

2º CICLO DE ESTUDOS EM CIÊNCIAS FORENSES
MEDICINA LEGAL

Níveis de *Burnout* e envolvimento com o trabalho em agentes do Corpo de Intervenção

Sara Filipa Conceição Guimarães

Orientadora: Professora Doutora Olga Cunha

Co-orientadora: Mestre Maria João Alves

M

2023

SEDE ADMINISTRATIVA

FACULDADE DE MEDICINA

FACULDADE DE CIÊNCIAS

FACULDADE DE DIREITO

FACULDADE DE FARMÁCIA

FACULDADE DE MEDICINA DENTÁRIA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS ABEL SALAZAR



Índice

Introdução.....	8
1. Stresse	10
2. <i>Burnout</i>	13
3. Consequências do stresse e <i>burnout</i>	14
3.1. Stresse e <i>burnout</i> nas forças de segurança	15
4. Material e métodos	23
4.1. Objetivos e hipóteses	23
4.2. Participantes	24
4.3. Instrumentos	25
4.4. Procedimentos	27
4.5. Análise e tratamento de dados	28
5. Resultados	29
5.1. Níveis de <i>burnout</i> nos agentes de autoridade	29
5.2. Relacionar os níveis de stresse, <i>burnout</i> e reatividade interpessoal	30
5.3. Relacionar os níveis de <i>burnout</i> com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP	31
5.4. Relacionar os níveis de stresse com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP	32
5.5. Variações no stresse e <i>burnout</i> em função do estado civil	33
5.6. Variações no stresse e <i>burnout</i> em função das habilitações literárias	34
5.7. Variações no stresse e <i>burnout</i> em função de estar ou não deslocado	36
5.8. Principais preditores dos níveis de <i>burnout</i>	36
6. Discussão	39
Conclusões	44
Referências	49



Abbreviation List

α	Alpha de Cronbach
GNR	Guarda Nacional Republicana
IRI	Índice de Reatividade Interpessoal (Interpersonal Reactivity Index)
ku	Coeficiente de curtose
M	Média
Mdn	Mediana
η^2	Tamanho do efeito
OLBI	Oldenburg Burnout Inventory
OMS	Organização Mundial de Saúde
PSP	Polícia de Segurança Pública
r	Correlação Linear de Pearson
SDRS	Escala de Respostas Socialmente Desejáveis
sk	Coeficiente de assimetria
UEP	Unidade Especial de Polícia



Agradecimentos

Começo por agradecer a minha equipa de orientação, por todo o apoio e incentivo que me deram neste percurso.

À Professora Doutora Olga Cunha, pelos seus conhecimentos e saberes, que constituíram pilares importantes nesta fase do meu desenvolvimento.

À Mestre Maria João Alves, pelo tempo que dedicou às correções deste projeto.

À Dra. Fátima Martins pela ajuda e disponibilidade sempre demonstrada, e que foram essenciais para o término desta etapa do meu percurso.

A todos aqueles que responderam ao questionário, sem esse contributo não teríamos chegado à meta.

Aos meus pais, ao meu irmão, cunhada e sobrinha por todo o apoio, confiança e por sempre acreditarem em mim.

E por último, mas não menos importante, às minhas amigas por toda a motivação que me deram, pelo apoio e por nunca deixarem de me ouvir.

Sumário

O stresse é inerente à profissão de Polícia de Intervenção, sendo que a exposição reiterada ao mesmo poderá levar à vivência do fenómeno de *burnout*, com consequências ao nível da saúde em geral. O principal objetivo do presente estudo é analisar os níveis de *burnout* em agentes da Unidade Especial de Polícia, da Polícia de Segurança Pública da cidade do Porto.

Foi realizado um estudo correlacional e transversal, que integrou 130 agentes com uma média de idades de 43 anos ($DP = 7.855$), que responderam a um protocolo online que incluía um questionário sociodemográfico, o *Índice de Reatividade Interpessoal (IRI)*, o *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* e o Questionário de Stress Organizacional para a PSP.

Os resultados mostraram níveis médios a elevados de *burnout* nos agentes do presente estudo, bem como variações nos níveis de stresse e de *burnout* em função da idade, da antiguidade e do número de filhos; variações nos níveis de *burnout* em função do estado civil e do facto de estarem ou não deslocados, e nos níveis de stresse e de *burnout* em função das habilitações literárias. Foi ainda possível identificar um modelo explicativo de 52% do *burnout*, que integra o desconforto pessoal, a tomada de perspetiva e os stressores organizacionais.

Estudos futuros são necessários para ampliar o conhecimento deste fenómeno nos agentes policiais, para que se possa intervir de forma preventiva.

Palavras chave: stresse, reatividade emocional, *burnout*, exaustão, *distanciamento*, agentes policiais

Abstract

Stress characterizes the profession of intervention police officers, and repeated exposure can lead to the experience of burnout, with consequences for health in general. The main objective of this study is to analyze the levels of burnout in officers of the Special Police Unit of the Public Security Police of the city of Porto.

A correlational and cross-sectional study was carried out, which included 130 agents with a mean age of 43 years ($SD = 7.855$), who answered a protocol with sociodemographic data, the Interpersonal Reactivity Index (IRI), the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), and the Organizational Stress Questionnaire for PSP.

The results showed medium to high levels of burnout in the agents in the present study, as well as variations in stress and burnout levels depending on age, seniority and number of children; variations in burnout levels depending on marital status and whether or not they are displaced, and in stress and burnout levels depending on educational qualifications. It was also possible to identify an explanatory model of 52% of burnout, which integrates personal discomfort, perspective-taking and organizational stressors.

Future studies are needed to expand the knowledge of this phenomenon in police officers, so that preventive intervention can be taken.

Keywords: stress, emotional reactivity, burnout, exhaustion, detachment, police officers



Introdução

O *burnout* é um fenómeno que afeta cada vez mais indivíduos, principalmente cujas profissões envolvem lidar com o público, como é o caso dos profissionais da linha da frente, isto é, profissionais de saúde, bombeiros e de segurança. São profissionais que trabalham 365 dias por ano, 24 horas por dia e, na sua maioria, por turnos (Gil-Monte, 2015).

Este cenário, para além de impactar o próprio indivíduo, afeta também os contextos organizacionais nos quais trabalham, as pessoas com quem diretamente e diariamente convivem (e.g., familiares, amigos), e de forma indireta, afeta a população em geral, na medida em que estes profissionais trabalham diretamente com a comunidade (Talavera-Velasco et al., 2018).

A 27 de maio de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) passou a incluir o *burnout* na lista de doenças, decorrente de problemas relacionados com o trabalho e originado pelo esgotamento físico e mental associado ao exercício de uma atividade profissional (OMS, 2019).

A literatura é unânime a apresentar a ideia de que o stresse no trabalho dos agentes policiais tem vindo a aumentar consideravelmente durante os últimos tempos, sendo que a exposição reiterada às situações de stresse pode conduzir ao desenvolvimento de níveis elevados de *burnout*, com sérios impactos para a sua saúde (e.g., Aguayo et al., 2017; Queirós et al., 2020b). Estes dados são reforçados pela exposição diária às situações de violência e ao risco mais elevado de ser morto ou ferido em serviço, quando comparada com outra qualquer profissão (e.g., Santos, 2009; Vena et al., 2014).

As fontes de stresse nestes profissionais associam-se aos fatores organizacionais e operacionais, coadjuvados a características individuais (e.g., Russo, 2008; Seabra, 2008; Violanti et al., 2018).

A presente investigação, que pretende analisar os níveis de *burnout* em agentes da Unidade Especial de Polícia (UEP), da Polícia de Segurança Pública (PSP) da cidade do Porto, encontra-se estruturada em duas partes. Na primeira, são apresentados alguns conceitos essenciais que permitem o enquadramento e a clarificação do tema em revisão, designadamente os conceitos de stresse e *burnout*,



bem como as suas consequências globais e específicas nas forças de autoridade, com referência à empatia, enquanto característica central dessa profissão.

A segunda parte constitui o estudo empírico realizado, para o qual são apresentados os objetivos e as hipóteses de orientação, a caracterização dos participantes do estudo, dos instrumentos utilizados, os procedimentos para a recolha dos dados, a análise e tratamento dos mesmos, bem como as questões éticas associadas. Em seguida, são apresentados os principais resultados, bem como a sua discussão suportada pela literatura e tendo como fio condutor os objetivos e hipóteses inicialmente definidos. Terminamos com uma reflexão sobre os pontos fortes da investigação, os pontos de melhoria, bem como se apontam caminhos para futuras investigações.



1. Stresse

A palavra stresse foi utilizada, pela primeira vez, por Cannon em 1914, para definir os estados emocionais que carregam resultados negativos e prejudiciais ao organismo (Cardoso, 2010). Quando as exigências de uma determinada situação são encaradas como desafios positivos, estamos perante o eustresse, ou seja, uma resposta psicológica positiva a um ou mais stressores. Pelo contrário, quando a resposta psicológica é negativa e as exigências são perspectivadas como ameaças, com consequências psicossociais e físicas negativas, estamos perante o distresse (Vaz Serra, 2007).

Assim, verifica-se que o stresse não é vivenciado por todos da mesma forma. Uma dada situação pode resultar num stresse para determinada pessoa e não o ser para outra, pelo que este deve ser visto como uma perceção subjetiva e idiossincrática (Purba & Demou, 2019), variável em função dos indivíduos e das suas características (Sayed et al., 2019).

No âmbito organizacional, diferencia-se stresse organizacional e stress operacional. O stresse organizacional refere-se àquele que ocorre dentro de uma organização, podendo associar-se, de uma forma genérica, a múltiplos fatores (designados de stressores organizacionais), tais como: falta de material ou de equipamento para o desenvolvimento da sua atividade (e.g., equipamento de proteção); excesso de trabalho administrativo e burocrático; inadequação das capacidades e competências individuais às exigências do trabalho; problemas relacionais com pares e superiores hierárquicos; problemas de liderança (e.g., Cardoso, 2010; Queirós et al., 2020b; Talavera-Velasco et al., 2018; Violenti et al., 2018).

De acordo com Collins e Gibbs (2003), a profissão de polícia é aquela que se encontra entre as três profissões mais vulneráveis ao stresse organizacional dada a natureza do trabalho que desenvolvem. Ou seja, estes profissionais encontram-se constantemente expostos à violência e a exigências externas (e.g., do público, da comunidade).

É neste contexto que a literatura tem vindo a referenciar que o stresse organizacional se encontra mais presente nesta profissão (e.g., Cardoso, 2010), associando-se a stressores variados como a estrutura quasi-militar que caracteriza a



polícia; a competição existente para o desenvolvimento e progressão na carreira; a natureza das tarefas desagradáveis; o excesso de trabalho; a falta de material e de equipamento de proteção; o conflito entre a vida profissional, pessoal e familiar, entre outros (Collins & Gibbs, 2003; Violanti, 1997).

O estudo conduzido por Queirós et al. (2020b), junto de 1131 agentes da PSP, identificaram 88.4% de polícias com elevados níveis de stresse organizacional, 10.9% com valores críticos de *burnout* e 53.8% com níveis baixos de *coping* resiliente, reforçando a importância da investigação no âmbito do stresse organizacional e a identificação dos stressores organizacionais, pois é a partir dela que se pode conhecer a realidade e, conseqüentemente, criar modelos e estratégias de intervenção e prevenção. De facto, com a prevenção do stresse organizacional é possível ter profissionais mais realizados a nível laboral e mais saudáveis (Cardoso, 2010).

Já o stresse operacional diz respeito ao stresse que decorre da especificidade da função policial, como: o trabalho por turnos, o perigo e risco associado a agressões, os incidentes críticos, eventos traumáticos, a crítica dos cidadãos relativamente ao comportamento dos agentes policiais, a perceção da ação da polícia pela sociedade, o medo do uso excessivo da força, interações agressivas, conflito trabalho-família (e.g., Purba & Demou, 2019; Queirós et al., 2020a; Talavera-Velasco et al., 2018; Violanti et al., 2018), entre outros.

A realização de trabalho por turnos e, principalmente, noturnos e rotativos, que estão na génese de uma desregulação dos ritmos circadianos, acarretam um forte desgaste profissional e têm vindo a ser estudados, estando demonstrado que os turnos rotativos aumentam a probabilidade de os profissionais desenvolverem síndrome de *burnout*, face àqueles que praticam horários fixos de trabalho (Garbarino et al., 2020; Violanti et al., 2018).

Paralelamente, e tal como aduzido por Violanti (1997) e Santos (2009), os polícias estão constantemente sujeitos a situações traumáticas, que podem envolver tiroteios, homicídios, suicídios (não só de estranhos, como de colegas, o que torna a situação ainda mais traumática), vítimas de abuso, vítimas de violação, experiências de quase-morte, sentimento de inutilidade, entre outras.

Estes profissionais estão expostos a stressores não comuns para a maioria dos indivíduos, ou seja, a experiências potencialmente traumáticas, que Maia (2007)



apelida de incidentes críticos. Estas experiências podem-se verificar no dia-a-dia, pois a qualquer momento são chamados para atuar em situações em que não só a vida deles está em risco, mas também a vida dos colegas e da população geral (Cardoso, 2010).

No estudo de Violanti et al. (2016), os polícias identificaram três incidentes traumáticos, classificados como especialmente stressantes: matar alguém no exercício de funções, ver um colega morrer e ocorrerem confrontos físicos.

