




## Síndrome de Burnout em Policiais Militares do Brasil: análise de fatores associados e mediação

*Burnout syndrome in Brazilian military police officers: analysis of associated factors and mediation*

Síndrome de burnout en policías militares de Brasil: análisis de factores asociados y mediación

**Diego Sotoriva**


Universidade do Vale do Taquari, Lajeado - Rio Grande do Sul, Brasil

 <https://orcid.org/0009-0004-8590-4734>

[diegosotoriva@gmail.com](mailto:diegosotoriva@gmail.com)

**Michelle Engers**


Universidade do Vale do Taquari, Lajeado - Rio Grande do Sul, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-7865-953X>

[michelle.engers.taube@gmail.com](mailto:michelle.engers.taube@gmail.com)

**Mary Carlotto**

Universidade de Brasília, Brasília - Brasil

 <https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

[mary.carlotto@unb.br](mailto:mary.carlotto@unb.br) (correspondencia)

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rep.2025.03.002>

Recibido: 05/07/2025 – Aceptado: 25/07/2025 – Publicado: 10/08/2025

### PALAVRAS-CHAVE

autoeficácia profissional,  
policiais militares,  
síndrome de burnout,  
trabalho emocional.

**RESUMO.** A Síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial, resposta aos estressores crônicos presentes no contexto de trabalho. Policiais militares pertencem a uma categoria profissional de risco. O presente estudo teve dois objetivos: o primeiro foi verificar o papel preditivo do Trabalho emocional (Demandas emocionais e Dissonância emocional) e dos recursos do trabalho (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança) para a Síndrome de Burnout. O segundo objetivo foi identificar, dentre as variáveis predictoras de Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança, aquelas que desempenham um papel mediador entre o Trabalho emocional, que inclui Demanda emocional e Dissonância emocional, e a Síndrome de Burnout. Participaram do estudo, que utilizou um método quantitativo e um delineamento observacional explicativo de corte transversal, 90 policiais militares que responderam a um questionário sobre dados sociodemográficos e laborais, incluindo o Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, duas subescalas do Trabalho emocional (demanda e dissonância), uma escala de Autoeficácia profissional e uma escala Multidimensional da qualidade da relação líder-membro. Os resultados, avaliados por meio de Análise de Regressão Múltipla, identificaram que quanto maior a Demanda emocional, maior o índice da Síndrome de Burnout e quanto mais elevados os índices do Afeto e da Autoeficácia profissional, menores são os níveis da síndrome. As variáveis Autoeficácia e Afeto funcionaram como mediadoras, diminuindo o impacto entre a Demanda emocional e Burnout. Os resultados indicam a necessidade de intervenções psicológicas vinculadas às competências relacionais e ao ambiente de trabalho, contribuindo assim para a saúde mental dos policiais militares.



## KEYWORDS

burnout syndrome, emotional labor, military police, professional self-efficacy.

**ABSTRACT.** Burnout Syndrome is a psychosocial phenomenon, a response to chronic stressors presents in the work context. Military police officers belong to a high-risk professional category. This study had two objectives: the first was to verify the predictive role of Emotional Labor (Emotional Demands and Emotional Dissonance) and work resources (Professional Self-Efficacy and Leadership Quality) for Burnout Syndrome. The second objective was to identify, among the predictor variables of Professional Self-Efficacy and Leadership Quality, those that play a mediating role between Emotional Labor, which includes Emotional Demands and Emotional Dissonance, and Burnout Syndrome. The study, which used a quantitative method and an explanatory observational cross-sectional design, included 90 military police officers who answered a questionnaire on sociodemographic and work-related data, including the Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome, two subscales of Emotional Labor (demand and dissonance), a Professional Self-Efficacy scale, and a Multidimensional scale of the quality of the leader-member relationship. The results, evaluated through Multiple Regression Analysis, identified that the higher the Emotional Demand, the higher the Burnout Syndrome index, and the higher the Affect and Professional Self-Efficacy indices, the lower the levels of the syndrome. The variables Self-Efficacy and Affect acted as mediators, reducing the impact between Emotional Demand and Burnout. The results indicate the need for psychological interventions linked to relational skills and the work environment, thus contributing to the mental health of military police officers.

## PALABRAS CLAVE

autoeficacia profesional, policía militar, síndrome de burnout, trabajo emocional.

**RESUMEN.** El síndrome de Burnout es un fenómeno psicosocial, una respuesta a estresores crónicos presentes en el contexto laboral. Los policías militares pertenecen a una categoría profesional de alto riesgo. Este estudio tuvo dos objetivos: el primero fue verificar el papel predictivo del Trabajo Emocional (Exigencias Emocionales y Disonancia Emocional) y los recursos laborales (Autoeficacia Profesional y Calidad de Liderazgo) para el síndrome de Burnout. El segundo objetivo fue identificar, entre las variables predictoras de la Autoeficacia Profesional y la Calidad de Liderazgo, aquellas que desempeñan un papel mediador entre el Trabajo Emocional, que incluye las Exigencias Emocionales y la Disonancia Emocional, y el síndrome de Burnout. El estudio, que utilizó un método cuantitativo y un diseño transversal observacional explicativo, incluyó a 90 policías militares que respondieron a un cuestionario sobre datos sociodemográficos y laborales, incluyendo el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Burnout, dos subescalas de Trabajo Emocional (exigencia y disonancia), una escala de Autoeficacia Profesional y una escala Multidimensional de la calidad de la relación líder-miembro. Los resultados, evaluados mediante Análisis de Regresión Múltiple, identificaron que a mayor Demanda Emocional, mayor índice de Síndrome de Burnout, y a mayores índices de Afecto y Autoeficacia Profesional, menores niveles del síndrome. Las variables Autoeficacia y Afecto actuaron como mediadoras, reduciendo el impacto entre Demanda Emocional y Burnout. Los resultados indican la necesidad de intervenciones psicológicas vinculadas a las habilidades relacionales y al ambiente laboral, contribuyendo así a la salud mental de los policías militares.

## 1. INTRODUÇÃO

O(a) policial militar é o(a) agente encarregado de executar as políticas de segurança pública, direcionando suas ações à preservação da ordem (Brasil, 1998). Tais atividades incluem o policiamento ostensivo em espaços públicos, de natureza essencialmente preventiva, compreendendo observação, fiscalização e vigilância para coibir infrações e práticas delituosas (Rio Grande do Sul, 1997). A Polícia Militar é composta por servidores(as) concursados(as) de nível superior (Coronel, Tenente-Coronel e Major, Capitão, Primeiro Tenente) responsáveis pelo comando e gerenciamento de cada batalhão e por servidores(as) de nível médio (Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento, Soldado) que executam os comandos do líder maior.

No Estado do Rio Grande do Sul, Brasil, a corporação recebe a denominação de Brigada Militar, sendo caracterizada como polícia ostensiva cujo objetivo é manter ou restabelecer a ordem social e proteger a população e seus patrimônios, conforme previsto na Constituição Estadual de 1989 (Wermuth & Souto, 2022). Os(as) policiais militares atuam sob pressões diárias, uma vez que, quando comparados a outros trabalhadores,

são mais expostos a fatores extremos como o risco constante de morte, a exposição direta à violência, às condições insalubres de trabalho devido ao contínuo manuseio de armas, aspectos que geram níveis elevados de estresse e que implicam em menor qualidade de vida e saúde (Andrade & Guimarães, 2017). O trabalho é caracterizado pela alta dedicação e comprometimento para atender à demanda da comunidade que espera a sensação de segurança pública (Paschoal, 2022).

