

GRUPOS DE APOIO COMO ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA AO POLICIAL MILITAR: PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO

RESUMO

Modernamente a atenção das autoridades sanitárias tem-se voltado para os efeitos de situações de estresse na higidez física, mental e social – para citar os domínios elencados pela constituição da OMS - dos agentes encarregados de fazer cumprir as leis. Neste contexto, ganha destaque o emprego de grupos de apoio, instituídos em âmbito corporativo, voltados especialmente para aplicação de elementos terapêuticos na seara psicológica. O presente trabalho busca apresentar, de forma sucinta, como a criação de um grupo assistencial, valendo-se das múltiplas competências resultantes da somatória de diversos indivíduos, tendem a produzir resultados positivos na saúde psicológica de policiais militares submetidos a situação de estresse no decurso da atividade profissional, acrescentando-lhes confiança e diminuindo a ansiedade. Concluiu-se, por fim, pela necessidade de comprometimento institucional para a constituição de grupos de apoio, aptos a realizar intervenções psicossociais, não só visando responder às necessidades terapêuticas do paciente, mas também – e principalmente – para promover a valorização do indivíduo.

Palavras-chave: policial militar; estresse; grupos de apoio; assistência psicossocial.

ABSTRACT

Nowadays, the attention of Brazilian health authorities has focused to the effects of stressful situations on the physical, mental and social health – quoting the areas listed by the Constitution of the World Health Organization – of the law enforcement agents. In this context, the use of support groups, established at the corporate level, especially focused on the application of therapeutic elements in the psychological field, stands out. This paper seeks to show, in a succinct way, how the creation of a care group, using the multiple competences resulting from the sum of different individuals, tends to produce positive results in the psychological health of urban police officers subjected to stress causing situation in the course of professional activity, adding confidence and decreasing anxiety. Finally, it was concluded that there is a need for institutional commitment to the constitution of support groups, able to carry out psychosocial interventions, not only aiming to respond to the patient's therapeutic needs, but also – and mainly – to promote the individual's valorization.

Keywords: urban police officer; stress; support groups; psychosocial assistance.

1. INTRODUÇÃO

Os integrantes das Polícias Militares são suscetíveis às mudanças proporcionadas pela dinâmica social, sofrendo as consequências inerentes ao exercício da atividade fim que reveste-se de peculiaridades, entre as quais as condições de tensão emocional propiciada pelo perigo constante, pelo risco à vida e rotina altamente estressante.



Assim o que se pretende apresentar de forma sucinta a necessidade de implantar-se um trabalho preventivo, direcionado para o apoio ao Policial Militar, no aspecto psicológico, na forma de grupos de apoio, apresentando sugestões para o aprofundamento do assunto, bem como, a reflexão sobre a importância da valorização do Policial Militar permitindo a elevação da qualidade dos serviços prestados pela Instituição.

2. DESENVOLVIMENTO

Uma organização emocionalmente inteligente precisa superar as disparidades entre os valores que proclama e aqueles que respeitam. A clareza a respeito dos valores, do espírito e da missão de uma organização conduz a uma autoconfiança decisiva nas tomadas de decisões empresariais. (GOLEMAN, 1999)

2.1 Agentes que influenciam nas condições emocionais do Policial

A Policia Militar, com órgão componente do sistema de segurança pública, necessita, para o pleno exercício de suas atribuições constitucionais, contar com profissionais qualificados, treinados adequadamente e em perfeitas condições de saúde física e mental, enfrentando, assim, eficazmente o desafio do policiamento contemporâneo notabilizado pela evolução social que está ocorrendo no mundo decorrente do desenvolvimento tecnológico.

Nesse sentido, o policial militar deve revestir-se de características essenciais para o exercício de sua profissão, tais como:

- iniciativa;
- inteligência;
- qualificação técnica;
- capacidade de decisão;
- capacidade de diálogo;
- capacidade de resolução de conflitos;
- controle emocional.

O controle emocional evidencia-se nesta composição, pela essência da atividade policial marcada pelas tensões e conflitos sociais, exigindo do Policial Militar um comportamento equilibrado e irrepreensível frente às adversidades do cotidiano.