De facto, na literatura sobre o tema, encontram-se estudos sobre profissionais da polícia (e.g., Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Talavera-Velasco et al., 2018), que sublinham o facto de esta ser uma profissão de risco (tanto para a integridade física como para a vida). Acresce que se vem registando, neste tipo de profissionais, elevados níveis de stresse, em parte por se confrontarem com cenários de grande violência (e.g., doméstica, crimes sexuais) mesmo que esta não lhes seja dirigida, como seja a possibilidade de assistir à morte de colegas ou de matar/ferir alguém no desempenho das suas funções habituais. De notar o papel modulador da motivação relacionada com o sentimento de eficácia do seu trabalho, com o salário/compensação financeiros, e com a representação social que as comunidades têm da polícia (Arble et al., 2018; Fáfán et al., 2019; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Grant et al., 2019; Martínez et al., 2020; Rodrigues, 2014; Talavera-Velasco et al., 2018; Tehrani, 2016; Trigo et al., 2007; Trombka et al., 2018; Violanti et al., 2018).

De acordo com Cardoso (2010), entre os stressores operacionais existem dois tipos que são classificados pela frequência e pelo impacto: (i) os de baixa frequência de ocorrência, que quando ocorrem têm um grande impacto, sendo exemplo ver alguém morrer num tiroteio e (ii) os de alta frequência, que quando ocorrem têm um baixo impacto ao nível do stresse (stressores rotineiros).

Estudos mostram que as fontes de stresse nestes profissionais se associam a fatores organizacionais e fatores operacionais, coadjuvados com características individuais como a idade, a antiguidade, o estado civil, as habilitações literárias, maior ou menor vulnerabilidade ao stresse e traços de personalidade (Russo, 2008; Seabra, 2008; Violanti et al., 2018).

Um estudo conduzido por Queirós et al. (2020a), com uma amostra de 2057 agentes da PSP, identificou que 85% da amostra apresentava elevados níveis de



stress operacional, 11% apresentou valores críticos de *burnout* e 28% níveis elevados de *distress*, com 55% da amostra em risco de desordem psicológica.

A exposição continuada e reiterada a fontes de stress pode conduzir ao *burnout*, que se caracteriza por sintomas que aparecem quando os trabalhadores se encontram perante o *stress* crónico (Aguayo et al., 2017), e que apresentamos em seguida.

2. *Burnout*

Burnout é uma palavra de origem inglesa e significa “algo que deixou de funcionar devido à exaustão da energia” (Silveira et al., 2005). Este conceito vai para além do stress associado ao trabalho, no entanto, embora diferentes, estão associados, na medida em que o excesso de stress pode conduzir ao *burnout* (Rodrigues, 2014), um fenómeno que afeta cada vez mais profissionais, principalmente aqueles que trabalham diretamente com o público, como os médicos, os enfermeiros e os polícias (e.g., Finney et al., 2013).

Surgiu em 1974, com Herbert Freudenberger, que o conceptualizou como “um estado de esgotamento físico e mental, cuja causa está intimamente ligada à vida profissional” (e.g., Fáfán et al., 2019; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Finney et al., 2013).

Mais tarde, em 2001, Maslach, Schaufeli e Leiter trouxeram uma nova definição, com carácter multidimensional, conceptualizando-o como uma síndrome que pode instalar-se quando os trabalhadores enfrentam um ambiente de trabalho stressante, dispondo de poucos recursos para fazer face ao volume de trabalho que lhes é exigido.

Em consonância foram consideradas três dimensões caracterizadoras do *burnout*: (i) a exaustão, que tem presente sentimentos de desespero, solidão, depressão, ansiedade, irritabilidade, tensão, diminuição da empatia, baixa energia, e maior propensão para a tensão muscular, cefaleias, lombalgias, cervicalgias e perturbações do sono; (ii) o distanciamento afetivo; e (iii) a baixa realização profissional (Trigo et al., 2007).

É nesta linha que Maslach e colaboradores (2001) descreveram as três dimensões mais aceites do *burnout*: (i) a exaustão emocional, (ii) a despersonalização



e (iii) a diminuição da realização pessoal no trabalho. A primeira consiste na falta de energia e de entusiasmo para o trabalho; a segunda é caracterizada pelo distanciamento emocional face aos colegas e público (se aplicável), muitas vezes “objetificando-os”, e a terceira corresponde à tendência para o trabalhador se avaliar de forma negativa (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Silveira et al., 2005; Stoyanova & Harizanova, 2016).

Quando os indivíduos chegam ao estado de *burnout*, profissionalmente passam a sentir-se infelizes e pouco realizados, refletindo esse sentimento nas suas ações (Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Sinval et al., 2018). É também consensual que para se concluir que um indivíduo está em *burnout*, é necessário que se lhe observem elevados níveis de fadiga emocional e de despersonalização, assim como reduzida realização/satisfação pessoal (e.g., Farfán et al., 2019; Talavera-Velasco et al., 2018; Trigo et al., 2007).

Em seguida são apresentadas as consequências diretas e indiretas do stresse e do *burnout*.

3. Consequências do stresse e *burnout*

Sendo o stresse um estado de tensão ou de pressão, acarreta indubitavelmente alterações físicas (e.g., pressão arterial, ritmo cardíaco e respiratório) e psicológicas ou emocionais (e.g., como a perda de bom senso e de equilíbrio emocional), levando a uma pior resolução das situações, com o uso continuado de estratégias desadaptativas (Costa, 2017; Fortes-Ferreira et al., 2006).

De facto, o stresse no trabalho não afeta todos da mesma forma. Os traços de personalidade (e.g., neuroticismo, extroversão, abertura a experiências, bondade e consciência) dos indivíduos e os seus mecanismos para lidarem com as situações, influenciam muito a forma como reagem ao seu trabalho (e.g., Fáfán et al., 2019).

Uma personalidade mais resistente lida com o stresse de uma maneira diferente, mas para isso, é necessário que os indivíduos utilizem outras estratégias (Talavera-Velasco et al., 2018).

Diversos são os estudos que têm mostrado as consequências das situações de stresse na vida dos profissionais (e.g., Pina et al., 2022; Vidal-Alves et al., 2021, 2022), potenciadoras do absentismo, do presentismo, do distanciamento dos colegas,



do mau atendimento, da falta de satisfação nas tarefas realizadas, da exaustão emocional e do uso excessivo ou desproporcionado da força. Em termos psicológicos, regista-se uma elevada prevalência de estados depressivos, ansiosos, agressividade, falta de concentração, impaciência, baixa autoestima e fobia social. As consequências pessoais incluem ainda o afastamento de amigos e família, que pode conduzir a dependências químicas, aumento do risco de doenças cardíacas e diabetes ou mesmo o suicídio (Arble et al., 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Faúndez et al., 2014; Finney et al., 2013; Freudenberg, 2002; Gil-Monte, 2015, 2022; Grant et al., 2019; Martínez et al., 2020; Purba & Demou, 2019; Sayed et al., 2019; Schaufeli & Salanova, 2011; Stoyanova & Harizanova, 2016; Tehrani, 2016; Trigo et al., 2007; Trombka et al., 2018).

Também as consequências do *burnout* podem ser subdivididas em físicas e sociais/pessoais. As consequências físicas estão vincadas à saúde e associam-se a níveis mais elevados de doenças cardiovasculares e digestivas. Já as consequências sociais/pessoais são identificadas pelo afastamento de familiares e amigos (Santos, 2009; Vena et al., 2014; Violanti et al., 1998).

3.1. Stresse e *burnout* nas forças de segurança

Os profissionais da polícia exercem, tendencialmente, um trabalho que envolve contacto, mais ou menos prolongado, com cenários de violência. Esta vivência de violência depende dos contextos de atuação (e.g., investigação criminal, trânsito, unidades especiais) e do maior ou menor contacto com o trabalho no terreno (e.g. detenções, perseguições, manutenção da ordem pública). A existirem elevados níveis de stresse, é de ponderar que esse facto impacte na forma como os profissionais exercem a sua função (e.g., Mella & Boutin, 2013; Rodrigues, 2014; Santa Maria et al., 2020).

A convivência diária com violência, com vítimas e com os seus agressores, ao fim de algum tempo, faz com que esses profissionais cheguem a um ponto de rutura. Alguns criam mecanismos de defesa para não serem tão afetados por essas questões, recorrendo a estratégias de defesa como: atividades de distração, religião,



procura de apoio emocional, humor, entre outras (Mella & Boutin, 2013; Santa Maria et al., 2020).

A vivência de situações violentas encontra-se associada ao trauma, que se refere a uma resposta emocional a um evento especialmente stressante vivenciado ou testemunhado pela vítima, de ocorrência súbita e inesperada, sentida de forma irreversível e incontrollável (Maia, 2007). Geralmente, constitui algum tipo de ameaça ao seu bem-estar (físico ou psicológico), podendo estar em causa o receio de morte ou ferimentos graves. Pode ser vivenciado de forma direta ou indireta e tende a ocasionar sequelas psicológicas com repercussões na vida da vítima (e.g., Magalhães & Vieira, 2013; Magalhães, 2010; Vallath et al., 2020).

De acordo com a definição do conceito de trauma os polícias são indivíduos que estão constantemente sujeitos a ocorrências súbitas e inesperadas que podem acontecer não só a eles, mas também aos seus colegas, pois apesar de saberem que quando saem em serviço lhes pode acontecer alguma coisa, não estão a contar que naquele momento aconteça alguma coisa. O impacto destas situações de violência depende da capacidade de *coping* dos indivíduos, do tipo de trauma, da disposição individual, da percepção do evento e do apoio recebido/percebido por parte de terceiros (Magalhães & Vieira, 2013). De facto, estudos têm mostrado que a presença de um grupo de apoio poderá atenuar os impactos previsíveis da exposição reiterada a situações de violência (e.g., Fárfan et al., 2019).

É neste sentido que a profissão de “polícia” é descrita na literatura como stressante e de grande desgaste, não apenas pelas funções que estes profissionais têm que realizar no seu dia-a-dia (o facto de terem que ir a locais que colocam em perigo a sua vida e a de outros; de terem que tomar decisões céleres e de grande risco sem tempo, por vezes, de pesar os prós e contra), mas também devido aos horários de trabalho que realizam, pois trabalham 365 dias por ano e 24 horas por dia, sendo necessário que façam turnos noturnos e rotativos que para além de desregularem os ritmos circadianos, aportam um afastamento de familiares e amigos (Arble et al., 2018; Cardoso, 2010; Christopher et al., 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2020a,b; Queirós et al., 2014; Rodrigues, 2014; Santa Maria et al., 2020; Talavera-Velasco et al., 2018; Violanti et al., 2018).



Para além disso, é uma profissão que está constantemente a observar violência (Santos, 2009), sendo que Violanti (1995) afirma que o cidadão comum não assiste, na vida inteira, à quantidade de violência que um polícia assiste num mês.

A vivência de situações traumáticas é algo inerente à profissão de polícia, daí que seja também a profissão com maior probabilidade de desenvolver perturbações físicas e/ou emocionais, que poderão estar relacionadas com o stress que a profissão envolve (Violanti, 1995). Refira-se o facto de estes profissionais observarem os seus casos serem absolvidos em tribunal, poderá levar a um maior aumento de stress e da probabilidade em desenvolver *burnout* (Cardoso, 2010).

De acordo com Santos (2009), existe uma correlação positiva entre o *burnout* e as seguintes variáveis: “homicídio ou ferimento de colegas”, “acidentes de viação graves onde esteve envolvido”, “acidentes de viação graves a que assistiu”, “já foi alvo de tiros durante o exercício das suas funções”, circunstâncias estas que podem originar sintomatologia depressiva nestes profissionais.

De facto, a profissão de polícia patenteia um risco mais elevado para ser morto ou ferido em serviço, quando comparada com outra qualquer profissão, já que há uma maior mortalidade nestes profissionais, bem como uma esperança média de vida mais curta, do que qualquer outro cidadão (Vena et al., 2014). Paralelamente a estes riscos que são assumidos pelos profissionais que aceitam a profissão, existe ainda o stress associado à profissão, e com ele, várias doenças (Santos, 2009).

Estudos têm mostrado que os profissionais de segurança têm um maior risco de desenvolver doenças cardíacas, cancerosas, infecciosas, digestivas e diabetes, todas elas intimamente associadas ao stress no trabalho (Santos, 2009; Vena et al., 2014; Violanti et al., 1998).

Um estudo realizado por Dempsey e Frost (2016) mostrou que os valores dos batimentos cardíacos dos polícias começam a tornar-se mais elevados no início do turno e mantêm-se elevados durante todo o turno, até quando têm que preencher os relatórios das ocorrências.

Num outro estudo conduzido por Santos (2009), que foi realizado com agentes da PSP e militares da GNR sobre agressões, os elementos da PSP são aqueles que mais agressões e ameaças verbais reportam durante a atividade e foram também aqueles que mais responderam positivamente à questão “já prestou auxílio a colegas em apuros ou agredidos”.



Por outro lado, importa referir que quando os indivíduos entram para a escola de polícia é-lhes comunicado que são diferentes do resto da população e que são especiais devido à escolha que fizeram, e estes valores são-lhes incutidos, desde cedo, instalando-se uma atitude emocional de “Super-Homem” (e.g., Adshead, 1997; Santos, 2009), passando de um vulgar cidadão, para assumir a função de alguém “especial” na sociedade, único, diferente dos demais cidadãos e fora de qualquer perigo (Violanti, 1997).

Neste contexto, valores de “camaradagem, solidariedade, amizade, cumplicidade e complementaridade no perigo e na adversidade” são princípios incutidos desde cedo (Santos, 2009; Violanti, 1995), e funcionam como *work values* que são valorizados e priorizados em todo o trabalho que realizam. De facto, quando os *work values* não são elevados, o trabalho do indivíduo não vai ser tão bom, estando estes relacionados com a qualidade do desempenho e com a satisfação profissional (e.g., Basinska & Daderman, 2019). Da mesma forma, estes valores acabam por fortalecer o *work engagement*, que é definido como o positivismo no trabalho, o vigor e a dedicação ao mesmo (Schaufeli, & Salanova, 2011). Na verdade, um trabalhador mais empenhado no seu trabalho, difere de um menos empenhado, entendendo-se que o mais empenhado é mais autónomo, mais otimista, logo, mais eficaz (e.g., Fáfán et al., 2019; Sinval et al., 2018).

