

Teste do modelo integrado de Burnout entre policiais civis do DF: Uma ampliação conceitual.

Paula Soares Lira Chagas

Brasília, DF

Dezembro de 2019

Teste do modelo integrado de Burnout entre policiais civis do DF: Uma ampliação conceitual.

Paula Soares Lira Chagas

RA: 21450554

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Brasília – UniCEUB como  
requisito básico para obtenção do grau de  
psicólogo.

Professora-Orientadora: Amalia Pérez-Nebra

Brasília,

Dezembro de 2019

## Resumo

Para dar conta deste trabalho os policiais têm uma extensa carga horária de trabalho e combinado com o avanço da violência obriga-os a executar o trabalho de forma intensa, desumanizada e com baixa realização no trabalho, expondo-os ao risco de adoecimento no trabalho por *burnout*. Mas, qual o prejuízo que profissionais com longa jornada de trabalho (i.e. regime de plantão) pode ter? A contínua rotina de plantões pode afetar negativamente a vida do policial de várias mineiras e em vários níveis. O *burnout* é a forma de adoecimento emocional mais comum entre trabalhadores expostos a situações de tensão prolongada. Sendo assim, o objetivo deste trabalho é entender quais são seus antecedentes testando o modelo integrado de *burnout* de Tamayo, Mendonça e Silva 2012, que sugere que o *burnout* será predito pelas demandas recurso no trabalho e mediado pelos estresses percebidos e pelas estratégias de enfrentamento (processos de restauro). Responderam à pesquisa 164 policiais civis sendo que, 56,4% foram do sexo masculino, a média de idade da amostra foi de 40 anos (DP = 8,22) e o do tempo de polícia foi de 12 anos (DP = 7,87). Os resultados sugerem que as características da tarefa e sociais predizem negativamente o *burnout* e que o ajuste pessoa-organização é um importante mediador desta relação. As estratégias de restauro, embora preditoras de *burnout*, não atuam nesta amostra como mediadores, seu processo é independente. Dessa forma entende-se que esse trabalho vem com o intuito de aumentar a literatura a respeito do processo de adoecimento de profissionais relacionados à segurança pública. Além disso, essa pesquisa vem na tentativa de aumentar a conscientização e a prevenção não só na polícia civil como nas demais forças policiais.

**Palavras-chave:** *Burnout*; Polícia Civil; Fit; Desenho do Trabalho; Restauro.

## Sumário

Introdução.....	1
Demanda-Recurso: Desenho do trabalho .....	4
Estresse: Ajustamento no Trabalho .....	6
Coping: Restauro .....	8
Método.....	10
Participantes.....	10
Instrumentos .....	11
Procedimentos .....	12
Análise de Dados .....	13
Resultados.....	14
Discussão.....	20
Referências .....	23
Apêndice A.....	27
Apêndice B .....	28

## Introdução

A polícia civil do Distrito Federal é um órgão de segurança pública, cuja função é apurar as infrações penais e os autores por meio da investigação policial. Procedimento administrativo com característica inquisitiva, que serve de base ao inquérito policial, previsto no Código de Processo Penal Brasileiro. O inquérito policial é conduzido de forma independente pela polícia civil que o remete ao juízo criminal competente após a sua conclusão (Silva, 2012). Para dar conta deste trabalho os policiais têm uma extensa carga horária de trabalho que combinado com o avanço da violência obriga-os a executar o trabalho de forma intensa, desumanizada e com baixa realização no trabalho, expondo-os ao risco de adoecimento no trabalho por *burnout* (Araújo, 2014).

A carga horária dos policiais civis é composta de 40h semanais, com horário de expediente de segunda feira a sexta feira, com escalas extras, demandadas de operações policiais ou escoltas de presos e escalas de plantão que consiste por 24h de trabalho por 72h de descanso (Silva, 2012). O período de expediente pode ser entendido como de atendimento que deve tendencialmente ter a duração mínima de sete horas diárias, abrangendo o período da manhã e da tarde (Miranda, Liboreiro, & Borges, 2017). Já modalidade de plantão é aquela que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço ocorre em dois períodos sucessivo e diário seguido por três dias de descanso. Dessa forma consegue-se com a força de vários trabalhadores assegurar o funcionamento que ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho (Rocha, 2017) e que vai variar a depender da carreira deste policial.

Mas, qual o prejuízo que profissionais com longa jornada de trabalho (i.e. regime de plantão) pode ter? No longo prazo a contínua rotina de plantões pode afetar negativamente a vida do policial de vários níveis de sua vida. No nível profissional o policial pode ser afetado

na perda de produtividade, sofrer riscos de alterações oculares, fadiga e etc. Já no nível mais pessoal e prolongado os fatores que mais afetam esses profissionais é o desenvolvimento de insônia crônica que, por consequência, a possibilidade do profissional adoecer. *O burnout* é a forma de adoecimento emocional mais comum entre trabalhadores expostos a situações de tensão prolongada.

Ao longo dos anos o *burnout* foi definido de várias maneiras, embora a definição mais conhecida seja a de Maslach e Jackson (1981), várias são as críticas feitas há esse modelo. Uma delas é sobre a definição exaustão que privilegia a emoção e ignora aspectos relacionados ao físico e cognitivo vivenciado pelo trabalhador. Para superar essa lacuna, Demerouti (1999) propôs dois fatores para a mensuração do burnout: a) exaustão, que fica sendo entendida como uma consequência da intensa pressão, afetiva e física, ou seja, é uma consequência de longo prazo a exigências consideradas como desfavoráveis de trabalho; b) desligamento do trabalho, que se caracteriza como se distanciar do objeto e conteúdo do trabalho, particularmente com respeito à identificação com o trabalho e a vontade de continuar na mesma profissão ou organização (Shuster & Dias, 2018).