Além do preparo técnico exigido desses(as) profissionais, seu dia a dia é marcado por demandas emocionais provenientes de diversos grupos-alvo com os quais necessitam interagir, como parte do seu trabalho como colegas e superiores, população geral, vítimas e criminosos (Guedes & Gondim, 2020). O atendimento de ocorrências lhe impõe uma alta carga de emoções e sentimentos (Paschoal, 2022). Não raras vezes, colocam a própria vida à disposição do Estado e da Sociedade Civil para defender o coletivo social, realizando planos estratégicos, geralmente arriscados, para efetivar as políticas de segurança pública (Santos, 2022).

Assim, são muitos e diversos os estressores ocupacionais elencados pela literatura. Por exemplo, a falta de controle no ambiente de trabalho, a baixa autonomia profissional, as extensas cargas horárias de serviço e as demandas de trabalhos que, não raras vezes, são realizadas em dias e horários de folgas (Souza et al., 2022; Santos, 2022). Também são apontadas as precárias condições de trabalho devido à escassez de recursos humanos, excesso de burocracia e utilização de equipamentos inadequados para a realização do seu trabalho (Santos et al., 2022). Os trabalhadores são submetidos a altos índices de violência e a uma excessiva pressão hierárquica, que é imposta pelas rigorosas regras do ambiente militar, caracterizadas pela hierarquia e disciplina (Alves et al., 2023; Santos, 2022).

Acrescenta-se a desvalorização profissional devido aos baixos rendimentos mensais (Souza et al., 2022) e às cobranças da mídia e de parte da sociedade civil organizada (Santos, 2022; 2023). Crescem de forma constante as expectativas de como deve ser o perfil comportamental dos policiais em atuação direta no atendimento à população e de como devem gerir crises e conflitos (Santos, 2023). Santos et al. (2021) referem como estressores a falta de perspectivas de ascensão na carreira, a insuficiência nos treinamentos, a presença de discriminação e favoritismo, a forma de distribuição das tarefas, o tipo de controle e falhas no repasse de informações sobre as decisões institucionais.

É importante destacar que, na pandemia COVID-19, esses(as) profissionais foram considerados(as) trabalhadores(as) essenciais e foram mais impactados do que a sociedade em geral. Isto deve-se não somente ao impacto direto da pandemia, mas também à interação com a população que passava por um alto nível de estresse devido ao isolamento, poucos recursos, insegurança financeira e medo do contágio (Stogner et al., 2020). Ainda, pontuam os autores, tiveram seu trabalho alterado por protocolos de segurança que incluíram o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual. Além disso, novas rotinas de patrulhamento, horários de turno e horas de trabalho ocasionaram estresse no local de trabalho e problemas de saúde mental.

Dentre as instituições públicas especialmente requisitadas, as polícias foram consideradas como linha de frente para o enfrentamento da pandemia da COVID-19 e tiveram que desenvolver novas formas de trabalho que propiciassem alterar suas lógicas de funcionamento, que passaram de 'guerra contra o crime' para ações humanitárias (Matarazzo et al., 2020). A jornada de trabalho prolongada durante a pandemia aumentou a ocorrência da Síndrome de Burnout em policiais militares (Valladares-Garrido et al., 2022).

Estressores ocupacionais, se vivenciados de forma contínua e persistente, podem ocasionar a Síndrome de Burnout, conceituada por Gil-Monte (2005, 2011) como o resultado de estressores ocupacionais crônicos decorrentes de uma análise subjetiva, realizada pelo trabalhador, composta por cognições, emoções e atitudes de caráter negativo frente ao seu trabalho. Segundo Bakker e Vries (2021), a síndrome é o resultado da interação entre as más condições de trabalho e falhas nas estratégias para lidar com os estressores presentes no trabalho.

No modelo teórico de Gil-Monte (2005), a Síndrome de Burnout apresenta quatro dimensões: 1) Ilusão pelo trabalho, definida pelo desejo do trabalhador em alcançar seus objetivos de trabalho e é percebida como uma fonte de prazer pessoal e profissional. Essa dimensão é avaliada de forma inversa; assim, baixos índices nesta dimensão indicam maiores níveis da Síndrome de Burnout; 2) Desgaste psíquico, caracterizado pelo sentimento de esgotamento emocional e físico oriundo das relações interpessoais estabelecidas com pessoas problemáticas atendidas no trabalho; 3) Indolência, descrita por sentimentos de indiferença e distanciamento em relação aos clientes, colegas e organização; e, 4) Culpa, tratada como uma emoção social vinculada às relações interpessoais decorrentes do comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho. Esse sentimento faz com que o trabalhador pense estar infringindo alguma norma derivada da prescrição social de seu papel profissional.

A partir da avaliação das dimensões da Síndrome de Burnout, o modelo teórico permite identificar a prevalência de dois perfis diferenciados, Perfil 1 (Burnout Global) e Perfil 2 (Gil-Monte, 2011). O Perfil 1 constitui-se de sentimentos e comportamentos relacionados aos estressores presentes no contexto de trabalho que impactam no bem-estar do trabalhador. Esse desconforto não prejudica a prática profissional; no entanto, afeta negativamente a produtividade e a qualidade de seu trabalho. O Perfil 2 apresenta as mesmas características do Perfil 1, acrescido da dimensão da culpa. Os profissionais afetados pelo Perfil 2 apresentam graves problemas na execução do seu trabalho, maior deterioração cognitiva, emocional e comportamental com aumento dos problemas de saúde (Gil-Monte, 2005, 2011).

A Síndrome de Burnout impacta negativamente os trabalhadores e suas organizações de trabalho. Uma revisão sistemática, realizada por Edú-Valsania et al. (2022), identificou consequências psicológicas (dificuldades de concentração e memória, insegurança na tomada de decisões, diminuição da capacidade de lidar com os estressores, ansiedade, depressão, menor satisfação com a vida, diminuição da autoestima, insônia, irritabilidade e maior consumo de álcool e tabaco), físicas (dores musculoesqueléticas, problemas gastrointestinais, transtornos cardiovasculares, cefaleia, maior vulnerabilidade a infecções, distúrbios de sono e fadiga crônica), comportamentais (insatisfação no trabalho, baixo comprometimento organizacional, aumento do presenteísmo e absenteísmo, intenção de rotatividade, redução no desempenho) e organizacionais (menor motivação e desempenho que ocasionam problemas na qualidade dos serviços, aumento de conflitos ou interrupção das atividades de trabalho, perdas econômicas importantes em consequência do absenteísmo, perda de eficiência e comportamentos contraproducentes).

Especificamente em policiais militares, Dias e Andrade (2020) destacam fatores de risco o maior tempo de profissão e na instituição, a insatisfação no trabalho, a carência de feedback, a sobrecarga e a relação profissional-usuário. Estes fatores podem gerar resultados negativos, como ansiedade, baixa autoestima, sensação de impotência no trabalho, problemas de concentração, diminuição da memória, menor controle das emoções, negligência, conflito superior-subordinado, diminuição de contatos sociais no trabalho, maior

esgotamento, dores de cabeça, fadiga, insônia, intenção de abandonar o emprego e diminuição do comprometimento com o trabalho.