No dia a dia, o Policial Militar envolve-se com todo o tipo de situações, desde as de caráter assistencial, até as de uso da força mortífera, algumas agradáveis e outras traumáticas. Todas essas situações motivam mudanças repentinas de emoções que, se não forem



trabalhadas adequadamente, resultam em estabelecer padrões de comportamento incompatíveis com as funções policiais.

Os fatores ligados à personalidade influem, consideravelmente, na ação do Policial Militar durante o atendimento de ocorrências, o que tem dificultado em muito o serviço, principalmente quando este apresenta sintoma de ordem psíquica.

O Policial Militar deve estar em plenas condições físicas e emocionais quando no desempenho da atividade, evitando consequências comprometedoras para si próprio, para a Corporação e para a sociedade.

A ação policial ocorre em situações angustiantes (assaltos, vidas em risco, etc.), e tem um agravamento quando dela resulta ferimentos no Policial Militar. Assim, o convívio com a dor, com o medo, com o risco e com a morte, produzem medidas ou ações reativas nos policiais. Portanto, é indispensável um processo de alívio e principalmente de prevenção dessas tensões, que normalmente levam à apatia, à desmotivação e até mesmo à destruição do homem.

Sabemos que os estudiosos da atualidade não estão mais convencidos de que toda doença é resolvida no campo “orgânico”. Hoje, grande parte das manifestações patológicas estão ligadas a uma manifestação somática de conteúdo psíquico.

“A psicologia é envolvida porque se fala em conteúdos psíquicos, o corpo é o meio através do qual a psique manifesta as perturbações que se originam no seu âmbito, e a psicossomática entra em cena para curar este tipo de doenças”. (AIAZZI, 1977).

Existem várias perturbações de caráter psicopatológico, em cujos tipos não iremos nos deter, uma vez que não são os objetivos de nosso estudo. No entanto, devem ser citadas as principais reações anormais que classificam-se em: perturbações transitórias e situacionais, perturbações neuróticas e perturbações psicóticas. Entre as primeiras, transitórias e situacionais, é que localizam-se os traumas do caso específico do policial que, sob o fardo de manter a segurança pública, é acometido de grande sobrecarga psíquica.

Ainda entre as “perturbações transitórias e situacionais”, aparece o estresse como um componente importante para a doença psicológica entre os Policiais Militares.

O termo *stress* ou estresse significa a tensão que o organismo é submetido, seja por causas físicas, sociais ou psicológicas. Na década de 30, o médico austríaco Hans Selye usou esse termo pela primeira vez em Medicina, tirado da Física – onde significa “uma força externa que tende a deformar um sistema”, para explicar uma série de eventos psicológicos e fisiológicos que ocorriam em pacientes graves, decorrentes das respostas adaptativas destes ao sofrimento.

Segundo Calderelli (1972), “Estresse – ação de influências nocivas ao organismo que provocam uma série de condições mórbidas (trauma, infecção, intoxicação, fadiga) e que compreende três etapas: alarme, resistência, exaustão”.

Entre as causas mais comuns para o estresse na vida moderna, destacam-se as ocorrências policiais, onde o risco de perder a vida está sempre iminente. O maior contingente de pessoas, hoje em dia, sujeitos a este tipo de estresse parece ser o dos policiais.

Selye (*apud* VIOLANTE, 1993) afirmou que o trabalho policial é uma das ocupações mais estressantes. Em comparação com outras ocupações, os policiais exibem alta taxa de doenças relacionadas com o estresse. Entre as ocupações profissionais (médicos, advogados, professores), a polícia ocupa o primeiro lugar em doenças do coração e tem quase o dobro do número de suicídios.

A Revista Veja (1997, 26.fev., p.28) em reportagem sobre o estresse, ao analisar o desgaste de cada profissão, segundo o psiquiatra Luiz Antônio Nogueira Martins, da Universidade de São Paulo, registra:

Toda atividade profissional é desgastante, mas algumas profissões são mais estressantes do que outras. Um violinista de orquestra sinfônica ou um artista plástico operam num patamar de stress muito mais baixo do que a telefonista ou o bancário. Isso porque o tamanho do stress pode ser definido pela relação que se tem com o serviço. O artista plástico precisa comercializar suas obras, o que causa algum stress, mas normalmente gosta de seu trabalho e passa a maior parte do tempo num ambiente calmo. Mas existe vocação para ser telefonista ou bancário? Não. E isso estressa. Algumas profissões desgastam porque exigem estado de alerta máximo, como pilotos, ou tensão totais, como Policiais.