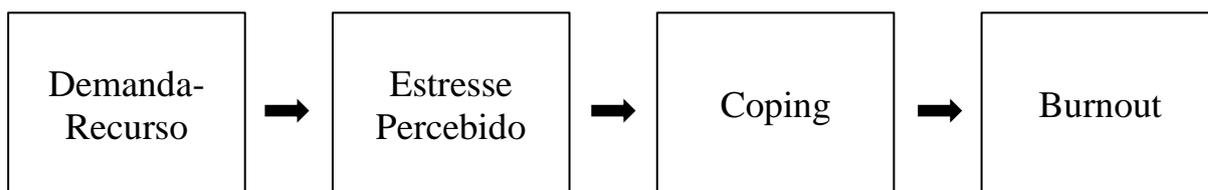
Geralmente os sintomas apresentados por profissionais com síndrome de *burnout* são de cunho emocional como sentimentos de solidão, impotência, ansiedade, hostilidade, agressividade, apatia, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, assim como problemas somáticos. Em termos profissionais e organizacionais registram-se problemas como aumento de risco de erros ou acidentes, diminuição na satisfação, absenteísmo, aumento nos conflitos interpessoais e uma redução na qualidade de vida desse trabalhador (Hyeda & Handar, 2011).

No contexto policial algumas pesquisas mostram que o *burnout* está cada vez mais presente e frequente. Pesquisas realizadas no Brasil mostram: 60% da amostra de policiais

apresentam sintomas de *burnout* (Menegali et al., 2010) como sentimentos negativos com relação ao trabalho ou menor sensibilidade (Ascari et al., 2016), e está relacionada a fatores organizacionais como o tipo de tarefa realizada (Silveira et al., 2005). Entretanto, 96% da amostra apresenta alta realização no trabalho (Ascari et al., 2016).

O burnout em policiais não é uma exclusividade nacional, pesquisas feitas com policiais na África do Sul (Pienaar & Rothmann, 2006), Canadá (Loo, 1994), França (Michinov, 2005) e Portugal (Luís, 2011) apresentam altos níveis de adoecimento. É por isso, que a síndrome de *burnout* recentemente foi oficializada pela OMS (organização mundial de saúde) como uma síndrome crônica ligada ao trabalho. O burnout deve entrar na classificação internacional de doenças (CID) em 2022 (OMS, 2019).

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é entender quais são os antecedentes do *Burnout* testando O Modelo Integrado de *Burnout* de Tamayo, Mendonça e Silva (2012). Pretende-se contribuir para a análise de fatores no trabalho que estejam direta ou indiretamente associados ao *burnout* entre os policiais e sugerir estratégias que possam de alguma forma, colaborar com a melhora das atividades laborais. Para alcançar o objetivo deste trabalho, buscou-se modelos descritos na literatura que descreviam antecedentes do *burnout*. Tamayo, Mendonça e Silva (2012) propuseram um modelo nacional em que o *burnout* é predito pela discrepância entre demanda e recurso, mediado pelo estresse percebido e as estratégias de coping (Figura 1).



*Figura 1* Modelo simplificado de integração do *burnout* no processo de estresse ocupacional de Tamayo, Mendonça e Silva (2012).

Este modelo geral orientou as escolhas de operacionalizações realizadas. A demanda-recurso foi acessada pelo desenho no trabalho, em específico as características da tarefa e características sociais. O estresse percebido foi mensurado pelo ajustamento no trabalho (FIT). As estratégias de  *coping*  foram entendidas como processos de restauro.

### **Demanda-Recurso: Desenho do trabalho**

O desenho no trabalho descreve como o trabalho, as tarefas e papéis são estruturados, executados e modificados, bem como, os impactos que esses fatores refletem no indivíduo e no grupo e nos resultados da organização (Grant & Parker, 2009 citado por Bastos, Souza, Peixoto, Jesus, & Costa, 2018). O desenho do trabalho é composto por quatro dimensões: 1) características da tarefa – como o trabalho é executado; 2) características do conhecimento – conhecimentos e habilidades utilizadas no trabalho; 3) características sociais – relações sociais estabelecidas no ambiente laboral; 4) características do contexto – ambiente de trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006).

O presente trabalho tem como foco as características da tarefa e as características sociais. A característica da tarefa refere-se a: autonomia – liberdade de planejar, decidir e usar diferentes métodos de trabalho; variedade – exigência de várias tarefas; significância – a

influência sobre a vida de várias pessoas; identificação – o quanto o indivíduo se identifica com aquilo que está realizando; feedback – informação direta e clara sobre como o indivíduo deve executar a tarefa. Já as características sociais têm as seguintes características: apoio social – apoio e assistência oferecida por terceiros; interdependência – depender de outras pessoas no trabalho e essas pessoas dependerem do seu trabalho; interação fora da organização – interação e comunicação com indivíduos que não tem vínculo com a organização; feedback de outras pessoas – informações sobre o desempenho do trabalhador vindos de outras pessoas (Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga, & Pérez-Nebra, 2019).

Minayo, Souza, e Constantino, (2008), em pesquisas, com policiais militares do Rio de Janeiro, encontrou que os participantes concordam que as condições materiais, técnicas e ambientais não permitem um desenvolvimento adequado de suas atividades. Em termos de demanda as características sociais (hierarquia e reconhecimento) foram as piores avaliadas e em termos de recurso, a característica da tarefa foi a melhor avaliada, ou seja, concordam que a função exercida é muito importante e significativa para a comunidade.

Leite 2007, em sua pesquisa feita com professores relacionando o *burnout* com relações sociais encontrou que, profissionais que se percebem recebendo suporte social/feedback da chefia ou de seus superiores apresentam maior nível de realização profissional, o que diminui os estressores e conseqüentemente o adoecimento.