A Síndrome de Burnout é uma preocupação significativa para pesquisadores, administradores de aplicação da lei e autoridades governamentais por causa de seus efeitos mais amplos na saúde do policial, no desempenho do trabalho e no serviço prestado ao público (McCarty et al., 2019). Pelas suas graves consequências, diversos estudos têm sido realizados para avaliar a Síndrome de Burnout em policiais militares, nacionais (Lima et al., 2018; Cury et al., 2022) e internacionais (Eikenhout et al., 2022; Ivie & Garland, 2011). O exercício da função policial pode ser considerado um fator para a Síndrome de Burnout, devido aos diversos fatores ocupacionais deste contexto laboral, principalmente pela pressão do grau de responsabilidade da profissão (Pinheiro & Farikoski, 2016). A pressão constante vivenciada pela atividade pode gerar sentimentos de medo, fuga, desespero, prejuízos no raciocínio, que dificultam a execução de atividades diárias e a capacidade de estabelecer prioridades (Carneiro et al., 2019).

Um dos modelos teóricos mais usados para estudar a Síndrome de Burnout é o de Demandas e Recursos de Trabalho (JD-R - Job Demands-Resources Model) (Cheung & Li, 2023). Esse tem como pressuposto que as condições de trabalho, específicas para cada ocupação, possuem demandas e recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

As demandas são descritas como aspectos físicos, sociais ou organizacionais presentes na atividade laboral que exigem um esforço físico ou mental contínuo que gera custos fisiológicos e psicológicos (Demerouti et al., 2001). Alguns exemplos são a pressão de tempo, conflitos de função, alta carga de trabalho, demandas emocionais, dentre outros.

Os recursos do trabalho são os aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são necessários para atingir os objetivos de trabalho. Esses visam reduzir as demandas do trabalho, seus custos associados e favorecer o crescimento e desenvolvimento pessoal dos trabalhadores (Demerouti et al., 2001). Os exemplos são a autonomia no trabalho, o suporte organizacional e da gestão, controle sobre o tempo, feedback sobre o desempenho. A possibilidade de os trabalhadores terem recursos para o desenvolvimento do seu ofício contribui na motivação, estimula o comprometimento com a função e promove resultados organizacionais positivos, como melhor desempenho ou comprometimento com a instituição. Os recursos, quando presentes, podem amortecer o impacto das demandas e a sua ausência pode ocasionar a Síndrome de Burnout (Bakker & Demerouti, 2017). Os trabalhadores também usam recursos individuais para lidar com as demandas do trabalho (Bakker & de Vries, 2021). Em policiais, a falta de recursos do trabalho apresenta maior associação à Síndrome de Burnout do que as demandas do seu trabalho e a autoeficácia desempenha um papel moderador entre as demandas e a síndrome (Dhaouadi & Fliss, 2024).

A autoeficácia, considerada um recurso pessoal, tem um papel preditivo (Garza, 2023) e moderador entre as demandas de trabalho e a Síndrome de Burnout (Carlotto et al., 2015; Dávila et al., 2023). Segundo Bandura (1977), autoeficácia diz respeito ao repertório que a pessoa possui para dar conta das situações da vida. Trata-se da crença que a pessoa tem de si em relação à sua habilidade de desempenho. Essa funciona como um mecanismo de automotivação quando as pessoas percebem que seus níveis de competências são elevados, consequentemente estabelecem metas para si mesmas e são motivadas a despendar esforço e persistência consideráveis na superação de obstáculos (Guglielmi et al., 2012). Chukwuegbo et al. (2022) referem que, para atender às diversas demandas do trabalho, o policial necessita de um elevado nível de autoeficácia.



As demandas de trabalho apresentam associação positiva com o burnout (Bakker & de Vries, 2021). O trabalho emocional, considerado uma demanda de trabalho, caracteriza-se como um processo que regula os sentimentos e as expressões para atender aos objetivos da organização de trabalho (Grandey, 2000). A cultura nacional e organizacional tem uma forte implicação sobre a dinâmica do trabalho emocional (Yang & Chen, 2021).

A demanda emocional caracteriza-se pela frequência da ocorrência das interações interpessoais, pela variedade e pela intensidade das emoções expressas e a dissonância pela forma de demonstração de sentimentos que devem ser realizadas, também definida como o conflito entre as emoções sentidas e expressas no contexto organizacional (Abraham, 2000). A demanda emocional é considerada sua dimensão quantitativa e a dissonância emocional, sua dimensão qualitativa (Pujol-Cols et al., 2021).

Estudos têm identificado o trabalho emocional como preditor da Síndrome de Burnout (Yin et al., 2022; Zaghini et al., 2020). Especificamente em policiais, Schaible e Six (2016) referem que o policiamento é uma atividade estressante, levando a uma série de resultados adversos que, em parte, podem ser explicados pelas demandas emocionais impostas aos policiais como consequência de seu papel, organização e cultura única. Uma característica central do policiamento é a exigência de que os policiais sejam capazes de selecionar expressões emocionais apropriadas que estejam de acordo com as expectativas de uma série de partes interessadas externas e alcancem os objetivos de situações complexas. Para esse fim, os oficiais são obrigados a adaptar frequentemente suas emoções, resultando em maiores níveis da Síndrome de Burnout.

A qualidade da relação líderes-subordinados também se apresenta como um importante recurso no trabalho e pode diminuir a Síndrome de Burnout (Derindag et al., 2021). A Teoria da Troca entre Líder e Membro (LMX) tem como pressuposto que, ao longo do tempo, os líderes desenvolvem um relacionamento com seus liderados. A qualidade desse contato tem implicações importantes nas suas atitudes e comportamentos (Graen & Uhl-Bien, 1995), sendo caracterizados como trocas de alta ou baixa qualidade. Os relacionamentos de alta qualidade são caracterizados por uma maior liberdade de negociação entre os líderes e subordinados (Graen & Scandura, 1987), respeito profissional, afeto compartilhado e lealdade nas relações (Liden & Maslyn, 1998). Isso resulta em um maior desempenho no trabalho (Kim et al., 2023) e em menores níveis da Síndrome de Burnout (Molines et al., 2022).

De acordo com Liden e Maslyn (1998), a dimensão de afeto diz respeito à afeição que o subordinado tem pela sua chefia, baseada na amizade e atração interpessoal. A lealdade é a percepção da expressão de apoio público para com as metas de natureza pessoal do outro membro da diáde. E, o respeito profissional é a percepção do grau em que cada membro da diáde constrói uma reputação, dentro ou fora da organização.

A literatura tem sido convincente de que, durante o período pandêmico da COVID-19, o estresse ocupacional aumentou entre os trabalhadores (Wong et al., 2021). Este contexto colaborou para a ocorrência da Síndrome de Burnout, gerada pela falta de equilíbrio entre as demandas de trabalho e os recursos no trabalho (Stirpe et al., 2021).

Uma busca no portal Periódicos Capes com as palavras-chave "Síndrome de Burnout" e "Policiais Militares" identificou 76 publicações. No entanto, apenas sete avaliaram a Síndrome de Burnout e nenhum estudo foi identificado avaliando a sua relação com o trabalho emocional, a qualidade da liderança e a autoeficácia. Avaliar a relação destes construtos com a Síndrome de Burnout permite ampliar o conhecimento sobre essas relações e subsidiar possíveis intervenções com foco nos policiais e gestores militares.

