, 2017; BRANCO, 2020; FEIJÓ, 2019; BALTAREJO, 2017; CHAGAS, 2017; CISNE, 2016; DANTAS; GUEDES, 2020; LIMA, 2016; CARDOSO, 2017; GUEDES, 2018; ALMEIDA, 2018; TORRES, 2018; RAMBO, 2019; SOARES, 2016; CARVALHO, 2016; GUIMARAES, 2020; FUTINO, 2020; LOPES, 2020; GRISOSKI, 2020; LIMA, 2018; DANTAS, 2016; ENETÉRIO, 2019; RODRIGUES, 2020. Não foram encontrados estudos com o mesmo público de pesquisa deste trabalho: policiais dos dois órgãos de polícia ostensiva de Mossoró/RN, Polícia Militar (PM) e Polícia Rodoviária Federal (PRF).

Por fim, existem aspectos pessoais que despertaram o interesse, por parte da autora, nesta pesquisa. Para a autora, que exerce a profissão de auxiliar de escritório em um dos órgãos de polícia da cidade e almeja prestar concurso público na área de segurança pública este trabalho também tem a sua relevância. Como futura administradora, com base no que estudou durante a sua graduação sobre a importância de os gestores estarem atentos para a saúde do servidor, a autora deste trabalho considera que o bem-estar e a saúde emocional dos policiais são fatores que devem ser levados a sério e com acompanhamentos rotineiros. Na sua visão, somente assim será possível monitorar e ou, quiçá, evitar a prevalência ou diminuir o nível de adoecimento dos servidores policiais; bem como, manter o equilíbrio nas relações de trabalho e produtividade dos órgãos públicos de segurança.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo oferece a base teórica utilizada para definição das variáveis desta pesquisa. Para tanto, nele estão contidos tópicos sobre a Síndrome de *Burnout*; o Contexto de Trabalho; o *Burnout* nas Forças de Segurança; e a Relação dos Fatores Sociodemográficos com o Adoecimento Psíquico no Trabalho.

2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Burnout, é um termo (e um problema) bastante antigo. “No jargão popular inglês, burn-out se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia” (PEREIRA, 2002, p. 23). No ser humano, a palavra refere-se àquele que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenhar física e/ou mentalmente suas atividades.

Embora existam divergências entre os autores que conceituam *burnout* (CARLOTTO, 2002), observam-se cinco elementos comuns do fenômeno. Quais sejam: a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; os sintomas do *burnout* são relacionados ao trabalho; os sintomas manifestam-se em pessoas normais que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos (MASLACH; LEITER, 2005).

Nesse íterim, a definição mais aceita do *burnout* é a fundamentada na perspectiva social-psicológica de Christina Maslach, que após uma investigação na década de 1970, sobre a carga emocional de enfermeiros, médicos, assistentes sociais e advogados, encontrou a expressão *burnout* entre esses colaboradores, como sendo “ser consumido, queimado pelo trabalho”. A palavra era em geral, usada para expressar uma exaustão emocional gradual, um cinismo e a ausência de comprometimento experimentado em função das altas demandas de trabalho (CASTRO; ZANELLI, 2007).

Com isso em mente, Castro e Zanelli, (2007, p. 17) em suas investigações sobre o *burnout* encontraram que:

Maslach (1978), em convergências com as observações clínicas de Freudenberg (1974), define *burnout* como sendo uma “síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida pelos profissionais cujo trabalho envolve o

relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência.

Para efeito deste trabalho, utilizar-se-á a definição de *burnout* embasada na perspectiva social-psicológica de Christina Maslach (MASLACH, 2001. Segundo Maslach, Schaufeli, e Leiter, (2001), essa síndrome é constituída por três dimensões que se interrelacionam, quais sejam: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.

Exaustão Emocional (EE) é a qualidade central do *burnout* e a manifestação mais óbvia dessa síndrome complexa. É traduzida como uma sensação de estar emocionalmente sobrecarregado e exausto pelo trabalho. Entretanto, o fato de a exaustão ser um critério óbvio para o diagnóstico da síndrome não é sozinho suficiente para caracterizar a doença. Ao considerar somente essa dimensão, desprezando as demais, perder-se-ia totalmente o foco do fenômeno ocupacional síndrome de *burnout*. Nos serviços humanos, as demandas emocionais do trabalho podem exaurir a capacidade de um prestador de serviço de se envolver e responder às necessidades dos destinatários do serviço (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; PEREIRA, 2002; CARLOTTO, 2002).

Enquanto Despersonalização (D), é caracterizada como uma resposta insensível e impessoal em relação ao destinatário do serviço, tratamento ou instrução de alguém. É uma tentativa de colocar distância entre o prestador e o usuário dos serviços, ignorando ativamente as qualidades que os tornam pessoas com necessidades individuais. Suas demandas são mais administráveis quando são considerados objetos impessoais do trabalho de alguém. Fora dos serviços humanos, as pessoas usam o distanciamento cognitivo desenvolvendo uma atitude indiferente ou cínica quando estão exaustos e desanimados (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Por fim, a reduzida Realização Profissional (rRP) é resultante da falta dos sentimentos de competência e realização no trabalho. Uma situação de trabalho com demandas crônicas e que exijam demasiados esforços que contribuem para a exaustão ou o cinismo tende a corroer o senso de eficácia da pessoa. A exaustão emocional ou a despersonalização interferem na autoeficácia, pois é difícil obter uma sensação de realização quando se sente exausto ou ao ajudar pessoas pelas quais se é indiferente (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Considerado por diferentes autores como uma forma de adoecimento psíquico, o *burnout* é uma experiência vivida individualmente e específica do contexto ocupacional (CARLOTTO, 2002). Nesse sentido, após os diversos estudos e definições sobre o termo, a

síndrome de *burnout* foi incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional (BRANCO, 2020).

No âmbito das organizações de trabalho, *burnout* é um tipo de estresse ocupacional que acomete trabalhadores, em especial aqueles cujas profissões envolvam algum tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e emocional. Dessa forma, as profissões mais vulneráveis a desenvolver a síndrome de *burnout* são geralmente as que envolvem serviços, tratamento ou educação (CARLOTTO, 2002).

O acometimento desta doença no indivíduo leva a agravantes físicos, como: fadiga crônica, cefaleia, insônia, úlcera digestiva, hipertensão arterial, dentre outras. Ademais, quando há o acometimento dessa síndrome, a existência de realização pessoal pela atividade laborativa e o sentimento de valorização desaparecem por completo, desenvolvendo no indivíduo afetado aversão à atividade desempenhada. Por consequência, esse quadro resulta em violação dos direitos da personalidade, uma vez que afeta a saúde do trabalhador; bem como diretamente o direito à integridade física e psíquica e a sadia qualidade de vida do indivíduo (CARVALHO, 2019).

Lee e Ashfort (1986), Shaufeli e Bunnk (2003) e Pereira (2002) corroboram com a definição de *burnout* constituída pelas mesmas três variáveis essenciais (exaustão emocional, despersonalização e realização profissional reduzida), e distinta dos demais fenômenos ligados ao trabalho, tais como o estresse profissional e a fadiga crônica. Esses autores demonstram, dessa forma, que *burnout* não é apenas “um velho vinho em uma nova garrafa” e deixam claro que só é possível compreender tal fenômeno levando-se em consideração a relação das três variáveis entre si e suas correlações com os estressores organizacionais que as determinam (CASTRO; ZANELLI, 2007).

Nesse sentido, a partir da definição da síndrome de *burnout* como “um fenômeno multidimensional”, faz-se necessário demarcar o conjunto de estressores presentes na realidade do trabalho e das organizações que estão correlacionadas ao desencadeamento de *burnout* (CASTRO; ZANELLI, 2007).

A síndrome de *burnout* avança através de um processo individual que pode demorar anos e até décadas, não sendo percebida pelo indivíduo que geralmente se recusa a acreditar que existe algo de errado. Portanto, a síndrome de *burnout* pode ser desenvolvida em um indivíduo comprometido com o trabalho que, em decorrência de algum fator desencadeante, esteja esgotado fisicamente ou emocionalmente. Esse indivíduo começa a buscar energias de diferentes áreas de sua vida, normalmente, a fim de suprir demandas do trabalho, ultrapassando seu limite pessoal para tentar obter sucesso profissional. Quando adoecido, por

mais que tente, tende a não conseguir responder às demandas de sua responsabilidade, não somente em aspectos sociais, mas principalmente nos aspectos profissionais (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

Pelo exposto, tendo em vista que a síndrome de *burnout* se caracteriza como um problema específico do contexto de trabalho, dissertar-se-á sobre esse constructo no tópico seguinte.

2.2 CONTEXTO DE TRABALHO

Maslach e Leiter (2005) evidenciam – com base em pesquisas realizadas durante anos, com mais de 10.000 pessoas, em uma ampla gama de organizações e em vários países diferentes – certas incompatibilidades entre pessoa-trabalho que podem contribuir com o surgimento ou agravamento da síndrome de *burnout*. Os resultados de seus estudos revelaram que a maioria das incompatibilidades pessoa-trabalho se enquadram em seis categorias: carga de trabalho (muito trabalho, recursos insuficientes); controle (falta de influência, responsabilidade sem poder); recompensa (pagamento insuficiente, reconhecimento ou satisfação); comunidade (isolamento, conflito, desrespeito); justiça (discriminação, favoritismo); e valores (conflitos éticos, tarefas sem sentido).

Em complemento, Pereira, Gouveia e Corsino (2016, p. 75) defendem que o trabalho é um “fenômeno de natureza complexa” que possui quatro dimensões distintas: técnica, fisiológica, moral e social, que afetam a vida das pessoas de várias formas. A dimensão técnica é a técnica dos profissionais especializados nas funções as quais exercem e das condições nas quais a atividade é exercida, como por exemplo: luz, umidade, ruídos etc. Essa dimensão foi, por muito tempo, o único foco de atenção das empresas para a organização do trabalho. A dimensão fisiológica, por sua vez, comporta as reações físicas referentes ao funcionamento dos sistemas muscular, respiratório e outros do trabalhador. Essa dimensão caracteriza-se por ser condicionada pela dimensão técnica da atividade do trabalho. Já a dimensão moral refere-se à constituição psíquica do homem, no que diz respeito ao seu exercício mental e à sua atitude emocional de trabalho. Nesse sentido, os pensamentos relacionados às atividades profissionais caracterizam a dimensão moral do trabalho. Por fim, a dimensão social é caracterizada por fenômenos psicossociais que são decorrentes das relações interpessoais e entre os grupos, dentro ou fora de uma organização.

Ferreira e Mendes (2008) listam as dimensões que dizem respeito às causas dos riscos do adoecimento, pelas condições de trabalho, em quatro escalas: descrição do contexto de trabalho; descrição das exigências; descrição do sentido do trabalho; e descrição dos efeitos do trabalho para a saúde. Sendo a descrição do contexto a mais utilizada para análise dessa variável.

Ferreira e Mendes (2008) definem contexto de trabalho baseados no conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS). O CPBS é caracterizado pelo local organizacional e social onde se opera as atividades de trabalho; assim como as estratégias que os trabalhadores utilizam (individual ou coletivamente) nas interações com a realidade do trabalho. Esse contexto acaba assim, articulando múltiplas e diferentes variáveis, que compõem uma totalidade integrada e articulada. Nesse sentido, para esses autores, o constructo contexto de trabalho é constituído por três dimensões interdependentes: a organização do trabalho, condições de trabalho e as relações socioprofissionais.