Segundo Salomon (1993), as sequelas emocionais para um policial que é alvejado ou que mata no cumprimento do dever podem ser traumáticas.

As sequelas emocionais do uso de força mortífera, se encontram não só nos policiais que participaram de tiroteios e que foram feridos ou não, mas também as consequências de qualquer incidente crítico.

Um policial pode ficar travado ao atravessar um processo de trauma. Alguns dos sinais disso são:

- Continuação e intensificação dos sintomas pós-incidentes;
- Reações excessivas de estresse e ansiedade;
- Absenteísmo crescente, desmotivação, queda de produtividade;
- Aumento da raiva e da irritabilidade;
- Reação excessiva contra agressão;
- Propensão ao risco;
- Aumento dos problemas familiares;

- Abuso de álcool/drogas.

2.2 Alternativas para redução do estresse policial

Será o fator de estresse policial um elemento controlável? Acreditamos que sim. De um ponto de vista puramente econômico, os custos com o pessoal representam a maior parcela do orçamento de qualquer órgão policial.

No passado, os procedimentos de administração de pessoal baseavam-se, principalmente, em medidas disciplinares, como meio de controle. Alguns órgãos empregavam capelães para ajudar no aconselhamento de policiais. Incentivos, premiações e outras formas positivas de disciplina têm sido usados com variados graus de sucesso. Lamentavelmente, alguns administradores permitem que funcionários em fase adversa terminassem suas carreiras muito longe de seus melhores anos de serviço. Tais perdas podem ser desestabilizadoras para uma Instituição, não somente pelos investimentos desperdiçados, mas também, pelas vidas perdidas.

Os programas de assistência aos funcionários, que ajudam o policial desde os primeiros sinais de desenvolvimento de um problema, têm tido efeito positivo, na medida do valor do indivíduo receptor. Há um benefício concomitante para o moral do empregado dentro da Instituição, e uma considerável estima da comunidade é colocada sobre um serviço que toma medidas positivas em direção ao próprio policiamento. Não há dúvida de que o custo vale a pena, e a retenção de profissionais altamente qualificados é outro benefício dos programas de aperfeiçoamento do funcionário comum.

Se um policial, que tenha participado de um tiroteio e saído ferido, desenvolve um quadro de problema no trabalho que não possuía antes do incidente (por exemplo, o uso de força excessiva), pode estar manifestando o trauma sofrido. É importante encaminhar o policial a algum tipo de ajuda e não somente aplicar as sanções disciplinares.

Salomon (1993) diz que há muitas medidas construtivas que o comandante pode tomar para reduzir o estresse e apoiar o policial psicologicamente. O autor cita, entre outras recomendações, o socorro mental e psíquico. O policial precisa estar com um amigo ou comandante que o apoie.

Um recurso muito eficaz para lidar com o trauma causado por incidentes críticos é ter equipe de apoio formada por policiais que tenham se envolvido em tiroteio com ferimentos e outros tipos de incidentes críticos.

2.3 O trato com as emoções

Conforme Goleman (1999), um sinal geralmente ignorado da viabilidade de uma organização, pode ser encontrado nos estados emocionais típicos das pessoas que trabalham nela. Fazer a sondagem das profundezas das correntes emocionais numa organização pode produzir benefícios concretos.

O mesmo autor refere que num número excessivo de organizações, as normas básicas que marginalizam as realidades emocionais, afastam nossa atenção desse tipo de estática emocional, como se isso não tivesse relevância. Trata-se de uma espécie de cortina que, na prática, termina por propagar problemas intermináveis: decisões que desmoralizam dificuldades para gerenciar a criatividade e para tomar decisões, desprezo pelo valor crucial da habilidade social, incapacidade de motivar e menos ainda de inspirar, declarações de propósitos inócuas e lemas diários destituídos de significado, liderança seguindo regras rígidas, carente de entusiasmo e energia, monotonia em vez de espontaneidade, falta de espírito de corpo, equipes que não funcionam.