Esta cultura policial pode tornar-se viciante, levando os profissionais a abraçar papéis de perigo e de excitação constante, desinteressando-se daquilo que não envolva a sua vida profissional, como por exemplo, a vida social e familiar. A diminuição de interesse em assumir outros papéis, pode levar à potenciação dos níveis de stresse, de depressão e de suicídio, pois ficam sem alternativas à sua vida profissional (Santos, 2009).

Por outro lado, é importante referir que o papel de herói e de salvador tem sido questionado, sendo que a imagem destes profissionais está a ser cada vez mais negativa, associando-se os seus comportamentos a agressões e ao uso indevido da força (Vena et al., 2014). Esta imagem negativa, que tem vindo a crescer, é muitas vezes veiculada pelos próprios meios de comunicação, ao transmitirem notícias excessivamente sensacionalistas, que só apresentam o lado negativo (Rodrigues, 2014). Também esta imagem negativa leva a um aumento do stresse nestes



profissionais, e consequente *burnout*, já que se sentem desprezados e criticados pela população, quando apenas pretendem ajudar (Santos, 2009).

Todos estes aspetos mostram que a causa de suicídio entre os polícias mais velhos, e que estão perto da idade da reforma, se deve a esta cultura policial, levando-os a sentir que saindo da polícia, irão perder os amigos e o seu estatuto de polícia (e.g., Santos, 2009; Violanti, 1995). No fundo, sentem que vão perder a sua identidade, pois para eles ser polícia não é apenas uma profissão, mas acima de tudo um estilo de vida, uma identidade que os define (e.g., Adshead, 1997; Violanti et al., 1998).

De igual modo, e como parte do treino, é incutido a estes profissionais para não deixarem transparecer as suas emoções quando estão em serviço, já que, quando presentes em situações complicadas, não devem deixar emergir sentimentos, tendo que demonstrar confiança, para que a população geral confie neles. Como resultado desse treino, os polícias acabam por apresentar dificuldades em aceitar que, por vezes, têm medo e que estão deprimidos, precisando de ajuda (Dempsey & Frost, 2016; Violanti et al., 2016; 2018). Um estudo conduzido em Portugal mostrou que os agentes da PSP que mostraram maior vulnerabilidade ao stresse, tinham igualmente indicadores mais elevados de *burnout*, já que a cultura policial, que visa o controlo e reconhecimento das emoções e a sua não exposição, leva a que estes agentes se apresentem mais vulneráveis ao stresse e a mais altos níveis de doença mental (Seabra, 2008).

Muitas vezes, para estes profissionais, a apresentação de sentimentos pode ser sinal de fraqueza, não sabendo como dosear este mecanismo aprendido, tendendo a utilizá-lo em todas as situações do dia-a-dia, coibindo-se de falarem dos seus problemas com aqueles que lhes são mais próximos, e podendo reagir de forma insensível e fria aos problemas pessoais que possam vivenciar, levando a uma alienação familiar (Santos, 2009).

Outros estudos têm mostrado a influência de variáveis como a idade e a antiguidade. Por exemplo, em Portugal, o estudo de Russo (2008) mostrou que os agentes da polícia com idades entre os 26 e os 30 anos exibiam maiores índices de exaustão emocional, quando comparados com aqueles que possuíam mais de 30 anos, que revelaram mais indicadores de despersonalização. Também o tempo de serviço se apresentou relacionado com o *burnout*, sendo que os profissionais com 6



a 10 anos de profissão exibiram valores mais elevados de exaustão emocional e de despersonalização.

Num outro estudo, observou-se que os agentes com mais de 46 anos tinham elevados valores de exaustão, por comparação aos mais novos, e os profissionais com mais de 13 anos de antiguidade revelaram menor eficácia profissional do que os que detinham 6 a 13 anos (Seabra, 2008).

Outros estudos têm sugerido o impacto do estado civil nos níveis de *burnout* e de stresse, apontando para o facto de serem os indivíduos solteiros que menores níveis apresentam, por comparação aos divorciados e separados (e.g., Finney et al., 2013; Figueiredo-Ferraz et al., 2014), bem como casados e com responsabilidades familiares (e.g., Tehrani, 2016; Trigo et al., 2007; Trombka et al., 2018; Violanti et al., 2018).

Diversos estudos mostram, também que os níveis de *burnout* e stresse variam em função da escolaridade dos indivíduos, sugerindo que aqueles que possuem mais habilitações encontram estratégias de confronto mais adaptativas que servem de proteção para o aumento dos níveis de *burnout* (e.g., Russo, 2008; Santos, 2009; Seabra, 2008; Vena et al., 2017; Violanti et al., 1998, 2018).

A literatura tem ainda reforçado a ideia de que os agentes policiais devem possuir uma rede de suporte, seja de amigos ou familiares, que se mostre capaz de os ajudar nas situações conflituais mais traumáticas (e.g., Cardoso, 2010; Santa Maria et al., 2020; Santos, 2009; Trigo et al., 2007; Violanti, 1995), ainda mais quando são destacados para exercer as suas funções fora da sua área de residência (e.g., Maia, 2007; Mella & Boutin, 2013; Otto et al., 2020; Santos, 2009; Seabra, 2008; Vena et al., 2014).

Acresce ainda que, atendendo ao disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, os agentes da PSP têm o dever da disponibilidade, levando inquestionavelmente a um aumento de stresse, já que nunca deixando de estar de serviço. Há um comprometimento da conciliação com a sua vida pessoal e familiar, refletindo-se no facto de estes profissionais sentirem que nunca têm tempo para si e para os contactos pessoais, levando-os a um maior isolamento social, que poderá espoletar quadros depressivos (Cardoso, 2010; Violanti, 1997).

O elevado stresse que é vivenciado por estes profissionais, pode levar ao uso de estratégias desadaptativas para enfrentar estas situações, tais como: consumo de



álcool, tabaco e outras substâncias. Essas estratégias aportam ainda mais problemas para estes profissionais, uma vez que, para além de todas as doenças e problemas associados ao consumo de substâncias, subsistem as consequências de isolamento social, de evitamento, de negação e a falta de procura de ajuda (Santos, 2009).

Mas, não é apenas o stresse que é identificado como o propulsor para os problemas de saúde destes profissionais. Tal como Santos (2009) aduz, estes profissionais fazem, muitas vezes, refeições pobres e irregulares, o que associado ao consumo de substâncias e à falta de exercício físico regular, os coloca numa elevada prevalência de arteriosclerose, colesterol, cirrose hepática, doenças digestivas e obesidade (p. 37).

As consequências do stresse não afetam apenas os profissionais, mas igualmente todos que os rodeiam, seja de forma direta ou indireta (e.g., Santos, 2009). Em primeiro lugar, afetam a si próprios, conforme já referido. Afetam ainda as organizações para as quais trabalham, pois, estando doentes, irão apresentar mais problemas de absentismo e presentismo, problemas de produtividade e de rendimento no trabalho. As consequências podem igualmente afetar os familiares e amigos, pois quanto maior o isolamento, maior será a quebra nos laços estabelecidos, conduzindo, muitas vezes ao divórcio e separação. Por fim, as consequências podem ainda afetar o público em geral, ou seja, a comunidade para a qual estes profissionais trabalham, influenciando grandemente a qualidade do trabalho que prestam e sinalizando um aumento do uso de violência em serviço (Rodrigues, 2014; Santos, 2009).

Numa perspetiva mais intra-individual, pode-se pensar que uma das consequências aportadas pelo stresse nestes profissionais será espelhada pelo suicídio. O acesso mais facilitado à arma de serviço, coadjuvado por outros fatores precipitadores já referenciados anteriormente (e.g., consumo excessivo de substâncias, problemas de isolamento social, quadros depressivos e ansiógenos), poderá potenciar o risco de suicídio nesta população (Santos, 2009).

Não existem muitos estudos sobre a relação entre o *burnout* e a população que se pretende estudar, contudo, investigações como a de Costa et al. (2019) referem que “ser polícia” é uma profissão de elevado risco, devido ao stresse profissional e organizacional vivenciado, sendo que o suicídio, pelo acesso fácil a armas de fogo, se configura num risco para estes profissionais. Os autores constataram, após consulta



a estudos anteriores sobre a temática, que não existem muitos estudos a este respeito, já que a maioria apresenta um desfecho causal inconclusivo.

Neste contexto, a empatia assume um papel preponderante, pois parece mediar as relações interpessoais, diminuindo os níveis de *burnout* e potenciando o bem-estar dos profissionais (e.g., Maio, 2022).

A empatia pode ser vista como a capacidade de um indivíduo se colocar no lugar do outro (e.g., Thomas, 2011), estando associada a níveis mais elevados de tolerância perante os outros, adoção de pontos de vista diferentes dos seus, maior vivência de compaixão e de preocupação para com o outro, e menor distanciamento relacional (e.g., Oliveira, & Queirós, 2012).

Diversos estudos têm sugerido que há situações de conflito que podem ser ultrapassadas se for utilizada uma abordagem diferente por parte das autoridades, designadamente se forem utilizadas competências sociais (e.g., Duarte, 2019; Romosiou et al., 2018; Torres, 2020).

Um estudo conduzido por Inzunza (2015) mostrou que a empatia foi a característica de eleição dos entrevistados, como atributo central de um polícia. Já Holmberg (2002), no seu estudo com uma população jovem de uma comunidade minoritária da Dinamarca, sugeriu que o recurso à empatia nas interações entre os polícias e estes jovens evitaram confrontos hostis e, como tal, melhoraram as suas relações.

Também na Suécia, o estudo conduzido por Perez (2010) mostrou que há cinco atributos centrais que um polícia deve apresentar: coragem, autocontrolo, honestidade, integridade e empatia. Já um estudo dinamarquês, conduzido por Bloksgaard e Prieur (2021), identificou a existência de seis características pessoais, entre as quais a empatia foi assinalada como determinante na resolução de situações de conflito, em substituição ao uso da força, bem como na criação e manutenção de uma imagem de confiança nestes profissionais.

Interessantemente, Zaiser e Staller (2015) identificaram a empatia como a característica central na resolução de variadas situações conflituosas, pelo que referem que a perceção que os profissionais policiais possuem sobre os indivíduos com que interagem no desempenho das suas funções, acaba por influenciar a resolução da ocorrência. No fundo, significa que se esses indivíduos forem percecionados como perigosos, inimigos ou adversários, haverá uma maior



probabilidade de se utilizar a força, como resultado de uma escalada previsível da interação. Por contrário, se os indivíduos forem percecionados como cidadãos com direitos e deveres constitucionais, existirá por consequência, uma resposta respeitadora, que abrange uma comunicação não conflituosa, ativa e empática, promotora da resolução adequada da situação.

4. Material e métodos

4.1. Objetivos e hipóteses

O presente estudo tem como principal objetivo analisar os níveis de *burnout* nos agentes da PSP.

Como objetivos mais específicos procuramos:

- O1** – Relacionar os níveis de stresse, *burnout* e reatividade interpessoal.
- O2** – Relacionar os níveis de *burnout*, com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e a antiguidade na PSP.
- O3** – Relacionar os níveis de stresse com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e a antiguidade na PSP.
- O4** – Averiguar se existem variações significativas nos níveis de stresse e de *burnout*, em função do estado civil.
- O5** – Averiguar se existem variações significativas nos níveis de stresse e de *burnout*, em função das habilitações literárias.
- O6** – Averiguar se existem variações significativas nos níveis de stresse e de *burnout*, em função de estar ou não deslocado.
- O7** – Identificar os principais preditores de *burnout* nos agentes da PSP.

A partir destes objetivos, foram formuladas as seguintes hipóteses:

- H1** – Esperam-se encontrar níveis médios a elevados de *burnout* nos agentes da PSP.
- H2** – Esperam-se encontrar variações nos níveis de *burnout* nos agentes da PSP, em função das variáveis socioprofissionais (e.g., idade, número de filhos,



estado civil, habilitações literárias, antiguidade no serviço, antiguidade na PSP e estar ou não deslocado).

4.2. Participantes

O presente estudo integrou profissionais pertencentes à UEP, que é uma unidade policial que está indicada principalmente para as operações de resolução e de manutenção da ordem pública, como por exemplo, a gestão de incidentes críticos, a intervenção em situações de alto risco e de elevada violência, a manutenção da segurança de órgãos de soberania, desativação de explosivos, entre outros. A sua intervenção é apenas solicitada quando o grau de ameaça ou o número de pessoas o justifica (PSP, 2021).

Dentro desta Unidade policial encontramos cinco subunidades operacionais: o Corpo de Intervenção, que é a unidade mais conhecida e mais vezes vista na comunidade, pois é especializada para intervir quando é necessário repor a ordem pública, designadamente em jogos de futebol, manifestações, operações policiais, entre outros, sendo esta alvo do presente estudo; o Grupo de Operações Especiais, o Corpo de Segurança Especial, o Corpo de Inativação de Explosivos, e o Grupo Operacional Cinotécnico (PSP, 2021).

Participaram no presente estudo 130 agentes do Corpo de Intervenção da PSP, na sua maioria, do sexo masculino (94.6%, $n = 123$), com uma média de idades de cerca de 43 anos ($DP = 8.704$), tendo o mais novo 20 anos e o mais velho 57 anos, conforme se observa na Tabela 1.