Corroborando para o entendimento desse constructo e de suas dimensões, os autores Augusto, Freitas e Mendes (2014, p. 38), descrevem que a organização do trabalho “é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes nos lócus de produção e que balizam o seu funcionamento”.

Nesta dimensão é visível que a conversão dos sentimentos positivos para o sofrimento está assentada na autonomia e capacidade da organização do trabalho em moldar a realidade do labor às suas necessidades. A precariedade das condições de trabalho, a convivência com a dor de terceiros, a incidência de acúmulo de funções por cargo e o prolongamento das escalas de trabalho podem levar o indivíduo ao adoecimento psíquico. Em relação a esse último ponto, a extensão do período devotado às atividades laborais, como resultado de escalas de trabalho excessivas, tem como efeitos implícitos a redução do tempo de lazer individual e convívio familiar, tornando-se um fator capaz de levar o profissional à exaustão (CARLOTTO, 2002; BRENNER; DELAMATER, 2016).

Diferentemente, Mendes e Ferreira (2008, p. 2) definem que a dimensão condições de trabalho “é constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas”. Essa dimensão gira em torno de elementos como: a qualidade do ambiente de trabalho em seu aspecto físico (iluminação, espaço, temperatura); o suporte organizacional no que se refere a informações, suprimentos e tecnologias; as práticas relacionadas à remuneração, crescimento profissional e benefícios, entre outros.

As relações socioprofissionais, como a terceira e última dimensão do contexto de trabalho, referem-se à qualidade das relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral, à comunicação e à interação entre os profissionais e às habilidades em exercer suas funções harmonicamente com terceiros. Essa dimensão possui destaque quando analisada na relação prestador e receptores do serviço a ser prestado, com quem o convívio é de menor frequência e com intensidade indefinida. (MENDES; FERREIRA, 2008).

Em sentido oposto aos cenários ideais, as relações socioprofissionais, podem servir como fontes de estressores. Algumas dessas fontes são: a presença de demandas laborais que claramente excedem as habilidades do trabalhador; relacionamentos socioprofissionais nocivos para com os colegas e superiores; restrição de participação na tomada de decisões (profissionais da gestão); excessos de responsabilidade e baixa autoridade quando comparadas com seus semelhantes; baixo suporte social; estratégias de gestão mal formuladas; enfim, elementos de caráter social que venham a instaurar sentimentos negativos nos profissionais (MENDES; FERREIRA, 2008; BRENNER; DELAMATER, 2016).

Considerando o exposto, infere-se que a síndrome de *burnout* tem efeito prolongado, e no contexto de trabalho esse efeito é massificado pelas más condições de trabalho: a falta ou a má qualidade de insumos de produção; a escassez de ferramentas adequadas para execução das tarefas; e – por mais que pareça impossível nos dias atuais – a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs), que mostra para o colaborador descaso da empresa para com seus serviços e falta de responsabilidade com a sua integridade física. Além desses fatores, ainda há o excesso de cobranças, que na maioria das vezes não expõem as falhas da empresa em não fornecer as condições de trabalho adequadas.

Nas organizações, quando o colaborador não se vê com suas necessidades atendidas, a chance de crescimento é remota ou não há. É como se tudo que fizesse não fosse notado e/ou reconhecido. A falta de *feedback* em relação ao serviço prestado pelo trabalhador, tanto no sentido de apontar os erros, quanto no sentido de elogiar, pode ser fator implicante no desencadeamento da síndrome e esse aspecto também está diretamente ligado ao contexto de trabalho. Gestores mal preparados assumem involuntariamente a responsabilidade como agentes causadores da síndrome de *burnout* quando não percebem a necessidade dessa aproximação com o colaborador.

2.3 O *BURNOUT* NAS FORÇAS DE SEGURANÇA

A prevalência de estresse nos profissionais da segurança comumente leva a uma miríade de doenças, o que resulta em deficiências na execução dos serviços, gerando consequências negativas no âmbito das organizações do trabalho. Doenças relacionadas ao estresse incluem doenças cardíacas, enxaquecas, hipertensão, síndrome do intestino irritável, dores musculares, dores nas costas e articulações, úlceras duodenais dentre outras; além dos problemas de saúde mental. Neste último caso, os problemas mais comuns são: ansiedade, depressão, insônia e sentimentos de inadequação, os quais podem contribuir diretamente para a prevalência da síndrome de *burnout* (PEREIRA, 2002; MAYER, 2006). Esse adoecimento, por sua vez, gera absenteísmo, diminuição do desempenho no trabalho e da qualidade dos bens produzidos e/ou dos serviços prestados, conflitos interpessoais, custos com licenças e substituições (FIORELLI, 2017).

As consequências organizacionais mencionadas anteriormente podem ter um impacto significativo sobre os policiais – e outros profissionais do setor de segurança –, afetando sua capacidade de realizar tarefas habituais. Mais especificamente, podem interferir em sua tomada de decisão, gerando apatia, falta de concentração, desmotivação e ansiedade, que se inobservadas podem prejudicar o desempenho no trabalho e, possivelmente, resultar em ameaças letais para a sua segurança e a de terceiros (OLIVEIRA; SANTOS, 2010).

Lima e Dimenstein (2019), em um estudo realizado com 403 agentes penitenciários do Estado do Rio Grande do Norte, evidenciaram que quase um quarto (23,57%) dos agentes avaliados são acometidos por alguma modalidade de Transtornos Mentais Comuns (TMCs), tais como ansiedade, depressão e tantos outros. Com base nesse resultado, eles alertam enfaticamente sobre a necessidade de transcender a figura do profissional da saúde e se considerar outros profissionais como possíveis alvos do adoecimento psíquico e as peculiaridades que cada ocupação apresenta.

Em complemento, um dos estudos que avaliam o adoecimento psíquico dos profissionais das forças de segurança foi o realizado e publicado por Oliveira e Santos (2010), que tinha como objetivo: explorar o discernimento que os policiais militares possuem acerca da sua saúde mental, considerando os cenários de risco e consequente estresse aos quais são submetidos.

A pesquisa contou com uma amostra de 24 profissionais integrantes da Polícia Militar do Estado de São Paulo, com média de idade de 33 anos. Com base nas respostas extraídas dos questionários, os autores enfatizaram que uma parcela considerável (29,2%) já cogitou solicitar afastamento temporário das suas atividades laborais. Isso reflete a percepção dos profissionais de que se sentem estressados e emocionalmente exaustos após expediente

(91,7% e 62,5%, respectivamente); de terem agido irracionalmente em determinados episódios (88,3%); e, em casos extremos, cogitado darem fim às suas vidas (8,3%). Por fim, observou-se que os policiais demonstram receio de serem julgados por seus superiores, colegas e familiares. Diante disso, mecanismos de constatação, prevenção e tratamento de adoecimento psíquico devem ser instaurados.

Ascari et al. (2016) realizaram um estudo para verificar o nível de prevalência do *burnout* com participantes 127 integrantes da Polícia Militar de Santa Catarina. Com base em seus achados, os autores são incisivos ao informar que seu estudo encontrou indícios de que aproximadamente 66% dos entrevistados apresentam predisposição a diagnóstico de síndrome de *burnout*, devido aos traços de exaustão emocional observados e ao contexto de trabalho, que lhes submete a elevados níveis de estresse.

Em uma detalhada e bem estruturada pesquisa, Castro (2016) constrói sua tese com o objetivo de investigar se há relação entre o contexto de trabalho e os pedidos de afastamentos de policiais civis de Santa Catarina devido aos diagnósticos de transtornos psíquicos entre os anos de 2010 e 2013. Como resultado de coleta e análise de uma robusta amostragem (3.335 participantes) a autora infere que há relação entre os pedidos de afastamento e a prevalência de TMCs em 31,1% dos policiais que efetivamente tiraram licença – afastaram-se de suas funções. Relacionado ao contexto de trabalho, a autora constatou que, após um período de serviço (15 anos) as chances de os policiais serem afastados por sofrerem de adoecimento psíquico é consideravelmente maior do que se comparados aos indivíduos que recém ingressaram nas forças policiais, indicando forte relação entre a exaustão emocional e a constante exposição a situações estressantes.

Ainda voltado ao contexto de trabalho, Oliveira, Fonseca e Brandão (2020) analisaram o cotidiano dos agentes penitenciários do Rio Grande do Norte, especificamente os da cadeia da cidade Caraúbas-RN. Tal análise se diferencia por seu método de avaliação de estudo de caso em que houve um acompanhamento direto com inserção dos investigadores no dia a dia dos 17 participantes. Após análise do estudo, realizada com base em entrevistas e observação sistemática, os autores citam como principais estressores: as relações interpessoais, as condições e a organização de trabalho. Evidenciou-se que estas são as principais causas responsáveis para o adoecimento psíquico dos agentes penitenciários, que se veem repetidamente confrontados por situações que requerem muito mais energia mental e emocional do que possuem.

Corroborando com Maslach e Jackson (1981) e Mendes e Ferreira (2008), os estudos empíricos apresentados nesta seção apontam que, além dos elementos operacionais

intrínsecos às atividades policiais e às relações interpessoais, as condições e organização laborais apresentam evidente correlação com o adoecimento mental dos profissionais integrantes das forças de segurança.

Os resultados são casos de debilitação do seu estado psíquico ao ponto de transmutar em uma condição nociva à sua saúde e a de terceiros ao seu redor. A vivência constante em uma situação de defesa à segurança social o combate ao terror e à própria presença destes no seu cotidiano faz com que análises mais aprofundadas sejam realizadas.

2.4 RELAÇÕES DOS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS COM O ADOECIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO

As pesquisas na área de saúde mental formaram uma base teórica sobre a origem do adoecimento psíquico. Nesse sentido, os fatores sociodemográficos, além dos fatores laborais, também ocuparam local de destaque entre as pesquisas realizadas, traçando suas relações com os males que há anos afetam as sociedades em pequena ou grande escala (MASLACH; JACKSON, 1981; PEREIRA, 2002; LIMA; DIMENSTEIN, 2019).

Embora com outro grupo ocupacional, Pimenta et al. (2021), analisaram a relação entre os fatores individuais, sociais, funcionais e organizacionais com a prevalência da síndrome de *burnout* em 65 professores da rede pública de ensino do Estado do Rio Grande do Norte. Os resultados mostram uma correlação significativa entre o estado civil com a dimensão exaustão emocional. Isso significa que os professores casados ou que vivem em união estável apresentam uma propensão maior ao adoecimento psíquico do que os professores solteiros, viúvos, separados ou desquitados.

Por sua vez, Lima e Dimenstein (2019) identificaram; por meio do teste do Qui-Quadrado, realizado com dados de uma amostra de 403 agentes penitenciários; uma associação entre fatores sociodemográficos; referentes a gênero, idade, estado civil, escolaridade e padrão socioeconômico; e a prevalência de TMCs.