A organização emocionalmente inteligente, nas palavras de Gowing (*apud* GOLEMAN, 1999), apresenta algumas competências, como:

- Autopercepção emocional: clima emocional no desempenho;
- Realização: ambiente propício à ação empreendedora;
- Adaptabilidade: flexibilidade diante de desafios e obstáculos;
- Autocontrole: desempenhar-se com eficiência sob pressão em vez de reagir em função do pânico, raiva ou susto;
- Integridade: confiabilidade que cria confiança;
- Otimismo: resistência diante dos reveses;
- Empatia: compreensão dos sentimentos e perspectivas de outros, sejam clientes e fregueses ou público interno;
- Alavancagem da diversidade: utilização das diferenças como oportunidades;
- Percepção política: compreensão das tendências nos campos econômico, político e social;
- Influência: aptidão para estratégias de persuasão;
- Formação de vínculos: a força de vínculos pessoais entre as pessoas e segmentos dispersos de uma organização.

2.4 Grupos de ajuda mútua

O apoio dos colegas é extremamente eficaz para reduzir o trauma. Uma equipe de apoio para incidentes críticos não é somente eficaz do ponto de vista terapêutico, é também efetiva em termos custo/benefício. É importante que os membros da equipe recebam treinamento especializado para lidar com incidentes críticos/trauma pós-tiroteio com feridos, e contem com supervisão e apoio profissional.

Ocorre é que hoje, observa-se que, as áreas médica, psicológica e assistencial estão totalmente dissociadas e limitadas pela falta de recursos humanos, materiais e financeiros. Além da inexistência de programas específicos, o controle sobre o policial ferido se restringe basicamente à recuperação física e a nível psicológico nenhum acompanhamento é feito de forma sistemática no sentido de uma recuperação imediata do policial atingido.

Para Goleman (1999), seres humanos são os componentes essenciais da equipe. Nossos relacionamentos sociais singularmente complexos constituíram uma vantagem crucial para a sobrevivência. Nosso talento extraordinariamente sofisticado para a cooperação culmina na organização moderna.

Importante sabermos que cada qual possui apenas uma parte do conhecimento especializado necessário para executar as tarefas. Considerando isso, tornam-se cada vez mais vitais as redes ou equipes de pessoas a que podemos recorrer para obter informação e conhecimento especializado. Passamos a depender de uma inteligência de grupo, como nunca antes.

Tendo em vista essa constatação, Goleman (1999), aponta três competências básicas dos profissionais de hoje:

- Formação de vínculos;
- Colaboração e cooperação;
- Capacidades de equipe.

O mesmo autor esclarece ainda que “ [...] o que cimenta uma vinculação não é tanto a proximidade física (embora isso ajude), mas sim a proximidade psicológica. As pessoas com quem nos damos bem, em quem confiamos, por quem sentimos simpatia, são os elos mais fortes de nossas redes”.

Dessa forma observa-se que os vínculos emocionais são fundamentais para o moral, a eficácia e a própria sobrevivência da unidade, fazendo com que esta funcione sob fortes pressões.

Como exemplo citamos grupos solidários ou anônimos, são chamados de grupo de ajuda mútua os quais contribuem de forma silenciosa em ajuda a pessoas que sofrem de

determinados comportamentos compulsivos, bem como a ajuda se dá para aqueles que sofrem de baixa estima, insegurança e autopiedade.

Esses ensinamentos pareceriam retóricos se não viessem avalizados por uma filosofia de atuação tão simples quanto comprovadamente eficaz: na troca de experiências, o indivíduo se enxerga no grupo e, ao fazê-lo, toma consciência de que o seu problema não é o único, encontrando força extra para a própria recuperação.

Nesse diapasão encontramos o Grupo dos Alcoólicos Anônimos, fontes de inspiração para os demais grupos de ajuda mútua – seus famosos 12 passos constituem uma espécie de bíblia. Os A.A. criaram a filosofia do anonimato com o intuito de “*colocar em prática os princípios do grupo acima da própria personalidade*”, permitindo a convivência de pessoas muito diferentes entre si. As reuniões regulares compõem o principal serviço do grupo.

2.5 A Administração de Recursos Humanos

Conforme Chiavenato (2016):

o contexto em que funciona a Administração de Recursos Humanos (ARH) é representado pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir os seus objetivos e cumprir suas missões.