Pelo exposto, o presente estudo possui dois objetivos: o primeiro foi verificar o papel preditivo do Trabalho emocional (Demandas emocionais e Dissonância emocional) e dos recursos do trabalho (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança) para a Síndrome de Burnout. O segundo objetivo foi identificar, dentre as variáveis preditoras (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança), as que desempenham papel mediador entre o Trabalho emocional (Demandas emocionais e Dissonância emocional) e a Síndrome de Burnout.

Para tanto, foram construídas as seguintes hipóteses para o primeiro objetivo: H1- A demanda emocional e a dissonância emocional predizem positivamente a Síndrome de Burnout; H2 – A autoeficácia profissional e as dimensões da Qualidade da liderança (Afeto, Lealdade e Respeito profissional) predizem negativamente a Síndrome de Burnout. Para o segundo objetivo, teve-se como hipótese H3 – Os recursos pessoais (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança) desempenham um papel mediador entre o Trabalho emocional e a Síndrome de Burnout, diminuindo esta relação.

## 2. MÉTODO

O estudo de método quantitativo e delineamento observacional explicativo de corte transversal (Grimes & Schulz, 2002) contou com uma amostra não aleatória composta de 90 policiais militares provenientes de um Comando Regional de Polícia Ostensiva de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. O grupo amostral faz parte de um órgão governamental de Segurança Pública do ramo de serviços de uma região do estado que possui 236 trabalhadores/policiais em seu quadro funcional, todos funcionários concursados e em situação ativa de carreira. Como critério de inclusão, foi utilizado estar em atividade no momento da coleta de dados e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A maioria declarou-se pertencente ao sexo masculino (74,4%;  $n = 67$ ), com companheira(o) (92,2%;  $n = 83$ ) e filhos (86,7%;  $n = 78$ ) e idade média de 39 anos ( $DP = 7$ ). Com relação à formação, 41,1% ( $n=37$ ) da amostra possuía nível de graduação, seguido por ensino médio (37,8%;  $n=34$ ) e por nível de especialização (17,7%;  $n = 16$ ). O tempo de trabalho total foi de 20,82 ( $DP = 7$ ), no atual de 15,27 ( $DP = 8,50$ ), com carga horária média semanal de 41 horas ( $DP = 3,60$ ) e remuneração mensal média de R\$ 8.275,88 ( $DP = R\$ 5.057,78$ ).

Os dados foram coletados por meio de cinco instrumentos: (1) Questionário de dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, filhos e formação) e laborais (tempo de trabalho total, tempo de atuação no emprego atual, carga horária semanal de trabalho, remuneração mensal); (2) Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte (2005, 2011), versão adaptada para o uso no Brasil por Gil-Monte et al. (2010). O instrumento conta com 20 itens que se distribuem em quatro subescalas. Para o presente estudo, utilizou-se o Burnout Global, que é a média dos 15 itens das subescalas de Ilusão pelo trabalho (invertida), Desgaste psíquico e Indolência. Ilusão para o trabalho (cinco itens,  $\alpha = 0,72$ , Ex. item: sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho); Desgaste psíquico (quatro itens,  $\alpha = 0,86$ , Ex. item: sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho); Indolência (seis itens,  $\alpha = 0,75$ , Ex. item: sou irônico(a) com algumas pessoas). Os itens foram avaliados com uma escala de quatro pontos, onde (0) representa "nunca" e (4) representa "todos os dias"; (3) Trabalho emocional: avaliado por meio de duas subescalas adaptadas para o uso no contexto brasileiro por Taube (2022). (3.1) Demanda emocional - Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEEW) de Van Veldhoven et al. (2002), subescala composta por sete itens ( $\alpha = 0,71$ , Ex. item: o seu trabalho exige muito de você emocionalmente?). Os itens foram avaliados pela escala de quatro pontos, sendo (1) nunca e (4) sempre. (3.2) Dissonância emocional - Frankfurt Emotion Work Scales (FEWS) de Zapf et al. (1999), constituída por cinco itens ( $\alpha = 0,79$ , Ex. item: durante o seu trabalho, com que frequência você não

consegue demonstrar seus sentimentos espontâneos (por exemplo, aborrecimento)?). Os itens foram avaliados com uma escala de cinco pontos, variando de (1) nunca a (5) muito frequentemente; 4) Escala Multidimensional da qualidade da relação líder-membro (Leader-Member Exchange-LMX) desenvolvida por Liden e Maslyn (1998), traduzida e adaptada por Amaral (2007) e readaptada por Côrtes et al. (2019). O instrumento conta com nove itens que se dividem em três dimensões. Os itens de exemplo são “Eu admiro as habilidades profissionais do meu chefe” para a dimensão Respeito Profissional ( $\alpha=0,93$ ), “Meu chefe é uma pessoa com a qual é agradável trabalhar” para Afeto ( $\alpha=0,92$ ) e “O meu chefe me defende no trabalho perante seus superiores, mesmo sem o conhecimento de todas as questões envolvidas” para Lealdade ( $\alpha=0,90$ ). A escala de resposta da medida é do tipo Likert de sete pontos (1 = discordo totalmente, 7 = concordo totalmente); 5) Escala de Autoeficácia Geral Percebida- EAGP, de Schwarzer e Jerusalém (1995), versão adaptada para o Brasil realizada por Sbicigo et al. (2012). A escala é composta por 10 itens ( $\alpha = 0,83$ ), e um exemplo de item: Consigo resolver problemas difíceis, esforçando-me o suficiente. O instrumento é avaliado por meio de uma escala de 4 pontos, sendo (1) de modo nenhum é verdade e (4) totalmente verdade.

Os instrumentos foram aplicados de forma presencial pelos dois primeiros autores da pesquisa no Comando Regional de Polícia Ostensiva localizado no interior do estado do Rio Grande do Sul. Na ocasião da coleta, foram explicados os objetivos do estudo e apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para assinatura. Posteriormente, realizou-se a entrega do formulário para o preenchimento pelos participantes. Os formulários preenchidos foram depositados em urnas pelo próprio participante. A coleta foi realizada em maio de 2022. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da [nome ocultado para preservação da avaliação às cegas] sob o número CAEE [número ocultado para preservação da avaliação às cegas].

O banco de dados foi analisado por meio do SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Para identificar os preditores, foi realizada análise de regressão linear múltipla, método stepwise. A magnitude do efeito (*effect size*) foi avaliada pelos coeficientes de regressão padronizados e calculados para cada modelo final, de acordo com Field (2009). O tratamento dos dados utilizou um nível de confiança de 95% e significância de 5% (valor de  $p \leq 0,05$ ). Os pressupostos para a análise de regressão linear foram testados por meio de análise das correlações, Variance Inflation Factor (VIF), coeficiente de Durbin-Watson e distância de Cook, sendo identificados valores aceitáveis de acordo com Field (2009).

Para avaliar a relação entre variáveis independentes e a dependente, foi utilizada a Regressão Linear Múltipla, considerando as dimensões da Síndrome de Burnout como dependentes e como independentes as dimensões do trabalho emocional, a autoeficácia e as dimensões da liderança LMX.

Para o teste de mediação, foram utilizadas as variáveis que explicaram a Síndrome de Burnout, a Demanda emocional como (demanda) e Afeto e Autoeficácia profissional (recursos) de acordo com o modelo Demandas e Recursos de trabalho (JD-R). Assim, foram testadas as três condições citadas por Baron e Kenny (1986). A primeira afirma que as variáveis mediadoras (Autoeficácia e Afeto) devem ser preditoras da variável dependente (Síndrome de Burnout). Para a segunda condição, é necessário que a variável independente (Demanda emocional) prediga as variáveis mediadoras (Autoeficácia profissional, Afeto). Por fim, a terceira condição afirma que, na presença da variável independente e do mediador, a relação significativa que existia entre a variável independente e a dependente decresce em magnitude.