Em contraponto, também tratando especificamente da relação entre fatores sociodemográficos e a síndrome de *burnout* com policiais, Aguayo et al. (2017) optaram por realizar uma metanálise baseada no protocolo PRISMA, (que conta como variáveis quatro fatores: número de filhos, gênero, estado civil e idade, a serem correlacionadas com as dimensões do MBI) em indivíduos das forças policiais. Como método, adotaram uma revisão de literatura bem fundamentada, procurando, nas bases de dados, artigos que preenchessem os

requisitos estabelecidos pelos autores através do uso de palavras-chave relacionadas ao tema. Foram utilizados dados de 43 estudos de caso. Como resultado, encontraram algumas peculiaridades que traçam relação com determinados tipos de adoecimento psíquico e específicos fatores sociodemográficos. Todavia, concluem que os números auferidos não são estatisticamente relevantes e que fatores como gênero e idade são irrelevantes quando se tratando da prevalência de *burnout* em policiais. Finalizam seus apontamentos com críticas aos estudos selecionados, afirmando que grande parte destes não forneceram dados suficientes para se concluir os efeitos destas correlações.

3 METODOLOGIA

Tendo em vista o objetivo de analisar a relação entre variáveis sociodemográficas e funcionais, contexto de trabalho e síndrome de *burnout* em policiais e suas dimensões nos policiais, neste capítulo, descrevem-se o tipo da pesquisa, público da pesquisa, os instrumentos de coleta utilizados, as estratégias de coleta e de análise dos dados.

3.1 TIPO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa caracterizada como descritiva com procedimento *survey* que objetivou identificar e analisar a relação entre variáveis. Os dados foram coletados diretamente do público pesquisado, o que os torna dados primários. A descrição dos dados foi feita por meio de uma abordagem quantitativa.

O método descritivo pode ser utilizado quando se é possível a quantificação, tanto no momento de coleta de dados, quanto nos tratamentos desses. Usando de técnicas estatísticas, das mais simples até as mais complexas. Como diferencial, esse método possibilita garantir precisão das análises realizadas, conduzindo o pesquisador a resultados com poucas chances de distorções. De uma forma geral, a coleta de dados enfatizará números – ou informações conversíveis em números – que permitam verificar a ocorrência ou não das consequências. Assim será possível a aceitação, mesmo que provisória, ou não das hipóteses (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008).

O procedimento utilizado para coleta e tratamento dos dados foi o *survey*. A técnica é conhecida para se trabalhar a coleta de dados feita por questionários e/ou entrevistas, que apresentam variáveis distintas e relevantes para pesquisa, e que a análise é geralmente apresentada por tabelas e gráficos (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008).

Em relação aos dados coletados eles podem ser classificados como primários. “Os dados primários são aqueles que apresentam relação física direta com os fatos analisados, ou seja, foram coletados especificamente para uma determinada investigação” (AUGUSTO, et al., 2013, p. 6).

Por fim, a abordagem quantitativa “prevê a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis mediante a análise da frequência de incidências e correlações estatísticas. O pesquisador descreve, explica e prediz” (PITANGA, 2020, p. 192).

3.2 PÚBLICO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com o efetivo dos órgãos que constituem a polícia administrativa e ostensiva de Mossoró/RN, quais sejam: o 2º e 12º Batalhão da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte e a 4ª Delegacia da Polícia Rodoviária Federal.

O 2º e o 12º Batalhão da Polícia Militar (BPM) do Estado do Rio Grande do Norte têm suas sedes na cidade de Mossoró/RN. O 2º BPM é responsável pelo policiamento ostensivo na Área Norte de Mossoró, além de atuar nos municípios de Baraúna, Governador Dix-Sept Rosado, Felipe Guerra, Apodi, Severiano Melo, Rodolfo Fernandes e Itaú. Enquanto o 12º BPM é o órgão de execução da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN), atuando ainda nos municípios de Tibau, Grossos, Areia Branca, Serra do Mel, Porto do Mangue, Upanema e Caraúbas.

Por sua vez, a 4ª Delegacia da Polícia Rodoviária Federal (DPRF); que possui circunscrição de aproximadamente 627 quilômetros; conta com duas bases operacionais sendo elas, Unidade Operacional 01 localizado na BR 304, km 57, saída de Mossoró/RN, no sentido Natal/RN; e a Unidade Operacional 02, localizada na BR 304, km 25, saída de Mossoró/RN, no sentido Fortaleza/CE.

Ao todo, 68 policiais, das três unidades, que exercem suas atividades em horários organizados por escalas operacionais ou administrativas participaram desta pesquisa.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

A coleta dos dados foi realizada com a utilização de um Questionário Sociodemográfico e Funcional (QSF) e de outros dois instrumentos: o *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

3.3.1 Questionário Sociodemográfico e Funcional (QSF)

A fim de caracterizar a amostra e identificar os fatores sociodemográficos e funcionais, foram elaboradas perguntas relacionadas às características pessoais e profissionais dos participantes da pesquisa. Essas perguntas foram elaboradas tendo como referência outros trabalhos acadêmicos (FREITAS, 2013; BRANCO, 2020; ALVES, 2015) que utilizaram as

respostas dos questionários sociodemográficos e funcionais para relacionar com os instrumentos/escalas utilizados.

As perguntas abrangem características pessoais e sociais como: idade; gênero; estado civil; filhos; se reside em cidade distinta do local de trabalho; com quem reside; qualidade do relacionamento com a família; tempo de deslocamento para o trabalho; frequência de atividades religiosas, atividades físicas e sociais. E ainda, características funcionais como: qual o órgão de polícia pertence; quanto tempo de serviço; em qual cidade é lotado; se a escala contempla trabalho noturno; se participa de grupos especiais; se exerce cargo de gestão; qual o regime de trabalho; se já se afastou do serviço por problemas mentais.

Ao todo o instrumento consta de 20 perguntas cujas opções de respostas variam em: múltipla escolha, respostas rápidas e opções de resposta em escala linear (respostas relacionadas à frequência de atividades). O tempo estimado para resposta do QSF é de três a cinco minutos. O QSF, na íntegra, encontra-se no Apêndice 1.

3.3.2 Maslach *Burnout Inventory* - Human Services Survey (MBI-HSS)

O *Maslach Burnout Inventory* (MBI), formulário desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), apresenta propriedades psicométricas solidificadas e tem sido o mais amplamente utilizado pelos pesquisadores. O *MBI-Human Services Survey* (MBI-HSS) é a versão original e mais amplamente usada do MBI, projetado como o próprio nome sugere, para uso em ocupações de serviços humanos. Ele aborda três escalas: a exaustão emocional, que mede a sensação de estar emocionalmente sobrecarregado e exausto pelo trabalho; a despersonalização, que mede uma resposta insensível e impessoal em relação aos destinatários do serviço, tratamento ou instrução de alguém; e a realização pessoal, que mede os sentimentos de competência e realização bem-sucedida no trabalho (MASLACH, 2016).

Em relação às características do MBI-HSS, apontam-se as seguintes: tem por objetivo medir o *burnout*; possui 22 itens; o tempo médio de conclusão é de 10 a 15 minutos; a população alvo são os adultos trabalhadores e a administração (individual ou em grupo). Os itens estão divididos nas três dimensões do *burnout* (MASLACH, 2016). Nove itens avaliam a (EE), cinco a (D) e oito a (rRP), sendo que esta última subescala é analisada de forma inversa, portanto, verifica a reduzida realização profissional (CAMPOS et al., 2020).

O sistema de valoração constitui-se em uma escala baseada no modelo de Likert de sete pontos relativos à frequência de sua ocorrência dos sinais e sintomas percebidos. Destarte, o respondente é convidado a marcar 0 para nunca, 1 para uma vez ao ano ou menos,

2 para uma vez ao mês ou menos, 3 algumas vezes ao mês, 4 uma vez por semana, 5 algumas vezes por semana e 6 para todos os dias.

Portanto, nessa pesquisa será utilizado o MBI-HSS – versão que abrange grupos policiais – para medir a prevalência da síndrome de *burnout* nos policiais participantes. O modelo do instrumento utilizado encontra-se no Anexo 1 deste trabalho.

3.3.3 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), desenvolvida por Mendes e Ferreira (2008), compreende, as dimensões do contexto de trabalho: a organização do trabalho (OT), as condições de trabalho (CT) e as relações socioprofissionais (RS). Tais dimensões, possuem – conjuntamente – 31 variáveis que são analisadas durante a aplicação do questionário. Somado a isto, tem como sistema de valoração uma escala baseada no modelo de Likert de cinco pontos relativos à frequência de ocorrência de situações percebidas no contexto de trabalho. Sendo 1 para nunca, 2, para raramente, 3 para as vezes, 4 para frequentemente, e 5 para sempre (MENDES; FERREIRA, 2008).

Em relação aos objetivos da EACT, esse instrumento busca diagnosticar, na visão dos próprios trabalhadores, as condições, organizações e relações de trabalho. É composta por 10 itens para o fator (CT); 11 itens para o fator (OT) e 10 itens para o fator (RS). O tempo médio de conclusão dessa escala é de 10 a 15 minutos; a população alvo são os adultos trabalhadores. O modelo do instrumento utilizado encontra-se no Anexo 2 deste trabalho (MENDES; FERREIRA, 2008).

3.4 ESTRATÉGIA DE COLETA

Inicialmente foi enviado um Ofício para os órgãos da DPRF e dos BPM, o qual detalhou os objetivos, geral e específicos, da pesquisa, assim como os instrumentos que foram utilizados para a coleta dos dados. A autora compareceu, presencialmente, nas unidades para esclarecer aos chefes das polícias, detalhadamente, como a coleta iria acontecer e solicitar autorização para que os seus policiais participassem. O modelo do ofício enviado para cada órgão encontra-se, respectivamente, no Apêndice 2.

Após a autorização, foi disponibilizado remotamente, via *WhatsApp*, o link do formulário inserido no *GoogleForms*, para os participantes, com esclarecimentos sobre os

objetivos da pesquisa, a importância de que as perguntas sejam respondidas com atenção e a garantia do anonimato aos participantes. No próprio formulário, foi disponibilizado em PDF o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), o qual esclarece detalhes da pesquisa. Os respondentes puderam ler o TCLE e responder se aceitavam participar. O referido termo pode ser encontrado no Apêndice 3.

Vale salientar que a autora obteve o acesso aos contatos (números do *WhatsApp*) dos servidores responsáveis em seus respectivos órgãos, o que possibilitou um acesso mais direto e facilitou para a pesquisadora reforçar semanalmente aos gestores, a importância que o formulário fosse respondido. Além de mensagens enviadas, também foram enviados vídeos de agradecimento a quem já havia participado e pedidos para que quem não tivesse participado, participasse.

3.5 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE

Para fins de análise do MBI-HSS, foi feita a soma dos pontos dos itens de cada dimensão – conforme especificado no tópico 3.2 – que possibilitou a análise da prevalência do *burnout*. Dessa forma, considerou-se como critério para confirmar se há prevalência e ainda classificar o nível em cada dimensão os parâmetros expostos na Tabela 1:

Tabela 1: Parâmetros para interpretação dos resultados do (MBI)

	Nível Baixo	Nível Moderado	Nível Alto
Exaustão Emocional	<19	19-26	≥ 27
Despersonalização	<6	6-9	≥ 10
Reduzida Realização Profissional	≥ 40	34-39	0-33

Fonte: Pimenta et al. (2021, p. 12).