Assim, continua o mesmo autor:

parece-nos melhor falar em Administração de pessoas para ressaltar a administração com as pessoas como parceiras – e não sobre as pessoas – como meros recursos [...] mas, sobretudo como os elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-las da inteligência, talento e da aprendizagem indispensáveis à sua constante renovação e competitividade em um mundo pleno de mudanças e desafios (CHIAVENATO, 2016).

Exalta-se ainda as pessoas como “*parceiros da organização*”, pois estas esperam fazer investimentos na organização, na expectativa colherem o retorno destes. À medida que se obtenha o retorno mais será aumento do investimento, ou seja, reciprocidade entre os envolvidos, pessoas e organizações.

Chiavenato (2016) enfatiza ainda, que a maneira como pessoas e organizações se relacionam entre si para levar adiante uma tarefa organizacional também complexa, varia de uma organização para outra. Algumas organizações se caracterizam pela visão futurística, democrática e aberta na maneira de tratar as pessoas, enquanto outras ainda mostram-se paradas no tempo e no espaço, adotando práticas ultrapassadas, humilhantes e retrógradas. O

mundo está passando por grandes mudanças e transformações nos aspectos econômicos, sociais, tecnológicos, culturais, legais e demográficos, que são cada vez mais velozes e imprevisíveis. E o que se verifica é que essa velocidade da mudança não é nem de longe acompanhada pelas organizações, no seu comportamento e na sua estrutura organizacional.

Com relação ao conceito de Organização, é importante salientar o que diz Barnard:

[...] a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização. Uma organização somente existe quando: a) há pessoas capazes de se comunicarem e que b) estão dispostas a contribuir com ação, c) a fim de cumprirem um propósito comum. (BARNARD, C. *apud* CHIAVENATO, 2016).

Quanto às contribuições de cada participante na organização, verificamos que estas variam enormemente em função não somente das diferenças individuais existentes entre eles, mas também de acordo com o sistema de recompensas e contribuições aplicado pela organização.

Os sistemas sociais são compostos de pessoas, as quais compõem as organizações, esta funciona graças às atividades e às interações dessas pessoas, todos os demais recursos são amorfos e inertes.

Com objetivos específicos a serem atingidos, as organizações são agrupamentos humanos a serem construídos e desconstruídos. A fim de estruturar, e atingi-los organizações são continuamente redefinidas, procurando sempre melhores maneiras de serem alcançados. Desta forma a organização é uma unidade social vivo, em constante mutação e desenvolvimento, e não uma organização estática.

McGregor (*apud* CHIAVENATO, 2016), em 1957, já apresentava as características de uma organização industrial em um sistema aberto. Ele se engaja em transações com um sistema maior: a sociedade. O sistema afeta o sistema maior e é afetado por ele. Ele coopera com o ambiente, assim como o indivíduo coopera com ele. É dinâmico, no sentido de que suporta constantes mudanças como resultado da interação entre os subsistemas e com o sistema maior. Como o sistema consiste na organização de pessoas, as relações humanas consistem numa propriedade intrínseca. Daí se poder afirmar que o sistema existe em virtude do comportamento motivado das pessoas.

Ao falar sobre os elementos que compõem as organizações, Chiavenato (2016), afirma que o elemento básico, comum a todas as organizações são as “*pessoas*” que, através das suas interações, determinam o clima organizacional. Essas interações se dão em quatro diferentes níveis: a) interações individuais; b) interações entre os indivíduos e a organização; c)

interação entre a organização e outras organizações e d) interações entre a organização e seu ambiente total.

No primeiro nível, as interações individuais, estão as relações entre duas pessoas ou sistemas de qualquer natureza, de modo que a atividade de cada um está em parte determinada pela atividade do outro. Existe uma influência recíproca, e cada pessoa evoca uma resposta física ou mental às outras pessoas.