Grande parte destes agentes era casado ou vivia em união de facto (61.5%, $n = 80$), tinha apenas 1 filho (40%, $n = 52$), possuía o 12.º ano de escolaridade (60.8%, $n = 79$) e não se encontrava deslocado do serviço (74.6%, $n = 97$).

A média de antiguidade no serviço foi de cerca de 14 anos ($DP = 7.711$), estando o mais novo há 1 ano e o mais velho há 30 anos. Já a média de antiguidade na PSP foi de cerca de 19 anos ($DP = 8.537$), estando o mais novo há 1 ano e o mais velho há 36 anos.



Tabela 1.
Caraterização socioprofissional

Variáveis	Total	
	<i>n</i>	%
Sexo		
Masculino	123	94.6
Feminino	7	5.4
Idade		
Média	43.41	-
Desvio padrão	8.704	-
Amplitude	20-57	-
Estado civil		
Solteiro	28	21.5
Casado/união de facto	80	61.5
Divorciado/separado	22	16.9
Número de filhos		
0	34	26.2
1	52	40.0
2	39	30.0
3	5	3.8
Habilitações literárias		
Frequência secundário	8	6.2
12.º ano de escolaridade	79	60.8
Frequência licenciatura	29	22.3
Licenciatura/mestrado	14	10.8
Deslocado		
Sim	33	25.4
Não	97	74.6
Antiguidade no Serviço		
Média	14.63	-
Desvio padrão	7.711	-
Amplitude	1-30	-
Antiguidade na PSP		
Média	19.08	-
Desvio padrão	8.537	-
Amplitude	1-36	-

4.3. Instrumentos

Os dados foram recolhidos através de um protocolo *online*, constituído por quatro partes (Anexo I). A primeira integra um *Questionário Socioprofissional*, criado para o efeito, compreendendo oito itens de caraterização sociodemográfica e profissional: sexo, idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, se está deslocado em serviço, antiguidade no serviço atual e antiguidade (em anos) na PSP.

A segunda parte integra o *Índice de Reatividade Interpessoal* (no original, *Interpersonal Reactivity Index* - IRI) desenvolvido por Davis (1980), com o objetivo de avaliar as dimensões afetiva e cognitiva da empatia. A versão portuguesa deste índice foi proposta por Limpo et al. (2010) e contém 24 itens distribuídos pelas quatro



dimensões (Tomada de perspectiva, Preocupação Empática, Desconforto Pessoal e Fantasia). Todavia, no presente estudo, os itens relativos à dimensão *Fantasia* foram retirados, pelo que se administrou o instrumento com 18 itens relativos a três dimensões: *Tomada de Perspetiva* (itens 2*, 5, 7, 13, 16 e 18); *Preocupação Empática* (itens 1, 3*, 6, 9*, 12 e 14) e *Desconforto Pessoal* (itens 4, 8*, 10, 11*, 15 e 17), sendo que os itens marcados são inversos. Os itens são respondidos numa escala do tipo likert de 7 opções de resposta: 1=Nunca; 2= Quase nunca; 3=Às vezes; 4=Regularmente; 5=Freqüentemente; 6=Quase sempre e 7=Sempre. Os valores, em cada dimensão, possuem uma amplitude que varia entre 6 (valor mínimo) e 42 (valor máximo). A fidelidade do IRI mostrou valores de alfa de Cronbach de .73 para a dimensão *Tomada de Perspetiva*; .76 para a *Preocupação Empática* e .80 para o *Desconforto Pessoal*, revelando uma boa consistência entre os itens (Limpo et al., 2010). No presente estudo foram encontrados valores de alfa de Cronbach de .83 para a dimensão *Tomada de Perspetiva*; .85 para a *Preocupação Empática* e .73 para o *Desconforto Pessoal*, sugerindo uma boa consistência entre os itens.

A terceira parte, integra o *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), desenvolvido por Demerouti et al. (2010), sendo constituído por 16 itens que devem ser respondidos em numa escala do tipo likert de cinco pontos (1=Discordo Totalmente, 2=Discordo, 3=Nem Concordo Nem Discordo, 4=Concordo e 5=Concordo Totalmente), avaliando duas dimensões do *burnout*: exaustão emocional (itens 2, 4, 5*, 8, 10*, 12, 14* e 16*) e distanciamento (itens 1*, 3, 6, 7*, 9, 11, 13* e 15*), sendo que os itens assinalados são cotados inversamente. Os valores, em cada dimensão, possuem uma amplitude que varia entre 8 (valor mínimo) e 40 (valor máximo), enquanto para a pontuação total oscilam entre 16 (valor mínimo) e 80 (valor máximo). No presente estudo foi utilizada a versão portuguesa do inventário, desenvolvida por Sinval et al. (2019), sugerindo que valores mais elevados são indicadores de maiores níveis de *burnout*. Os autores encontraram valores de alfa de Cronbach de .87 para cada uma das dimensões e .92 para o total da escala (Sinval et al., 2019). No presente estudo foram identificados valores de .91 para a exaustão emocional, .83 para a dimensão distanciamento, e .92 para a escala total, refletindo uma boa consistência interna entre os itens.

A quarta parte é constituída pelo *Questionário de Stress Organizacional para a PSP*, desenvolvido por Cardoso (2010), constituído por 31 itens, com sete opções de resposta desde o “(7) Excesso de Stresse”, passando por um nível de “(4) Stresse



Moderado” até um nível de “(1) *Nenhum Stresse*”. Pontuações mais elevadas indicam níveis de stresse mais altos. A amplitude da escala varia entre 31 (valor mínimo) e 217 (valor máximo). Os itens podem ainda ser agrupados em duas dimensões: *stressores* organizacionais (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17) e *stressores* operacionais (itens 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 e 31). Calculado os valores de alfa de Cronbach para o presente estudo, obtivemos um valor de .97 para os *stressores* organizacionais, .96 para os *stressores* operacionais e .98 para o total da escala, sugerindo uma boa consistência interna entre os itens.

4.4. Procedimentos

Os procedimentos formais da presente investigação iniciaram-se com o pedido de autorização ao Núcleo de Formação da PSP, para realizar a investigação (Anexo II). Depois de concedida a autorização, o Protocolo de recolha de dados foi disponibilizado *online*, no *Google Forms* entre junho de 2021 e julho de 2023, tendo-se posteriormente enviado um *link* para a autoridade responsável distribuir pelos efetivos, para que os agentes pudessem responder *online*.

No Protocolo, foi apresentada uma breve nota informativa sobre o estudo e seu objetivo principal, bem como o facto de o mesmo se inserir num projeto de investigação científica da Universidade do Porto, que visa compreender de que forma as vivências laborais influem sobre os agentes de Polícia de Intervenção.

Antes de iniciarem, os respondentes preencheram o Consentimento Informado e foram assegurados os princípios éticos associados à investigação médica (Declaração de Helsínquia), cumprido o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), garantindo os procedimentos relativos à confidencialidade e ao anonimato das respostas, bem como à salvaguarda da natureza voluntária da participação, não havendo lugar a qualquer incentivo à participação, podendo os participantes desistir a qualquer momento da investigação, sem custos ou consequências associadas. O preenchimento do Protocolo teve uma duração média estimada de 15/20 minutos.



4.5. Análise e tratamento de dados

Após a recolha de todos os questionários, os mesmos foram conferidos, no sentido de aferir sobre a sua elegibilidade para o estudo e os dados foram introduzidos no programa *Statistical Package for the Social Sciences*® (IBM® SPSS), versão 27.0 para *Windows*.

Em seguida procedeu-se à verificação dos pressupostos que nos permitiram optar pelo tipo de testes estatísticos a utilizar, nomeadamente uma análise exploratória da normalidade da distribuição dos dados (Marôco, 2021).

Neste sentido, procurou-se verificar o pressuposto da normalidade dos dados, i.e., se a distribuição das variáveis dependentes seguia uma distribuição normal na curva de Gauss. Para o efeito, recorreu-se a uma análise multivariada através dos coeficientes de assimetria (*sk*) e de curtose (*ku*), que se esperavam inferiores a 3 e máximo 10, respetivamente (Kline, 2005).

Atendendo aos valores de *sk* e de *ku* (cf. Tabela 2), foi possível aceitar a hipótese de uma tendência para a normalidade dos dados, logo a opção recaiu para as estatísticas paramétricas (Klein, 2005). Ainda de notar a proximidade dos valores de média e de mediana em cada umas das variáveis dependentes, assegurando a sensibilidade dos instrumentos para discriminar os participantes na curva gaussiana.

Tabela 2.
Normalidade dos dados

Instrumentos	<i>M</i>	<i>Mdn.</i>	<i>DP</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>	<i>Min.</i>	<i>Máx.</i>
IRI							
Tomada de Perspetiva	3.85	3.67	0.898	0.051	-0.743	2	6
Preocupação Emocional	3.98	3.83	0.993	0.190	-0.794	2	6
Desconforto pessoal	2.72	2.67	0.679	0.721	0.914	2	5
OLBI							
Exaustão emocional	22.02	21.50	6.078	0.057	-0.288	9	40
Distanciamento	22.42	22.00	5.284	0.197	-0.237	9	40
Total	44.43	43.00	10.672	0.258	-0.271	22	80
QSO							
Stressores Organizacionais	74.56	73.00	23.42	0.184	-0.733	34	119
Stressores Operacionais	50.45	45.50	21.32	0.543	-0.627	14	98

Após a verificação da normalidade dos dados, procedeu-se a uma análise exploratória através da estatística descritiva com recurso a frequências absolutas e



relativas, medidas de tendência central (e.g., média, mediana) e de variabilidade (e.g., desvio padrão, amplitude), que permitiram caracterizar a amostra dos agentes da PSP.

Foram efetuadas estatísticas correlacionais com recurso ao r de Pearson, para verificação dos Objetivos 1, 2 e 3, sendo que para os Objetivos 4, 5 e 6, foram realizados testes de diferenças de médias com recurso ao teste paramétrico t de *Student* (t), para se compararem os valores médios de uma variável quantitativa entre dois grupos independentes (e.g., estar ou não deslocado) e um teste F da Anova (Anova *One-Way*), quando se compararam os valores médios de três ou mais grupos independentes para um fator (e.g., estado civil e habilitações literárias). Quando o teste F era significativo ($p \leq .05$), recorreu-se ao teste *Post-Hoc* de Tukey HSD para se verificar entre quais pares de grupos se verificaram diferenças significativas. Para verificação do Objetivo 7, recorreu-se à regressão linear múltipla hierárquica, (Marôco, 2021), com o intuito de se obter uma equação (modelo) explicativo da variação da variável dependente (*burnout*), pela variação dos níveis das outras variáveis (reatividade interpessoal e *stresse*).

Estabelecidos os fundamentos metodológicos que constituíram a base do estudo, em seguida apresentam-se os principais resultados encontrados.

5. Resultados

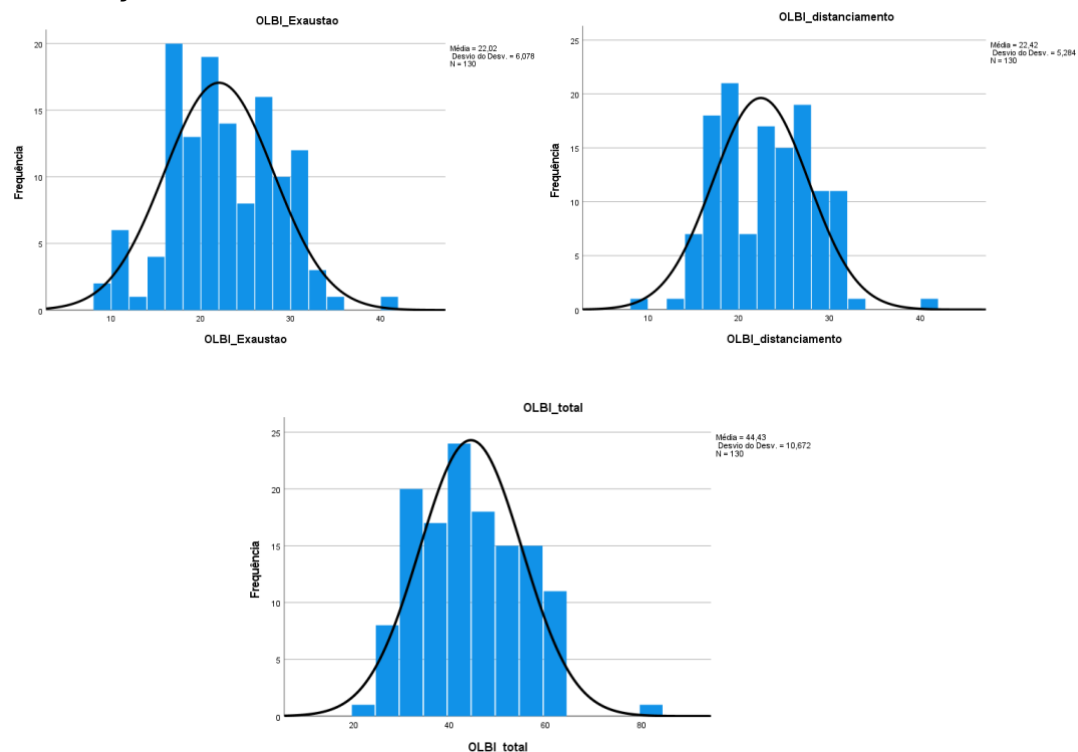
5.1. Níveis de *burnout* nos agentes de autoridade

Ao procurarmos analisar os níveis de *burnout* dos agentes policiais do presente estudo (Objetivo principal), constata-se pela observação da Tabela 2 e Figura 1, uma média de 22.02 ($DP = 6.078$) para a dimensão exaustão emocional, de 22.42 ($DP = 5.284$) para a dimensão distanciamento, enquanto uma média de 44.43 ($DP = 10.672$) para o total da escala de *burnout*, sugerindo valores tendencialmente médios a elevados destes construtos (exaustão, distanciamento e *burnout*) nos agentes do presente estudo.