Enquanto para o EACT, foi feita a média dos itens de cada dimensão – conforme especificado no tópico 3.3. A interpretação dos resultados para cada dimensão seguiu os parâmetros definidos na Figura 1:

Figura 1: Parâmetros para interpretação dos resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

1,0	2,3	3,7	5,0
SATISFATORIO	CRITICO	GRAVE	
<i>Resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.</i>	<i>Resultado mediano. Indicador de "situação-limite", potencializando o mal-estar no trabalho e risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e médio prazo.</i>	<i>Resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.</i>	

Fonte: Mendes e Ferreira (2008, p. 6).

As respostas do QSF foram utilizadas para relacionar com as respostas dos instrumentos MBI-HSS e EACT a fim de identificar quais os possíveis fatores sociodemográficos, funcionais e/ou contexto de trabalho estão relacionados à prevalência do *burnout*.

Os dados foram agrupados pelo próprio *GoogleForms*, o qual já faz previamente, gráficos utilizando as respostas. Essa ferramenta possibilita a criação de uma planilha no Excel na qual contêm todas as perguntas e respostas.

Por fim, os dados inseridos nesta planilha foram transformados em códigos numéricos e transferidos para o programa Software IBM – SPSS, versão 27, para a realização das análises descritivas, correlacionais e comparativas. Como uma estratégia de preparação dos dados, neste programa eles foram agrupados (os critérios definidos para o agrupamento de cada variável encontram-se em cada respectivo tópico) a fim de possibilitar a análise com os testes escolhidos.

Após a análise descritiva simples, de frequência e percentual, foi feito o teste de normalidade para saber se os dados apresentavam uma curva de distribuição normal. Os testes indicaram que os dados apresentavam uma curva normal, para os dados extraídos do MBI e do EACT. Em vistas disso, foi realizado o comparativo de médias utilizando-se o Teste T, (para a comparação das médias com apenas 2 grupos) e o ANOVA (para a comparação das médias com três ou mais grupos).

Os Testes T e a ANOVA são testes de hipóteses, utilizados quando os dados apresentam uma curva de normalidade, e este foi um critério atendido nesta pesquisa. Com eles é possível observar se há diferença significativa nas médias dos grupos testados, nesse sentido deve-se observar o nível de significância da hipótese testada (PIMENTA, 2016). Quando a hipótese testada é confirmada esse nível de significância fica abaixo de 0,05. Estes testes possibilitaram analisar as variáveis dos fatores sociodemográficos e funcionais

(individualmente) em relação às dimensões da Síndrome de *Burnout* ou a percepção de cada dimensão do Contexto de Trabalho.

Na sequência, para correlacionar a percepção das dimensões do Contexto de Trabalho com os níveis das dimensões da Síndrome de *Burnout*, foi feita a análise de correlação de Pearson. O coeficiente de correlação de Pearson, varia de -1 a +1, sendo que quanto maior, em módulo, for o valor, mais forte é a correlação, seja positivamente ou negativamente (PIMENTA, 2016). Contudo, esse valor precisa ser avaliado em relação ao tamanho da amostra, por isso leva-se em conta o nível de significância. Para esse estudo considerou-se uma relação significativa quando o nível de significância do coeficiente foi igual ou menor que 0,05.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta e detalha os resultados da pesquisa a partir das técnicas descritas na metodologia. Ele divide-se em seis tópicos, a saber: 1) apresentação do perfil sociodemográfico e funcional dos policiais participantes deste estudo, 2) avaliação da percepção do contexto de trabalho, 3) mensuração do nível de prevalência da síndrome de *burnout*; 4) análise da correlação entre a síndrome de *burnout* e o contexto de trabalho; e 5 e 6) comparativo de médias dos grupos das variáveis sociodemográficas e funcionais em relação as dimensões da síndrome de *burnout* e do contexto de trabalho

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS POLICIAIS

As Tabelas 2, 3 e 4, apresentam a partir das variáveis pesquisadas, os perfis pessoal, social e funcional, respectivamente, dos policiais que participaram da pesquisa entre o período de agosto a outubro de 2021. Nas tabelas a distribuição é descritiva, ocorre por categorias e os dados são apresentados em porcentagem.

Na Tabela 2 pode-se destacar que 91,2% são do sexo masculino, 85,3% são casados/ou vivendo em união estável e 75,0%, dos entrevistados responderam que tem filhos. Em relação a idade, que variou de 22 a 61 anos, os dados foram separados em dois grupos nomeados aqui de gerações X e Y. A geração X são os nascidos entre 1945 e 1964 e a geração Y que estão entre os nascidos de 1965 e 1984. Identificou-se que entre os participantes da pesquisa a geração que prevalece é a geração Y, com 70,6%.

Tabela 2: Perfil pessoal dos policiais participantes da pesquisa

Variáveis	Categorias	%
Gênero	Masculino	91,2%
	Feminino	8,8%
Idade	22 – 36	29,4%
	37 – 61	70,6%
Estado civil	Casado/ união estável	85,3%
	Solteiro/viúvo/divorciado	14,7%
Filhos	Sim	75,0%
	Não	25,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para uma análise mais adequada da Tabela 3, foram agrupados os dados (anteriormente em escala de 1 a 5) em três categorias baixa, moderada e alta, na qual baixa se refere a nunca ou uma vez ao ano ter praticado as atividades, moderada se refere a uma ou duas vezes ao mês ter praticado as atividades e a alta que se refere aos que praticam as atividades toda semana.

Pode-se perceber que a maioria dos policiais praticam as atividades físicas e sociais com uma frequência de moderada a alta. Destaca-se, em relação as atividades religiosas em que 50,0% dos policiais apresentam baixa participação nesse tipo de atividade.

Tabela 3: Perfil social dos policiais participantes da pesquisa

Variáveis	Categorias	%
Atividades Físicas	Baixa	10,3%
	Moderada	7,4%
	Alta	82,4%
Atividades Religiosas	Baixa	50,0%
	Moderada	17,6%
	Alta	32,4
Atividades Sociais	Baixa	16,2%
	Moderada	17,6%
	Alta	66,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se na Tabela 4, que 55,9% dos participantes desta pesquisa estão lotados na DPRF e 44,1% nos BPM. Em relação ao tempo de serviço, os dados foram agrupados em três grupos, sendo nomeados aqui de: menor tempo (1-5 anos) médio tempo (6 a 15 anos) e maior tempo (16 a 34). Os resultados expostos na Tabela 4 demonstram que cerca de 43% dos respondentes são policiais que se enquadram no segundo grupo e ainda se identificou que a média é 14 anos para a variável de tempo de serviço.

Tabela 4: Perfil funcional dos policiais participantes da pesquisa

Variáveis	Categorias	%
Órgão	DPRF	55,9%
	BPM	44,1%
Tempo de Serviço	1 – 5	19,2%
	6 – 15	42,7%
	16 – 34	38,1%
Tipo de Serviço	Operacional	72,1%
	Administrativo	27,9%
Reside onde trabalha	Sim	58,8%
	Não	41,2%
Exerce/exerceu cargo de Gestão	Sim	16,2%
	Não	83,8%

Participa/participou de grupo especial	Sim	33,8%
	Não	66,2%
Escala de trabalho noturno	Sim	76,5%
	Não	11,8%
	Excepcionalmente	11,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Identifica-se ainda que, cerca de 77% dos participantes exercem suas atividades em escalas que contemplam o horário noturno, 72,1% realizam serviço operacional, em maioria são servidores que não participaram ou participam de grupos especiais e que não exercem ou exerceram cargos de gestão. Destaca-se que, quase 12% dos pesquisados já precisaram se ausentar do serviço (por mais de 15 dias) para tratamento de saúde mental.

4.2 PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

Para analisar a percepção de contexto de trabalho por parte dos participantes foram utilizados os valores de referência descritos na Figura 1. A distribuição foi feita a partir da média de cada dimensão para cada participante. Foram analisadas as dimensões: Condições de Trabalho (CT), Organização do Trabalho (OT) e Relações Socioprofissionais (RS), conforme apresentado na metodologia do trabalho.

Observa-se, na Tabela 5, que apesar de nas dimensões (CT) e (RS) a média seja satisfatório para cerca de 30,9% e 36,8%, respectivamente, a situação atual relacionada ao Contexto de Trabalho, em geral, está em estado crítico. “Este estado é um alerta para os gestores, indica tendência ao adoecimento. Os gestores podem inclusive planejar ações a curto e médio prazo no sentido de prevenir o avanço do estado crítico para o estado grave.” (MENDES; FERREIRA, 2008, p. 6).

Tabela 5: Percepção dos policiais nas dimensões do seu contexto de trabalho

	Satisfatório (1,0 a 2,3)	Crítico (2,3 a 3,7)	Grave (3,7 a 5,0)
(CT)	30,9%	45,6%	23,5%
(OT)	4,4%	60,3%	35,3%
(RS)	36,8%	44,1%	19,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando somadas as porcentagens do estado crítico e do estado grave para as três dimensões tem-se, 69,1% para a dimensão (CT), 63,3% para a dimensão (RS), com atenção especial para a dimensão (OT) que chega a 85,6%. O estado grave é considerado um “resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento,

requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.” (MENDES; FERREIRA, 2008, p. 6).

Portanto, concluiu-se neste tópico que em relação a percepção do contexto de trabalho dos policiais, o estado encontra-se crítico. Com destaque para a dimensão (OT) que apresenta porcentagem de apenas 4,4% de policiais que estão satisfeitos com a sua organização de trabalho.

4.3 PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

Para analisar a prevalência da síndrome de *burnout* e os seus níveis (baixo, moderado ou alto) nos participantes, foram utilizados os valores de referência descritos na Tabela 1. Foram analisadas as dimensões: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (D) e Reduzida Realização Pessoal (rRP) conforme apresentado na metodologia.

A Tabela 6 mostra em relação a dimensão (EE) que o nível baixo se destaca com 50%, porém, devido a porcentagem dos níveis moderado e alto chegarem a 50% também se somados. Pode-se inferir que em relação a essa dimensão há um percentual significativo de policiais com o nível moderado ou alto de prevalência à exaustão emocional. Ou seja, metade dos policiais afirmaram sentir-se emocionalmente sobrecarregado e exausto pelo trabalho.

Em relação a dimensão (D), os dados são ainda mais preocupantes. considerando o nível alto de quase 56%. O nível alto somado ao moderado eleva esta dimensão a um valor de 75% dos policiais que tem uma resposta insensível e impessoal em relação aos destinatários do serviço, tratamento ou instrução de alguém.

Por último, no que diz respeito a dimensão (rRP), que é interpretada de maneira inversamente proporcional, observa-se, na Tabela 6, que cerca de 66% dos respondentes apresentam alta reduzida realização profissional, ou seja, esses profissionais avaliaram-se com reduzidos sentimentos de competência e realização bem-sucedida no trabalho.

Tabela 6: Nível de prevalência das dimensões da síndrome de *burnout* nos policiais.