2.6 Os grupos intrínsecos nas organizações

Cada ambiente institucional geralmente tem a sua própria estrutura departamental. O programa de terapia de grupo pode contribuir muito para eliminar fontes de conflito e tensão no quadro de pessoal. Facilita a comunicação entre os funcionários e talvez tenda a aumentar a confiança mútua. (KADIS *et al*, 1996)

Nos últimos tempos, o estudo do comportamento dos grupos torna-se parte muito importante no comportamento organizacional e da literatura administrativa. Já é de conhecimento que a filiação a um grupo é parte da vida de trabalho, é necessário que se compreenda a formação, o desenvolvimento e as características dos grupos. Existem razões para a compreensão de pequenos é de suma importância para os administradores:

- o administrador lidera grupos de subordinados;
 - a participação no grupo influencia a conduta e o desempenho de seus membros;
 - os grupos que entram em conflito podem restringir a realização das metas organizacionais;
 - a influência que o grupo exerce sobre a pessoa é diferente para cada indivíduo.
- Algumas pessoas podem ser totalmente influenciadas pelo grupo, outras sofrem influência mínima ou não sofrem influência alguma.

A eficácia se dá quando estudado as razões de compreensão dos grupos. Por exemplo, os grupos que entram em conflito, comprometem a eficiência.

Na tentativa de definir o que é *grupo*, os sociólogos o consideram, primariamente, em termos de características organizacionais. Portanto pode-se dizer que:

Grupo é um sistema organizado de dois ou mais indivíduos inter-relacionados, de modo que o sistema cumpra alguma função e que haja um conjunto de relações de papéis-padrão entre os membros, bem como um conjunto de normas que regule a sua função e a função de cada um de seus membros". (CRUTCHFIELD *et al*, 1969)

Grande parte dos empregados participa de determinado grupo, por causa do cargo que ocupam dentro da organização. Chamaremos a estes grupos de grupos formais. No entanto

quando esses grupos se reúnem de forma rotineira, diferente das atividades da organização, damos o nome de grupos informais, destarte, ambos os tipos apresentam as mesmas características gerais.

Por mais que se esteja convencido de que métodos de grupo podem ser aplicados com êxito como técnica psicoterápica, é necessário fazer com que tal programa seja compreendido pelos que são responsáveis por ele ou que ajudarão a executá-lo. Em instituições há sempre uma hierarquia profissional que precisa ser considerada.

Em instituições, sejam hospitais, clínicas, agências ou escolas, existe geralmente um processo de tratamento integrado e sistematizado que atribui papéis ao pessoal. Ao considerar qualquer inovação, como a introdução de psicoterapia de grupo, a administração da instituição geralmente se preocupa com três aspectos: economia, eficiência e pessoal. Os administradores são, às vezes, desinformados ou mal informados sobre as vantagens, desvantagens e necessidade de pessoal, assim como sobre as necessidades de espaço para a psicoterapia de grupo.

Uma dimensão importante da psicoterapia de grupo é sua economia em termos de necessidade do paciente, tempo, pessoal e dinheiro. As necessidades de espaço são mínimas, consistindo em uma sala e cadeiras confortáveis.

A terapia de grupo tem sido executada com êxito por profissionais de diferentes antecedentes. O líder de um grupo pode ser um bem treinado psiquiatra, psicólogo, assistente social ou representante de outras disciplinas, conforme o objetivo particular do grupo.

É provável que cada grupo tenha seus próprios objetivos de tratamento. O método de grupo tem muitas aplicações e pode ser empregado para atender a necessidades específicas que são encontradas em determinado ambiente. O método é aplicável a quase todos os grupos de idade e a muitos objetivos diferentes de tratamento.

2.7 Formação de grupo

Conforme Kadis:

[...] o indivíduo humano nunca existe em isolamento, muito menos em sentido psicológico profundo. É como se, para seu bem estar, ele precisasse manter equilíbrio, não apenas dentro de seu próprio organismo, mas também dentro de um organismo que abrange certo número de pessoas significativas. Estas são as representantes da comunidade e da cultura em que ele passa sua vida. Tais representantes podem ser passados ou presentes, fisicamente ou de outras maneiras, podem parecer estar dentro ou fora dele próprio; em seu concerto total executam vezes e vezes a tragédia e a comédia de amor e ódio, de vida e morte, de toda a existência humana. Os indivíduos são apenas pontos nodais neste jogo de forças e o

equilíbrio de cada um é interdependente com os dos outros. A isto dá-se o nome de “rede de interação” (KADIS *et al* ,1996).