Em termos de demandas, tanto as características sociais quanto características da tarefa podem ser estressores, Puente-Palacios, Pacheco e Severino (2013) em suas pesquisas verificaram que estressores físicos e sociais, são variáveis preditoras de exaustão emocional. Já em relação as características da tarefa os autores entenderam que elas mantêm relação com

a experiência de estresse e que quanto mais clara forem definidas as demandas incumbidas menor vai ser a ocorrência do estresse.

H1: as características sociais e da tarefa serão os principais preditores de burnout no âmbito da polícia civil do DF.

### **Estresse: Ajustamento no Trabalho**

Vários são os fatores que podem influenciar como o indivíduo se sente em relação ao trabalho e quais recursos ele pode usar para enfrentar as adversidades. Uma dessas variáveis é o ajustamento no trabalho – FIT. De maneira geral esse é um construto pouco abordado pela literatura brasileira.

Os autores Cable e Edwards (2002), e Muchinsky e Monahan (1987) baseiam seus estudos sobre o ajustamento – FIT na adequação da pessoa ao ambiente como complementares ou suplementares. O ajuste complementar se caracteriza pela harmonia do indivíduo e do ambiente, ou seja, o que falta em um compensa no outro. Já o suplementar se caracteriza pela congruência de valores entre os empregados e a organização (Muchinsky & Monahan, 1987, p. 271).

Já em pesquisas nacionais, Chagas, Farias e Queiroga (2019) encontraram que o ajustamento oferece dois fatores distintos: o primeiro chamado ajustamento de valores organização-indivíduo, que leva em consideração a o que a organização pode oferecer ao indivíduo para que o processo de ajustamento seja mais simples e confortável para o funcionário; e o segundo fator diz respeito ao ajustamento de habilidades indivíduo-organização, que demonstra o que o indivíduo precisa ter para que se ajuste melhor na organização em que trabalha.

Tamayo (2002) em um dos seus artigos relaciona exaustão emocional com dois fatores que podemos entender como ajustamento no trabalho - FIT são eles: a natureza do trabalho e os valores do trabalho. Os resultados obtidos pelo autor mostraram que, a natureza do trabalho é um preditor importante da exaustão emocional, ou seja, o trabalho a ser executado, com a sua rotina ou de variabilidade, com as suas exigências de maior ou menor concentração, com a sua carga física e mental e com o nível de responsabilidade exigido por ele, pode ser uma fonte de exaustão emocional (Tamayo, 2002). Outro resultado importante a ser considerado nesta pesquisa está relacionado às condições que o trabalho é executado. Isso quer dizer que, não é somente a pessoa que tem de se ajustar ao seu trabalho, mas também o trabalho tem de ser adaptado à pessoa (Tamayo, 2002).

Já Ceribeli e Severgnini (2018) em sua pesquisa analisaram a influência que a identificação organizacional exerce sobre a exaustão emocional, os resultados obtidos mostraram que os indivíduos que se identificam com a organização na qual trabalham adoecem menos. Isso pode se dar, pois, quando indivíduos que trabalham em uma organização cujos valores são alinhados aos seus, não convivem com o possível desgaste oriundo dessa incompatibilidade. Outro fator crucial encontrado pelos autores foi o relativo ao vínculo que esse indivíduo forma com sua organização, ou seja, os funcionários que se sentem psicologicamente vinculados a organização tendem a ver o sucesso dela como reflexo do seu êxito profissional.

H2: quanto menor o ajustamento do indivíduo maior será o nível de *burnout* apresentado por ele.

H3: características do trabalho vão predizer positivamente o FIT.

## **Coping: Restauo**

Segundo o modelo de Tamayo, Mendonça e Souza (2012), o *burnout* surge perante o fracasso de se estabelecer estratégias de *coping* eficientes que sejam capazes de dissipar o estresse ocupacional. Sendo assim, a alternativa encontrada pelo sujeito para tentar sair desse processo de adoecimento são os processos de restauo. O restauo pode ser entendido como oposto ao processo de adoecimento, esse processo é uma tentativa de restauração do sistema adoecido o que pode refletir em uma diminuição nos indicadores de processos fisiológicos (Sonntag & Fritz, 2007).

Para entender melhor como funciona o restauo é preciso compreender os quatro elementos envolvidos nesse processo: o distanciamento psicológico, ou seja, a capacidade que o sujeito tem de se desprender do trabalho principalmente de não se pensar nos problemas deixados; o relaxamento que se refere a momentos de lazer vivenciados de forma positiva pelos indivíduos; o domínio que pode ser compreendido pelo quanto de atividades fora do ambiente de trabalho podem ser desafiadoras ou de aprendizagem, geralmente são os passatempos ou *hobbies*; por fim, o controle que pode ser entendido como o quanto o sujeito pode decidir a respeito das atividades que vai realizar, tanto no trabalho quanto nos momentos de lazer (Sonntag & Fritz, 2007).

Em pesquisas relacionadas a estratégias de coping, utilizadas por policiais federais Freitas (2013) identificou que em relação ao controle a estratégia mais utilizada foi a de resolução de problemas que compreendem lembranças e experiências para que o indivíduo lide com possíveis problemas. Em relação ao distanciamento o resultado encontrado foi o do

sujeito tentar se esquecer do problema. Já em relação ao domínio o resultado mais relevante foi o do profissional sempre tentar ver o lado positivo da situação.

Arruda (2014) notou que não existem diferenças significativas entre o resultado de coping sobre: autocontrole, procura de suporte social, fuga e evitamento, e distanciamento. Entretanto, essas estratégias de enfrentamento geralmente são mais utilizadas por guardas com menos tempo de serviço e os que são mais novos.