### 3. RESULTADOS

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados da análise descritiva da amostra e das dimensões da Síndrome de Burnout e do Trabalho emocional, Autoeficácia profissional e Liderança LMX. O índice mais elevado, indicativo da síndrome, considerando a escala de pontuação, foi obtido na dimensão do Desgaste psíquico. No trabalho emocional, foi a Dissonância, e na liderança LMX a dimensão de Respeito profissional atingiu maior média. Verifica-se que todas as dimensões das medidas utilizadas apresentaram coeficientes de consistência interna, obtidos por meio do coeficiente alfa de Cronbach, considerados satisfatórios ( $\alpha > 0,70$ ).

**Tabela 1**

*Média, desvio padrão, pontuação das dimensões dos instrumentos utilizados e alfas obtidos na presente amostra (n = 90)*

Variáveis	Escala	M	DP	$\alpha$
<i>Síndrome de Burnout</i>	0-4	1,52	0,60	0,79
<i>Trabalho emocional</i>	1-5			
Demandas emocionais		3,06	0,47	0,77
Dissonância emocional		3,28	0,67	0,78
<i>Autoeficácia</i>	1-4	3,27	0,42	0,87
<i>LMX</i>				
Respeito Profissional	1-7	5,38	1,44	0,91
Afeto		5,29	1,70	0,94
Lealdade		4,92	1,68	0,92

Os resultados, identificados por meio da análise de regressão linear múltipla, método *stepwise*, revelaram que, conjuntamente, três variáveis explicaram 32% da variação da Síndrome de Burnout. Desta forma, quanto maior a Demanda emocional, maior o índice da síndrome, e quanto mais elevados os índices do Afeto e da Autoeficácia profissional, menores são os níveis da síndrome.

**Tabela 2**

*Análise de Regressão Linear Múltipla da Síndrome de Burnout e Trabalho Emocional e da Liderança LMX e a Autoeficácia profissional (n = 90)*

Preditores	Beta	EP	$\beta$	t	p
<i>Síndrome de Burnout</i>					
Demanda emocional	1,46	0,40	0,39	3,67	0,001**
Afeto	-0,35	0,17	-0,22	-2,03	0,047*
Autoeficácia profissional	-1,35	0,68	-0,21	-1,96	0,044*
R <sup>2</sup> ajustado=0,32; F=10,85; VIF=1,05; DW=1,94; dCook=0,01; p < 0,05					

*Nota.* R<sup>2</sup>=Variância explicada; F=Teste de igualdade de variâncias; VIF=Fator de Inflação de Variância; Beta=Coeficiente de regressão não padronizado; EP=Erro padrão;  $\beta$ =Regressão padronizada; dCook=Distância de Cook; DW=Durbin-Watson. \*p ≤ 0,05; \*\*p ≤ 0,01.

O resultado apresentou uma magnitude do efeito considerada elevada (R<sup>2</sup> = 0,32), de acordo com parâmetros indicados por Marôco (2007). Dessa maneira, segundo o autor, as relações identificadas apresentam elevada possibilidade de estar presentes na população-alvo.

No que diz respeito ao teste de mediação, foram testadas as três condições citadas por Baron e Kenny (1986). A primeira delas afirma que as variáveis mediadoras (Autoeficácia e Afeto) devem ser preditoras da variável dependente (Síndrome de Burnout). Essa condição foi confirmada pelos resultados obtidos para a Autoeficácia (Síndrome de Burnout:  $R^2 = 0,09$ , Beta = -0,29,  $p = 0,000$ ) e para o Afeto:  $R^2 = 0,18$ , Beta = -0,42,  $p = 0,000$ ).

Para a segunda condição, é necessário que a variável independente (Demanda emocional) prediga as variáveis mediadoras (Autoeficácia, Afeto). O teste de regressão indica que esta condição é cumprida para a Autoeficácia ( $R^2 = 0,028$ , Beta = -0,13,  $p = 0,000$ ) e para o Afeto ( $R^2 = 0,014$ , Beta = -0,38,  $p = 0,000$ ).

Por fim, a terceira condição afirma que, na presença da variável independente e do mediador, a relação significativa que existia entre a variável independente e a dependente decresce em magnitude. A Tabela 3 apresenta o teste de mediação para a variável independente Demanda emocional. Os resultados indicam que, na presença da variável Autoeficácia e do Afeto, a relação entre a Demanda emocional e a Síndrome Burnout decresce em magnitude (Beta diminui) e o poder explicativo das dimensões do Burnout aumenta ( $R^2$  aumenta), ou seja, há relação de mediação, confirmando a terceira hipótese do estudo.

**Tabela 3**

*Relações entre a variável independente (Demanda emocional), mediadoras (Afeto, Autoeficácia profissional) e dependente (Síndrome de Burnout)*

Variáveis Independentes e Mediadoras	Variável Dependente	$R^2$	Beta	F	$p$
Demanda emocional <sup>a</sup>	Síndrome de Burnout	0,16	0,41	17,98	0,000**
Demanda emocional <sup>a</sup>		0,16	0,41	16,82	0,000**
Autoeficácia <sup>b</sup>		0,27	-0,34		0,000**
Demanda emocional <sup>a</sup>	Síndrome de Burnout	0,16	0,41	17,98	0,000**
Demanda emocional <sup>a</sup>		0,16	0,41	12,17	0,006**
Afeto <sup>b</sup>		0,26	-0,31		0,009**

Nota. \*\* $p \leq 0,01$ .

#### 4. DISCUSSÃO

O presente estudo teve dois objetivos: o primeiro foi verificar o papel preditivo das demandas no trabalho (Demandas emocionais e Dissonância emocional) e dos recursos do trabalho (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança). Para tanto, foram construídas as seguintes hipóteses: H1 – A demanda emocional e a dissonância emocional predizem positivamente a Síndrome de Burnout; H2 – A autoeficácia profissional e as dimensões da qualidade da liderança, Afeto, Lealdade e Respeito profissional, predizem negativamente a Síndrome de Burnout; H3 – A dimensão Afeto da qualidade da liderança desempenha papel mediador entre as Demandas emocionais e a Síndrome de Burnout.

Quanto ao primeiro objetivo, cuja H1 era a de que a demanda emocional e a dissonância emocional prediziam positivamente a Síndrome de Burnout, essa foi confirmada parcialmente na medida em que somente a demanda emocional funcionou como preditora da síndrome. Esse resultado também foi encontrado em estudo com policiais por Schaible e Six (2016). De acordo com os autores, a atividade policial possui alta demanda emocional e exige a capacidade de selecionar as expressões emocionais apropriadas que estejam de acordo com as expectativas internas e externas ao seu trabalho e alcancem os objetivos diante de situações geralmente

complexas. Policiais são expostos a vivências negativas em seu trabalho que geram impactos emocionais e experimentam maior Síndrome de Burnout (Ivie & Garland, 2011).