A mesma autora refere que existem dois tipos de grupos pelos quais nos interessamos: grupos com uma tarefa e grupos puramente terapêuticos. Os primeiros podem ser divididos em subgrupos. Entre esses subgrupos existe aquele em que a própria tarefa é considerada importante, por exemplo, em uma equipe esportiva, em uma indústria, em uma comunidade agrícola ou em um hospital onde a equipe trabalha unida. Neste caso, o grupo é realmente tratado por sua própria causa. Ainda assim, a participação em tal grupo tem a função terapêutica que está ligada aos salutares efeitos da participação em grupo na vida comum. O moral de grupo, o sentimento de estar fazendo alguma coisa junto com outros, a partilha, o mergulho na tarefa comum, tudo isso tem um efeito construtivo e terapêutico sobre os seus membros.

A reunião de semelhantes proporcionou aos homens a perceber as qualidades especiais, tais como a fazer fogo ou construir um abrigo. Como resultado do interesse por essas qualidades especiais e pelos princípios básicos em que se fundamenta o comportamento de grupo, e de seu estudo, desenvolveu-se o método de grupo da psicoterapia.

A terapia de grupo é atualmente usada em muitos ambientes e com grande variedade de processos em muitos grupos diagnósticos, assim como com pacientes afligidos por muitas espécies diferentes de problemas.

O método de grupo de tratamento tornou-se também um meio de saúde mental preventiva em muitos ambientes. Hospitais, Centros de Tratamento da Comunidade e outras organizações instituíram programas de grupo para tratar pacientes com problemas diversos.

Grupos têm sido usados para finalidades de orientação. Esses grupos são centralizados em problemas e seu objetivo é tornar possível a cada indivíduo funcionar melhor em sua situação na vida. O grupo estimula discussão e tende também a aumentar a força do ego do indivíduo, através da aceitação de outros membros, assim como pela identificação de problemas. O líder do grupo estimula e encoraja discussão franca dos problemas universais, comuns e individuais que possam prestar-se à criação de coesão entre os membros. À medida que se envolvem na discussão, os membros começam a expressar conflitos que criaram a ansiedade.

As discussões durante as sessões oferecem a cada membro a oportunidade de compreender e aceitar os outros e, assim, de compreender e aceitar a si próprio. A força do ego é aumentada, permitindo aos membros formular e executar medidas preventivas.

As necessidades, desejos de proximidades, a atuação e as metas, são responsáveis pela formação dos grupos formais e informais.

A satisfação das necessidades sociais tornar-se-ão menos importante se a estrutura e a estabilidade grupal forem frustradas.

Observa-se que para solução de problemas, grupos podem ser formados, nos quais é uma tarefa onde estão envolvidos continuamente todos os grupos formais e alguns dos grupos informais. Exemplo de desenvolvimento grupal procedem por meio de quatro estágios de desenvolvimento: 1) aceitação mútua; 2) comunicação e tomada de decisão; 3) motivação e produtividade; e 4) controle e organização.

Por tudo o que até aqui foi colocado, salutar que se pense no grupo como um conjunto de pessoas que interage de tal maneira que o comportamento e o desempenho de um membro seja influenciado pelo comportamento e pelo desempenho de outro membro, satisfazendo as necessidades, proximidade física.

Enfatiza-se também o fato de que as pessoas procuram os grupos porque estes podem satisfazer suas necessidades, oferecendo proximidade física e atração e mostrando também certas atividades e metas atrativas, cuja essência, é a procura de atração mutua.

3. CONCLUSÃO

Necessário uma equipe assistencial realizar a intervenção psicossocial com o intuito de trabalhar os aspectos inerentes à autoestima, autoconfiança e ainda reestruturar a valorização dos recursos humanos no exercício profissional, em virtude do comprometimento do clima institucional verificado.

É mister a continuidade do trabalho em módulos, objetivando a elevar o nível do clima organizacional na instituição, os quais seriam estruturados tendo por base as necessidades grupais do público interno. Tais módulos seriam divididos em três níveis: oficiais; sargentos; cabos e soldados.

Observa-se também que, no final das atividades desenvolvidas, busca-se que partes dos objetivos propostos sejam alcançados ocorrendo uma melhora acentuada nas relações entre comando e a tropa, bem como um maior comprometimento, tanto na atividade-fim como nas relações interpessoais.