H4: quanto mais variadas e maior intensidade de estratégias de restauro o indivíduo utilizar menos *burnout* ele apresentará.

H5: o *burnout* será predito por desenho no trabalho com dupla mediação com ajustamento – FIT e processos de restauro.

## Método

### Participantes

Para testar as hipóteses deste trabalho procedeu-se uma pesquisa transversal quantitativa com foco em policiais civis do Distrito Federal. Para responder a pesquisa o critério de inclusão foi ser um servidor da ativa, trabalhar em plantão ou expediente e exercer um dos seguintes cargos: delegados, agentes de polícia, peritos criminais, escrivães e papiloscopistas. Cada carreira tem sua atribuição e responsabilidade própria. A seguir são apresentados os cargos detalhando suas atribuições.

Tabela 1

*Descrição de cargos segundo o Decreto nº30.490*

Cargo	Atividades
Delegados (Art, 95)	I) supervisionar, controlar, coordenar e executar atividades específicas da polícia civil ou de interesse da segurança pública; II) instruir e orientar pessoal sob sua chefia visando estabelecer novas técnicas e procedimentos de trabalho; III) representar a autoridade competente sobre questões de natureza penal; IV) planejar operações de segurança e de investigação; V) presidir e instaurar inquérito policial.
Agentes de Polícia (Art 99)	I) investigar atos ou fatos que caracterizem ou possam caracterizar infrações penais; II) coordenar ou executar operações e ações de natureza policial ou de interesse da segurança pública; III) executar intimações, notificações ou quaisquer outras atividades julgadas necessárias ao esclarecimento dos atos ou fatos sob investigações policiais.
Perito Criminal (Art, 96)	I) instruir e orientar pessoal sob sua chefia visando estabelecer novas técnicas e procedimentos de trabalho; II) realizar exames periciais em locais de infrações penais, suicídio e acidentes com vítimas; III) realizar exames em armas e instrumentos utilizados ou presumivelmente utilizados na prática de infrações penais; IV) proceder exames e emitir laudos e pareceres em todos os assuntos de criminalística e sua especialidade;

Cargo	Atividades
Escrivão (Art, 100)	I) providenciar o recolhimento das fianças prestadas; II) executar os registros das atividades cartorárias; III) atuar em processos de natureza administrativa; IV) acompanhar a autoridade policial nas diligências externas, quando necessário ao desenvolvimento de atividades cartoriais; V) certificar as atividades cartorárias realizadas pelo policial;
Perito Papiloscopista (Art, 98)	I) realizar pesquisas laboratoriais com reagentes para a revelação de impressões e fragmentos, bem como para regeneração de tecidos capilares; II) realizar perícia papiloscópica em local de crime, em veículos e em materiais; III) realizar perícia poroscópica, objetivando a identificação humana; IV) efetuar trabalhos técnicos fotográficos e macrofotográficos para instruir laudos periciais; V) supervisionar, elaborar e assinar laudos periciais papiloscópicos, necropapiloscópicos, poroscópicos e outros atinentes ao cargo policial.

## Instrumentos

*Burnout*: Oldenburg Burnout Inventory – OLBI (Shuster & Dias, 2018) que visa avaliar as perdas de produtividade através de: exaustão e desligamento do trabalho. O primeiro é definido como uma consequência de intensa pressão, afetiva e física como uma consequência em longo prazo a certas exigências desfavoráveis do trabalho. O segundo fator refere-se a distanciar-se do objeto e conteúdo do trabalho, particularmente com respeito a identificação como o trabalho e vontade de continuar na mesma profissão. Foram respondidos em uma escala de concordância de 1 a 5 pontos.

*Desenho no trabalho*: versão reduzida da escala brasileira Design Questionnaire – WDQ (Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga, & Pérez-Nebra, 2019) os itens foram selecionados com base na carga fatorial. Esta pesquisa utilizou apenas duas dimensões: características da tarefa (10 itens) e características sociais (11 itens). A resposta foi em uma escala de concordância de 5 pontos (Apêndice A).

*Estresse:* Foi mensurado pelo nível de (des) Ajustamento no trabalho – FIT (Chagas, Farias & Queiroga 2019) que visa avaliar: a) ajustamento de habilidades indivíduo – organização, que diz respeito ao que o indivíduo necessita para que se ajuste melhor a organização em que trabalha; b) ajustamento de valores organização – indivíduo, isso quer dizer quais aspectos da organização facilitam ou melhoram o ajustamento do funcionário a organização. Todos os itens foram respondidos em uma escala de concordância de 5 pontos.

*Coping:* Estratégias de restauro pela Recovery Experiences – Mastery Experiences (Sonnentag & Fritz, 2007) traduzida para esta pesquisa, composta por itens que descrevem: a) distanciamento psicológico; b) relaxamento; c) domínio; d) controle. Todos os itens foram respondidos em uma escala de concordância de 5 pontos (Apêndice B).

*Dados sócio demográficos:* sexo; idade; tempo de polícia em anos; tempo no cargo atual em anos; localidade do DF; cargo atual; regime de trabalho (expediente ou plantão); área de formação; onde nasceu; onde mora atualmente; qual unidade da PCDF que trabalha atualmente.

## **Procedimentos**

Depois de acordadas as variáveis com a polícia civil do Distrito Federal e do apoio da policlínica, firmou-se a parceria e submeteu-se ao comitê de ética (CAAE: 16315919.1.0000.0023). A pesquisa ocorreu por meio de um questionário online que foi enviado para o nosso parceiro na polícia que fez a distribuição do link (*link*: <https://forms.gle/Jqn9A3VwtKjL16SE9>) e a propaganda da pesquisa inclusive colocando no site do sindicato (SinpolDF).