Revisão integrativa realizada por Carvalho et al. (2020) refere que variáveis como a exaustão emocional, a depressão e o sentimento de impotência frente às atividades a serem realizadas são desencadeadoras de burnout em policiais. Os autores também sinalizam que os fatores precipitantes, como o estresse ocupacional e as condições desgastantes no trabalho, são as principais causas de exaustão emocional do policial militar. Esses trabalhadores estão entre as profissões com maior prevalência de doenças e acidentes, problemas de saúde mental, Síndrome de Burnout, ansiedade e depressão e apresentam pior qualidade de vida quando comparados com o público em geral (Wickramasinghe & Wijesinghe, 2018). O desenvolvimento da Síndrome de Burnout vincula-se à natureza do trabalho policial, seus estressores ocupacionais (Aguayo et al., 2017) e a fatores de risco organizacionais, como elevada demanda de trabalho, poucos recursos e recompensas (Sherwood et al., 2019).

Schaible e Six (2016) referem que as situações que exigem coerção que atendem às expectativas da instituição, população e mídia são um dos papéis mais relacionados à Síndrome de Burnout. Assim, pode-se considerar que as emoções vivenciadas na diversidade de situações enfrentadas pelos policiais acarretam sobrecarga de papel, ambiguidade e conflito de papel, que são variáveis associadas à síndrome, conforme estudo realizado com policiais por Lambert et al. (2022).

No que diz respeito a H2, na qual a autoeficácia profissional e as dimensões da qualidade da liderança, Afeto, Lealdade e Respeito profissional, predizem negativamente a Síndrome de Burnout, os resultados sustentam parcialmente a hipótese, considerando que duas dimensões impactaram negativamente os índices da síndrome, a Autoeficácia profissional e o Afeto. O resultado referente à autoeficácia corrobora os obtidos na literatura (Carlotto et al., 2015; Dávila et al., 2023). De acordo com o estudo realizado com policiais por Ezeakabekwe e Nwankwo (2020), foi revelado que a autoeficácia os ajudava a buscar apoio, manter autocontrole, resolver problemas e agir de forma instrumental, aceitando responsabilidades e confrontando adequadamente as atividades estressantes. Assim, policiais com maior autoeficácia apresentam menores níveis da Síndrome de Burnout (Eikenhout et al., 2022).

Quanto à dimensão Afeto, os resultados indicaram que, quanto maior a afeição do policial militar em relação ao seu superior, estabelecendo uma relação de amizade, menores os índices da Síndrome de Burnout. Isso vai ao encontro da literatura que refere que amizades bem estabelecidas nas organizações promovem o compartilhamento efetivo de informações, habilidades de comunicação, aumentam o trabalho em equipe e a satisfação no ambiente de trabalho entre os funcionários. Além disso, as amizades no local de trabalho têm efeitos positivos para as organizações, como taxas de rotatividade mais baixas, esgotamento emocional dos funcionários e níveis mais baixos de intenção de sair (Biçer, 2020).

A relação de proximidade entre chefias e subordinados pode estar relacionada ao suporte social percebido, particularmente importante no trabalho policial, uma vez que vivenciam incidentes potencialmente traumáticos; assim, o apoio dos líderes pode contribuir para melhorar os mecanismos de enfrentamento entre os policiais. Desta forma, pode reduzir a duração e a intensidade do estresse e prevenir ou diminuir a Síndrome de Burnout (Sørengaard & Langvik, 2022).

A H3, na qual os recursos pessoais (Autoeficácia profissional e Qualidade da liderança) desempenham um papel mediador entre o Trabalho emocional e a Síndrome de Burnout, diminuindo esta relação, considerando o resultado do objetivo 1, passou a ser a de que a Autoeficácia e a dimensão Afeto da qualidade da liderança desempenham um papel mediador entre as Demandas emocionais e a Síndrome de Burnout foi confirmada, indicando que a Autoeficácia e o Afeto diminuem a relação direta entre as demandas emocionais e a Síndrome de Burnout. Quanto à autoeficácia, o resultado corrobora o obtido em estudo com policiais, realizado por Eikenhout et al. (2022), que identificou que a autoeficácia modera a relação entre demandas de trabalho e a Síndrome de Burnout. De acordo com estudo com policiais militares de Delahaij e Van Dam (2017), a autoeficácia desempenhou um papel importante na formação das respostas afetivas dos indivíduos e no comportamento subsequente. Durante uma situação de estresse, os indivíduos com maior autoeficácia experimentaram mais emoções de desafio e menos de ameaça do que os indivíduos que tinham menos confiança em sua capacidade de lidar com situações estressantes.

Esse resultado tem sido explicado pelo treinamento militar, que é social, física e psicologicamente exigente (Kelly et al., 2014). Policiais que realizaram maior quantidade de treinamentos apresentavam maior autoeficácia no trabalho (Somers & Terrill, 2022). Nesse sentido, pode-se supor que o policial que acredita estar capacitado para o trabalho consegue lidar melhor com as demandas emocionais no trabalho e diminuir o risco de desenvolver a Síndrome de Burnout. Membros da equipe com maior autoeficácia geral têm maior probabilidade de compartilhar conhecimento com seus colegas de equipe quando também desfrutam de LMX de alta qualidade com o líder (Kim et al., 2023).

Quanto à dimensão de Afeto, um dos indicadores da qualidade da relação líder-liderado, pode-se entender, a partir de estudo realizado com militares por Archer e Alagaraja (2021). Nesse, os relacionamentos positivos no trabalho diminuem a Síndrome de Burnout, uma vez que a comunicação aberta reduz conflito de funções e melhora a coesão da equipe. A relação entre líderes e membros garante que os sacrifícios feitos pela missão sejam percebidos como significativos e necessários e aumentam as experiências positivas no trabalho.

Apesar das evidências sobre o alto risco de burnout nos policiais, estudos referem ter poucas ações que fomentem a qualidade de vida e o bem-estar destes profissionais (Farfán et al., 2019). Autores apontam para a necessidade de intervenções psicológicas vinculadas às competências relacionais e ao ambiente de trabalho, contribuindo assim para a saúde mental dos policiais (Testoni et al., 2020).

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo, ao identificar os preditores da Síndrome de Burnout em policiais militares, apresenta uma importante contribuição para o incremento do conhecimento da ciência psicológica a ser transferido para lideranças e corporação militar. Destacam-se como forças da presente investigação a utilização de um consistente modelo teórico, o uso de medidas internacionalmente aceitas e seus elevados índices de confiabilidade. O tamanho amostral revelou-se satisfatório, revelando um índice positivo de magnitude de efeito para o modelo explicativo identificado.

O estudo, no entanto, possui duas limitações que devem ser observadas ao interpretar seus resultados. A primeira limitação diz respeito ao delineamento transversal, que impede conclusões causais. A segunda refere-se ao emprego de medidas de autorrelato, potencialmente afetadas por vieses de desejabilidade social — o que é especialmente pertinente neste estudo, em virtude de variáveis dependentes de natureza emocional.

Este trabalho pode contribuir para sensibilizar gestores para a importância do reconhecimento do papel das demandas e dos recursos do trabalho para a prevenção da Síndrome de Burnout. Assim, sugere-se treinamentos voltados para o desenvolvimento da autoeficácia profissional, a gestão das emoções a partir da criação de um clima emocional positivo e amigável no qual os policiais possam expressar livremente as emoções como forma de prevenção da Síndrome de Burnout.