Figura 1.

Distribuição de médias do burnout



5.2. Relacionar os níveis de stresse, *burnout* e reatividade interpessoal

Ao procurar relacionar-se os níveis de stresse, *burnout* e de reatividade interpessoal dos agentes da PSP (Objetivo 1), foram identificadas correlações positivas significativas entre o desconforto pessoal e a exaustão emocional ($r = .289$, $p = .001$), o distanciamento ($r = .294$, $p = .001$) e o total de *burnout* ($r = .310$, $p = .000$), sugerindo que quanto maior o desconforto pessoal, maiores os níveis de *burnout*, de exaustão emocional e de distanciamento (Tabela 3).

Ainda se verificou que os *stressores* organizacionais se correlacionaram positiva e significativamente com a exaustão emocional ($r = .584$, $p = .000$), o distanciamento ($r = .554$, $p = .000$) e o total de *burnout* ($r = .607$, $p = .000$), sugerindo que quanto maiores os *stressores* organizacionais, maiores os níveis de *burnout*, de exaustão emocional e de distanciamento.

Também os *stressores* operacionais se encontraram positiva e significativamente correlacionados com a exaustão emocional ($r = .568$, $p = .000$), o



distanciamento ($r = .428, p = .000$) e o total de *burnout* ($r = .535, p = .000$), sugerindo que quanto maiores os *stressores* operacionais, maiores os níveis de *burnout*, de exaustão emocional e de distanciamento.

Nas restantes variáveis não foram identificadas correlações estatisticamente significativas.

Tabela 3.

Correlações entre stresse, burnout e reatividade interpessoal

Instrumentos	Exaustão emocional	Distanciamento	Total burnout
IRI			
Tomada de perspetiva	-.152	-.016	-.094
Preocupação emocional	-.136	-.023	-.089
Desconforto pessoal	.289**	.294**	.310**
QSO			
Stressores organizacionais	.584**	.554**	.607**
Stressores operacionais	.568**	.428**	.535**

** $p \leq .01$

5.3. Relacionar os níveis de *burnout* com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP

Ao relacionar-se os níveis de *burnout*, com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP (Objetivo 2), a Tabela 4 mostra que a idade se encontra positiva e significativamente correlacionada com o distanciamento ($r = .237, p = .001$) e com o *burnout* total ($r = .164, p = .034$), sugerindo que à medida que a idade avança, maiores os níveis de distanciamento e *burnout* total.

O número de filhos encontra-se positiva e significativamente correlacionado com a exaustão emocional ($r = .185, p = .035$) e com o *burnout* total ($r = .184, p = .037$), sugerindo que quanto mais filhos, maiores os níveis de exaustão emocional e de *burnout* total.

A antiguidade no serviço também se mostrou positiva e significativamente correlacionada com o distanciamento ($r = .318, p = .000$) e com o *burnout* total ($r = .168, p = .034$), sugerindo que quanto mais anos de serviço, maiores os níveis de distanciamento e de *burnout* total.

Também a antiguidade na PSP se apresentou positiva e significativamente correlacionada com o distanciamento ($r = .325, p = .000$) e com o *burnout* total ($r =$



.203, $p = .021$), sugerindo que quanto mais anos de serviço na PSP, maiores os níveis de distanciamento e de *burnout* total.

Nas restantes variáveis não foram identificadas correlações estatisticamente significativas.

Tabela 4.

Correlações entre burnout, idade, número de filhos, antiguidade no serviço e antiguidade na PSP

Variáveis	Exaustão emocional	Distanciamento	Total <i>burnout</i>
Idade	.065	.237**	.164*
Número de filhos	.185*	.158	.184*
Antiguidade no serviço	.050	.318**	.186*
Antiguidade na PSP	.073	.325**	.203*

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

5.4. Relacionar os níveis de stresse com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP

Ao correlacionar os níveis de stresse com a idade, o número de filhos a antiguidade no serviço e antiguidade na PSP (Objetivo 3), a Tabela 5 mostra que apenas a idade se encontra inversa e significativamente correlacionada com os stressores operacionais ($r = -.278$, $p = .001$), sugerindo que à medida que a idade avança, menos são sentidos os stressores operacionais.

Verifica-se que o número de filhos se encontra positiva e significativamente correlacionado com os stressores organizacionais ($r = .185$, $p = .035$) e operacionais ($r = .180$, $p = .040$), sugerindo que quanto mais filhos, maiores os stressores organizacionais e operacionais.

Nas restantes variáveis não foram identificadas correlações estatisticamente significativas.



Tabela 5.

Correlações entre stresse, idade, número de filhos, antiguidade no serviço e antiguidade PSP

Variáveis	Stressores organizacionais	Stressores operacionais
Idade	-.063	-.278**
Número de filhos	.185*	.180*
Antiguidade no serviço	.027	-.126
Antiguidade na PSP	.086	-.068

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

5.5. Variações no stresse e *burnout* em função do estado civil

Ao se procurarem identificar variações significativas no stresse e *burnout* em função do estado civil (Objetivo 4), com recurso ao teste *Anova One Way*, a Tabela 6 mostra que existem diferenças estatisticamente significativas na exaustão emocional ($F = 4.205$, $p = .040$, $\eta^2 = 0.60$), no distanciamento ($F = 5.017$, $p = .001$, $\eta^2 = 0.63$) e *burnout* total ($F = 8.818$, $p = .001$, $\eta^2 = 0.65$), com efeitos médios.

Nas restantes variáveis não foram identificadas variações estatisticamente significativas, e foram encontrados tamanhos de efeito pequenos ($\eta^2 = 0.10$).

Tabela 6.

Diferenças de médias no stresse e *burnout* em função do estado civil

Instrumentos	Solteiro (<i>n</i> = 28)		Casado/união de facto (<i>n</i> = 80)		Divorciado/s eparado (<i>n</i> = 22)		<i>F</i>	(η^2)	<i>p</i>
	M	DP	M	DP	M	DP			
OLBI									
Exaustão emocional	20.2	7.10	21.9	5.30	24.4	6.77	4.205	0.60	.05
Distanciamento	20.2	5.87	22.5	4.47	24.8	6.27	5.017	0.63	.01
Total <i>burnout</i>	40.5	12.3	44.4	8.85	49.3	12.7	8.818	0.65	.01
QSO									
Stressores Organizacionais	70.1	26.9	75.6	21.6	76.2	25.3	0.628	0.10	.53
Stressores Operacionais	47.8	25.4	50.4	19.7	53.6	21.8	0.449	0.10	.63

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

Em seguida, procurou-se identificar entre que grupos se verificaram diferenças estatisticamente significativas, através do teste *Post-Hoc Tukey HSD*, sendo que a Tabela 7 mostra que foram os agentes divorciados/separados os que apresentaram

mais exaustão emocional ($p = .040$), distanciamento ($p = .000$) e *burnout* total ($p = .001$), quando comparados com os solteiros.

Tabela 7.

Teste post-hoc nos níveis de burnout em função do estado civil

Dimensões	Estado civil	Tukey HSD	p
Exaustão emocional	Divorciado/separado vs. Solteiro	4.205	.05
Distanciamento	Divorciado/separado vs. Solteiro	4.614	.01
<i>Burnout</i> total	Divorciado/separado vs. Solteiro	8.818	.01

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

5.6. Variações no stresse e *burnout* em função das habilitações literárias

Procurou-se averiguar se existiam variações significativas nos níveis de stresse e de *burnout* em função das habilitações literárias (Objetivo 5), sendo que a Tabela 8 mostrou que existiam diferenças ao nível da exaustão emocional ($F = 2.081$; $p = .001$, $\eta^2 = 0.50$), distanciamento ($F = 3.764$; $p = .040$, $\eta^2 = 0.20$), *burnout* total ($F = 2.554$; $p = .001$, $\eta^2 = 0.40$), stressores organizacionais ($F = 3.173$; $p = .000$, $\eta^2 = 0.30$) e stressores operacionais ($F = 3.731$; $p = .000$, $\eta^2 = 0.20$), com tamanhos de efeito globalmente médios.

Tabela 8.

Diferenças de médias no stresse e burnout em função das habilitações

Diferenças de médias no stress e burnout em função das habilitações											
Instrumentos	Freq. Secundário (n = 8)		12.º ano (n = 79)		Freq. Licenciatura (n = 29)		Licenciatura/ Mestrado (n = 14)		F	(η²)	p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP			
OLBI											
Exaustão emocional	25.38	28.23	21.16	22.49	23.62	26.25	21.57	24.71	2.081	0.50	.01
Distanciamento	24.63	28.00	22.00	23.01	23.03	25.78	22.21	25.36	1.764	0.20	.05
Total burnout	50.00	55.89	43.16	45.29	46.66	51.97	43.79	49.58	2.554	0.40	.01
QSO											
Stressores organizacionais	78.13	98.04	73.20	78.08	72.28	82.07	85.00	100.48	3.173	0.30	.01
Stressores operacionais	48.13	62.83	48.90	53.48	51.90	60.40	57.57	72.63	3.731	0.20	.01

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$



Ao se procurar identificar entre que grupos existiram diferenças significativas, através do teste *Post-Hoc Tukey HSD*, a Tabela 9 mostrou que são os agentes com frequência no secundário que apresentaram maior exaustão emocional ($p = .001$), quando comparados com os que possuíam o 12.º ano. Da mesma forma, os que frequentaram licenciatura apresentaram maior exaustão emocional quando comparados com os que possuíam licenciatura/mestrado ($p = .001$).

O distanciamento foi maior nos agentes que possuíam frequência do secundário ($p = .037$), por comparação aos que possuíam o 12.º ano. Da mesma forma, o *burnout* total foi maior nos agentes que frequentaram o secundário por comparação aos que possuíam o 12.º ano ($p = .001$), e por comparação aos que possuíam licenciatura/mestrado ($p = .001$).

Ainda se verificou que os agentes que possuíam licenciatura/mestrado patentearam mais stressores organizacionais, por comparação aos que detinham o 12.º ano ($p = .000$) e os que frequentaram licenciatura ($p = .000$). São ainda os agentes que possuíam licenciatura/mestrado que apresentam mais stressores operacionais quando comparados com os que possuíam frequência do secundário ($p = .000$) e os que possuíam habilitações ao nível do 12.º ano ($p = .000$).

Tabela 9.

Post-hoc dos níveis de stresse e burnout em função das habilitações

Dimensões	Habilitações literárias	Tukey HSD	p
Exaustão emocional	Frequência secundário vs. 12.º ano	4.210	.01
	Frequência licenciatura vs. Licenciatura/mestrado	5.135	
Distanciamento	Frequência secundário vs. 12.º ano	6.625	.05
<i>Burnout</i> total	Frequência secundário vs. 12.º ano	6.835	.01
	Frequência secundário vs. Licenciatura/mestrado	6.214	
Stressores organizacionais	Licenciatura/mestrado vs. 12.º ano	11.797	.01
	Licenciatura/mestrado vs. Frequência licenciatura	12.724	
Stressores operacionais	Licenciatura/mestrado vs. Frequência secundário	9.446	.01
	Licenciatura/mestrado vs. 12.º ano	8.673	

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$



5.7. Variações no stresse e *burnout* em função de estar ou não deslocado

Pretendeu-se averiguar se existiam variações significativas nos níveis de stresse e *burnout* em função de estar ou não deslocado (Objetivo 6), sendo que a Tabela 10 mostrou que eram os agentes da PSP que não se encontravam deslocados que sentiam mais distanciamento ($t = -1.915$, $p = .037$, $d = 0.52$), quando comparados com os que se encontravam deslocados.

Tabela 10.

Diferenças de médias no stresse e burnout em função de estar ou não deslocado

Instrumentos	Sim (n = 33)		Não (n = 97)		gl	t	Efeito d	p
	M	DP	M	DP				
OLBI								
Exaustão emocional	21.33	5.893	22.25	6.153	128	-0.745	0.60	.45
Distanciamento	20.91	6.131	22.93	4.893		-1.915	0.52	.05
Total <i>burnout</i>	42.24	11.571	45.18	10.306		-1.368	0.10	.17
QSO								
Stressores organizacionais	76.73	24.861	73.84	23.010	128	0.611	0.23	.54
Stressores operacionais	54.91	23.398	48.94	20.480		1.395	0.21	.16

* $p \leq .05$

5.8. Principais preditores dos níveis de *burnout*

Por último, pretendeu-se identificar os principais preditores dos níveis de *burnout* nos agentes da PSP, através do procedimento de análise de regressão linear múltipla, seguida do método *stepwise*, no sentido de se compreender o peso das variáveis de reatividade interpessoal (e.g., tomada de perspetiva, preocupação emocional, desconforto pessoal) e dos stressores (organizacionais e operacionais), na variável dependente *burnout* total, de acordo com as correlações encontradas.

A Tabela 11 apresenta um modelo que integrou o desconforto pessoal, a tomada de perspetiva e os stressores organizacionais (modelo 1), explicativo de 52% da variância total dos resultados. Verificou-se, ainda, que os stressores organizacionais prestaram um maior contributo explicativo para o *burnout* total ($\beta = .578$, $p = .000$), bem como o desconforto pessoal ($\beta = .498$, $p = .000$), sugerindo que o *burnout* total seria explicado pela presença de stressores organizacionais e de desconforto pessoal. A tomada de perspetiva, por sua vez, apresentou um menor



contributo explicativo do *burnout* total, embora significativo ($\beta = -.275$, $p = .000$), sugerindo que a sua presença atenuaria os níveis de *burnout*.

Tabela 11.