## **Análise de Dados**

Realizaram-se testes de pressupostos (normalidade e homocedasticidade). As variáveis de WDQ, FIT e Processos de Restauro não apresentaram violação aos pressupostos. Já a variável de *burnout* apresentou figura curtose para a esquerda. Entretanto, decidiu-se pela não correção, pois essas violações não eram tão graves a ponto de se precisar corrigir. Observou-se a confiabilidade dos instrumentos utilizados e suas normalidades e as escalas apresentaram bons índices psicométricos. Testaram-se diferença entre os cargos, tempo de trabalho, idade e sexo, entretanto, não apareceram diferenças significativas.

A primeira bateria dos testes de hipótese foi pelas correlações. Das quais se eliminou as variáveis com correlações abaixo de 0,35 com *burnout*. Os testes de regressão foram realizados na seguinte sequência: regressão de cada variável com *burnout*, e teste de redução da significância na introdução da variável incluída (cf. Hayes, 2013). Apenas a variável de FIT não apresentou redução da significância na introdução de restauro, portanto abandonou-se o modelo de mediação dupla. Por sua vez o WDQ reduziu sua significância na introdução do FIT dando suporte a um modelo de mediação simples.

## **Resultados**

Responderam a pesquisa 164 policiais civis sendo que, 56,4% foram do sexo masculino e 42,3% do sexo feminino. A média de idade da amostra foi de 40 anos (DP = 8,22) e o do tempo de polícia foi de 12 anos (DP = 7,87). Já em relação ao regime de trabalho, 72,4% dos respondentes trabalham em escala de plantão e 26,4% em expediente. Em relação ao cargo, 55,5% dos respondentes foram agentes de polícia. A respeito da área de formação desses profissionais 42,1% é formado em direito. Além disso, 48% são naturais do Distrito Federal.

## Correlações

Tabela 2

*Correlações de Pearson entre Burnout, FIT, Processos de Restauo e as subcategorias de desenho do trabalho (características da tarefa e sociais). (Alfas na diagonal).*

Variáveis	Média	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>1- FIT</b>	2,44 (DP = 1,04)	(0,93)															
<b>2 – WDQ: Autonomia</b>	2,64 (DP = 1,25)	0,43**	(0,89)														
<b>3 - WDQ: Tomada Decisões</b>	2,42 (DP = 1,21)	0,51**	0,76**	(0,90)													
<b>4 – WDQ: Variedade da Tarefa</b>	3,79 (DP = 1,26)	0,36**	0,38**	0,44**	(0,91)												
<b>5 – WDQ: Significado da Tarefa</b>	3,71 (DP = 1,25)	0,42**	0,32**	0,37**	0,57**	(0,81)											
<b>6 – WDQ: identificação da Tarefa</b>	3,04 (DP = 1,24)	0,44**	0,36**	0,40**	0,33**	0,49**	(0,78)										
<b>7 – WDQ: Feedback do Trabalho</b>	2,44 (DP = 1,33)	0,49**	0,41**	0,51**	0,28**	0,40**	0,57**	-									
<b>8 – WDQ: Suporte Social</b>	3,39 (DP= 1,06)	0,43**	0,50**	0,50**	0,45**	0,51**	0,34**	0,36**	(0,80)								
<b>9 – WDQ: Interdependência</b>	3,28 (DP= 1,01)	0,15*	0,09	0,09	0,37**	0,40**	0,16*	0,00	0,26**	(0,75)							
<b>10 – WDQ: Interação</b>	3,23 (DP= 1,22)	0,25**	0,19*	0,23**	0,28**	0,35**	0,17*	0,01	0,37**	0,26**	(0,87)						
<b>11 – WDQ: Feedback dos Outros</b>	2,46 (DP= 1,20)	0,43**	0,31**	0,39**	0,21**	0,28**	0,26**	0,43**	0,43**	0,14	0,41**	(0,89)					
<b>12- Restauo: Desapego</b>	2,39 (DP= 1,03)	0,04	-0,048	0,00	-0,01	-0,04	0,04	-0,02	0,06	-0,03	-0,09	-0,01	(0,84)				
<b>13- Restauo: Relaxamento</b>	2,57 (DP = 1,08)	0,26**	0,20**	0,23**	0,19*	0,33**	0,26**	0,21**	0,37**	0,09	0,12	0,20*	0,46**	(0,91)			
<b>14 – Restauo: Domínio</b>	3,00 (DP= 1,20)	0,26**	0,38**	0,33**	0,31**	0,34**	0,03	0,14	0,40**	0,24**	0,26**	0,27**	0,15*	0,50**	(0,92)		
<b>15 – Restauo: Autonomia</b>	2,85 (DP= 1,04)	0,33**	0,49**	0,51**	0,27**	0,29**	0,27**	0,25**	0,36**	0,14	0,14	0,23**	0,27**	0,58**	0,55**	(0,91)	
<b>16 – Burnout</b>	3,73 (DP= 1,00)	-0,57	-0,51	-0,62	-0,24	-0,36	-0,42	-0,48	-0,42**	0,04	-0,18	-0,04	-0,16	-0,41	-0,37	-0,42	(0,94)

De um modo geral obteve-se correlações significativas entre o *burnout* e as demais variáveis todas acima de ( $r = 0,20$ ;  $p < 0,01$ ). Podemos destacar que com maior magnitude foi à correlação entre os construtos de *burnout* e Tomada de Decisões ( $r = - 0,62$ ;  $p < 0,00$ ).

Com relação à direção da correlação praticamente todas as variáveis são com o sentido negativo isso quer dizer que, as variáveis escolhidas são preditivas de *burnout*.