	Nível Baixo		Nível Moderado		Nível Alto	
(EE)	<19	50%	19-26	22,10%	≥ 27	27,90%
(D)	<6	25%	6-9	19,10%	≥ 10	55,90%
(rRP)	≥ 40	10,30%	34-39	23,50%	0-33	66,20%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nesse sentido, a partir da definição da síndrome de *burnout* como “um fenômeno multidimensional” constituído por suas três variáveis fundamentais (EE), (D) e (rRP), faz-se necessário demarcar o conjunto de estressores presentes na realidade do trabalho e das organizações que estão correlacionadas ao desencadeamento de *burnout* (CASTRO; ZANELLI, 2007).

Os tópicos 4.5 e 4.6 tratarão das comparações de médias necessárias ao devido entendimento das variáveis específicas que podem estar relacionados com os níveis das dimensões, apresentadas nas Tabela 6.

4.4 CORRELAÇÃO ENTRE O NÍVEL DE PREVALÊNCIA DA SÍNDROME DE *BURNOUT* E A PERCEPÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

Esse tópico apresenta e discute os resultados da correlação entre as variáveis prevalência da Síndrome de *Burnout* e a percepção do Contexto de Trabalho. Para correlacionar essas variáveis foi utilizado o coeficiente de Pearson (r).

A Tabela 7 mostra que todas as dimensões do Contexto de Trabalho: condições de trabalho (CT), organização de trabalho (OT) e reduzida realização pessoal (rRP) relacionam-se com as dimensões da Síndrome de *burnout* despersonalização (D) e exaustão emocional (EE). A correlação é significativa em um nível de 0,01 (99% de confiança), para todas as variáveis, exceto para (rRP). Isso significa que, o policial que se apresenta com algum nível de (EE) e/ou com algum nível de (D) também avalia de forma mais negativa as dimensões do Contexto de Trabalho.

Esse resultado confirma o que foi descrito no referencial teórico. Considerado por diferentes autores como uma forma de adoecimento psíquico, a síndrome de *burnout* é uma experiência vivida individualmente e específica do contexto ocupacional (CARLOTTO, 2002). Nesse sentido, após os diversos estudos e definições sobre o termo, a síndrome de *burnout* foi incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional (BRANCO, 2020).

Tabela 7: Matriz de correlação Coeficiente de Pearson (r) entre as dimensões do Contexto de Trabalho e as dimensões da Prevalência Síndrome de *Burnout*.

	(CT)	(OT)	(RP)
(EE)	,372**	,498**	,489**
(D)	,402**	,352**	,419**
(rRP)	-,069	-,219	-,158

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Considerando o exposto, retorna-se a um trecho escrito por esta autora, quando após estudos do Referencial Teórico deste trabalho, inferiu que: a síndrome de *burnout* tem efeito prolongado, e no contexto de trabalho esse efeito é massificado pelas más condições de trabalho: a falta ou a má qualidade de insumos de produção; a escassez de ferramentas adequadas para execução das tarefas; e – por mais que pareça impossível nos dias atuais – a falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), que mostra para o colaborador descaso da empresa para com seus serviços e falta de responsabilidade com a sua integridade física. Além desses fatores, ainda há o excesso de cobranças, que na maioria das vezes não expõem as falhas da empresa/organização em não fornecer as condições de trabalho adequadas.

Após o resultado apresentar valores significativos para a correlação dessas variáveis entre si, foram feitas, por meio do Teste T e da ANOVA, comparativo das médias dos grupos das variáveis sociodemográficas e funcionais em relação às dimensões do Contexto de Trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Os resultados dessas análises são apresentados nos tópicos 4.5 e 4.6.

4.5 COMPARAÇÃO DE MÉDIAS DAS DIMENSÕES DO CONTEXTO DE TRABALHO COM OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS

Serão apresentados neste tópico algumas das variáveis relacionadas aos fatores sociodemográficos e funcionais que apresentaram variação significativa (significância de até 0,05) quando da comparação das médias dos grupos com os valores das dimensões do Contexto de Trabalho.

Tabela 8: Variável Pessoal Gênero – Dimensão Condições de Trabalho (CT)

Grupo	Média	Sig.
Feminino	2,37	0,027

Masculino	2,97	
-----------	------	--

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para a variável gênero, como uma variável pessoal e demográfica, como se pode vê na Tabela 8, encontrou-se uma variação significativa entre os grupos feminino e masculino e a dimensão (CT), com um nível de significância de (0,027). Na análise das médias dos grupos identificou-se que ambos os gêneros estão em estado crítico para esta dimensão, porém os homens, com um nível de (2,97), consideram as (CT) piores que as mulheres, já que a média para as mulheres foi de (2,37). Ou seja, ao comparar com os níveis da Figura 1, as mulheres estão quase no nível satisfatório enquanto os homens se aproximam mais do nível grave.

No que diz respeito as variáveis sociais, referentes a frequência de atividades físicas, sociais e religiosas, não se observou nenhuma diferença significativa entre os grupos e a percepção de contexto de trabalho.

Tabela 9: Variável Funcional Órgão – Dimensão Condições de Trabalho (CT)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	2,4	0,001
BPMs	3,5	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação as variáveis funcionais, tem-se que na Tabela 9 que, ambas as unidades consideram que a dimensão (CT) se encontra em estado crítico, porém, o a DPRF apresentou média menor que os BPMs. Verificou-se que os policiais lotados nos BPMs consideram o seu estado mais crítico em relação a dimensão (CT) do que a DPRF, com um índice de significância de (0,001) e médias de (2,44), nível crítico, para a DPRF e (3,53), nível crítico, para os BPMs.

Tabela 10: Variável Funcional Órgão – Dimensão Organização de Trabalho (OT)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	3,1	0,005
BPMs	3,7	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Da mesma forma, na Tabela 10, para a dimensão (OT) o estado também é crítico apresentando médias de (3,1) e (3,7) para a DPRF e BPMs, respectivamente, a um nível de significância de (0,005). Com destaque para os BPMs que apresenta uma média que quase se encaixa no estado grave.

Tabela 11: Variável Funcional Órgão – Dimensão Relações Socioprofissionais (RS)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	2,2	0,001
BPMs	3,3	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Esses dados se repetem na Tabela 11 com a dimensão (RS), que também apresentou uma variação entre os grupos, com um índice de significância de (0,001). No entanto, nessa dimensão a diferença de médias mostrou-se ainda mais significativa, posto que a DPRF apresenta média de (2,2), nível satisfatório e os BPMs (3,3), nível crítico, em suas relações socioprofissionais.

Em suma, estatisticamente para a variável órgão observou-se que as médias entre os grupos foram mais elevadas para as três dimensões do Contexto de Trabalho. Ao considerar as médias de cada grupo, tal dado denota ainda que os policiais lotados nos BPM consideraram o seu contexto de trabalho, nas três dimensões, mais crítico, do que os policiais lotados na DPRF.

Tabela 12: Variável Funcional Tipo de Serviço – Dimensões Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS)

Grupo	Média (CT)	Sig.
ADM	2,2	0,002
OPERACIONAL	3,2	
Grupo	Média (RS)	Sig.
ADM	2,9	0,003
OPERACIONAL	2,4	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação ao tipo de serviço, conforme dados da Tabela 12, foram encontradas médias com variações significativas para as dimensões (CT) e (RS). O serviço operacional apresenta uma média de resposta às (CT) de (3,2), nível crítico; enquanto a média do serviço administrativo é de (2,2), nível satisfatório, com uma significância de (0,002). Por sua vez, a dimensão (RS) comparada entre os grupos dessa variável apresentou nível de significância de (0,003) e médias de (2,9), para os policiais que realizam serviço administrativo e (2,4), para os policiais que realizam serviço operacional. Observa-se com esses dados que, embora os dois grupos percebam as suas relações socioprofissionais em nível crítico, os que realizam trabalhos administrativos estão mais insatisfeitos.

Tabela 13: Variável Funcional Escala Noturna – Dimensão Condições de Trabalho (CT)

Grupo	Média	Sig.
SIM	3,0	0,015
NÃO	2,5	
EXCEPCIONALMENTE	2,2	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No que diz respeito a variável escala noturna, na Tabela 13 tem-se que os policiais que realizam seus serviços no horário noturno estão mais insatisfeitos com as (CT) com um nível de significância de (0,015). As médias de respostas são de (3,08), nível crítico, para os policiais que exercem atividades em períodos noturnos, (2,5) nível crítico, para os que não trabalham nessa escala, e (2,2) para os que trabalham nessa escala excepcionalmente.

4.6 COMPARAÇÃO DE MÉDIAS DAS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE *BURNOUT* COM OS FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS

Os perfis sociodemográficos e funcionais, destacados nas Tabelas 2, 3 e 4, também apresentaram variações significativas quando realizada a comparação de médias de seus grupos com as dimensões da Síndrome de *Burnout*, com um nível de significância igual ou menor que (0,05).

Tabela 14: Variável Pessoal Idade - Dimensão Despersonalização (D)

Grupo	Média	Sig.
X (mais novos)	12,0	0,045
Y (mais velhos)	9,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação os aspectos pessoais, observou-se uma variação entre grupos, apenas para a variável idade. Conforme a Tabela 14 com um nível de significância de (0,045). Posto que o grupo dos policiais que foram caracterizados na geração (X), os mais novos, avaliam-se com um nível maior de (D), a média apresentada para eles é de (12), nível alto; enquanto para os do grupo da geração (Y), os mais velhos, o valor apresentado foi de (9) nível moderado. Esse resultado demonstra que os policiais mais novos têm maior nível de (D) que os mais velhos.

Diferente da percepção do contexto de trabalho, para as variáveis sociais, referentes às atividades físicas, religiosas e sociais, identificaram-se resultados interessantes em relação a prevalência da síndrome.

Tabela 15: Variável Atividade Social - Dimensão Exaustão Emocional (EE)

Grupo	Média	Sig.
Baixa	28,4	0,002
Moderada	27,5	
Alta	17,6	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os dados da Tabela 15 demonstram que a atividade social quando realizada em baixa frequência apresentou níveis altos de prevalência à dimensão (EE) com média de (28,4); quando realizada em moderada frequência a média é de (27,5); em contraponto quando realizada em alta frequência a média desse grupo cai para (17,6), nível baixo de prevalência. Dessa forma, pode-se afirmar que a frequência de atividade física interfere na dimensão (EE) com um nível significância de (0,002).

Tabela 16: Variável Atividade Física - Dimensão Exaustão Emocional (EE)

Grupo	Média	Sig.
-------	-------	------

Baixa	31,8	0,009
Moderada	28,2	
Alta	18,9	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Já a Tabela 16, aposta que a atividade física quando realizada em baixa frequência resulta em uma média de (31,8), nível alto de prevalência a (EE); e média de (28,2) quando essas atividades são realizadas em frequência moderada. Já quando realizadas em alta frequência essa média é de (18,9) nível baixo de prevalência à (EE). Ou seja, a frequência de atividade física também interfere na dimensão (EE), com um índice de significância de (0,009)

Tabela 17: Variável Atividade Física - Dimensão Despersonalização (D)

Grupo	Média	Sig.
Baixa	13,1	0,060
Moderada	15,2	
Alta	6,1	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Da mesma forma na Tabela 17 identificou-se que, quando relacionada à dimensão (D), uma baixa frequência nas atividades físicas, indica média de (13,1), nível alto de prevalência à esta dimensão. Quando essas atividades são realizadas em níveis moderados a média é de (15,2) e quando realizadas em alta frequência essa média cai para (6,1) nível moderado de prevalência à (D). Com um índice de significância de (0,060)

Tabela 18: Variável Funcional Órgão - Dimensão Exaustão Emocional (EE)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	19,3	0,060
BPMs	23,4	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No que diz respeito aos aspectos funcionais, conforme apresentado na Tabela 18 verificou-se que independente do órgão em que estão lotados, os policiais consideram que a dimensão (EE) encontra-se no nível moderado. Porém, o grupo da DPRF apresentou uma média menor do que o grupo dos BPMs. Verificou-se, nesse sentido, que os policiais lotados nos BPMs consideram que o seu nível de (EE) é mais elevado do que a DPRF com médias de (23,40) e (19,31), respectivamente.