Os resultados obtidos apontam para a necessidade de aprofundamento por meio de estudos longitudinais, mistos e baseados em múltiplas fontes, a fim de ampliar a compreensão do processo e do impacto das emoções no desenvolvimento da Síndrome de Burnout em policiais militares. Tais estudos também podem contribuir para a construção de modelos explicativos e preditivos no campo da Psicologia da Saúde Ocupacional (Abbad & Carlotto, 2016). Novas variáveis de cunho emocional podem ser incluídas a fim de aumentar o poder preditivo da Síndrome de Burnout. Destacam-se as estratégias de enfrentamento aos estressores ocupacionais, a inteligência emocional e a autoeficácia emocional.

Mostra-se igualmente relevante desenvolver investigações com amostras probabilísticas representativas das diferentes regiões do país. Isso é importante para compreender a influência de fatores culturais e regionais no contexto laboral desses profissionais. As variações nos índices de criminalidade podem repercutir nos níveis de estresse e na manifestação da Síndrome de Burnout.

#### **Conflicto de intereses / Competing interests:**

Los autores declaran que el presente proyecto no representó conflicto de intereses de ninguna parte.

#### **Rol de los autores / Authors Roles:**

Diego Sotoriva: Conceptualización, metodología, análisis formal, investigación, curación de datos, escritura – borrador original, escritura – revisión y edición, visualización, administración del proyecto.

Michelle Engers: Metodología, validación, análisis formal, escritura – revisión y edición, visualización, supervisión.

Mary Carlotto: Conceptualización, validación, recursos, escritura – revisión y edición, supervisión, adquisición de fondos.

#### **Aspectos éticos/legales:**

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

#### **Fuentes de financiamiento / Funding:**

Las fuentes de financiación que dieron lugar a la investigación son de carácter personal y motivación profesional.

#### **REFERÊNCIAS**

Abbad, G. da S., & Carlotto, M. S. (2016). Analyzing challenges associated with the adoption of longitudinal studies in Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(4), 340–348. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12585>

Abraham, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence–outcome relationships. *The Journal of Psychology*, 134(2), 169–184. <https://doi.org/10.1080/00223980009600860>



- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). ¿Están los factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en policías? Un meta-análisis correlacional. *Anales de Psicología*, 33(2), 383–392. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Alves, L., Abreo, L., Petkari, E., & da Costa, M. P. (2023). Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 332, 283–298. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.03.081>
- Andrade, J. S., & Guimarães, L. A. M. (2017). Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares. *Revista Laborativa*, 6(1), 80–105. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>
- Archer, L. E., & Alagaraja, M. (2021). Examining burnout in the US military with a focus on US Air Force: A review of literature. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 33(4), 17–32. <https://doi.org/10.1002/nha3.20331>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bıçer, C. (2020). The Hedgehog's dilemma in organizations: The pros and cons of workplace friendship. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 13(1), 201–217. <https://doi.org/10.17218.hititsosbil.741565>
- Carlotto, M. S., Dias, S. R. da S., Batista, J. B. V., & Diehl, L. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores. *Psico-USF*, 20(1), 13–23. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200102>
- Carneiro, A. L. C., Nobre, C. V., de Souza Maciel, R., & Moraes, H. C. C. M. (2019). Caracterização da Síndrome de Burnout em Policiais Militares relacionada aos riscos ocupacionais: revisão de literatura. *Encontro de Extensão, Docência e Iniciação Científica (EEDIC)*, 6, 1–4. <https://reservas.fcrs.edu.br/index.php/eedic/article/view/3786/3253>
- Carvalho, L. O. R., Porto, R. M., & Sousa, M. N. A. (2020). Sofrimento psíquico, fatores precipitantes e dificuldades no enfrentamento da síndrome de Burnout em policiais militares. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(5), 15202–15214. <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n5-300>

- Cheung, Y.-K., & Li, J. C.-M. (2023). Predictors, mediators and moderators of police work-related stress: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 2253. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032253>
- Chukwuegbo, H. N., Nwosu, I. A., Etele, V. A., Ezebude, N. C., & Nwankwo, C. A. (2022). Self-efficacy beliefs of the Nigerian police personnel in Anambra State, Nigeria. *Social Scientia: Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(2), 67-80. <https://journals.aphriapub.com/index.php/SS/>
- Côrtes, M. G., Souza, M. G. S. D., & Puente-Palacios, K. E. (2019). Qualidade da relação líder-membro: Evidências de validade da escala multidimensional. *Psico-USF*, 24(3), 569-581. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240313>
- Cury, B. P. R., Santos, D. L. C., Pacheco, F. D. A. G., Fernandes, J. M. E. I., & Chaves, L. P. (2022). O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar*, 3, 106-127. <http://doi.org/10.5935/2178-4590.20220004>
- Dávila, M. R. B., López, L. R. J., Lucas, J. A. R., & Meza, L. M. S. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1809-1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Delahaij, R., & Van Dam, K. (2017). Coping with acute stress in the military: The influence of coping style, coping self-efficacy and appraisal emotions. *Personality and Individual Differences*, 119, 13-18. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.021>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Derindag, O. F., Demirtas, O., & Bayram, A. (2021). The Leader-Member Exchange (LMX) influence at organizations: The moderating role of Person-Organization (PO) Fit. *Review of Business*, 41(2), 32-48.
- Dhaouadi, K., & Fliss, D. (2024). Job characteristics and burnout: the role of self-efficacy among the Tunisian police officers. *Journal of African Business*, 26(2), 1-21. <https://doi.org/10.1080/15228916.2024.2333630>
- Dias, C. N., & de Andrade, V. L. P. (2021). A relação entre a síndrome de burnout e o policial militar brasileiro. *Cadernos de Psicología*, 2(4), 186-209.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eikenhout, L. M. J., Delahaij, R., Van Dam, K., Kamphuis, W., Hulshof, I. L., & Van Ruysseveldt, J. (2022). Chronic stressors and burnout in Dutch police officers: Two studies into the complex role of coping self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, 1054053. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1054053>
- Ezeakabekwe, S. U., & Nwankwo, E. A. (2020). Correlate of personality traits, self-efficacy and work coping among police personnel: The need for psychotherapy services for police personnel in Awka Metropolis.

- International Journal for Psychotherapy in Africa*, 4(1), 164-179.  
<https://journals.ezenwaohaetorc.org/index.php/IJPA/article/view/967/976>
- 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>
- Garza, G. G. (2023). *Self-efficacy and burnout in law enforcement* [Thesis of Master of Science, Texas State University]. Institutional Repository. <https://hdl.handle.net/10877/16728>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT - Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo: Manual*. TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 140-147. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102010000100015>
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grimes, D. A., & Schulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: the lay of the land. *The Lancet*, 359(9300), 57-61. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)07283-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)07283-5)
- Guedes, H. D., & Gondim, S. M. G. (2020). Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares. *Quaderns de Psicologia*, 22(2), e1584. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1584>
- Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. B., & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International*, 17(4), 375-389. <https://doi.org/10.1108/13620431211255842>
- Ivie, D., & Garland, B. (2011). Stress and burnout in policing: Does military experience matter? *International Journal of Police Strategies and Management*, 34, 49-66. <http://dx.doi.org/10.1108/13639511111106605>
- Kelly, D.R., Matthews, M.D., & Bartone, P.T. (2014). Grit and Hardiness as predictors of performance among west point cadets. *Military Psychology*, 26, 327-342. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/mil0000050>
- Kim, M. S., Phillips, J. M., Park, W-W., & Gully, S. M. (2023). When leader-member exchange leads to knowledge sharing: The roles of general self-efficacy, team leader modeling, and LMX differentiation.