Em relação às médias por fatores podemos destacar dois que mais se destacaram. O primeiro é o fator de ajustamento do indivíduo no ambiente de trabalho – FIT ( $M = 2,44$ ;  $DP = 1,04$ ) isso quer dizer que, a maioria da amostra não se sente ajustado ao seu local de trabalho. Já o segundo fator que merece destaque em relação a sua média é o *burnout* ( $M = 3,73$ ;  $DP = 1,00$ ) essa média representa que, grande parte da amostra se considera adoecida. Considerando que o ponto médio da escala é 3.

### Teste do Modelo Integrado de Burnout

Tabela 3

*Resultados da Regressão Hierárquica Aplicada à Análise de Preditores de Burnout*

Variáveis antecedentes	Passo 1			Passo 3		
	Beta	P<	R <sup>2</sup>	Beta	P<	R <sup>2</sup>
Ajustamento no trabalho – Fit				-0,57	0,00	0,33
WDQ: CT – autonomia na organização	- 0,52	0,00	0,26	-0,33	0,00	0,41
WDQ: CT – tomada decisões	-0,62	0,00	0,38	-0,44	0,00	0,47
WDQ: CT – significado da tarefa	-0,36	0,00	0,12	-0,14	<b>0,06</b>	0,34
WDQ: CT – identificação da tarefa	-0,42	0,00	0,17	-0,21	0,00	0,35
WDQ: CT – feedback do trabalho	-0,49	0,00	0,23	-0,27	0,00	0,38
WDQ: CS – suporte social	-0,43	0,00	0,18	-0,21	0,00	0,36
WDQ: CS – feedback dos outros	-0,40	0,00	0,16	-0,18	0,01	0,35

Observando a Tabela 3, é possível identificar que o nível de significância apresentados pelos fatores relacionados ao desenho do trabalho de maneira geral não perdem seu valor preditivo. Entretanto, o fator relacionado ao significado da tarefa é o único que perde tal valor quando controlados/ mediados por ajustamento no trabalho – FIT. Gonzalez-Romá e Hernandez afirmam que mesmo mantendo significativa a relação vale a pena testar a mediação.

Tabela 4

*Resultados da Regressão Hierárquica Aplicada à Análise de Preditores de Burnout.*

<b>Variáveis antecedentes</b>	<b>Passo 1</b>			<b>Passo 3</b>		
	<b>Beta</b>	<b>P&lt;</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>P&lt;</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Ajustamento no trabalho – Fit				-0,57	0,00	0,33
Restauro - Desapego	-0,17	0,03	0,02	-0,14	0,03	0,34
Restauro - Relaxamento	-0,41	0,00	0,18	-0,28	0,00	0,40
Restauro – Domínio	-0,38	0,00	0,14	-0,24	0,00	0,38
Restauro – Autonomia	-0,43	0,00	0,18	-0,28	0,00	0,39

É possível observar que os processos de restauro perdem força quando analisado em conjunto com o ajustamento no trabalho – FIT. Entretanto, mesmo com a força diminuída, continuam sendo uma variável significativa. Sugerindo assim, que a relação entre burnout e processos de restauro acontece de forma independente, ou seja, o restauro incide diretamente no burnout, e não, como um moderador.

Tabela 5

Modelo de mediação entre as variáveis independentes e a variável dependente

Condição	Variável Independente	$\beta$	P-Valor	BootLLCI	BootULCI
Não Mediado	WDQ: CT - Significado da tarefa	0,35	0,00	-	-
	FIT	-	-	-	-
Mediado	WDQ: CT - Significado da tarefa	-0,11	0,06	-	-
	<b>FIT</b>	-0,17	0,00	-0,26	-0,11

Nota: A variável dependente presente em todo o processo de mediação foi o *burnout*

A partir dos resultados apresentados pela Tabela 4, é possível observar que Fit é um grande mediador entre os fatores relacionados a desenho do trabalho e o *burnout*. E que a variável significado da tarefa foi a única que perdeu seu valor preditivo em relação à *burnout* quando mediado pelo ajustamento no trabalho – FIT.

Sendo assim, H1, H2 e H3 apresentam suporte empírico, entretanto, H4 e H5 foram refutadas.

## Discussão

Essa pesquisa buscou compreender de maneira mais ampla qual nível de adoecimento dos policiais civis do Distrito Federal. Na tentativa de se entender o burnout como o resultado de um processo foram formulados algumas hipóteses.

H1 sugeria que as características sociais e da tarefa serão os principais preditores de burnout no âmbito da polícia civil do DF. A partir dos resultados obtidos foi possível confirmar que dentro da escala de desenho no trabalho os fatores relacionados à: autonomia, tomada de decisão, significado da tarefa, identificação, feedback do trabalho, suporte social e feedback dos outros são sim preditores de burnout. Isso quer dizer que, o indivíduo que perceber/ possui esses fatores tem a tendência de ter maiores demandas recurso para diminuir/ evitar o adoecimento. Além disso, indivíduos com uma grande gama de recurso tende a se ajustar melhor e não se afetar tanto por eventos estressores.

Isso corrobora o que alguns autores já estudaram sobre a influência do desenho no trabalho nos níveis de adoecimento experimentados pelos trabalhadores. Minayo, Souza e Constantino (2008), sugerem que se a tarefa exercida tem um significado para o trabalhador o estresse percebido por ele é diminuído; segundo Leite (2007), que relaciona a diminuição do estresse percebido a partir de feedbacks fornecidos por superiores ou colegas de trabalho, suporte social e a significância da tarefa que é, em grande parte, geradora de realização profissional; e Puente-Palacios, Pacheco e Severino (2013) entendem que estressores físicos e emocionais são preditores de alguma forma de adoecimento.