Tabela 19: Variável Funcional Órgão - Dimensão Despersonalização (D)

Grupo	Média	Sig.
DPRF	8,8	0,009
BPMs	12,9	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ainda com relação a variável órgão, conforme descrito na Tabela 19, as médias para a dimensão (D) foram de (8,81) moderado e (12,93) alto, para o grupo DPRF e BPM, respectivamente; e um nível de significância de (0,009). Com destaque para os BPMs que apresentam uma média que se encaixa no nível alto. Em resumo, estatisticamente pode-se afirmar que os policiais lotados nos BPMs apresentaram níveis mais altos de (EE) e (D), em relação aos policiais lotados na DPRF.

Tabela 20: Variável Funcional Grupos Especiais - Dimensão Despersonalização (D)

Grupo	Média	Sig.
SIM NÃO	12,8 9,5	0,054

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Também sobre os aspectos funcionais, observou-se na Tabela 20, que os servidores que participam de grupos de operações especiais têm uma média de (12,8), nível alto da dimensão (D) e (9,5), nível moderado para quem não participa de grupos especiais. O nível de significância foi de (0,054), mesmo o nível não sendo abaixo de 0,05, o resultado dessa análise é interessante pois ao comparar as médias houve mudança de nível de um grupo para o outro.

Tabela 21: Variável Funcional Ausência Por Saúde Mental - Dimensão Exaustão Emocional (EE) e Dimensão Despersonalização (D).

Grupo	Média	Sig.
SIM NÃO	32,0 19,0	0,023
Grupo	Média	Sig.
SIM NÃO	14,0 10,0	0,004

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Da mesma forma, como esperado, a Tabela 21 demonstra que os policiais que já se ausentaram para tratamento de problemas de saúde mental, apresentaram uma maior prevalência de (EE), com nível de significância (0,023) e de (D), nível de significância (0,004). As médias para a dimensão (EE) são de (19,0), nível moderado, para o grupo dos que nunca precisaram se ausentar; e de (32,0), nível alto, para o grupo dos que já se ausentaram. Enquanto as médias para a dimensão (D) são de (10,0) e (14,0), respectivamente, ainda que ambos estejam no nível alto, para essa dimensão observou-se uma diferença significativa entre os grupos. Esses dados mostram que, apesar de já terem retornado ao trabalho, esses policiais continuam em altos níveis, propensos a requererem novos afastamentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo trata das considerações finais da pesquisa, apresenta uma síntese dos principais resultados, enfatiza as contribuições e limitações da pesquisa; além disso, oferece sugestões para estudos futuros.

5.1 SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

Os resultados deste estudo respondem aos objetivos, geral e específicos, posto que mensura a percepção do contexto de trabalho, e a prevalência da síndrome de *burnout*, a comparação dessas variáveis com as médias das variáveis dos fatores sociodemográficos e funcionais, assim como a correlação entre as dimensões do contexto de trabalho e da síndrome de *burnout* nos policiais.

No que diz respeito a percepção do contexto de trabalho, observou-se que, em maioria, os policiais consideram a dimensão Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS) de satisfatório a crítico, enquanto a dimensão Organização de Trabalho (OT) é considerada de crítico a grave.

Para as dimensões da síndrome de *burnout* Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (D) e Reduzida Realização Profissional (rRP), foram encontrados valores que indicaram a existência de prevalência a este adoecimento psíquico, em níveis de moderados a altos. As dimensões da síndrome de *burnout* (EE), (D) e (rRP) com as dimensões do contexto de trabalho (CT) e (OT) apresentaram uma correlação significativa entre si. Com exceção para a dimensão (rRP).

Ao comparar as médias das variáveis sociodemográficas/funcionais com a prevalência da síndrome de *burnout* e a percepção do contexto de trabalho observou-se níveis significativos de diferença entre os grupos de variáveis pessoais, sociais e funcionais com algumas de suas dimensões.

Em relação às variáveis pessoais a idade apresentou variação. Os mais novos consideram-se com um nível de (D) mais elevado do que os mais velhos. Nas variáveis sociais, as atividades sociais e físicas, quando realizadas em baixa frequência elevam os

níveis de (EE). E por último nas variáveis funcionais, os órgãos (BPM) e (DPRF), apresentam níveis críticos para (EE), sendo a média para os policiais dos BPMs maior do que para os policiais da DPRF, os policiais que participam de grupos de operações especiais têm níveis altos de (D) enquanto os que não participam têm níveis moderados, e ainda policiais que já se ausentaram do trabalho por problemas de saúde mental têm níveis altos de propensão à Síndrome de *Burnout*.

No que diz respeito a percepção do contexto de trabalho, encontrou-se diferenças significativas nas comparações de médias das dimensões (CT), (OT) e (RP) com alguns dos fatores sociodemográficos e funcionais. Foram encontrados níveis de diferença entre os grupos das variáveis pessoais e funcionais: Em relação as variáveis pessoais, observou-se uma variação entre grupos apenas para a variável gênero; em a média para as mulheres estão no limite entre o satisfatório e o crítico enquanto para os homens a média aproxima-se do nível grave. Para as variáveis sociais não foram encontradas alterações significativas. Já no que diz respeito às variáveis funcionais os policiais dos BPMs e DPRF apresentam níveis críticos para as dimensões (CT) e (OT), porém a média do primeiro grupo encontra-se no limite entre o crítico e o grave para as duas dimensões. Na dimensão (RS) observa-se que os níveis das médias é de satisfatório para a (DPRF) e crítico para os (BPMs). Em relação a variável tipo de serviço, identificou-se que os policiais que exercem as atividades administrativas encontram-se mais satisfeitos nas dimensões (CT) e (OT) do que os policiais que exercem atividades operacionais. Por último, em relação a variável escala noturna os resultados apontaram que os que trabalham em escalas que contemple esse período estão mais insatisfeitos com a dimensão (CT) do que os que trabalham excepcionalmente ou que não trabalham nessa escala.

Em síntese, identificou-se por meio deste estudo que algumas variáveis pessoais, sociais e funcionais estão associadas com a prevalência da síndrome de *burnout* e/ou com a percepção do contexto de trabalho, bem como entre si.

5.2 CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Esse estudo é importante para os órgãos de segurança pública, os policiais respondentes, para a sociedade em geral e para a comunidade acadêmica.

Os órgãos de segurança pública, objeto de estudo desta da pesquisa, podem utilizar-se desses resultados, no sentido de promover melhorias em seu Contexto de Trabalho no que diz respeito as suas condições e organização de trabalho e suas relações socioprofissionais

alinhando e equilibrando as necessidades da organização e as necessidades dos seus profissionais. Bem como oferecer serviços de psicologia aos seus servidores, tendo em vista o alto nível de prevalência da síndrome de *burnout* identificada neste estudo.

Para os servidores policiais, enquanto respondentes deste estudo, seus resultados podem auxiliar na identificação de quais as características (pessoais, sociais ou funcionais) que mais podem interferir na sua saúde mental. Essa identificação pode ajudar na implementação de estratégias defensivas e na busca por uma profissional especializado, para uma intervenção mais psicológica.

Este estudo também pode contribuir para a sociedade, posto que pessoas saudáveis desempenham melhor suas funções. Nesse sentido, o serviço prestado por esses profissionais serão cada vez melhores, caso os órgãos promovam melhorias e ofereçam suporte psicológico aos policiais.

E por fim, o estudo por ser pioneiro com esse grupo de policiais (polícia ostensiva e administrativa) na cidade de Mossoró, pode contribuir para a comunidade acadêmica no sentido de subsidiar novas pesquisas com dados empíricos.

5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Houve algumas limitações neste estudo. A autora encontrou dificuldades de acesso aos respondentes pois devido a pandemia mundial do COVID-19, as visitas presenciais aos BPM ou a DPRF foram prejudicadas tendo que a pesquisa ser toda em formato online. Assim todo o processo de convite para participar da pesquisa, bem como a divulgação do link dos formulários foram feitas através do *Whatsapp*. Nesse sentido, a quantidade da amostra foi pequena, impossibilitando assim, análises mais complexas, como por exemplo Regressão Linear.

Outra limitação encontrada neste estudo com Policiais é que há restrições (por questões de segurança dos órgãos) quanto ao acesso a dados como por exemplo a quantidade de policiais lotados em cada unidade.

Alguns participantes relataram a autora – enquanto da divulgação dos formulários e/ou quando tinham dúvidas sobre alguma pergunta – que acharam o questionário extenso e que tinham dificuldades na resposta de algumas das perguntas.

5.4 SUGESTÕES DE ESTUDOS FUTUROS

As sugestões para estudos futuros seriam: estudos qualitativos para o entendimento melhor e mais aprofundado sobre o assunto; entrevistas presenciais com os gestores locais; estudos que abordem outras variáveis tais como, salário, avaliação de desempenho, qualidade do relacionamento entre os policiais e seus gestores.

Novos estudos poderão incluir outras cidades do Estado do Rio Grande do Norte; averiguar outros transtornos mentais, como depressão ou ansiedade que podem interferir no trabalho policial; avaliar a percepção da sociedade em relação ao serviço prestado pela Polícia, identificar como os policiais se sentem com a forma com as quais são tratados pela sociedade e o inverso.

Por fim, sugere-se, em decorrência da amplitude dessa temática e, portanto, da possibilidade de mais estudos que esse assunto seja mais considerado como campo de estudo pelos estudos acadêmicos e os resultados sejam considerados pelos órgãos pois essa parceria pode oferecer melhorias significativas e que irão melhorar a qualidade de vida dos profissionais da área e seus familiares, oferecer um ambiente de trabalho mais saudável e proporcionar um serviço cada vez mais excelente aos usuários.

REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e síndrome de *burnout* no exercício profissional da psicologia. **Psicologia: Ciências e Profissão**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, jun. 2002.
- AGUAYO, R. et al. Are socio-demographic factors associated to *burnout* syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. **Anales de Psicología/Annals of Psychology**, v. 33, n. 2, p. 383-392, 2017.
- ALMEIDA, M. S. C. et al. Classificação Internacional das Doenças-11^a revisão: da concepção à implementação. **Revista de Saúde Pública**, v. 54, p. 104, 2020.
- ALVES, J. S. C; BENDASSOLLI, P. F; GONDIM, S. M. G. Trabalho emocional e *burnout*: um estudo com policiais militares. **Advances in Latin American Psychology**, [S. l.] , v. 35, n. 3, pág. 459-472, 2017. DOI: 10.12804 / magazines.urosario.edu.co / apl / a.4505. Disponível em: <<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/4505>>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- ALVES, V. S. de C. **Estresse laboral e suas consequências psicossociais em policiais militares no exercício de suas funções**. 2018. 88f. - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Fortaleza (CE), 2018.
- ASCARI, R. A. et al. Prevalence of risk for *burnout* syndrome among military police. **Cogitare Enferm**, v. 21, n. 2, p. 01-10, 2016.
- AUGUSTO, C. A. et al. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, n. 4, p. 745-764, 2013.
- AUGUSTO, M. M; DE FREITAS, L. G; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.
- BALTAREJO, S. R. F. **O papel mediador do stress ocupacional na relação entre confiança organizacional e *burnout* em políticas**. Dissertação de Mestrado (Psicologia Clínica e da Saúde). Universidade Portucalense, Departamento de Psicologia e Educação, Porto, 2017.
- BRANCO, J. C. C. **O *Burnout* na polícia de segurança pública: causas e engagement**. Dissertação do Mestrado Integrado em Ciências Policiais. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, XXXII Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Lisboa, 2020.
- BRASIL. IBGE. **Rio Grande do Norte, Mossoró**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/mossoro/panorama>> Acesso em 21 de janeiro de 2021.
- BRASIL. IPEA. **Atlas da Violência, Retrato Dos Municípios Brasileiros**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/downloads/7047-190802atlasdaviolencia2019municipios.pdf>> Acesso em: 21 de janeiro de 2021.

BRASIL. **Software IBM SPSS**. Disponível em: < <https://www.ibm.com/br-pt/analytics/spss-statistics-software> > Acesso em 24 de novembro de 2021

BRENNER, P. S.; DELAMATER, J.; LIES, D. Lies, and survey self-reports? Identity as a cause of measurement bias. **Social Psychology Quarterly**, v. 79, n. 4, p. 333-354, 2016.

CAMPOS, I. C. M.; PEREIRA, S. S.; SCHIAVON, I. C. A.; ALVES, M. Maslach *Burnout* Inventory - Human Services Survey (Mbi-hss): revisão integrativa de sua utilização em pesquisas Brasileiras. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, Umuarama, v. 24, n. 3, p. 187-195, set./dez. 2020.

CARLOTTO M. S.; PALAZZO L. S. Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública** 22 (5). 2006.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CASTRO, F. J. G. de. ***Burnout, projeto de ser e paradoxo organizacional***. 2010. 392f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Florianópolis, 2010.

CASTRO, M. C. D'A de. ***Trabalho do policial civil e afastamento por transtornos mentais***. 2016. 192f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2016

CHAGAS, P. S. L. ***Teste do modelo integrado de burnout entre policiais civis do DF: uma ampliação conceitual***. Monografia (Grau de Psicólogo). 2019. 33f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Psicologia da Educação e Saúde – FACES, Brasília, 2019.

CISNE, F. E. S. ***A incidência da síndrome de burnout em policiais militares da 4ª Companhia do 4º Batalhão de Policiamento Comunitário***. 2016. 40f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Federal do Ceará - campus Sobral, Sobral, 2016

CUMBE, V. F. J. ***Síndrome de burnout em médicos e enfermeiros cuidadores de pacientes com doenças neoplásicas em serviços de oncologia***. 2011. 200f. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Porto Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, Porto 2011.

DALFOVO, M. S; LANA, R. A; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista interdisciplinar científica aplicada**, v. 2, n. 3, p. 1-13, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. ***Psicodinâmica do trabalho***: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2007. p. 24.

FEIJÓ, J. M. de S. **Burnout nas forças de segurança**. Projeto de Graduação (Licenciatura em Criminologia). Universidade Fernando Pessoa, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto, 2019.

HMICFRS. **Policing and mental health picking up the pieces**. 2018. Disponível em: <https://www.justiceinspectors.gov.uk/hmicfrs/publications/policing-and-mental-health-picking-up-the-pieces/> Acesso em 31 de julho de 2021

ISHAK, W. et al. *Burnout in medical students: a systematic review*. **The Clinical Teacher**, v. 10, n. 4, p. 242-245, 2013.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, v. 140, p. 1-55, 1932

LIMA, A. I.; DIMENSTEIN, M. Transtornos mentais comuns entre trabalhadores do sistema prisional. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 13, n. 1, p. 11-11, 2019.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job *burnout*. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **MBI: Maslach Burnout Inventory**. Manual. 3rd. ed. Palo Alto: University of California. 1981. p.28.

MAYER, V. M. **Síndrome de burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande-MS**. 2006. 177f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, 2006.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão**. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p. 111-123.

OLIVEIRA, A. M. B. de; FONSECA, C. C.; BRANDÃO, T. de S. O cotidiano na cadeia pública de Caraúbas/RN/Brasil sob o olhar do agente penitenciário. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, (enero 2020).

OLIVEIRA, K. L. de; SANTOS, L. M. dos. Percepção da saúde mental em Policiais Militares da Força Tática e de rua. **Sociologias**, v. 12, n. 25, p. 224-250, 2010.

OLIVEIRA, M. C. S. et al. Qualidade do sono e sonolência excessiva diurna em acadêmicos de medicina. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 12, n. 10, p. e4011-e4011, 2020.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem**. 1. Ed. São Paulo. Casa do psicólogo, 2002. 170 p.

PEREIRA, J. C.; GOUVEIA, C. M. A.; CORSINO, I. L. **O Trabalho e suas dimensões**. Disponível em: http://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/604/Aula_06.pdf?sequence=6&isAllowed=y Acesso em: 01 de março de 2021.

PEREIRA, S. de S. et al. Confirmatory factorial analysis of the Maslach *Burnout* Inventory – Human Services Survey in Health Professionals In Emergency Services. **Revista Latino-América. Enfermagem**. 2021; 29: e3386.

PIMENTA, B. F. F. et al. Síndrome de *burnout* nos professores das escolas estaduais de Mossoró. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 1, p. 1-25, 2021.

PIMENTA, B. F. F. **Síndrome de *burnout* nos professores das escolas estaduais de Mossoró**. 2016. 81f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal Rural do Semiárido - campus Mossoró, Mossoró, 2016

PITANGA, A. F. Pesquisa qualitativa ou pesquisa quantitativa: refletindo sobre as decisões na seleção de determinada abordagem. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 8, n. 17, p. 184-201, 2020.

SIRRATT, D. K. **The relationship of occupational stressors and *burnout* on PTSD symptoms of emergency personnel**. 2001. 25f. Dissertação (Doutorado) – The University Of Memphis, 2001.

TAVARES, E. A. O aumento da criminalidade no Brasil: uma relação direta com o IDH Brasileiro. **Synthesis| Revistal Digital FAPAM**, v. 7, n. 1, p. 229-239, 2016.

VIEIRA, I. Conceito(s) de *Burnout*: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. Universitário de Brasília, Faculdade de Psicologia da Educação e Saúde, Brasília, 2017.

.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL (QSF)

16/10/21, 18:33

A RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS, CONTEXTO DE TRABALHO E PREVALÊNCIA D...

1. Vc concorda em participar da pesquisa conforme o TCLE? *

Concordo em participar desta pesquisa "A RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS, CONTEXTO DE TRABALHO E PREVALÊNCIA DE BURNOUT EM POLICIAIS DA CIDADE DE MOSSORÓ/RN", declarando, para os devidos fins, que fui devidamente esclarecido quanto aos objetivos da pesquisa e aos procedimentos nos quais serei submetido (a) e dos possíveis riscos que possam advir de tal participação. Foram garantidos a mim esclarecimentos que venham a solicitar durante a pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a minha pessoa ou a minha família. Autorizo assim, a publicação dos dados da pesquisa, a qual me garante o anonimato e o sigilo dos dados referentes à minha identificação.

Marcar apenas uma oval.

☐ Aceito participar da pesquisa

QUESTIONÁRIO
SOCIODEMOGRÁFICO
E FUNCIONAL -
POLICIAIS (PM E PRF)

INSTRUÇÕES GERAIS DE PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Este questionário tem o objetivo de realizar sua caracterização, ou seja, levantar dados sobre sua vida pessoal e profissional, relacionada à sua rotina na Polícia Rodoviária Federal (PRF) e na Polícia Militar (PM). Não é necessário se identificar, portanto, responda as questões de forma mais transparente e sincera possível.

2. Em qual desses órgãos de Polícia você é lotado? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Polícia Rodoviária Federal

☐ Polícia Militar

3. Em qual cidade/estado você está lotado atualmente? *

4. Faz quanto tempo, em anos completos, que você trabalha neste órgão? (só números) *

5. Qual o seu gênero? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

6. Qual a sua idade, em anos completos? (só números) *

7. Qual seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)/União estável

☐ Divorciado(a)/Desquitado(a)/Separado(a)

☐ Viúvo(a)

8. Você tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

9. Com qual frequência você faz atividades físicas? *

1 = nunca, 2 = uma vez por ano, 3 = uma vez por mês, 4 = duas vezes por mês, 5 = Toda semana.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Nunca ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Toda semana

10. Com qual frequência você frequenta atividades religiosas? *

1 = nunca, 2 = uma vez por ano, 3 = uma vez por mês, 4 = duas vezes por mês, 5 = Toda semana.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Toda semana

11. Com qual frequência você participa de atividades sociais? (ex. visitar amigos ou sair para se divertir) *

1 = nunca, 2 = uma vez por ano, 3 = uma vez por mês, 4 = duas vezes por mês, 5 = Toda semana.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Toda semana

12. Avalie a qualidade do seu relacionamento com a(s) pessoa(s) com quem você mora. *

1 (nota mínima) a 5 (nota máxima) .

Marcar apenas uma oval.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ Mora sozinho

13. Considerando o local onde você passa a maior parte do seu tempo, quando não está em serviço, responda com quem você reside. (sozinho, com cônjuge, namorado(a), filhos, pais, colegas e/ou amigos) *

14. A residência a qual você se referiu na pergunta anterior fica na mesma cidade que você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

15. Caso não resida na cidade onde trabalha, qual tempo de deslocamento (em horas) de sua residência para o trabalho?

16. Qual sua escala de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Operacional
☐ Administrativo

17. Sua escala contempla trabalho noturno? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Excepcionalmente (raras vezes)

18. Você exerce algum cargo de gestão? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

19. Você participa/participou de algum Grupo de Operações Especiais dentro da Polícia *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

20. Você já precisou se ausentar de suas atividades, por mais de 15 dias, por problema de saúde mental? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

APÊNDICE 2 – MODELO DO OFÍCIO ENVIADO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Av. Francisco Mota, 572 – C. Postal 137 – Bairro Pres. Costa e Silva – Mossoró – RN – CEP: 59.625-900 - Tel.: (84)3317-8296 – E.mail: proppg@ufersa.edu.br

À Polícia Rodoviária Federal
Chefe de Delegacia Tatiana Vanessa Oliveira Maciel Trigueiro
Av Francisco Mota, s/n – CEP 59625-300 - Mossoró - RN

Eu, Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, professora da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), infomo que a discente Willyanne Paula Figueiredo Bernardo Sousa é minha orientada no projeto de pesquisa intitulado de “A RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS, CONTEXTO DE TRABALHO E PREVALÊNCIA DE BURNOUT EM POLICIAIS DA CIDADE DE MOSSORÓ/RN”.