Preditores do burnout total

Preditores	R ² ajustado	β	F	p
Desconforto pessoal	.119	.498	18,247	.01
Tomada de perspectiva	.185	-.275	15,496	.01
Stressores organizacionais	.520	.578	47,155	.01

** $p \leq 0.01$

Foi ainda realizado o mesmo procedimento para a variável dependente exaustão emocional, considerando-se os indicadores de reatividade interpessoal (e.g., tomada de perspectiva, preocupação emocional, desconforto pessoal) e os stressores (organizacionais e operacionais). A Tabela 12 apresenta um modelo (modelo 2) que integrou o desconforto pessoal, a tomada de perspectiva e os stressores organizacionais, explicativo de cerca de 51% da variância dos resultados da exaustão emocional. Verifica-se, ainda, que os stressores organizacionais prestaram um maior contributo explicativo da exaustão emocional ($\beta = .551$, $p = .000$), bem como o desconforto pessoal ($\beta = .507$, $p = .000$), sugerindo que a exaustão emocional seria explicada pela presença de stressores organizacionais e de desconforto pessoal. A tomada de perspectiva, por outro lado, apresentou um menor contributo explicativo da exaustão emocional, embora significativo ($\beta = -.348$, $p = .000$), sugerindo que a sua presença atenuaria os níveis de exaustão emocional.

Tabela 12.

Preditores da exaustão emocional

Preditores	R ² ajustado	β	F	p
Desconforto pessoal	.099	.507	15,067	.01
Tomada de perspectiva	.202	-.348	17,154	.01
Stressores organizacionais	.505	.551	44,456	.01

** $p \leq .01$

Procedeu-se de igual forma para a variável dependente distanciamento, considerando-se os indicadores de reatividade interpessoal (e.g., tomada de perspectiva, preocupação emocional, desconforto pessoal) e os stressores (organizacionais e operacionais). A Tabela 13 apresentou um modelo (modelo 3) que integrou o desconforto pessoal, os stressores organizacionais e os stressores operacionais, explicativo de cerca de 42% da variância dos resultados do



distanciamento. Verifica-se, ainda, que os stressores organizacionais prestaram um maior contributo explicativo do distanciamento ($\beta = .815$, $p = .000$), sugerindo que o distanciamento seria explicado pela sua presença. Os stressores operacionais têm um menor contributo explicativo do distanciamento, embora significativo ($\beta = -.328$, $p = .000$), assim como o desconforto pessoal ($\beta = .363$, $p = .000$), sugerindo que a presença de stressores operacionais atenuaria os níveis de distanciamento, enquanto o desconforto pessoal o acentuaria.

Tabela 13.

Preditores do distanciamento

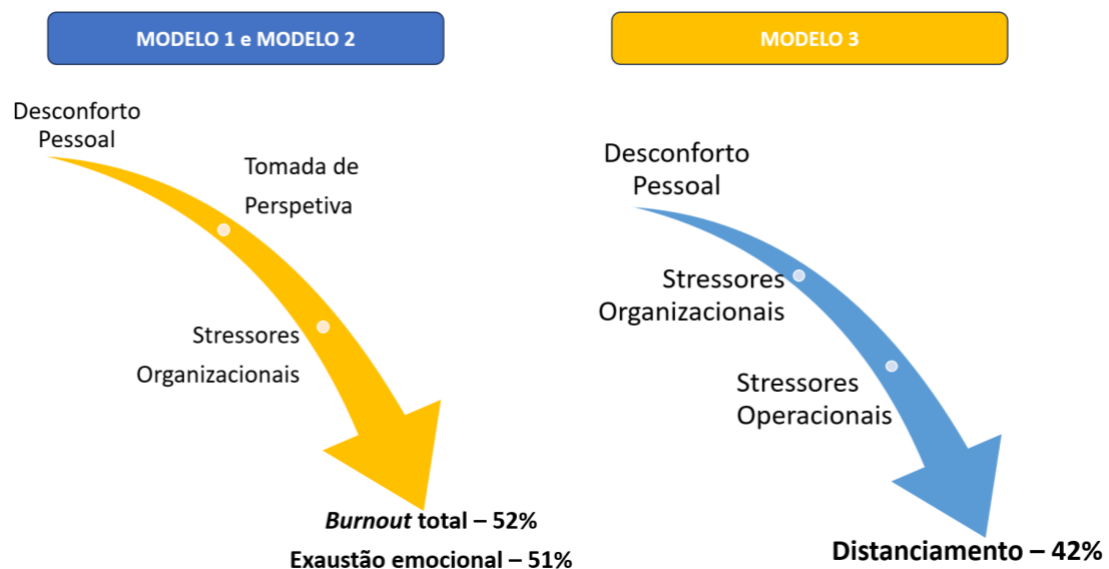
Preditores	R ² ajustado	β	F	p
Desconforto pessoal	.107	.363	16,321	.01
Stressores organizacionais	.392	.815	42,178	.01
Stressores operacionais	.416	-.328	31,440	.01

** $p \leq .01$

Em suma, a Figura 2 apresenta os três modelos identificados explicativos do *burnout total*, da *exaustão emocional* e do *distanciamento*.

Figura 2.

Modelos explicativos do burnout



6. Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo analisar os níveis de *burnout* dos agentes da PSP, designadamente dos agentes do Corpo de Intervenção do Porto. Os principais resultados mostraram níveis de *burnout* tendencialmente médios elevados, bem como de exaustão emocional e de distanciamento. Estes dados são coerentes com os diversos estudos que têm identificado níveis de *burnout* nestes profissionais (e.g., Mella & Boutin, 2013; Rodrigues, 2014; Santa Maria et al., 2020; Santos, 2009).

Assim, estes níveis elevados poderão ser reflexo de vários fatores, como o envolvimento destes profissionais em cenários de violência, suscetíveis de criar traumas (e.g., Magalhães & Vieira, 2013; Magalhães, 2010; Vallath et al., 2020); o tipo de horários de trabalho praticados (e.g., Cardoso, 2010; Christopher et al., 2018; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Queirós et al., 2014; Rodrigues, 2014; Talavera-Velasco et al., 2018); a cultura policial que fomenta uma atitude emocional de “super-homem” (e.g., Adshead, 1997; Santos, 2009), disseminando valores que podem ser exacerbados (e.g., Santos, 2009; Violanti et al., 1998); o ensino da repressão dos sentimentos e das emoções (e.g., Dempsey & Frost, 2016; Seabra, 2008; Violanti et al., 2016; 2018); as exigências constantes da comunidade e sociedade (e.g., Rodrigues, 2014); a falta de suporte familiar e suporte dos pares (e.g., Cardoso, 2010; Santa Maria et al., 2020; Santos, 2009; Trigo et al., 2007; Violanti, 1995); o uso de estratégias pouco adequadas para lidar com as situações de maior exigência e complexidade (e.g., Santos, 2009); a falta de empatia e o recurso à reatividade interpessoal como forma de resolução das situações (e.g., Maio, 2022; Oliveira, & Queirós, 2012; Thomas, 2011; Torres, 2020), reforçando o risco associado a esta profissão (e.g., Santos, 2009; Vena et al., 2014), a vivência de estados limites de stresse, com consequências sérias para a saúde e para o bem-estar destes profissionais (e.g., Dempsey & Frost, 2016; Santos, 2009; Vena et al., 2014; Violanti et al., 1998). Pelo exposto, confirma-se a **hipótese 1** que esperava encontrar níveis médios a elevados de *burnout* nos agentes da PSP do presente estudo.

Ao relacionar os níveis de stresse, *burnout* e de reatividade interpessoal (*Objetivo 1*), os resultados sugeriram uma relação positiva entre os três constructos, especificamente entre os níveis de stresse organizacional e operacional, a exaustão

emocional, distanciamento (*burnout*) e desconforto pessoal (reatividade interpessoal), sendo que níveis elevados de um deles, suscitam níveis elevados dos restantes e vice-versa. A literatura tem mostrado que os indivíduos com maior vulnerabilidade ao stresse estão mais propensos a vivenciar *burnout* nas suas profissões (e.g., Cardoso, 2010; Seabra, 2008; Violanti, 1997), ativada por outros fatores de índole pessoal e/ou familiar (Farfán et al., 2019; Russo, 2008; Seabra, 2008; Talavera-Velasco et al., 2018).

Ao serem relacionados os níveis de *burnout*, com a idade, o número de filhos, a antiguidade no serviço e na PSP (*Objetivo 2*), os resultados mostraram que a idade, a antiguidade no serviço e na PSP se correlacionaram positivamente com os níveis de distanciamento e *burnout* total, bem como o número de filhos com os níveis de exaustão emocional e de *burnout* total. Estes dados mostraram o papel das variáveis pessoais e organizacionais nos níveis de stresse e de *burnout* nestes profissionais, sublinhando que o desgaste da profissão pode ser vivenciado ao longo do tempo (resultados espelhados pela antiguidade e idade dos polícias), como um desgaste próprio da profissão associado ao envelhecimento do indivíduo (e.g., Russo, 2008; Santos, 2009; Seabra, 2008). Por outro lado, a presença de filhos poderá igualmente potenciar a vivência de uma maior exaustão emocional, atendendo à idade dos mesmos e aos níveis das exigências que se encontram associadas (e.g., Vana et al., 2014; Violanti et al., 1998, 2018).

Quando se correlacionaram os níveis de stresse e as variáveis pessoais e organizacionais (e.g., idade, número de filhos, antiguidade no serviço e na PSP), tal como prevê o *Objetivo 3*, os resultados mostraram que o número de filhos se encontrava positivamente associado aos stressores organizacionais e operacionais, e que à medida que se avançava na idade, menos eram sentidos os stressores operacionais. De facto, os profissionais que têm mais filhos são aqueles que mais vivenciam o impacto dos stressores, sejam eles organizacionais ou operacionais, apontando para que esta possa ser vista como uma fonte de stresse nas suas vidas, tal como tem vindo a ser sugerido na literatura, um pouco pela dificuldade de conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar (e.g., Farfán et al., 2019; Otto et al., 2020; Russo, 2008; Santa Maria et al., 2020; Seabra, 2008; Violanti et al., 2018; Violanti, 1997). Curiosamente, os stressores operacionais parecem ser os que menos



impacto produzem com o decurso da idade, podendo este dado ser interpretado de duas formas. Por um lado, é possível que à medida que estes profissionais avancem na idade lhes possam ser atribuídas tarefas de menor risco associado ou de natureza menos traumática. Por outro, pode ser que com a idade estes profissionais encontrem mais recursos para evitar a vulnerabilidade a situações exigentes e de grande risco associado, como se tratasse de resiliência aprendida (e.g., Maia, 2007; Trigo et al., 2007). Globalmente, os dados apontam para o facto de estes profissionais vivenciarem diferentemente os stressores organizacionais e os stressores operacionais, o que acaba por ir ao encontro da literatura existente (e.g., Arble et al., 2018; Cardoso, 2010; Farfán et al., 2019; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Rodrigues, 2014; Talavera-Velasco et al., 2018; Violanti et al., 2016).

Ao analisarmos o impacto do estado civil nos níveis de *burnout* e de stresse (*Objetivo 4*), constata-se que os agentes divorciados/separados patenteiam níveis de exaustão emocional, distanciamento e *burnout* total mais elevados, quando comparados com os solteiros. Estes dados apontam para aquilo que é disseminado pela literatura, e que sugere a presença de dificuldades nestes profissionais, na manutenção de relações familiares (e.g., Finney et al., 2013; Figueiredo-Ferraz et al., 2014; Tehrani, 2016; Trigo et al., 2007; Trombka et al., 2018; Violanti et al., 2018), muitas vezes decorrente da vivência de elevados níveis de exaustão emocional. Na verdade, parecem ser os agentes solteiros que menos indicadores de *burnout* e stresse exibem e os divorciados/separados parecem vivenciar mais indicadores negativos (e.g., distanciamento, exaustão, *burnout*).

Quando se analisaram as variações no *burnout* e stresse em função das habilitações literárias (*Objetivo 5*), os dados mostraram que os agentes que frequentavam o secundário eram os que mais exaustão emocional apresentavam, distanciamento e *burnout* total. Os stressores organizacionais e operacionais foram mais identificados pelos agentes com licenciatura/mestrado, talvez devido ao facto de estes poderem percecionar uma inadequação das suas competências às exigências do trabalho, tal como é sugerido em alguns estudos (e.g., Cardoso, 2010; Talavera-Velasco et al., 2018), reforçando a importância de serem sempre consideradas as variáveis pessoais na análise da vivência dos stressores organizacionais e operacionais (e.g., Russo, 2008; Santos, 2009; Seabra, 2008; Vena et al., 2017;



Violanti et al., 1998, 2018).

Analizadas as variações nos níveis de *burnout* e de stresse, em função de estar ou não deslocado (*Objetivo 6*), os resultados apontaram para o facto de serem os agentes que não se encontravam deslocados que mais distanciamento vivenciavam, por comparação aos deslocados, contrariamente aos estudos que apontam numa outra direção, i.e., que são os agentes destacados que mais exibem níveis elevados de stresse e de *burnout* (e.g., Maia, 2007; Mella & Boutin, 2013; Otto et al., 2020; Santos, 2009; Seabra, 2008; Vena et al., 2014).

Na verdade, estes dados reforçam a presença de níveis de *burnout* e de stresse nestes profissionais, associado ao desgaste da profissão e à necessidade de estes desenvolverem estratégias de *coping* adaptativas, para poderem lidar com a situações de maior stresse, corroborando a ideia de que a profissão é, de facto, de grande exigência profissional, pessoal e familiar, quando comparada com qualquer outra profissão (e.g., Santos, 2009; Seabra, 2008; Vena et al., 2014). Paralelamente, os dados reforçam, também, a necessidade destes profissionais possuírem uma rede de suporte (de amigos e familiar), capaz de os ajudar na vivência destas situações mais traumáticas, conforme referenciado profusamente na literatura (e.g., Cardoso, 2010; Maia, 2007; Mella & Boutin, 2013; Otto et al., 2020; Santa Maria et al., 2020; Santos, 2009; Trigo et al., 2007; Violanti, 1995).