H2 pressupõe que quanto menor o ajustamento do indivíduo maior será o nível de burnout apresentado por ele. Essa também, ou seja, podemos afirmar que o ajustamento do indivíduo no ambiente de trabalho é preditor do *burnout*. Isso quer dizer que, quanto mais ajustado o sujeito está ao seu ambiente de trabalho mais protegido da síndrome de *burnout* ele está.

A confirmação da hipótese corrobora os estudos já realizados sobre o tema. Ceribeli e Severgnini (2018) em sua pesquisa analisaram a influência que a identificação organizacional exerce sobre a exaustão emocional, os resultados obtidos mostraram que os indivíduos que se identificam com a organização na qual trabalham adoecem menos, ou seja, quando indivíduos que trabalham em uma organização cujos valores, as habilidades e educação e a boa correspondência entre empresa-indivíduo são alinhados aos seus, é diminuída a convivência com um possível desgaste oriundo dessa incompatibilidade. Além disso, outro fator crucial na influência ou não desse desgaste organizacional é o vínculo que esse indivíduo forma com sua organização, ou seja, os funcionários que se sentem psicologicamente vinculados à organização tendem a ver seu sucesso como reflexo do seu êxito profissional, diminuindo assim os estressores oriundos de, por exemplo, uma baixa produtividade.

H3 que também é relacionada ao ajuste do indivíduo ao seu ambiente de trabalho foi de que, características do trabalho (WDQ) vão predizer positivamente o FIT. Essa hipótese também apresentou suporte empírico, pois, a partir dos resultados é possível perceber que, quando o FIT aparece como mediador entre WDQ e burnout os níveis de adoecimento diminuem.

Por fim, H4 proposta nesta pesquisa foi relacionada a quanto mais variadas e maior intensidade de estratégias de restauro o indivíduo utilizar menos burnout ele apresentará. A partir dos resultados obtidos podemos concluir que essa hipótese também apresenta suporte empírico. Mas, H5 não apresenta suporte empírico, pois, os processos de restauro vão incidir diretamente sobre a variável de burnout e não ser um mediador entre FIT e o burnout.

Em relação às limitações encontradas nesta pesquisa as principais foram: falta de adesão dos policiais a pesquisa, o que pode ser considerado algo normal quando se trata de pesquisas transversais e de autor relato.

Apesar das limitações, as contribuições da pesquisa prevalecem. Estas foram: mapear e entender, a partir do teste do modelo integrado de *burnout*, quais são os antecedentes do *burnout*, ou seja, quais fatores podem ou não influenciar no processo de adoecimento vivenciado pelos policiais civis. A partir desse modelo teórico e de estudos como esse, as possibilidades de mapear prevenir e intervir em situações de adoecimento por parte da gestão e da clínica da polícia fica mais fácil.

Dessa forma entende-se que esse trabalho vem com o intuito de aumentar a literatura a respeito do processo de adoecimento de profissionais relacionados à segurança pública. Além disso, essa pesquisa vem na tentativa de aumentar a conscientização e a prevenção não só na polícia civil como nas demais forças policiais.

## Referências

- Arruda, P. F. M. (2014). *Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores* (Doctoral dissertation).
- Ascari, R. A., Dumke, M., Dacol, P. M., Junior, S. M., De Sá, C. A., & Lautert, L. (2016). Prevalência de risco para síndrome de burnout em policiais militares. *Cogitare Enfermagem*, 21(2).
- Bastos, A. V. B., Souza, G. C. D., Peixoto, A. D. L. A., Jesus, N. C. C. D., & Costa, T. D. (2018). *Desenho do trabalho e desempenho do servidor: um estudo em uma universidade federal brasileira*.
- Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L. A., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the work design questionnaire to Brazil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 720-731.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Ceribeli, H. B., & Severgnini, F. R. (2018). Uma análise da relação entre identificação organizacional e exaustão do trabalhador.
- Chagas, P., Farias, M., & Queiroga, F. (2019, Setembro). *Ajustamento do indivíduo no contexto de trabalho: proposta de desenvolvimento de uma medida para avaliação de FIT*. Em 25º Congresso de iniciação científica da Universidade de Brasília (UnB), Brasília, Distrito Federal.
- Freitas, A. K. B. D. (2013). *Estresse, coping e síndrome de burnout em policiais rodoviários federais*.

González-Romá, V., & Hernández, A. (2017). Multilevel Modeling: Research-Based Lessons for Substantive Researchers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 183–210. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407>

Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York & London: Guilford Press.

Hyeda, A., & Handar, Z. (2011). Avaliação da produtividade na síndrome de Burnout. *Rev Bras Med Trab*, 9(2), 78-84.

Leite, N. M. B. (2007). *Síndrome de Burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professores da educação básica*.

Loo, R. (1994). Burnout among Canadian police managers. *The international journal of organizational analysis*, 2(4), 406-417.

Luís, F. F. (2011). *Burnout e bem-estar no trabalho: Estudo exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão* (Doctoral dissertation).

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.

Menegali, T. T., Camargo, R. P. M., Rogerio, L. P. W., Carvalho, D. C., & Magajewski, F. R. (2010). Avaliação da síndrome de burnout em policiais civis do município de Tubarão (SC). *Rev Bras Med Trab*, 8(2), 77-81.

Michinov, N. (2005). Social comparison, perceived control, and occupational burnout. *Applied Psychology*, 54(1), 99-118.

Minayo, M. C. D. S., Souza, E. R. D., & Constantino, P. (2008). *Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro*. Editora Fiocruz.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277.

Organização Mundial de Saúde, *burnout é um fenômeno ocupacional*. (2019). Reportagem da OMS cid: *burnout é um fenômeno ocupacional*. Recuperada em 30, setembro, 2019 [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875).