Essa equipe assistencial deve salientar a importância na questão da ação preventiva diante da necessidade da assistência psicológica e social, também deverá desenvolver um



trabalho direcionado e voltado para o treinamento em relações humanas, visando o investimento nos aspectos motivacionais.

Por fim, esta equipe através de intervenções psicossociais tem por escopo proporcionar a elevação do nível do clima organizacional, evidenciando a interação positiva entre os oficiais e as praças, visando o alívio de tensões e alterações motivacionais em relação ao trabalho.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIAZZI, Nella G. **Implicações Psicológicas da doença humana e funções do psicólogo no hospital, um estudo teórico e prospectivo.** 1 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1977.

CALDERELLI, Paulo. **Dicionário Enciclopédico de Psicologia Geral.** São Paulo: Formar, 1972.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos. Fundamentos Básicos.** 8 ed. São Paulo: Manole, 2016.

CRUTCHFIELD, Richard S. *et al.* **O indivíduo na Sociedade. Um Manual de Psicologia Social.** v. 2. São Paulo: Pioneira, 1969.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a Inteligência Emocional.** São Paulo: Objetiva, 1999.

KADIS, A. L. *et al.* **Psicoterapia de Grupo.** 3 ed. São Paulo: Artes Médicas, 1996.

MARTINS, Luiz A. N. **Revista Veja.** fev.1997. São Paulo: Abril, 1997.

SALOMON, Roger. Trauma Pós-Tiroteio. **Revista Especial da Polícia Militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, n.esp, 1993.

VIOLANTI, John. Padrões de Estresse no Trabalho Policial. Um Estudo Longitudinal. **Revista Especial da Polícia Militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, n.esp, 1993.

ESTADO DO PARANÁ Exmo. Sr. Presidente da CPO:
POLÍCIA MILITAR

OBJETO: Contagem de ponto positivo por documento escrito original de natureza técnico-científica.

Julio Cesar Vieira da Rosa, RG 3.506.374-9, Ten. Cel. QOPM, servindo atualmente no BPAMB, e-mail institucional jcesar@pm.pr.gov.br, requer a Vossa Excelência, os préstimos de conceder ponto positivo relativo à autoria da obra intitulada: “**Sugestão de Grupos de Ajuda como forma de Assistência Psicológica ao Policial Militar**” (15 páginas), publicado pela Revista Brazilian Journal of Development, ISSN 2525-8761 avaliada pela CAPES 2019 B2 no ano de 2021, foi publicado no v.7 n.8 p. 84771-84785, considerando o que segue:

a) Se a obra é decorrente ou foi realizada em função de curso universitário, de graduação, pós-graduação, ou curso profissional feito na PMPR ou outra Instituição, se foi trabalho realizado para obtenção de créditos, para cumprir carga horária complementar, se foi realizado para atender aos requisitos de disciplina componente de grade curricular ou disciplina isolada, como trabalho de conclusão de curso em sentido amplo;

Resposta: Não, esta obra é decorrente de estudo científico realizado e descrito pelo requerente.

b) Expressar se a obra é oriunda de projeto de pesquisa acadêmica e se a publicação advém de apresentação em congresso científico;

Resposta: Esta obra é oriunda de projeto de pesquisa pessoal por parte do requerente.

c) Discorrer sobre a editora onde a obra foi veiculada, o público alvo da editora, sua natureza e o tipo de verificação prévia a foi submetida a obra;

Resposta: A Revista tem como objetivo disseminar conhecimentos na área de desenvolvimento, através da publicação de artigos científicos que apresentam contribuições originais, tanto empíricas quanto teóricas, sendo esta submetida antes de sua publicação a equipe responsável.

d) Informar qual a técnica de pesquisa e produção utilizada, se revisão bibliográfica ou fundada em dados originais colhidos em pesquisa de campo, bem como o método científico empregado;

Resposta: O presente trabalho é o resultado de uma pesquisa bibliográfica que traduz na sua essência, apresentação de forma sucinta a necessidade de implantar-se um trabalho preventivo, direcionado para o apoio ao Policial Militar, no aspecto psicológico, na forma de grupos de apoio, apresentando sugestões para o aprofundamento do assunto, bem como, a reflexão sobre a importância da valorização do Policial Militar permitindo a elevação da qualidade dos serviços prestados pela Instituição.