Pelo exposto, confirmamos a **hipótese 2** que esperava encontrar variações nos níveis de *burnout* nos agentes da PSP, em função das variáveis socioprofissionais (e.g., idade, número de filhos, estado civil, habilitações literárias, antiguidade no serviço, antiguidade na PSP e estar ou não deslocado).

Por último, pretendeu-se identificar os preditores dos níveis de *burnout* nestes profissionais (*Objetivo 7*), sendo que os dados apontaram para um modelo que integra o desconforto pessoal, a tomada de perspectiva e os stressores organizacionais como explicativo da variância total dos resultados do *burnout* total e da exaustão emocional. Parece, pois, que o *burnout* total e a exaustão emocional podem ser explicados pela presença de sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais tensos, a competição existente para o desenvolvimento de carreira, as tarefas desagradáveis, o excesso de trabalho, o conflito entre a vida profissional e a familiar, a falta de equipamento de proteção, entre outros, concomitantes com a



tolerância para adotar os pontos de vista do outro.

De igual forma, o desconforto pessoal (e.g., presença de sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais tensos), os stressores organizacionais (e.g., a competição existente para o desenvolvimento de carreira, as tarefas desagradáveis, o excesso de trabalho, o conflito entre a vida profissional e a familiar, a falta de equipamento de proteção, entre outros) e os stressores operacionais (e.g., trabalho por turnos, o perigo, exposição a eventos traumáticos) parece ser o modelo explicativo para um maior distanciamento destes profissionais.



Conclusões

O presente estudo pretendeu analisar os níveis de *burnout* em agentes da PSP, tendo os principais resultados mostrado níveis médios a elevados de *burnout* nestes profissionais. Ainda se verificou uma relação entre os níveis de stresse, de *burnout* e de reatividade interpessoal, identificando-se níveis elevados deste construto nos participantes deste estudo.

Foram observadas variações nos níveis de stresse e de *burnout* na presença de variáveis pessoais (e.g., idade, estado civil, escolaridade, número de filhos) e de variáveis organizacionais (e.g., antiguidade no serviço, antiguidade na PSP, estar ou não deslocado), o que reforça a compreensão das associações estudadas.

O modelo explicativo do *burnout* total e da exaustão emocional integra concomitantemente o desconforto pessoal (e.g., presença de sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais tensos), a tomada de perspetiva (e.g., tolerância para adotar os pontos de vista do outro) e os stressores organizacionais (e.g., pela competição existente para o desenvolvimento de carreira, pelas tarefas desagradáveis, excesso de trabalho, conflito entre a vida profissional e a familiar, falta de equipamento de proteção, entre outros).

Por outro lado, e contrariamente, o distanciamento foi explicado pela presença concomitante do desconforto pessoal (e.g., presença de sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais tensos), dos stressores organizacionais (e.g., a competição existente para o desenvolvimento de carreira, as tarefas desagradáveis, o excesso de trabalho, o conflito entre a vida profissional e a familiar, a falta de equipamento de proteção, entre outros) e dos stressores operacionais (e.g., trabalho por turnos, o perigo, exposição a eventos traumáticos).

Os dados encontrados resultam de especificidades relativas à atividade desenvolvida por estes profissionais, reforçadas pela cultura policial que, como se sabe, promove a não verbalização e o não reconhecimento de emoções, embarcando estes profissionais numa viagem para o stresse crónico e, conseqüentemente, *burnout* (e.g., e.g., Dempsey & Frost, 2016; Seabra, 2008; Violanti et al., 2016; 2018).

Apesar do exposto, consideramos que subsistem algumas limitações no presente estudo, designadamente o recurso a instrumentos de medida respondidos *online*, que nem sempre conseguem aceder à profundidade daquilo que é vivenciado pelo participante, já que carece de um contacto face a face.

Uma outra limitação prende-se com o facto de se tratar de um estudo transversal, que pela sua natureza, não espelha a verdadeira realidade destes constructos nas vidas dos envolvidos.

Também de referir, como limitação, o recurso a instrumentos de autorrelato pelo facto de os participantes poderem não compreender inteiramente os itens que compõem os instrumentos utilizados, o que pode resultar em significações distintas para os participantes; o facto de o comportamento relatado poder diferir do comportamento real, o facto de o comportamento relatado não ser real, mas o socialmente desejável, entre outros.

Na verdade, pela exposição reiterada a situações traumáticas e de grande violência, todas as subunidades do corpo policial deveriam ter formação na área da gestão das emoções, da gestão da reatividade interpessoal, no treino de desenvolvimento de competências a serem mobilizadas perante as situações de maior exigência, e em estratégias de *coping* adaptativo, com avaliações psicológicas regulares, nas quais fosse possível identificar preventivamente mecanismos de defesa e de desejabilidade social, que mascaram a realidade daquilo que é vivenciado no seu dia-a-dia (e.g., Maia, 2007; Otto et al., 2020; Santa Maria et al., 2020).

Neste contexto a prevenção do *burnout* é essencial, pois só dessa forma se consegue travar este fenómeno que é cada vez mais frequente e que afeta cada vez mais indivíduos (e.g., Violanti, 1995). A prevenção do *burnout* não passa só pelo profissional, mas também pelo seu empregador, que deve ser treinado para identificar estas situações e encaminhar para o apoio necessário, através da implementação de estratégias de *coping* adequadas (e.g., Otto et al., 2020).

De facto, compete à organização caminhar ao encontro destas premissas, adotando e adaptando políticas organizacionais que visem a disponibilização de uma melhor e maior coesão no apoio social, fomentando a partilha de emoções e de



sentimentos comuns, para uma melhoria do bem-estar profissional, pessoal e familiar e de uma maior qualidade de vida para estes profissionais (e.g., Farfán et al., 2019).

A importância de as chefias estarem atentas aos sintomas de *burnout* é essencial, pois para além de trazerem mais vantagens para o trabalhador, aportam igualmente vantagens para os locais de trabalho, para as questões associadas à produtividade, à qualidade do serviço, ao absentismo e presentismo (e.g., Violanti, 1995).

Estes passos preventivos poderiam proporcionar uma redução dos custos organizacionais associados ao presentismo e absentismo devido às doenças relacionadas com o stress e *burnout*, que acarretam sérios impactos para a produtividade e qualidade do serviço que estes profissionais desenvolvem (e.g., Trigo et al., 2007).

Neste contexto, as principais formas de prevenção deste fenómeno são: a existência de bom mecanismo para lidar com as situações de stress decorrentes do trabalho; um bom grupo de apoio por parte das chefias; não levar trabalho para casa para não afetar a vida familiar, e causar um afastamento da família e amigos; e as chefias disseminarem a ideia de “é ok, estar não ok”, incentivando estes profissionais a admitir que têm problemas e a procurar ajuda (e.g., Farfán et al., 2019; Maia, 2007; Otto et al., 2020; Santa Maria et al., 2020).

Os colegas de trabalho têm também um papel essencial nesta prevenção pois, na maioria das vezes, os indivíduos passam mais tempo com os colegas de trabalho do que com a família, e é mais fácil para eles perceberem se algo de errado se passa com o colega. Por outro lado, este grupo de pares melhor compreenderá as vivências dos colegas, já que assistem ao mesmo tipo de coisas sendo-lhes mais fácil identificar se algo traumático poderá ter ocorrido naquele dia. Assim sendo, se algum indivíduo vir um colega a agir de uma forma menos normal e a isolar-se ou a tomar decisões que não são naturais em si, deve falar com o colega e incentivar que o mesmo peça ajuda profissional (e.g., Farfán et al., 2019; Otto et al., 2020; Santa Maria et al., 2020).

O próprio indivíduo pode igualmente recorrer a estratégias para melhor lidar com as situações que enfrenta no dia-a-dia, como por exemplo o recurso ao humor, a atividades de distração e de suporte social (e.g., Mella & Boutin, 2013).



Neste contexto, o desenvolvimento e melhoria de programas preventivos (e não remediativos) de intervenção, adequados às realidades policiais deviam impactar no desgaste profissional, centrando-se na resolução de problemas com recurso a estratégias de *coping* adaptativas, identificando os mecanismos de negação e de evitamento que se encontram presentes nestes contextos, e que apenas reiteram a patologia laboral que ameaça a identidade pessoal, influenciando negativamente o bem-estar e saúde destes profissionais (e.g., Maia, 2007).

A adoção destes programas iria possibilitar a diminuição das possíveis consequências físicas, psicológicas e comportamentais associadas ao stresse e *burnout*, potenciando o bem-estar dos profissionais, a eficácia e eficiência das organizações e consequente diminuição dos custos de saúde (e.g., Trigo et al., 2007).

Os dados encontrados no presente estudo permitem concluir sobre a necessidade de serem realizados estudos junto destes profissionais para que se possa ampliar o conhecimento deste fenómeno, e assim, conceber, desenhar e implementar programas de prevenção adequados à realidade destes profissionais. De facto, só se pode intervir depois de conhecer a realidade a que estes profissionais vivem entregues.

Os poucos estudos existentes em Portugal com estas populações têm sublinhado a presença de níveis elevados de stresse e de *burnout* nestes profissionais, tal como se observou no presente estudo. Por conseguinte, deveriam ser desenvolvidos, por um lado, estudos quantitativos com o intuito de explorar as variáveis individuais, familiares e profissionais protetoras da exposição às situações de stresse, bem como identificar as fontes de maior stresse vivenciadas dia-a-dia destes profissionais. Por outro, estudos qualitativos deviam ser desenvolvidos, para que se pudesse compreender mais aprofundadamente as realidades individuais destes profissionais, ampliando assim, o conhecimento sobre as suas vivências, pois só conhecendo é que se poderá intervir.

Estudos longitudinais seriam de grande importância, para se compreender a mudança presente em alguns dos construtos que aqui foram analisados, bem como ampliar a compreensão sobre as consequências reais das vivências traumáticas e stressantes destes agentes, para que se pudessem propor treino de desenvolvimento



de competências pessoais, familiares e organizacionais, adequado à forma como cada um vivencia essas mesmas situações.

Considerando que esta é uma profissão de risco, devem ser implementadas estratégias preventivas que visem dotar estes profissionais de recursos pessoais, sociais e relacionais, capacitando-os para vivenciarem os stressores organizacionais, operacionais e familiares de forma adaptativa.

Por último, será pertinente referir que foram atingidos os objetivos a que nos propusemos e que, qualquer que seja o contributo investigativo, este deverá ser sempre compreendido como um ponto de partida e não como um ponto de chegada, já que *a mente que se abre a uma nova ideia, jamais voltará ao seu tamanho original* (Albert Einstein).



Referências

- Adshead, G. (1997). Police suicide: Epidemic in Blue. *British Journal of Psychiatry*, 171, 196.
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are sociodemographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Anales de Psicología*, 33(2), 383-392. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Arble, E., Daugherty, A., & Arnetz, B. (2018). Models of first responder coping: Police officers as a unique population. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 34, 612-621. <https://doi.org/10.1002/smi.2821>
- Basinska, B., & Daderman A. (2019). Work values of police officers and their relationship with job burnout and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10, 442-442. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00442>
- Bloksgaard, L., & Prieur, A. (2021). Policing by social skills: The importance of empathy and appropriate emotional expressions in the recruitment, selection and education of Danish police officers. *Policing and Society*, 31(10), 1232-1247. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1881518>
- Cardoso, A. (2010). *Validação de duas escalas de stresse ocupacional para a Polícia de Segurança Pública*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Retrieved from: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/15597/1/A.L.Cardoso.pdf>
- Christopher, M., Hunsinger, M., Goerling, L., Bowen, S., Rogers, B., Gross, C., Dapolonia, E., & Pruessner, J. (2018). Mindfulness-based resilience training to reduce health risk, stress reactivity, and aggression among law enforcement officers: A feasibility and preliminary efficacy trial. *Psychiatry Research*, 264, 104-115. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.03.059>
- Collins, P., & Gibbs, A. (2003). Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53, 256-264. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.03.059>



- Costa, A. (2017). *O stress e as estratégias de coping em órgãos de polícia criminal*. Dissertação de Mestrado. Universidade Fernando Pessoa. Retrieved from: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6594/1/DM_Adriana%20Sofia%20Nogueira%20Costa.pdf
- Costa, T., Passos, F., & Queirós, C. (2019). Suicides of male Portuguese police officers – 10 years of national data. *Crisis*, 40, 360-364. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000570>
- Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10, 85-103. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/34891073_A_Multidimensional_Approach_to_Individual_Differences_in_Empathy
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational & Health Psychology*, 15, 209-222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Dempsey, J., & Forst, L. (2016). *An introduction to policing* (8th edition). Cengage Learning. Retrieved from: https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/An%20Introduction%20to%20Policing.pdf
- Duarte, C. S. (2019). *Competências comunicacionais – Um desafio à atuação policial*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Ciências policiais e Segurança Interna. Retrieved from: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/34851/1/Compet%3%aancias%20Comunicacionais%20-%20Um%20desafio%20%c3%a0%20atua%c3%a7%c3%a3o%20policial.pdf>
- Farfán, J., Peña, M., & Topa, G. (2019). Lack of group support and burnout syndrome in workers of the state security forces and corps: Moderating role of neuroticism. *Medicina*, 55(9), 536. <https://doi.org/10.3390/medicina55090536>
- Faúndez, V., Gil-Monte, P., Miranda, L., Jélvez-Wilke, C., & Figueiredo-Ferraz, H. (2014). Relationships between burnout and role ambiguity, role conflict and employee absenteeism among health workers. *Terapia psicológica*, 32, 111-120. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082014000200004>



- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., Queirós, C., & Passos, F. (2014). Validação fatorial do "Spanish Burnout Inventory" em policiais portugueses. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27, 291-299. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427209>
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 13, 82-82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- Fortes-Ferreira, L., Peiró, J., Moralez, M., & Martín, I. (2006). Work-related stress and wellbeing: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 293-302. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x>
- Freudenberger, H. (2002). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ Open*, 3, e002791. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002791>
- Gil-Monte, P. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: Estrés, mobbing, burnout, depresión. In R. López (coord.), *Educación y entorno territorial de la Universitat de València* (pp. 259-265). Universidad de València. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/263235703_Los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_estres_mobbing_burnout_depresion
- Gil-Monte, P. (2022). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40. Retrieved from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2002/sal021e.pdf>
- Grant, H., Lavery, C., & Decarlo, J. (2019). An exploratory study of police officers: Low compassion satisfaction and compassion fatigue. *Frontiers in Psychology*, 9, 2793-2793. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02793>
- Holmberg, U., & Christianson, S.-A. (2002). Murderers' and sexual offenders' experiences of police interviews and their inclination to admit or deny crimes. *Behaviour Science Law*, 20(1-2):31-45. <https://doi.org/10.1002/bsl.470>
- Inzunza, M. (2015). Empathy from a police work perspective. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 16(1), 60-75. <http://dx.doi.org/10.1080/14043858.2014.987518>



- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/361910413_Principles_and_Practice_of_Structural_Equation_Modeling
- Limpo, T., Alves, R., & Luís Castro, S. (2010). Medir a empatia: Adaptação portuguesa do índice de reatividade interpessoal. *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 171-184. Retrieved from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/86583/2/86151.pdf>
- Magalhães, T. (2010). *Violência e abuso: Respostas simples para questões complexas*. Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Magalhães, T., & Vieira, D. (2013). *Agressões sexuais: Intervenção pericial integrada*. Sociedade Portuguesa para o Estudo da Criança Abusada e Negligenciada.
- Maia, A. (2007). Fatores preditores de PTSD e critérios de seleção em profissionais de atuação na crise. In L. Sales (coord.), *Psiquiatria da catástrofe* (pp. 263-276). Almedina. Retrieved from: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7790/1/FACTORES%20PRE-DITORES%20DE%20PTSD%20%20e%20crit%c3%a9rios%20de%20selec%c3%a7%c3%a3o....pdf>
- Maio, M. (2022). *A empatia na atividade policial*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Retrieved from: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/45990/1/A13%20-%20Miguel%20Maio%20-%20A%20Empatia%20na%20Atividade%20Policial.pdf>
- Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS statistics* (8.^a ed.). Report Number.
- Martínez, J., Méndez, I., Ruiz-Esteban, C., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. (2020). Profiles of burnout, coping strategies and depressive symptomatology. *Frontiers in Psychology*, 11, 591-591. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00591>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mella, D., & Boutin, A. (2013). Burnout and coping strategies in male staff from national police in Valparaíso, Chile. *Iranian Journal of Public Health*, 42, 950-959. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4453895/pdf/IJPH-42-950.pdf>
- Oliveira, J., & Queirós, C. (2012). O estudo empírico do burnout na Polícia de Segurança Pública portuguesa. In S. Durão, & M. Darck (Eds), *Polícia, segurança*



- e ordem publica: Perspetivas portuguesas e brasileiras (pp. 283- 309). ICS. Retrieved from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/64704/2/86788.pdf>
- Organização Mundial de Saúde [World Health Organization]. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Retrieved from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Otto, M., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Dam, K. (2020). The development of a proactive burnout prevention inventory: How employees can contribute to reduce burnout risks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1711. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051711>
- Pina, D., Vidal-Alves, M., Puente-López, E., Luna-Maldonado, A., Luna Ruiz-Cabello, A., Magalhães, T., Llor-Estebans, B., Ruiz-Hernández, J., & Martínez-Jarreta, B. (2022). Profiles of lateral violence in nursing personnel of the Spanish public health system. *PLoS ONE*, 17(5), e0268636. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268636>
- Polícia de Segurança Pública [PSP] (2021). *Unidade especial de polícia*. Retrieved from: https://www.psp.pt/Pages/Unidades_Especial_Policia/Unidades-Especial-Policia.aspx, consultado a 23 de junho de 2021
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S., Marques, A., Silva, C., & Pereira, A. (2020a). Job stress, burnout and coping in police officers: Relationships and psychometric properties of the organizational police stress questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 6718. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186718>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A., da Silva, C., & Pereira, A. (2020b). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 587-587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Queirós, C., Kaiseler, M., & Silva, A. (2014). Burnout as predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of Policing Studies*, 1(2), 110-135. Retrieved from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/70088/2/87287.pdf>



- Rodrigues, C. (2014). Ser polícia: Perturbação de *burnout* a vulnerabilidade ao stress e à depressão. *Psicologia*, 1-24. Retrieved from: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0361.pdf>
- Romosiou, V., Brouzos, A., & Vassilopoulos, S. P. (2018). An integrative group intervention for the enhancement of emotional intelligence, empathy, resilience and stress management among police officers. *Police Practice and Research*, 20(5), 1-19. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1537847>
- Russo, N. (2008). *Stresse e burnout em agentes da Polícia de Segurança Pública. Politeia*, 377-404. Retrieved from: <https://politeia-online.pt/wp-content/uploads/2022/03/Stresse-e-Burnout-em-Agentes-da-Policia-de-Seguranca-Publica-pag.-377-404.pdf>
- Santa Maria, A., Wolter, C., Gusy, B., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2020). Reducing work-related burnout among police officers: The impact of job rewards and health-oriented leadership. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94(3), 406-421. <https://doi.org/10.1177/0032258X209468>
- Santos, S. (2009). *Suicídio nas forças policiais: Um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar. Retrieved from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/7151/4/TeseSusanaFerreira2.pdf>
- Sayed, S. A., Sanford, S. M., & Kerley, K. R. (2019). Understanding workplace stress among federal law enforcement officers. *American Journal of Criminal Justice*, 44(3), 409-429. <https://doi.org/10.1007/s12103-019-09474-8>
- Seabra, A. (2008). *Síndrome de burnout e a depressão no contexto da saúde ocupacional*. Tese de Doutoramento. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar. Retrieved from: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/19388/2/Tesefinal.pdf>
- Silveira, N., Vasconcellos, S., Cruz, L., Kiles, R., Silva, T., Castilhos, D., & Gauer, G. (2005). Avaliação de burnout em uma amostra de policiais civis. *Revista De Psiquiatria Do Rio Grande Do Sul*, 27(2), 159-163. Retrieved from: <https://www.scielo.br/j/rprs/a/jxVQ5cHGq9HTXM3jTYrhgQd/?format=pdf&lang=pt>
- Sinval, J., Marques-Pinto, A., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES. *Frontiers in Psychology*, 8, 2229. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02229>



- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology, 10*, 338-338. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Stoyanova, R., & Harizanova, S. (2016). Assessment of the personal losses suffered by correctional officers due to burnout syndrome. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine, 7*, 33-41. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2016.680>
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology, 9*, 1478-1478. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>
- Tehrani, N. (2016). Extraversion, neuroticism and secondary trauma in Internet child abuse investigators. *Occupational Medicine, 66*, 403-407. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw004>
- Thomas, D. J. (2011). *Police psychology: A new specialty and new challenges for men and women in blue*. Praeger.
- Torres, J. (2020). Separata - Uma polícia para o século XXI: Breves reflexões. *Polícia Portuguesa, 5*(2), 4-26. Retrieved from: https://www.psp.pt/Documents/Revista%20Pol%C3%ADcia%20Portuguesa/SeparataPSP_N2_Serie%20V.pdf?lang=pt
- Trigo, T., Teng, C., & Hallak, J. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry, 34*, 223-233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D., Antonio, S., Cicuto, K., Salvo, V., Claudino, F., Ribeiro, L., Christopher, M., Garcia-Campayo, J., & Rocha, N. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: The POLICE study. *BMC Psychiatry, 18* (1), 151. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1726-7>
- Vallath, S., Ravikanth, L., Regeer, B., Borba, P., Henderson, D., & Scholte, W. (2020). Traumatic loss and psychosis – reconceptualising the role of trauma in psychosis.



- European Journal of Psychotraumatology*, 11, 1725322.
<https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1725322>
- Vaz-Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ª ed.). Minerva Coimbra.
- Vena, J., Charles, L., Gu, J., Burchfiel, C., Andrew, M., Fekedulegn, D., & Violanti, J. (2014). Mortality of a police cohort: 1950-2005. *Journal of Law Enforcement Leadership and Ethics*, 1, 7-20. Retrieved from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4681405/pdf/nihms-739508.pdf>
- Vidal-Alves, M., Pina, D., Puente-López, E., Luna-Maldonado, A., Luna Ruiz-Cabello, A., Magalhães, T., Pina-López, Y., Ruiz-Hernández, J., & Jarreta, B. (2021). Tough love lessons: Lateral violence among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 9183.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18179183>
- Vidal-Alves, M., Pina, D., Ruiz-Hernández, J., Puente-López, E., Paniagua, D., & Martínez-Jarreta, B. (2022). (Un)broken: Lateral violence among hospital nurses, user violence, burnout, and general health: A structural equation modelling analysis. *Frontiers in Medicine*, 9, 1045574. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.1045574>
- Violanti, J. (1995). The mystery within: Understanding police suicide. *BI Law Enforcement Bulletin*, 64(2), 19-23.
<https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1725322>
- Violanti, J. (1997). Suicide and the police role: A psychosocial model. *Policing-an International Journal of Police Strategies & Management*, 20, 698-715.
<https://doi.org/10.1108/13639519710368107>
- Violanti, J., Andrew, M., Mnatsakanova, A., Hartley T., Fekedulegn, D., & Burchfiel, C. (2016). Correlates of hopelessness in the high suicide risk police occupation. *Police Practice & Research: An International Journal*, 17, 408-419.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2015.1015125>
- Violanti, J., Mnatsakanova, A., Andrew, M., Allison, P., Gu, J., & Fekedulegn, D. (2018). Effort-reward imbalance and overcommitment at work: Associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21, 440-460.
<https://doi.org/10.1177/1098611118774764>
- Violanti, J., Vena, J., & Petralia, S. (1998). Mortality of a police cohort: 1950-1990. *American Journal of Individual Medicine*, 33, 366-373.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0274\(199804\)33:4<366::aid-ajim6>3.0.co;2-s](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0274(199804)33:4<366::aid-ajim6>3.0.co;2-s)



Zaiser, B., & Staller, M. S. (2015). The word is sometimes mightier than the sword: Rethinking communication skills to enhance officer safety. *Journal of Law Enforcement*, 4(5), 1-17. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/278028510_The_Word_is_Sometimes_Mightier_Than_the_Sword_Rethinking_Communication_Skills_to_Enhance_Officer_Safety



ANEXO I – QUESTIONÁRIO

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsPI4EEUydbtYWg5wmSeOkyVVZ18GG8UXIWLcS19zJzMQyKA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0>



ANEXO II – PEDIDO E AUTORIZAÇÃO - PSP

De: DN DEPFORM

Date: segunda, 7/06/2021 às(s) 09:40

Subject: FW: FW: Estudo científico de mestrado da Universidade do Porto

To: COMETPOR - Núcleo de Formação

Cc: Maria Joao Alves

Exma. Sra. Comandante do Comando Metropolitano do Porto

M.I. Superintendente Paula Peneda

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Sr. Diretor do Departamento de Formação, da Polícia de Segurança Pública, Superintendente Paulo Jorge da Silva Onofre, de informar V.^a Ex.^a o deferimento por sua Ex.^a o DNAUORH no pedido infra, cujo despacho se transcreve:

“Autorizada a participação a título voluntário.

04/06/2021

DNAUORH

Abílio Pinto Vieira

Superintendente Chefe”

Solicita-se que seja nomeado ponto de contacto da força destacada do Porto, para articular directamente com a Sra. Maria João Alves.

Com os melhores cumprimentos,

“Uma Polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do Cidadão” – Estratégia PSP 20/22

Catarina Silva Batista Tomeno

Comissário | Chief Inspector

Departamento de Formação

Chefe de Núcleo de Recursos Didáticos

T: +351 21 811 10 00
Ext: 11374

E: casbatista@psp.pt



Direção Nacional da PSP
Largo da Penha de França, n.º 1 | 1199-010 Lisboa



De: Maria Joao Alves
Enviada: terça-feira, 9 de março de 2021 14:20
Para: DN DEPFORM
Cc: Sara Guimarães
Assunto: Estudo científico de mestrado da Universidade do Porto

Atenção: Este email foi originado fora da RNSI. Por favor, não clique em links nem abra anexos, a não ser que conheça o remetente e saiba que o seu conteúdo é seguro.

Exmos. Senhores,
Venho enviar uma solicitação relativa à realização de um estudo de mestrado em Ciências Forenses, em curso na Faculdade de Medicina da Universidade do Porto.
No pedido anexo, procura-se explicar os objetivos e métodos de forma sucinta, mas ficamos ao inteiro dispor para qualquer esclarecimento adicional (email: mjalves@med.up.pt).

Com os melhores cumprimentos,
Maria João Vidal Alves
Lega Medicine and Forensic Science Unit | Psychologist - PSI FMUP
Faculty of Medicine – University of Porto | Portugal | E. mjalves@med.up.pt