Perius, J. P., & Oliveira, A. G. D. (2019). *Qualidade de vida do profissional em segurança pública e a importância do sono para esses profissionais*.

Pienaar, J., & Rothmann, S. (2006). Occupational stress in the South African police service. *SA journal of Industrial Psychology*, 32(3), 72-78.

Puente-Palacios, K. E., Pacheco, É. A., & Severino, A. F. (2013). Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13(1), 37-48.

Regimento Interno da Polícia Civil do Distrito Federal. Decreto nº 30.490, de 22 de junho de 2009.

- Rocha, C. (2017). Sobre escalas de serviço no âmbito policial. *Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados*.
- Silveira, N. D. M., Vasconcellos, S. J. L., Cruz, L. P., Kiles, R. F., Silva, T. P., Castilhos, D. G., & Gauer, G. J. C. (2005). Assessment of burnout levels in a sample of police officers. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 27(2), 159-163.
- Schuster, M. D. S., & Dias, V. D. V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory-validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciencia & saude coletiva*, 23, 553-562.
- Silva, E. C., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 10(1), 7-22.
- Silva, L. P. D. (2012). *Organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento no trabalho em delegacias de polícia do Distrito Federal*.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- Tamayo, Á. (2002). Exaustão emocional no trabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 37(2).
- Tamayo, R. M., Mendonça, H., & Silva, E. D. (2012). Relação entre estresse ocupacional, coping e Burnout. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*, 35-57.

## Apêndice A

### Work Design Questionnaire (WDQ)

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
<b>Características da tarefa</b>					
1. O meu trabalho possibilita que eu decida a ordem em as coisas são feitas	1	2	3	4	5
2. O meu trabalho possibilita que eu planeje como fazer minhas atividades	1	2	3	4	5
3. O meu trabalho me proporciona autonomia para tomar decisões	1	2	3	4	5
4. O meu trabalho me dá independência e liberdade de escolher como realizá-lo	1	2	3	4	5
5. O meu trabalho exige a realização de um amplo conjunto de tarefas	1	2	3	4	5
6. O meu trabalho envolve a realização de uma variedade de tarefas	1	2	3	4	5
7. O meu trabalho em si é muito significativo e importante em um contexto mais amplo	1	2	3	4	5
8. O meu trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização	1	2	3	4	5
9. O meu trabalho envolve completar uma parte da tarefa que tem começo e fim claros	1	2	3	4	5
10. O meu trabalho me dá possibilidade de terminar completamente as tarefas que comecei	1	2	3	4	5
11. O meu trabalho, por si só, fornece feedback sobre o meu desempenho	1	2	3	4	5
<b>Características Sociais</b>					
12. Eu tenho oportunidade de construir amizades em meu trabalho	1	2	3	4	5
13. Eu tenho a possibilidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
14. Os meus colegas de trabalho se preocupam comigo.	1	2	3	4	5
15. O trabalho dos meus colegas depende diretamente do meu	1	2	3	4	5
16. As minhas atividades são muito afetadas pelo trabalho dos meus colegas.	1	2	3	4	5
17. A conclusão do meu trabalho depende do trabalho de muitas pessoas diferentes.	1	2	3	4	5
18. No meu trabalho tenho interação com pessoas que não são membros da organização onde trabalho.	1	2	3	4	5
19. No meu trabalho, frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	1	2	3	4	5
20. O meu trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização.	1	2	3	4	5
21. Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu trabalho	1	2	3	4	5
22. Eu recebo feedback de outras pessoas sobre meu desempenho (como meus superiores ou colegas)	1	2	3	4	5

## Apêndice B

## Recovery Experiences – Mastery Experiences

Considerando a escala abaixo apresentada, assinale sua opinião face ao seu comportamento <u>no seu tempo livre durante o horário de trabalho</u> (ex. pausas, hora de refeição).					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
1. Esqueço-me do trabalho.	1	2	3	4	5
2. Não penso no trabalho de todo.	1	2	3	4	5
3. Distancio-me do meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. Faço uma pausa das exigências do trabalho.	1	2	3	4	5
5. Relaxo.	1	2	3	4	5
6. Faço coisas relaxantes.	1	2	3	4	5
7. Uso o tempo para relaxar.	1	2	3	4	5
8. Uso tempo para lazer.	1	2	3	4	5
9. Aprendo coisas novas.	1	2	3	4	5
10. Procuo desafios intelectuais.	1	2	3	4	5
11. Faço coisas que me desafiam.	1	2	3	4	5
12. Faço algo para ampliar meus horizontes.	1	2	3	4	5
13. Sinto que posso decidir por mim mesmo o que fazer.	1	2	3	4	5
14. Decido a minha própria agenda.	1	2	3	4	5
15. Determino por mim mesmo como vou passar o meu tempo.	1	2	3	4	5
16. Faço as coisas da maneira que eu quero que elas sejam feitas.	1	2	3	4	5
17. Procuo ver ou ouvir coisas bonitas	1	2	3	4	5
18. Busco admirar arte	1	2	3	4	5
19. Vou para lugares amplos, abertos	1	2	3	4	5

20. Procuo ver natureza	1	2	3	4	5
21. Vou para o campo, para um ambiente rural	1	2	3	4	5
22. Busco amenidades prazerosas como ver as núvens, a briza do mar, por do sol	1	2	3	4	5
23. Conecto-me com coisas maiores como buscar lugares históricos	1	2	3	4	5
24. Busco atividades que exijam foco em outra coisa que não no trabalho	1	2	3	4	5
25. Medito ou rezo	1	2	3	4	5
25. Saio para tomar algo com os colegas de trabalho	1	2	3	4	5