- The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1442-1469. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1886150>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Anand, V., Santhanam, N., & Grover, A. (2022). Testing the job demands–job resources model for police officer job burnout in a sample of Indian police officers. *International Criminology*, 2(2), 188-205. <https://doi.org/10.1007/s43576-022-00046-1>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader Member Exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Lima, F. R., B. de, Lima, D. L. F., Oliveira, A. A. R. de, Ferreira, E. de O., & Pacheco Neto, P. (2018). Identificação preliminar da síndrome de burnout em policiais militares. *Motricidade*, 14(1), 150-156. [http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-107X2018000100020](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2018000100020)
- Marôco J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Matarazzo, G., Fernandes, A., & Alcadipani, R. (2020). Organizações policiais frente à pandemia: sensemaking, liderança e discricionariedade. *Revista de Administração Pública*, 54(4), 898-908. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200178>
- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S., & Palacios, M. (2019). Burnout in blue: An analysis of the extent and primary predictors of burnout among law enforcement officers in the United States. *Police Quarterly*, 22, 278–304. <http://dx.doi.org/10.1177/1098611119828038>
- McMichael, A. J. (1976) Standardized Mortality Ratios and the “Healthy Worker Effect”: Scratching Beneath the Surface. *Journal of Occupational Medicine*, 18, 165-168. <https://doi.org/10.1097/00043764-197603000-00009>
- Molines, M., Akremi, A. E. L., Storme, M., & Celik, P. (2022). Beyond the tipping point: the curvilinear relationships of transformational leadership, leader–member exchange, and emotional exhaustion in the French police. *Public Management Review*, 24(1), 80-105. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1795231>
- Paschoal, A. C. (2022). Reflexos institucionais: perspectivas, desafios e ameaças relacionadas a atividade fim da Polícia Militar. *Brazilian Journal of Development*, 8(3), 18576-18591. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n3-205>
- Pinheiro, L. R. S., & Farikoski, C. (2016). Avaliação do nível de estresse de policiais militares. *Revista de Psicologia da IMED*, 8(1), 14-19. <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v8n1p14-19>
- Pujol-Cols, L., Dabos, G., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Individual differences and emotional labor: The effects of core self-evaluations on depersonalization. *Journal of Management & Organization*, 29(3), 1-20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.2>
- Rio Grande do Sul (1997). *Lei Complementar Nº 10.990, de 18 de agosto de 1997. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências*. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 19 ago. 1997. <https://cutt.ly/5tafVH6l>

- Santos, F. B. dos, Lourencão, L. G. L., Vieira, E., Ximenes Neto, F. R. G., Oliveira, J. F. de, Borges, M. A., & Arroyo, T. R. (2021). Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5987-5996. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14782021>
- Santos, L. R. dos (2022). Os desafios da saúde psicológica dos policiais militares. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(09), 330-339. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.51891/rease.v8i9.6856>
- Santos, L. R. dos. (2023). *Segurança pública e as vertentes de atuação do policial militar*. Editora Arche.
- Sbicigo, J. B., Teixeira, M. A. P., Dias, A. C. G., & Dell'Aglío, D. D. (2012). Propriedades psicométricas da escala de autoeficácia geral percebida (EAGP). *Psico*, 43(2), 139-146. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/11691>
- Schaible, L. M., & Six, M. (2016). Emotional strategies of police and their varying consequences for Burnout. *Police Quarterly*, 19(1), 3-31. <https://doi.org/10.1177/1098611115604448>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. & Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, Nfer-Nelson.
- Sherwood, L., Hegarty, S., Vallieres, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers: a systematic literature review. *Journal of Traumatic Stress*, 32(5), 688-700. <https://doi.org/10.1002/jts.22431>
- Somers, L. J., & Terrill, W. (2022). Confidence in their craft: Assessing the relationship between officer work experiences and their perceptions of self-efficacy. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1656-1675. <https://doi.org/10.1177/00938548221105879>
- Sørengaard, T. A., & Langvik, E. (2022). The protective effect of fair and supportive leadership against burnout in police employees. *Safety and Health at Work*, 13(4), 475-481. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.09.002>
- Souza, R. C. C, Greco, P. B. T., Luz, E. M. F., Machado, L. M., Fenner, D., & Paludett, M. V. (2022). Prevalência de estresse ocupacional e distúrbios psíquicos menores em militares. *Revista Científica de Enfermagem*, 12(40), 142-152. <https://doi.org/10.24276/rrecien2022.12.40.142-152>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295-305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Stogner, J., Miller, B. L., & McLean, K. (2020). Police Stress, Mental Health, and Resiliency during the COVID-19 Pandemic. *American Journal of Criminal Justice*, 45(4), 718-730. <https://doi.org/10.1007/s12103-020-09548-y>
- Taube, M. E. (2022). *Síndrome de Burnout em líderes e subordinados*. Tese de doutorado. Universidade do Vale do Rio dos Sinos.



- Testoni, I., Nencioni, I., Ronconi, L., Alemanno, F., & Zamperini, A. (2020). Burnout, reasons for living and dehumanisation among Italian penitentiary police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3117. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093117>
- Valladares-Garrido, M.J., Zapata-Castro, L.E., Picón-Reategui, C.K., Mesta-Pintado, A.P., Picón-Reategui, R.A., Huaman-García, M., Pereira-Victorio, C.J., Valladares-Garrido, D., & Failoc-Rojas, V.E. (2022). Association between working time and Burnout Syndrome in Peruvian military during the second epidemic wave of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 13614. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013614>
- Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job related stress: A three-level analytic approach. *Work and Stress*, 16, 207-228. <https://doi.org/10.1080/02678370210166399>
- Wermuth, M. Â. D., & Souto, B. (2022). O currículo do curso básico de formação de policiais militares gaúchos e os programas de prevenção: rumo à construção de uma polícia cidadã comprometida com a efetivação dos direitos humanos? *Revista Húmus*, 12(35), 425-448. <https://doi.org/10.18764/2236-4358v12n35.2022.20>
- Wickramasinghe, N. D., & Wijesinghe, P. R. (2018). Burnout subtypes and associated factors among police officers in Sri Lanka: A cross-sectional study. *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 58, 192-198. <https://doi.org/10.1016/j.jflm.2018.07.006>
- Wong, P. T. P., Mayer, C.-H., & Arslan, G. (2021). Editorial: COVID-19 and Existential Positive Psychology (PP2.0): The new science of self-transcendence. *Frontiers in Psychology*, 12, 800308. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800308>
- Yang, C., & Chen, A. (2021). Emotional labor: A comprehensive literature review. *Human Systems Management*, 40(4), 479-501. <https://doi.org/10.3233/HSM-200937>
- Yin, Y., Sun, S., Song, L., Jin, C., & Wang, Y. (2022). Emotional labour strategies and job burnout: A meta-analysis of Chinese employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(2), 219-237. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12554>
- Zaghini, F., Biagioli, V., Proietti, M., Badolamenti, S., Fiorini, J., & Sili, A. (2020). The role of occupational stress in the association between emotional labor and burnout in nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 54, 151277. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151277>
- Zapf, D., Mertini, H., Seifert, C., Vogt, C., & Isic, A. (1999). *Frankfurt Emotion Work Scales – Frankfurter Skalen zur Emotionsarbeit FEWS 3.0*. Goethe-University Frankfurt