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar e analisar a relação entre a percepção do contexto de trabalho, os fatores sociodemográficos e funcionais e o nível de prevalência da síndrome de burnout nos policiais da cidade de Mossoró/RNN. Tal objetivo geral se decompõe nos seguintes objetivos específicos: avaliar a percepção do contexto de trabalho; identificar os fatores sociodemográficos e funcionais; mensurar o nível de prevalência da síndrome de burnout; correlacionar a percepção do contexto de trabalho com os fatores sociodemográficos; correlacionar o nível de prevalência da síndrome de burnout com a percepção do contexto de trabalho e correlacionar o nível de prevalência da síndrome de burnout com os fatores sociodemográficos e funcionais.

Para a efetivação deste projeto faz-se necessário a aplicação do questionário sociodemográfico e funcional, o Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS), e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Importante salientar que, seguindo as recomendações das resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares todos aqueles que voluntariamente aceitarem participar desta pesquisa receberão os devidos esclarecimentos sobre a mesma e assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os dados coletados serão analisados quantitativamente e apresentados de forma a garantir o anonimato dos respondentes. Ademais, serão previamente apresentados aos órgãos competentes da Polícia Militar e Polícia Rodoviária Federal para apreciação e possível aprovação para publicação em eventos ou revistas científicas.

Mossoró, 29 de julho de 2021.

AGOSTINHA MAFALDA BARRA
DE OLIVEIRA:48056812415

Assinado de forma digital por AGOSTINHA
MAFALDA BARRA DE
OLIVEIRA:48056812415
Dados: 2021.08.02 17:07:35 -03'00'

APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Av. Francisco Mota, 572 – C. Postal 137 – Bairro Pres. Costa e Silva – Mossoró – RN – CEP: 59.625-900 – Tel.: (84)3317-8296 – E.mail: proppg@ufersa.edu.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa realizada pela discente Willyanne Paula Figueiredo Bernardo Sousa, coordenada pela professora Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CSSAH) da Universidade Federal Rural do Semi-árido (UFERSA), intitulada de “A RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS, CONTEXTO DE TRABALHO E PREVALÊNCIA DE BURNOUT EM POLICIAIS DA CIDADE DE MOSSORÓ/RN”, e que segue as recomendações das resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares. Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido ao seguinte procedimento: responder o questionário sociodemográfico e funcional composto por 20 itens (tempo estimado para resposta é de 3 a 5 minutos), o Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) composto por 22 itens (tempo estimado para resposta é de 10 a 15 minutos), e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) composta por 31 itens (tempo estimado para resposta é de 10 a 15 minutos) - via Google Forms, cujo tempo de aplicação total estimado é de no mínimo 23 minutos e no máximo 35 minutos. As informações coletadas serão organizadas em banco de dados em programa estatístico e analisadas a partir de técnicas de estatística descritiva e inferencial.

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar e analisar a relação entre a percepção do contexto de trabalho, os fatores sociodemográficos e funcionais e o nível de prevalência da síndrome de burnout nos policiais da cidade de Mossoró/RN. Tal objetivo geral se decompõe nos seguintes objetivos específicos: avaliar a percepção do contexto de trabalho; identificar os fatores sociodemográficos e funcionais; mensurar o nível de prevalência da síndrome de burnout; correlacionar a percepção do contexto de trabalho com os fatores sociodemográficos; correlacionar o nível de prevalência da síndrome de burnout com a percepção do contexto de trabalho e correlacionar o nível de prevalência da síndrome de burnout com os fatores sociodemográficos e funcionais.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO**

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Av. Francisco Mota, 572 – C. Postal 137 – Bairro Pres. Costa e Silva – Mossoró – RN – CEP: 59.625-900 - Tel.: (84)3317-8296 – E.mail: proppg@ufersa.edu.br

O benefício desta pesquisa está na possibilidade de tecer reflexões sobre o contexto de trabalho e o nível de prevalência da síndrome de burnout. Com isso, se fomentarão novos debates acerca de tratamentos e/ou prevenções para os vários problemas de saúde físicos e mentais.

Os riscos mínimos que o participante da pesquisa estará exposto são de constrangimento; receio de não saber emitir resposta às perguntas e perda de tempo, decorrente do preenchimento do Formulário. Esses riscos serão minimizados mediante: Garantia do anonimato/privacidade do participante na pesquisa, onde não será preciso colocar o nome do mesmo, para manter o sigilo e o respeito ao participante da pesquisa, a pesquisadora realizará a aplicação dos questionários; e somente a pesquisadora e a sua orientadora poderão manuseá-los e guardá-los; Sigilo das informações por ocasião da publicação dos resultados, visto que não será divulgado dado que identifique o participante; Garantia que o participante se sinta a vontade para responder aos questionários e Anuência das Instituições, de ensino e de local do estudo, para a realização da pesquisa. Ademais, esses instrumentos estão sendo fornecidos de forma online, para que o participante possa preenchê-los no momento e local que considerem mais conveniente.

Os dados coletados serão, ao final da pesquisa, armazenados em CD-ROM e caixa arquivo, guardada por no mínimo cinco anos sob a responsabilidade do pesquisador responsável (orientador) no Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (CCSAH), a fim de garantir a confidencialidade, a privacidade e a segurança das informações coletadas, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes e o responsável.

Você ficará com uma via original deste TCLE e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a coordenadora da pesquisa Agostinha Mafalda Barra de Oliveira da UFERSA, Campus Mossoró, no endereço, Av. Francisco Mota, n. 572, Bairro Costa e Silva, CEP: 59625-900, Mossoró – RN. Tel (84) 98893-3283.

Se para o participante houver gasto de qualquer natureza, em virtude da sua participação nesse estudo, é garantido o direito a indenização (Res. 466/12 II.7) – cobertura material para reparar danos – e/ou ressarcimento (Res. 466/12 II.21) – compensação material, exclusivamente de despesas do participante e seus acompanhantes, quando necessário, tais como transporte e alimentação – sob a responsabilidade da pesquisadora Willyanne Paula Figueiredo Bernardo Sousa.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO**

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Av. Francisco Mota, 572 – C. Postal 137 – Bairro Pres. Costa e Silva – Mossoró – RN – CEP: 59.625-900 - Tel.: (84)3317-8296 – E-mail: proppg@ufersa.edu.br

Não será efetuada nenhuma forma de gratificação por sua participação. Os dados coletados farão parte do nosso trabalho, podendo ser divulgados em eventos científicos e publicados em revistas nacionais ou internacionais. A pesquisadora estará à disposição para qualquer esclarecimento durante todo o processo de desenvolvimento deste estudo. Após todas essas informações, agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Mossoró, 02 de agosto de 2021.

AGOSTINHA MAFALDA BARRA DE
OLIVEIRA:48056812415

Assinado de forma digital por AGOSTINHA
MAFALDA BARRA DE OLIVEIRA:48056812415
Dados: 2021.08.02 17:26:59 -03'00'

Assinatura da Pesquisadora Responsável

Contato da Orientadora / Pesquisadora Responsável:

Nome: Agostinha Mafalda Barra de Oliveira Instituição: Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA). Campus Leste, Mossoró - Bloco de sala de professores do CCSAH, Sala 32. Endereço: Av. Francisco Mota, 572, Presidente Costa e Silva, Mossoró, RN. CEP: 59625-900. Telefone: (84) 98893-3283 - E-mail: agostinhamafalda@ufersa.edu.br

ANEXO 1 – MASLACH *BURNOUT* INVENTORY - HUMAN SERVICE SURVEY (MBI-HSS)Maslach
Burnout
Inventory
(MBI-
HSS)

Esta escala tem por objetivo avaliar sua prevalência a sintomas de burnout. Leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho, e a frequência desse sentimento. Considere "destinatário" a pessoa que irá receber seus serviços.

21. Sinto-me emocionalmente esgotado do meu trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

22. Sinto-me esgotado no final da jornada de trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

23. Sinto-me cansado ao acordar de manhã e ter de enfrentar mais um dia de trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

24. Posso entender facilmente como os destinatários se sentem acerca das coisas que acontecem no dia a dia. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

25. Sinto que trato alguns destinatários como se fossem objetos impessoais. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

26. Trabalhar com pessoas o dia todo é muito cansativo para mim. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

27. Eu lido muito bem com os problemas dos meus destinatários. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

28. Sinto-me esgotado com o meu trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

29. Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas por meio do meu trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

30. Tornei-me mais insensível com as pessoas desde que aceitei este trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

31. Preocupo-me com o fato de que esse trabalho está me endurecendo emocionalmente. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

32. Sinto-me muito cheio de energia. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

33. Sinto-me frustrado com meu trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

34. Sinto que estou trabalhando demais no meu trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

35. Eu realmente não me importo com o que acontece com alguns destinatários. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

36. Trabalhar diretamente com pessoas coloca muito estresse em mim. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

37. Posso facilmente criar uma atmosfera relaxada com meus destinatários. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

38. Sinto-me empolgado depois de trabalhar junto com meus destinatários. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

39. Realizei muitas coisas valiosas neste trabalho. *

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

[illegible]

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

[illegible]

0 = Nunca 1 = Uma vez ao ano ou menos, 2 = Uma vez ao mês ou menos, 3 = Algumas vezes ao mês, 4 = Uma vez por semana, 5 = Algumas vezes por semana e, 6 = Todos os dias.

[illegible]

ANEXO 2 – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)

Escala De
Avaliação
Do
Contexto De
Trabalho
(EACT)

Esta escala tem o objetivo de avaliar as condições e a organização do seu trabalho e suas relações socioprofissionais. Leia atentamente os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

Sobre as condições de seu trabalho. Responda:

43. As condições de trabalho são precárias. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

44. O ambiente físico é desconfortável. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

45. Existe muito barulho no ambiente de trabalho. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

46. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

47. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

48. O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

49. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

50. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

51. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

52. O material de consumo é insuficiente. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

Sobre a organização de seu trabalho. Responda:

53. O ritmo de trabalho é excessivo. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

54. As tarefas são cumpridas com pressão de prazos. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

55. Existe forte cobrança por resultados. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

56. As normas para execução das tarefas são rígidas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

57. Existe fiscalização do desempenho. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

58. O número de pessoas é insuficiente para se realizaras tarefas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

59. Os resultados esperados estão fora da realidade. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

60. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

61. Existe divisão entre quem planeja e quem executa. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

62. As tarefas são repetitivas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

63. As tarefas executadas sofrem descontinuidade. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

Sobre as suas relações socioprofissionais. Responda:

64. As tarefas não estão claramente definidas. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

65. A autonomia é inexistente. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

66. A distribuição das tarefas é injusta. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

67. Os funcionários são excluídos das decisões. *

Marque 1 = Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

68. Existem dificuldades na comunicação chefia - subordinado. *

Marque 1 = Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

69. Existem disputas profissionais no local de trabalho. *

Marque 1 = Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

70. Falta integração no ambiente de trabalho. *

Marque 1 = Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

71. A comunicação entre funcionários é insatisfatória. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

72. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.

*

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

73. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional. *

Marque 1= Nunca 2 = Raramente 3 = As vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários