

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIAS
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR

ALESSANDRO SODRÉ

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: avaliação em cadetes do Curso de Formação de Oficiais
Bombeiro Militar do Maranhão**

São Luís
2018

ALESSANDRO SODRÉ

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: avaliação em cadetes do Curso de Formação de Oficiais
Bombeiro Militar do Maranhão**

Monografia apresentada junto ao Curso de Formação de Oficiais da Universidade Estadual do Maranhão- UEMA, para obtenção do grau de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva

São Luís
2018

ALESSANDRO SODRÉ

**SÍNDROME DE *BURNOUT*: avaliação em cadetes do Curso de Formação de Oficiais
Bombeiro Militar do Maranhão**

Monografia apresentada junto ao Curso de Formação de Oficiais da Universidade Estadual do Maranhão- UEMA, para obtenção do grau de Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva (Orientador)

Doutor em psicologia
Universidade Estadual do Maranhão

Prof. Dra. Júlia Constança Pereira Camêlo

Doutora em Ciências Sociais
Universidade Estadual do Maranhão

Prof. Ma. Terezinha de Jesus Silva Bogéa

Mestre em Ciências da Educação
Universidade Estadual do Maranhão

AGRADECIMENTOS

A Deus pela graça, amor e cuidado que nos tem dispensado.

À minha família pelos ensinamentos e apoio na trajetória da vida, em especial a minha mãe Maria de Jesus Sodré, minha avó Maria da Conceição Sodré.

À Igreja Presbiteriana de São Luís pela comunhão, doutrina e zelo que tem demonstrado.

Aos amigos da Decima Turma do Curso de Formação de Oficiais por estes três anos de caminhada.

Ao prof. Dr. Rômulo Travassos, nosso orientador, pela paciência e empenho nesta tarefa.

Ao Prof. Me. Luís Álvaro que providencialmente nos indicou este assunto para pesquisa.

“Ao SENHOR pertence a salvação!”

Jonas 2:9

RESUMO

O Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão, órgão central de Defesa e Proteção Civil, atua em contato direto com seus clientes no atendimento de ocorrências, este fator atrelado ao processo crônico de estresse pode desencadear a Síndrome de *Burnout*. Esta síndrome é conceituada como uma doença psicológica que aparece no contexto laboral, ela se manifesta em três dimensões: exaustão emocional, que é caracterizada pelo esgotamento físico e mental, o corpo adoecido protesta o esgotamento frente as demandas laborais; despersonalização, as relações de trabalho tornam-se impessoais, distantes e frias, se traduz em desumanização, hostilidade e intolerância; baixa realização profissional, o profissional possui uma auto avaliação negativa, insatisfação e infelicidade no seu ofício. Objetivou-se nesta pesquisa investigar os de fatores de riscos e a ocorrência da síndrome de *Burnout* em cadetes do Curso de Formação de oficiais do Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão, assim como apontar as atividades e condições laborais do curso e a influência dessas na saúde dos alunos. Para isto, foi utilizado o Maslach *Burnout Inventory- General Survey*, um questionário contendo 16 questões com escala do tipo *likert* de 6 pontos que avalia o trabalhador nas três dimensões da síndrome e um questionário sociodemográfico. Responderam aos questionários 76 cadetes, nos quais foi constatado que 89,5% são do sexo masculino, 63,2% possuem idade entre 18 e 27 anos e 57,9% não trabalhavam antes de entrar no curso. Nas dimensões de *Burnout*, 50% dos alunos incidiram no nível crítico de exaustão emocional, 32% com nível alto de despersonalização e 54% com baixa realização profissional. A incidência da síndrome ocorreu em 51% dos cadetes, outros 8% com tendência. Positivamente o primeiro ano apresentou a maior frequência de ausência da síndrome (56%), por outro lado o segundo ano incidiu em 60% de presença de *Burnout*. Os resultados obtidos revelam conclusões que poderão ser utilizadas como subsídios para intervenções que possibilitem um maior equilíbrio nas diversas dimensões do *Burnout* em estudantes universitários, especificamente aqueles que participam dos cursos de formação de Oficiais bombeiros militares.

Palavras-chaves: Cadetes. Síndrome de *Burnout*. Bombeiros. Trabalho

ABSTRACT

The Military Fire Department of Maranhão, the central body of Defense and Civil Protection, acts in direct contact with its clients in the attendance of occurrences, this factor linked to the chronic process of stress can trigger Burnout Syndrome. This syndrome is conceptualized as a psychological illness that appears in the work context, it manifests itself in three dimensions: emotional exhaustion, which is characterized by physical and mental exhaustion, the sick body protests the work for labor demands; depersonalization, labor relations become impersonal, distant and cold, translates into dehumanization, hostility and intolerance; low professional achievement, the professional has a negative self-evaluation, dissatisfaction and unhappiness in their job. The objective was to investigate risk factors and the Burnout syndrome in cadets of the Training Course of the Military Fire Department of Maranhão, as well as the activities and working conditions and the students' health courses. For this, the Maslach Burnout Inventory - General Survey was used, a questionnaire containing 16 questions with the likert scale of 6 points that evaluate the performance of the syndrome's three dimensions and a sociodemographic questionnaire. In response to the questionnaires, 76 cadets, whom 89.5% were male, 63.2% of the total age between 18 and 27 years, and 57.9% did not work before entering the course. In the dimensions of Burnout, 50% of the students have the critical level of emotional exhaustion, 32% with a high level of depersonalization and 54% with low professional income. The analysis of the relation was made in 51% of cadets, another 8% with the tendency. Positively the first year presented to a less frequency of the syndrome (56%), for another side, the second year has presented 60% of the Burnout. The results obtained reveal conclusions that could be used as subsidies for interventions that allow a greater balance in the various dimensions of Burnout in university students, specifically those who participate in the training courses for military fire officers.

Key Words: Cadets. Burnout Syndrome. Fireman. Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Militares da Companhia de Bombeiros	17
Figura 2- Quartel da Companhia de Bombeiros	17
Figura 3- Veículos da Companhia de Bombeiros	17
Quadro 1- Causas, sintomas e consequências do <i>Burnout</i>	30
Quadro 2- Maslach <i>Burnout Inventory- General Survey</i>	35
Gráfico 1- Comparativo da EE nas três turmas	40
Gráfico 2- Comparativo da DP nas três turmas	40
Gráfico 3- Comparativo da RP nas três turmas	41
Gráfico 4- Incidência, tendência e ausência de <i>Burnout</i> por turma	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Horários acadêmico do CFO	19
Tabela 2- Scores com níveis de <i>Burnout</i>	36
Tabela 3- Dados Sociodemográficos do CFOBM	37
Tabela 4- Média total das dimensões	38
Tabela 5- Porcentagem geral de incidência dos níveis de dimensões de <i>Burnout</i>	39
Tabela 6- Níveis das dimensões de <i>Burnout</i> por sexo	42

LISTA DE SIGLAS

ABMJM - Academia de Bombeiros Militar Josué Montello

B/1 - Primeira função de Estado Maior

B/3 - Terceira função de Estado Maior

B/4 - Quarta função de Estado Maior

B/5 - Quinta função de Estado Maior

CBMMA - Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão

CFO - Curso de Formação de Oficiais

COCB - Comando Operacional do Corpo de Bombeiro

COEBM - Comando Operacional Especializado Bombeiro Militar

DEP - Diretoria de Ensino e pesquisa

DP - Despersonalização

EE - Exaustão Emocional

INFRAERO - Empresa Brasileira de Infraestrutura Portuária

MBI - Maslach *Burnout Inventory*

MBI-ES - Maslach *Burnout Inventory -Educators Survey*

MBI-GS - Maslach *Burnout Inventory -General Survey*

MBI-HSS - Maslach *Burnout Inventory -Human Services Survey*

MBI-SS - Maslach *Burnout Inventory – Student Survey*

NGA - Normas Gerais de Ações

NR - Norma Reguladora

R-1 - Regulamento Interno e dos Serviços Gerais

RISG - Regulamento Interno e dos Serviços Gerais

RP - Realização Profissional

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UEMA - Universidade Estadual do Maranhão

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. - Artigo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivo final	13
1.2	Objetivos intermediários	14
1.3	Delimitação do estudo	14
1.4	Relevância do estudo	14
1.5	Pressupostos	14
2	REVISÃO DA LITERATURA	16
2.1	Histórico da corporação CBMMA	16
2.2	O curso de formação de oficiais	18
2.3	Atividades do bombeiro militar	23
2.4	Saúde e trabalho	25
2.5	A síndrome de <i>Burnout</i>	27
2.6	<i>Burnout</i> em universitários	30
2.7	<i>Burnout</i> em bombeiros militares	32
3	METODOLOGIA	34
3.1	Tipo de pesquisa	34
3.2	Local da pesquisa	35
3.3	Universo e mostra	35
3.4	Coleta e tratamento de dados	35
3.5	Tratamento dos dados	36
3.6	Limitações da pesquisa	36
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	37
4.1	Coleta de dados	37
4.2	Interpretação dos dados e análise dos resultados obtidos	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIA	46
	APÊNDICE A- TERMO LIVRE E ESCLARECIDO	52
	APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	53
	ANEXO A- MASLACH <i>BURNOUT INVENTORY- GENERAL SURVEY</i>	55

1 INTRODUÇÃO

A atividade laboral desenvolvida pelo Corpo de Bombeiro, definidos seus princípios na Constituição Federal de 1988 no seu artigo 144 e na Carta Magna do Estado do Maranhão no seu artigo 116, sendo: a preservação da ordem, da incolumidade das pessoas e do patrimônio, executar atividades de defesa e proteção civil e as medidas de prevenção e combate a incêndio. Por conseguinte, estes princípios legais, estabelecem de maneira implícita que os bombeiros militares estarão em contado direto com seus clientes no desenvolvimento de seus serviços.

O contato direto no trabalho do bombeiro militar ao atender ocorrências que oferecem risco às vidas de seus próprios integrantes, possuir estruturas de serviço deficitárias, imprevisibilidade do local de atendimento, excesso de trabalho e impossibilidade de atuação diante do sinistro, podem gerar, além do sofrimento, o adoecimento do militar. Essas condições estão associadas a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que se manifesta principalmente em profissionais que desenvolvem suas atividades diretamente com outras pessoas, e manifesta-se em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Neste contexto, estão expostos os cadetes do Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão (CBMMA), que são alunos do Curso de Formação de Oficiais (CFO), em virtude de os mesmos estarem subordinados às leis e aos regulamentos e possuírem uma rotina de estudos na Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), que funciona em período integral, além de instruções práticas na Academia de Bombeiros Militar, podendo se estender ao sistema de internato.

Durante o curso, os alunos vivenciam constantemente situações problemas que envolvem ocorrências do serviço bombeiro militar, para aprendizagem de técnicas e procedimentos dessas situações na realidade. Sendo assim, os cadetes são cobrados para responderem da melhor maneira, sem cometerem erros e reagirem de maneira consciente mesmo diante de uma situação de estresse e perigo.

1.1 Objetivo final

O presente estudo teve como objetivo final a investigação da ocorrência e dos fatores de risco da Síndrome de *Burnout* em cadetes do Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militar do Maranhão.

1.2 Objetivos intermediários

Os objetivos intermediários do presente trabalho são apontar as atividades desenvolvidas pelos cadetes do CFO Bombeiro Militar, assim como identificar as condições de trabalho dos alunos oficiais e descrever em que medida essas atividades e condições laborais influenciam a saúde dos cadetes, podendo desenvolver a Síndrome de *Burnout*.

1.3 Delimitação do estudo

A Síndrome de *Burnout* pode ser considerada a partir de múltiplas perspectivas, quanto a seus fatores de risco, causas, consequências, estratégias de enfrentamento e avaliação por meio das dimensões utilizando o Maslach *Burnout Inventory*. Na presente pesquisa foi abordado esta última perspectiva, com o Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão como público avaliado, mais especificamente os cadetes do primeiro, segundo e terceiro ano do CFO, que são lotados na Academia de Bombeiros Militar.

1.4 Relevância do estudo

Sendo a Síndrome de *Burnout* um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, os cadetes do CBMMA estão expostos a vários desses fatores, logo se faz necessária uma investigação para identificar em que medida o esgotamento profissional atinge os alunos do curso de formação bombeiro militar. Esta investigação se faz necessária também pela falta de pesquisas relacionadas aos bombeiros do Maranhão, especificadamente os cadetes.

1.5 Pressupostos

Os cadetes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão estão sob diversos fatores de estresse, além de trabalharem em contato direto com pessoas. Esses fatores de estresses estão relacionados às condições de trabalho e a condição de aluno universitário dos cadetes, assim é

somado tanto o estresse laboral quanto o acadêmico. Portanto, os alunos do CFO são vulneráveis a doenças do trabalho, mais especificamente a Síndrome de *Burnout*.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Esta seção apresenta o histórico do CBMMA e as pesquisas desenvolvidas ao longo dos anos sobre a Síndrome de *Burnout*.

2.1 Histórico da corporação CBMMA

A Lei Estadual nº 294 de 16 de abril de 1901 autorizou a criação do serviço de combate a incêndio (CBMMA, 2018a). Porém, somente em 1903 por decreto do vice-governador, Collares Moreira, houve a criação de uma seção de bombeiros responsável pelo serviço de extinção de incêndio comandada por Aferes Aníbal de Moraes, oficial do Corpo de Infantaria do Estado e mais três sargentos, dois cabos e trinta soldados (CBMMA, 2018a).

Na administração do governador Benedito Leite (1906-1908), a seção de bombeiros foi organizada transformando-se em uma companhia, para a qual foram nomeados oficiais com o propósito de suprir suas demandas (CBMMA, 2018a). Após esse período e por meio da Lei nº 399 de maio de 1906, o comandante do corpo de bombeiros, que teria o posto de Capitão, passou a ser de livre escolha do governador do estado, podendo ser escolhido um oficial do corpo de infantaria ou qualquer outra pessoa que não fizesse parte da companhia (CBMMA, 2018a). Nesta mesma época, o Corpo de Bombeiros funcionava no centro da capital, mais precisamente na Rua da Palma, onde até recentemente funcionava a Secretaria de Segurança Pública do Estado (CBMMA, 2018a).

Segundo Martins (2008), a Companhia de Bombeiros surge como símbolo da modernidade daquela época, orgulho da sociedade ludovicense, com constantes publicações sobre seu funcionamento. Acrescenta ainda o autor, que a banda de música era um dos ícones da companhia e que esta animou muitas solenidades na cidade, como foi feito na visita do presidente Pena a capital maranhense. Cunha (1908), reflete isso em suas fotografias da época, como observa-se abaixo.

Entre o período de 1975 até 1996, o corpo de bombeiro passou por várias alterações, tais como: mudanças de administração do estado para o município, retorno para o estado, fixação do efetivo, mudança do quartel, recriação da seção de bombeiros dentro da polícia militar com treinamento específico, sob a direção de um oficial especialista nas atividades de bombeiros e um convênio com a Empresa Brasileira de Infraestrutura Portuária (INFRAERO),

que possibilitou a criação da Seção Contra Incêndio no aeroporto Marechal Cunha Machado, em São Luís (CBMMA, 2018a).

Figura 1- Militares da Companhia de Bombeiros



Fonte: CUNHA (1908)

Figura 2- Quartel da Companhia de Bombeiros



Fonte: CUNHA (1908)

Figura 3- Veículos da Companhia de Bombeiros



Fonte: CUNHA (1908)

A emancipação do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão aconteceu somente em 1989, na gestão do governador Edson Lobão, com a promulgação da constituição do estado, no caput do artigo 116 que trata do sistema de segurança pública e coloca o CBMMA como uma instituição pertencente a este sistema (CBMMA, 2018a). Todavia, somente em 1992 foi concretizada a separação, com a nomeação do primeiro comandante do CBMMA, o Tenente

Coronel do Exército Brasileiro, Guilherme Baptista Ventura, havendo nesta época somente um grupamento no Parque do Bom Menino e a Seção Contra Incêndio do aeroporto de São Luís (CBMMA, 2018a).

Atualmente a corporação possui o Primeiro e Segundo batalhão, o Batalhão de Bombeiros Ambientais e o Batalhão de Bombeiros Marítimos, a Seção Contra Incêndio no aeroporto, Primeira Companhia Independente de São José de Ribamar, Segunda Companhia Independente de Bombeiros Militar em Paço do Lumiar, Segunda Companhia do Porto do Itaqui a Diretoria de Atividades Técnicas na Estrada da Boiada, Centro, o Quartel do Comando Geral, seis colégios miliares, a Academia de Bombeiros Militares Josué Montello, os batalhões de Bacabal, Balsas, Imperatriz, Timon, Pinheiro, Estreito, Caxias e as companhias de Barreirinhas, Itapecuru, Trizidela do Vale, Açailândia e Santa Inês (CBMMA, 2018a).

O Primeiro e Segundo batalhão, subordinados ao Comando Operacional da Área 1 (COCB-1), possuem como encargos: a o debelar de incêndios e proteção de patrimônio, resgates e salvamento veicular, respectivamente nas zona centro-oeste e leste da capital; o Batalhão de Bombeiros Ambientais subordinado ao Comando Operacional Especializado (COEBM), atuando nas atividades de prevenção, combate a incêndio florestal, captura de animais, corte de árvores e apoio nas atividades relacionadas ao meio ambiente realizadas pelo Estado; o Batalhão de Bombeiros Marítimos subordinado ao COEBM, que é encarregado da prevenção e atendimento de ocorrências em ambientes aquáticos, assim como, busca e resgates. As companhias independentes são subordinadas ao COCB, responsáveis pela prevenção, combate a incêndio, busca, regate, salvamento veicular, salvamento aquático, monitoramento de riscos e captura de animais nos municípios onde estão localizadas e em seu entorno (CBMMA, 2018a).

2.2 O Curso de Formação de Oficiais

O Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão, criado por meio da Resolução N°612/2006-CONSUN/UEMA, funciona em parceria com a UEMA, desde o ano de 2006, quando iniciou a primeira turma. Até então, nove turmas já foram formadas e mais três turmas estão em desenvolvimento (CBMMA, 2017; UEMA, 2018, 2006). O curso possui uma carga horária de 4.905 horas-aula, distribuídas em seis períodos acadêmicos com disciplinas de cálculo, física, direito, economia, ética e cidadania, psicologia, ciências políticas, administração, treinamento físico militar, ordem unida, salvamento veicular, terrestre

e em altura, técnica em maneabilidade de incêndio, perícia, defesa pessoal, atividades aeroportuárias, comando no salvamento, moto mecanização, comunicação militar e outras (UEMA, 2006).

Os alunos do CFO ingressam na hierarquia militar como Cadetes, que no contexto da estrutura hierárquica do CBMMA é a graduação do aluno oficial. Assim, os cadetes não somente são alunos universitários, mas também assumem as obrigações do militarismo e do serviço bombeiro militar (CBMMA, 2009).

Ao serem aprovados no processo seletivo para o Curso de Formação de Oficiais, os alunos passam a obedecer a rotina da Academia de Bombeiro Militar Josué Montello (ABMJM), que é regulada pelas Normas Gerais de Ação do Corpo de Alunos (NGA) (CBMMA, 2009). A rotina é iniciada com a alvorada, seguida pela manutenção diária das instalações físicas, formatura matinal, início do horário de aulas na Academia e posterior liberação para as aulas na UEMA. Na universidade, durante o período vespertino os cadetes obedecem ao horário de funcionamento do curso. Retornando, posteriormente, para a ABMJM, onde os cadetes poderão ser liberados ou convocados para realização de outras atividades. Neste ínterim, os alunos realizam exercícios físicos, treinamentos de ordem unida, treinamentos de salvamentos, simulados práticos, concorrem às escalas de serviço interno e operacionais, participam de reuniões, palestras, entre outras atividades (CBMMA, 2009).

As Normas Gerais de Ação do Corpo de Alunos (NGA), que é a norma interna da ABMJM, é composta por outras 27 normas regulamentadoras. Essas normas tratam de todas as atividades desenvolvidas no curso, tais como: os horários para execução das atividades pelos cadetes, suas atribuições nos serviços internos, a utilização dos uniformes, alojamentos e salas de aula, continências e procedimentos a serem adotados nos ambientes da ABMJM, as punições escolares, utilização de telefone, deslocamento dos alunos para UEMA e o retorno, a limpeza e conservação do quartel, a respeito do diretório acadêmico e da comissão de formatura, os direitos e obrigações dos alunos, as proibições, o uso da biblioteca, dispensa do curso e assuntos diversos (CBMMA, 2009).

A norma regulamentadora N° 001 (CBMMA, 2009) regula os horários a serem observados pelos cadetes nas realizações de suas atividades acadêmicas, como exposto abaixo.

Tabela 1- Horários acadêmico do CFO

Atividade	Horário
a. Alvorada	05:30h
b. Faxina na ABMJM	06:00h
c. Café da manhã	06:30h
d. Passagem de serviço	07:00h
e. Formatura matinal	07:15h

f. Início do primeiro tempo de instrução/ABMJM	07:30
g. Término do último tempo de instrução/ABMJM	11:50h
h. Almoço	12:00h -13:00h
i. Liberação do Corpo de Cadetes para o almoço na UEMA	12:00h
j. Formatura da tarde	13:15h
l. Início do primeiro tempo de instrução/UEMA	13:30h
m. Início do primeiro tempo de instrução vespertino/ABM	13:30h
n. Término do último tempo de instrução vespertino/ABM	18:30h
o. Término do último tempo de instrução/UEMA	18:30h
p. Embarque para a ABMJM do Corpo de Cadetes	18:40h
q. Jantar	19:00h
r. Revista do recolher e Pernoite	21:00h
s. Silêncio	22:00h

Fonte: CBMMA (2009)

Os cadetes CFO, geridos por meio da NGA e do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais- R-1 (RISG), exercem funções de serviço interno e estágio operacional nas unidades da capital. São serviços internos dos cadetes: auxiliar do oficial de dia, adjunto ao oficial de dia, comandante da guarda, sentinela das armas, chefe de turma, plantão de alojamento, cassineiro e funções de estado maior (CBMMA, 2009).

A função do auxiliar do oficial de dia, exercida pelos cadetes do último ano de formação, tem atribuições definidas no art. 197 do RISG e no item 2.2.1 da Norma Reguladora (NR) N° 03 da NGA. Estas atribuições correspondem à fiscalização frequente das dependências da academia, assegurar o cumprimento das determinações relativas ao serviço diário, apresentar-se ao oficial de dia antes da parada matinal, transmitir ao oficial do dia todas as alterações do serviço, confeccionar o livro diário de serviço, coordenar as formaturas diárias para que as mesmas se realizem em tempo, revistar os alojamentos e salas de aula, executar as funções do oficial do dia no seu impedimento, permanecer no quartel 24h uniformizado e pronto para o atendimento de qualquer eventualidade, registrar todas as ocorrências no livro e serviço e ler o livro de ordens do comandante da ABMJM (BRASIL, 1957; CBMMA, 2009).

O adjunto ao oficial de dia, função regulada nos artigos 202 e 203 do RISG e item 2.1.2 da NR N° 03, subordinado ao oficial e ao auxiliar do oficial de dia. Executada por um aluno do segundo ano do CFO, este é incumbido de receber o serviço e apresentar-se ao oficial de dia, transmitir e receber ordens do oficial de dia, comunicar ao auxiliar do oficial de dia todas as ocorrências do serviço e as providências que tenha executado, acompanhar o auxiliar nas vistorias as dependências da ABMJM, organizar os papéis relativos ao serviço e repassá-los ao auxiliar ao final do serviço, organizar e dividir os quartos de horas do serviço de plantão de alojamento, providenciar que todas as chaves estejam no claviculário da ABMJM, fiscalizar a limpeza rancho, participar da escala de permanência, prepara o livro diário do oficial de dia,

estar ciente da entrada e permanência de civis e militares de outras unidades na Academia, averiguar continuamente o efetivo da tropa, fiscalizar a execução de ordens do oficial de dia e receber e apresentar ao oficial de dia todas as praças presas da unidade (BRASIL, 1957; CBMMA, 2009).

O terceiro serviço dos cadetes é o de comandante da guarda, regulamentado nos artigos 207 a 211 com disposições gerais e artigos 212 e 213 com normas específicas do RISG e no item 2.1.3 da NR N°03. O comandante da guarda é responsável por todas as ordens relativas à proteção da unidade militar, providenciar o formulário de entrada e saída de civis e militares da ABMJM, confeccionar o livro diário de serviço da guarda contendo materiais e horários de ronda e sentinelas, apresentar-se ao adjunto e ao oficial de dia, conduzir as sentinelas para o hasteamento e arreamento do pavilhão nacional, orientar os militares de serviço na guarda, comunicar a entrada de oficial estranho a unidade ao oficial de dia, conferir todo material na passagem de serviço, verificar se todas as praças presas estão em local adequado, fechar os portões da unidade as 18h e revistar as viaturas militares e civis estranhas a unidade (BRASIL, 1957; CBMMA, 2009).

Ainda relativo ao serviço de guarda, com disposições gerais nos artigos 207 a 211 e específicas nos artigos 216 a 222 do RISG combinados com o item 2.1.4 da NR N° 03 da NGA, está previsto o serviço de sentinela das armas. Este serviço é atribuído aos cadetes do primeiro ano do CFO, após terminarem a disciplina de armamento e tiro, com as seguintes atribuições: estar sempre alerta e vigilante, estar sempre com sua arma e com ela em condições seguras, não conversar ou fumar no posto de serviço, expelir atitudes estranhas de pessoas suspeitas próximas ao seu posto, não consentir com a saída de pessoas com embrulhos sem permissão da unidade, manter sigilo das ordens recebidas, dar sinais de alarme e prestar os sinais de respeitos regulamentares (BRASIL, 1957; CBMMA, 2009).

O serviço de chefe de turma, previsto somente na NGA, exercido em todos os anos do curso e constituindo-se como o elo entre a turma e o coordenador de turma. Ao chefe de turma cabe a manutenção da disciplina e asseio do local de instrução, apresentar a turma ao instrutor passando as faltas, providenciar documentação exigida em normas, atender as solicitações do professor no local de instrução, providenciar todos os materiais para realização das instruções, verificar e repassar ao comandante aluno as faltas da turma na formatura matinal, apresentar-se ao coordenador com as demandas da turma, guardar e zelar pelo material de carga da turma, controlar a assiduidade e pontualidades dos cadetes, comunicar atividades externas com antecedência a turma, confeccionar o livro diário do chefe de turma e o relatório do serviço ao fim de sua gestão (CBMMA, 2009).

O plantão de alojamento, serviço realizado por cadetes do segundo e primeiro ano do CFO, e segue as prescrições constantes nos artigos 235 a 237 do R-1 e no item 2.1.6 da NR N° 03. São competências do plantão de alojamento zelar pelos locais de sua responsabilidade, apresentar-se e comunicar irregularidades do serviço ao adjunto do oficial de dia, impedir entrada de estranhos nos alojamentos, coibir atos indisciplinados dentro de suas possibilidades, acender e apagar as luzes nos horários determinados, impedir retirada e movimentações de beliches do alojamento, preservar a limpeza das instalações com os demais cadetes, manter disciplina dos alojamentos, não permitir algazarra e sons eletrônicos nos horários de silêncio e expediente, não permitir armas nos alojamentos e verificar as condições dos materiais carga do alojamento (BRASIL, 1957; CBMMA, 2009).

Os cadetes do primeiro ano também concorrem a escala de cassineiro de dia, tipificado no item 2.1.7 da NR N°03 da NGA, sob gerência do oficial de dia e adjunto. Aos cassineiros compete: limpar e manter o rancho limpo, conferir com o auxiliar e adjunto o recebimento de alimentação, conferir diariamente o material pertencente ao rancho, informar ao auxiliar a falta de urbanidade nas dependências do rancho e manter o mesmo fechado fora dos horários das refeições (CBMMA, 2009).

As funções de Estado Maior, exercidas pelos cadetes, não compreendem com exatidão as prescritas no RISG, por estar em curso, essas funções são adaptadas ao contexto da Academia. São funções do Estado Maior: i) B/1 é responsável pelas escalas de serviços e de corte de cabelo, elaborar relatório mensal de serviços de sua respectiva turma, controlar e arquivar as escalas de serviço, manter atualizada planilha constando nome, endereço e telefone dos alunos e confeccionar escala de palestrantes com seus respectivos temas ao comandante de pelotão; ii) B/3 tem com atribuições o controle de doação de sangue, das dispensas médica, das faltas, das punições e de qualquer outro formulário para dado estatístico; iii) B/4 é responsável pelo quantitativo de materiais do alojamento e sala de aula, controle de lista dos manequins dos cadetes de sua turma, coordenar marcação de materiais, receber e passar avariais de materiais da Academia ao tesoureiro da ABMJM e ao mesmo repassar o subsídio escolar de sua turma (CBMMA, 2009).

O estágio operacional dos cadetes nas unidades da capital é regido através de portaria editada pela Diretoria de Ensino e Pesquisa (DEP). A portaria N° 10/2018/DEP/CBMMA aprova as diretrizes para o estágio operacional no primeiro semestre de 2018 que constam em seu anexo único. Nas unidades em que será executado o estágio são o 2° Batalhão de Bombeiros Militar, o Batalhão de Busca e Salvamento, o Batalhão de Bombeiros Ambientais e a 1ª Companhia Independente de São José de Ribamar, devendo inserir os alunos

no serviço em que estiverem escalados, fiscalizar e comunicar ao comando da ABMJM qualquer falta cometida pelos cadetes (CBMMA, 2018b).

Assim Souza (2013) observa, que a situação vivenciada por estes alunos, não é apenas uma condição acadêmica normal, em que o aluno tem a liberdade de ao final das aulas retornar para casa ou onde lhe convier. Além das atividades acadêmicas, os cadetes são expostos aos riscos do treinamento militar, aos deveres e atribuições e à disciplina das atividades profissionais.

Essa rotina proporciona a formação militar e o rompimento com a vida civil, caracterizando uma acentuada atenção ao tempo determinado às tarefas diárias, que foi herdada do ensino religioso. Além disso, a formação militar doutrina o cumprimento rigoroso de missões determinadas, em um tempo estipulado, de modo exato e sem equívocos ou indagações (SOUZA, 2013). Portanto, como conclui a autora, essas atitudes, peculiares ao militar, são desenvolvidas por meio do serviço diário, orientação constante de um cuidadoso e realístico programa de ensino e de instrução com aulas, exercícios práticos e manobras em que o risco está constantemente presente.

2.3 Atividades do bombeiro militar

As atividades desenvolvidas pelos bombeiros militares versadas de acordo com os instrumentos legais e constitucionais, leis ordinárias e Constituição Federal e estaduais, são as atividades de defesa civil, salvaguardar as vidas e os bens ameaçados por contingências emergenciais e tarefas específicas a profissão (SOUZA et al. 2012). Neste sentido Souza et al (2012, p.2), conclui que “pelo fato de exercerem um conjunto importante de atividades focadas na missão de salvar vidas, em situações de perigo, a sociedade acaba atribuindo um destacado nível de confiabilidade à profissão de bombeiro”.

Nessa perspectiva, Monteiro (2007) relata que as atribuições realizadas pelos bombeiros geram confiabilidade, valorização e reconhecimento social. A autora destaca ainda que na valorização interna há um declínio da remuneração durante os anos, seguido de questões de promoções por antiguidade sem critérios, tendo como consequência a busca por uma renda complementar.

O serviço do bombeiro militar não se limita ao operacional, mas também pelo serviço administrativo, como demonstra Souza et al. (2012) ao descrever o serviço desenvolvido pelos bombeiros militares, indicando a prevenção, perícias de incêndio, prestação de socorro em inundações, desabamentos ou catástrofes, análise de projetos, fiscalização de serviços de segurança.

Em geral, segundo Souza et al (2012), os estudos mostram que existem riscos à saúde física e mental nas atividades desenvolvidas pelos bombeiros militares. Corroborando a isto, a autora acrescenta que os bombeiros militares estão suscetíveis aos fatores de risco químico, físico, biológico e mecânico, devido a utilização de materiais e das pressões emocionais e psíquicas do ambiente de trabalho. Dentro dessas emergências, Molinet (2011) observa que, assim como todos os demais profissionais, os bombeiros militares necessitam estar sempre preparados e aptos a enfrentar as diversas ocorrências que surgem e, com isto, colocar até mesmo sua vida em risco para salvar a vida de outrem ou bens públicos e privados, objetivando o bem coletivo.

A Constituição Federal do Brasil no seu art. 42 estabelece que os membros dos corpos de bombeiros dos Estados e Distrito Federal são militares e que essas organizações têm como base a hierarquia e disciplina, sendo força auxiliar e reserva do Exército (BRASIL, 1988). O mesmo dispositivo no seu art. 144, prevê os corpos de bombeiros e demais órgãos do sistema de segurança pública, como responsáveis pela preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio como descreve o art. 144, parágrafo quinto, atribuindo a execução das atividades de defesa civil aos bombeiros (BRASIL, 1988).

O decreto presidencial 7.257 de 4 de agosto de 2010, define a defesa civil como um conjunto de atividades preventivas, de socorro, assistência, e recuperação com o objetivo de evitar desastres e minimizar seus efeitos na população e restabelecer a normalidade quando ocorrerem (BRASIL, 2010). As atividades realizadas pela defesa civil executadas pelos corpos de bombeiros são: i) ação de socorro é a resposta imediata aos desastres objetivando socorrer a população com buscas, salvamentos, primeiros socorros e o atendimento pré-hospitalar; ii) ação de assistência às vítimas são as que de imediato garantem a incolumidade e cidadania dos atingidos pelo desastre, que inclui fornecimento de água potável, de alimentos e meios para preparação destes, roupas, material para higiene pessoal, banheiros e manejo de mortos; iii) as ações de restabelecimento de serviços essenciais é o restabelecimento da segurança e habitabilidade da área atingida, que inclui desmontagem de estruturas comprometidas, drenagem da água, remoção de escombros entre outras; iv) ações de prevenção com objetivo de minimizar a intensidade e as ocorrências dos desastres, por meio de monitoramento, mapeamento, identificação de riscos e capacitação da sociedade em atividades da defesa civil (BRASIL, 2010).

2.4 Saúde e trabalho

O conceito de saúde é o resultado da construção conceitual de uma época, variando com o tempo e hoje é entendida como o bem-estar físico, mental e social, em sua totalidade, e não somente na ausência de doenças ou incapacidades (FERREIRA, A, 2015). Esta definição evidencia a saúde relacionada entre corpo, mente e modelos sociais, e que por consequência, leva a considerar a prevenção e estímulo da saúde e não somente o tratamento de doenças (FERREIRA, A, 2015; MEGGI, 2006).

Segundo Dejours (2011), não existe neutralidade na relação saúde e trabalho, esta pode gerar múltiplas consequências negativas, assim como gerar prazer e realização pessoal. Colaborando com este entendimento, Pontes (2013), tem-se como pressuposto que a saúde é também um processo socialmente construído e que as relações sociais determinam esse processo, as doenças podem surgir no contexto do ambiente de trabalho, dependendo da sua estrutura.

Para Ferreira, A (2015), esta relação entre saúde e trabalho não é simples, pois o próprio conceito de saúde engloba várias dimensões, a física, a social, a mental e a cultural, não podendo assim ser entendida de maneira linear. Ainda segundo a autora, nestes aspectos multidimensionais é primordial entender que a saúde não é somente a ausência de doenças, contudo envolve outras condições como ansiedade, fadiga, desconforto, estresse, estilo de vida, contexto social e a genética do indivíduo.

Desta maneira, surge o conceito de saúde ocupacional, que está diretamente relacionada às condições de trabalho e às relações dele decorrentes (SILVA, 2012). A finalidade da saúde ocupacional é a promoção, proteção e manutenção da qualidade e bem-estar físico, mental e social do trabalhador, isto surge devido as mudanças nas estruturas do trabalho, na sua natureza, no processo de globalização, progresso tecnológico e necessidade de adequação a competitividade do mercado e as legislações, deste modo, as organizações vêm investindo no avanço da qualidade de vida e bem-estar dos seus trabalhadores, promovendo a diminuição dos efeitos negativos do ambiente de trabalho (SILVA; FERREIRA, 2013; FERREIRA, A, 2015)

A inquietação com a saúde ocupacional, com a busca pela qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, tem surgido no setor privado e público buscando minimizar o custo significativamente por meio do aumento da longevidade dos indivíduos (SILVA, 2012). Os esforços desses setores, segundo Silva e Ferreira (2013), podem recair em duas abordagens, isto é, como percebe o seu bem-estar e qualidade de vida e nas características das condições de trabalho.

Quando a abordagem recai sobre a percepção do indivíduo é enfatizado os aspectos subjetivos dos sentimentos do trabalhador (SILVA; FERREIRA, 2013). Neste sentido o bem-estar e qualidade de vida são os resultados da boa avaliação dos trabalhadores nas diversas dimensões associadas à subjetividade, tal como afetividade, motivação e também nos aspectos psicossomáticos, comportamentais, social e político (RUIZ; ARAUJO, 2012; SILVA; FERREIRA, 2013). Na segunda abordagem, das características e condições de trabalho, as dimensões associadas são a tecnologia, equipamentos, ambiente físico, qualidade de materiais, jornada de trabalho, conforto e compensação salarial (AREIAS; COMANDULE, 2006; SILVA; FERREIRA, 2013).

Outras abordagens aparecem na literatura relacionado a qualidade vida do trabalhador, a exemplo da União Europeia que adotou quatro critérios que determinam a qualidade de vida do trabalhador: i) segurança de carreira e do emprego, ii) saúde e bem-estar, iii) desenvolvimento das aptidões e iv) conciliação com o trabalho e a vida fora dele (AREIAS; COMANDULE, 2006 apud EUROPEAN FOUNDATION FOR THEIMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2002). Ainda, de acordo com Areias e Comandule (2006 apud WESTLEY, 1979), outras quatro dimensões determinam a qualidade de vida laboral: a política, a econômica, a psicológica e a sociológica. Com mais frequências em outros estudos tem se adotado a compensação salarial mais benefícios, efetivação do potencial de trabalho, natureza das atividades desenvolvidas, direcionamento com autonomia, relacionamentos e segurança (SILVA; FERREIRA, 2013).

Em oposição a saúde, qualidade de vida e bem-estar no trabalho, surgem as doenças ocupacionais, que são originadas pela exposição do trabalhador aos riscos e agentes nocivos à saúde de modo que essa exposição vai além do tolerado (DIAS et al., 2017). Nesse sentido, os riscos e agentes nocivos à saúde do trabalhador podem ser classificados em riscos ambientais e operacionais, e os agentes nocivos físicos em: químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (ALVES, 2015).

Desta maneira, ao ser submetido aos agentes nocivos e os riscos ocupacionais, o trabalhador pode deixar de responder adequadamente ao trabalho e evoluir para um quadro de estresse crônico, deixando-o suscetível a Síndrome de *Burnout* (AREIAS; COMANDULE, 2006). Nesta perspectiva, vários estudos têm incluído os bombeiros militares (BAPTISTA et al., 2005; CREMASCO et al., 2010; MAGALHÃES et al., 2013; PIRES et al., 2017), em função do seu ofício, com um conjunto de risco específico às diversas patentes da corporação (PIRES et al., 2017).

2.5 A síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* pode ser considerada como uma anormalidade psíquica que se relaciona ao trabalho que é acompanhado pelo conflito dos desejos e necessidades do trabalhador em oposição aos do empregador, associado a estes aspectos, a síndrome se estrutura em uma subjetividade em função de fatores econômicos e produtivos no trabalho e para o trabalho (PIMENTEL, 2015). Para Cavalcanti (2005), no Brasil, há conflitos entre empregador e trabalhador devido a uma disposição neoliberal, uma fraternidade fingida e da sociedade possuir profundas raízes no patriarcalismo, que são intensificados no ambiente de trabalho.

O conceito de *Burnout* aparece pela primeira vez nas pesquisas realizadas por Herbert Freudenberger, onde o utilizou em 1974, nos Estados Unidos, para conceituar um tipo de estresse ocupacional em profissionais de ajuda (FREUDENBERGER, 1974 *apud* SOUZA, 2013). Esses estudos mostraram que os voluntários de uma instituição para tratamento sofriam uma perda de motivação e comprometimento, seguidos de sintomas psíquicos, perdas de energia e fadiga (SOUZA, 2013).

A Síndrome de *Burnout* se manifesta com perda progressiva do idealismo, das expectativas, da energia, da satisfação e do comprometimento no trabalho, apresentando ainda atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho e às pessoas relacionadas a este ambiente, acrescentados ainda como possíveis consequências de três aspectos: distúrbios individuais, atitudes inadequadas e problemas no trabalho (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009). Os distúrbios individuais são depressão, sintomas psicossomáticos, debilidades na saúde, uso de drogas, as atitudes inadequadas referem-se à insatisfação no trabalho, à falta de comprometimento organizacional e à intenção de abandonar o trabalho e os problemas no trabalho vão de licenças médicas até a prestação de maus serviços (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009).

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecida, é um fenômeno que surge como resposta aos estressores envolvidos no trabalho, possuindo três dimensões independentes: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996). Nesse sentido, a exaustão emocional pode ser identificada pela perda emocional, baixo contentamento, e anseios de esgotamento dos recursos (CORRÊA, 2016). Para Magalhães et al. (2013) a exaustão emocional é o estado em que a pessoa não pode e já não consegue dar o melhor de si mesma. Esta exaustão se refere a uma forte sensação de esgotamento físico e mental e o sentimento de total falta de energia para realização das atividades profissionais (RÊGO, 2011). O corpo

adoecido do trabalhador protesta o exaurimento e esgotamento frente às demandas laborais e se defende por meio da exaustão emocional, não considerando mais as pressões sociais (PIMENTEL, 2015).

A despersonalização ou desumanização é caracterizada por uma postura depreciativa, atitudes frias e com aversão dos problemas dos seus clientes (CORRÊA, 2016). O trabalho é visto apenas por seu valor de troca, as pessoas como objetos impessoais, falta de empatia com as pessoas que trabalha, contato frio e impessoal, distanciamento e indiferença, insensibilidade ou cinismo (CORRÊA, 2016; RÊGO, 2011). Todas estas atitudes são direcionadas aos receptores do serviço prestado e colaboradores do trabalho, se traduzindo em desumanização, hostilidade e intolerância (CAMPOS, 2008).

Na baixa realização profissional ou pessoal, existe uma presente sensação de menor rendimento com uma autoavaliação negativa de si, apresentando infelicidade e insatisfação no desenvolvimento da profissão (CORRÊA, 2016; MAYER, 2006). Incompetência, inabilidade e inadequação diante da organização são outras percepções que o trabalhador tem de si (MAYER, 2006).

Com base nestas três dimensões, foi desenvolvido o Maslach *Burnout Inventory* (MBI), um questionário com 22 questões que avaliam a incidência de *Burnout*. Este inventário se tornou o mais utilizado nas pesquisas da síndrome de *Burnout*, apresentando validação e confiabilidade satisfatória e consistência interna nas três dimensões nos estudos realizados com sua aplicação (TRIGO, 2010).

Gil-Monte (2005), propõe outro modelo de dimensões para a Síndrome de *Burnout*. O autor entende que o Maslach *Burnout Inventory* (MBI) (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996), principalmente ao ser traduzido para outras línguas, padece com insuficiência psicométricas, isto foi observado em estudos realizados com professores brasileiros (GIL-MONTE, 2005; GIL-MONTE; CARLOTTO; CÂMARA, 2010). Para solucionar este problema, Gil-Monte (2005), elabora um questionário alternativo o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (Questionário para avaliação da síndrome de *Burnout*) (CESQT).

Considerando como fundamento que a síndrome de *Burnout* é uma resposta ao estresse crônico no trabalho, Gil-Monte (2005) percebe a síndrome sob quatro dimensões: ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico, indolência e culpa. Estas quatro dimensões definem dois perfis no processo de *Burnout*, sendo o primeiro perfil a somatória da ilusão pelo trabalho, desgaste psíquico e indolência, que são os produtos do estresse laboral, atrapalhando no desempenho do trabalhador nas suas funções, porém sem o incapacitar de trabalhar. O segundo

perfil, além de possuir os sintomas do perfil anterior, é acrescido da culpa, e apresentado maiores danos e deterioração ao trabalhador e a execução de seu papel organizacional (CARLOTTO; CÂMARA; GIL-MONTE, 2005, 2010; MELO; CARLOTTO, 2016).

Entre outras causas para a Síndrome de *Burnout*, Schmitz, (2015) e Campos (2008), relatam ainda a rotina, a pressão por produtividade, o trabalho desproporcional ao salário, a falta de tempo para atividades pessoais e pouco reconhecimento. Santini (2004), complementa que as causas da síndrome são um excessivo desgaste de energia e recursos, que manifestam em comportamentos cansaço, sensibilidade, depressão, mau humor, trabalho em excesso, aspereza e rigor.

Para Campos (2008), *Burnout* surge, frequentemente, como um dos últimos estágios do estresse, que deriva de uma rotina de trabalho de vários anos, pressões por eficiência profissional, aumento da demanda laboral, salários inconsistentes, falta de descanso e tempo para recreação. Fiorelli (2004) acrescenta ainda como causas do estresse ocupacional fatores relacionados às normas da organização das tarefas, aos processos produtivos e às relações interpessoais. Os fatores referentes às normas da organização são as expectativas organizacionais e quando o trabalhador é competente em corresponder a estas; os fatores pertinentes às tarefas estão ligados às necessidades de requalificação do profissional e a não ocorrência disto; os fatores relacionados aos processos produtivos são produzidos quando a organização não possibilita o conhecimento suficiente ao trabalhador para executar suas tarefas; e os fatores relativos às relações interpessoais são os intrínsecos as pessoas e suas relações em conflitos, interesses, falta de preparo, ignorância e uma liderança despreparada (FIORELLI, 2004).

Neste contexto, Goulart Jr. (2014) mostra que o estresse diminui a qualidade de vida profissional e que a relação satisfatória, entre trabalho e homem, é quando aquele se torna fonte de motivação e contentamento das necessidades deste. Esta satisfação no trabalho, segundo Lima (2015), ocorre pela harmonia entre as atribuições exercidas pelo trabalhador e os benefícios vindos da empresa e tendo como elementos a satisfação salarial, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com a liderança, satisfação com as promoções e satisfação com a própria atividade.

Os fatores de estresse e as problemáticas do ambiente de trabalho, segundo Schmitz (2015), são fatores desencadeadores da síndrome de *Burnout*. Neste estudo, o autor constrói um quadro com as causas, sintomas/comportamentos e consequências da síndrome encontrados na literatura, como adaptado baixo:

Quadro 1- Causas, sintomas e consequências do *Burnout*

Causas
Excessivo desgaste de energia, força ou recursos de alguns profissionais; Trabalho intenso, não atentando para atender às necessidades do indivíduo; Trabalhadores muito dedicados e responsáveis no ambiente ocupacional; Funcionamento da organização; Estresse, frustração e trabalho monótono; Stress laboral crônico; Desencontro entre a natureza do trabalho e a natureza da pessoa que o realiza; má organização do ambiente de trabalho; Excesso de trabalho, falta de controle no ambiente ocupacional, falta de recompensa, falta de união entre os colaboradores, falta de equidade e conflito de valores no ambiente de trabalho; Estressores interpessoais crônicos no trabalho; Cronificação do estresse ocupacional
Sintomas/ Comportamento
Esgotamento, irritação, cinismo, tendência a evitar o trabalho; Sentimento de fracasso e exaustão; Tendência à onipotência, tendo dificuldade de confiar na competência de outras pessoas e de delegar tarefas; Exaustão emocional, despersonalização, baixo envolvimento pessoal no trabalho; Atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho; Exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; Diminuição da afetividade e desempenho no trabalho; Sintomas físicos: sensação de fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, dores musculares e gastrointestinais, imunodeficiência, entre outros; Fatores psíquicos: Alteração na atenção, concentração e memória, sentimento de alienação, de solidão, de insuficiência, impaciência, desânimo, desconfiança e paranoia; Irritabilidade, agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade de aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento de consumo de substâncias como o tabaco e o álcool; Tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer e cinismo.
Consequências
Problemas de ordem prática e emocional para o trabalhador e para a organização; Consequências negativas tanto para o indivíduo, como para seu desempenho profissional, suas relações familiares e sociais

Fonte: SCHIMITZ (2015)

2.6 *Burnout* em universitários

Mudanças da vida contemporânea nos vários aspectos do cotidiano: social, político, emocional e cultural, associados aos fatores acadêmicos: vícios, cobranças de professores,

hábitos individuais e responsabilidades para que o aluno cumpra, repercutem de modo positivo e negativo na qualidade de vida dos universitários (TORQUATO et al., 2010; MODARDO; PEDON, 2010). No aspecto negativo, segundo Monteiro et al. (2007), os acadêmicos com frequência desenvolvem emoções negativas de impossibilidade diante das exigências de sua formação profissional, baixa concentração e memorização e diminuição do rendimento acadêmico.

As exigências acadêmicas aos estudantes universitários são ainda associadas às transições para a vida adulta, que podem ser representados pela saída da casa dos pais, inclusão em um novo círculo social, quebra de rotina, entrada em uma nova instituição (RAMOS; CARVALHO 2007). Somado a estas mudanças, os estudantes se deparam com a decepção e desmotivação devido as falsas expectativas não cumpridas, que surgem por uma escolha de um curso não refletida (TOMASCHEWSKI-BARLEM et al., 2013).

Os universitários são expostos a muitos outros estressores, tais como: esforço para se adaptar a novas realidades, participação em atividades de alto desempenho, conflitos e dilemas éticos, dificuldades em lidar com as próprias exigências e as dos professores, insatisfação com a escolha profissional, anseio por aprender todos conteúdos durante o curso, ansiedade, entre outros. (MONTEIRO et al., 2007; RAMOS; CARVALHO 2007; TOMASCHEWSKI-BARLEM et al., 2013). Estes estressores, como fatores de dificuldades no trabalho, segundo Mota et al. (2017), estão conectados solidamente com a Síndrome de *Burnout*.

Embora, estudantes universitários não sejam profissionais, entretanto, considerando-se que estes estão em um contexto pré mundo de trabalho, inseridos em uma estrutura organizacional com exigências e demandas de produção de conhecimento e expostos a vários estressores a Síndrome de *Burnout* pode ocorrer neste período (TOMASCHEWSKI-BARLEM, 2013; VIANA et al., 2014). Outro fator deve ser considerado para a investigação da Síndrome de *Burnout* em estudantes universitários é a intensificação do estudante trabalhador nas universidades (MOTA et al., 2017).

Segundo Tomaschewski-Barlem (2013), as dimensões da Síndrome de *Burnout* em estudantes são especificamente: exaustão emocional, ceticismo e baixa eficácia profissional (MARTÍNEZ et al., 2000; TOMASCHEWSKI-BARLEM, 2013). Explicando estas três dimensões, Mota et al. (2017), relaciona a exaustão emocional ao fim dos recursos emocionais, o ceticismo a atitudes pessimistas com as pessoas e o trabalho, e a baixa eficácia com a infelicidade pessoal e com o trabalho.

Na pesquisa realizada, por Viana et al. (2014), com 352 estudantes universitários da área da saúde, foi constatado que havia uma prevalência de 65,10% da Síndrome de *Burnout* nos estudantes, com 35,20% no alto nível de exaustão emocional, 35,8% com nível alto de despersonalização e baixa realização profissional em 30,40% dos acadêmicos participantes.

Nesta mesma perspectiva, o estudo desenvolvido por Lindoso (2017), com 52 cadetes do primeiro, segundo e terceiro ano do CFO da Polícia Militar do Maranhão, mostrou que 71% dos entrevistados apresentaram alto nível de exaustão emocional, 90% com nível alto de despersonalização e 4% com baixa realização profissional. No nível alto da dimensão de exaustão, a autora registra que no primeiro ano do curso 76% incidiam neste nível, no segundo ano 74% e no terceiro ano 58%. Na dimensão de despersonalização, o primeiro ano apresentou 100% dos cadetes no nível alto, o segundo ano 84% e o terceiro ano 92%. Todos os cadetes desta pesquisa se sentiam profissionalmente realizados, o que segundo a autora é o reflexo de sua pouca idade e início de carreira.

2.7 *Burnout* em bombeiros militares

No serviço do bombeiro militar, destacam-se diversos fatores de estresse naturais que podem ocasionar a Síndrome de *Burnout*: O contato direto com a morte, acidentes envolvendo colegas de trabalho, necessidade do controle das emoções, estado permanente de alerta durante o serviço, jornada de trabalho, tempo de atuação na corporação, horas extras e mais de um vínculo empregatício são fatores laborais que estressam o bombeiro militar (MELO; CARLOTTO, 2016). Outro fator de estresse e pressão psicológica que deve ser levado em consideração é a concepção do bombeiro militar como herói no imaginário popular, representando um ideal de potencial total e profissional inerrante (CREMASCO et al., 2010).

Em bombeiros americanos, Murta (2013) observa que suas maiores fontes de estresse laborais são as mortes ou acidentes envolvendo colegas de trabalho durante o serviço, o atendimento de jovens com ferimentos graves ou mortos, atendimento de ocorrências que não podem controlar e persistem sem solução. Mello e Carlotto (2016), observam que os estressores em bombeiros militares estão relacionados diretamente a natureza da profissão, o nível educacional do militar e a estrutura corporativa.

No estudo realizado por Cremasco et al. (2010), os pontos caracterizados como negativos na rotina do serviço do Corpo de Bombeiros são: a hierarquia, discriminação em função de patente ou graduação, relações profissionais impessoais e distantes, demora em subir de patente, salários incompatíveis com as funções exercidas, impessoalidade e frieza no

atendimento das ocorrências, não consideração das individualidades biológicas e limitações profissionais, escassez de recursos operacionais, que dificultam o atendimento eficiente e frustram os bombeiros e a inexistência de suporte qualificado para tratar os problemas enfrentados no trabalho. Somando a estes aspectos negativos, Baptista et al. (2005), acrescenta a constante alternância de estado de alerta e inatividade, elevado grau de controle e gerenciamento das emoções e esforço planejado para controlar as expressões de emoções no trabalho.

Segundo Caixeta et al. (2010), por lidarem com serviços de emergências, os bombeiros são mais vulneráveis a desenvolver estresse no trabalho. Esta profissão os expõe a riscos psicossociais, biológicos, privação de sono, longos períodos de trabalho, controle das respostas emocionais e expressões ajustadas a sua profissão que podem se caracterizar por despersonalização (CAIXETA et al., 2010, MURTA, 2010).

O estudo realizado por Caixeta et al. (2010), em bombeiros militares de Minas Gerais, mostra que a dimensão da despersonalização ou desumanização apresenta um alto nível, o que leva a possibilidade de uma alteração de personalidade, demonstrada em indiferença e impassibilidade nas relações de trabalho. O estudo ainda mostra que na dimensão da exaustão emocional, não houve um nível significativo desta sensação no físico ou na mente dos bombeiros, enquanto que na dimensão de realização pessoal, o estudo aponta uma baixa realização pessoal dos bombeiros, o que pode ser consequência de suas atividades laborais. Esta constatação pode ser devido à falta de efetividade durante as ocorrências atendidas pelos bombeiros, que muitas vezes se deparam com situações não solucionáveis.

Considerando estes fatores de estresses no trabalho dos bombeiros militares, a Síndrome de *Burnout* surge como possível consequência (MELO, 2015). Apesar disso, de acordo com Baptista et al. (2005), existem poucos estudos empíricos relacionados a estes profissionais.

Em estudo realizado por Caixeta et al. (2010), com 54 militares do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais, mostrou que 33,30% dos entrevistados apresentaram o nível alto de exaustão emocional e que 15,60% apresentaram níveis moderados. Na dimensão de despersonalização, o estudo mostrou que 51% e 18,40% dos militares apresentaram nível alto e médio de despersonalização, respectivamente. A realização profissional de 41,70% dos bombeiros incidiu no nível baixo e 35,40% no nível moderado. Levando em consideração esses resultados, o autor constatou que 35,27% apresentaram índices elevados em duas das três dimensões.

3 METODOLOGIA

Esta seção contém a metodologia da pesquisa: tipo de pesquisa, local, universo, amostra, coleta, tratamento e limitação da pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa utilizada para o presente estudo foi do tipo descritiva, que segundo Gil (2008), tem como característica principal a descrição de aspectos principais de uma determinada população ou fenômeno, com a utilização de técnicas padronizadas. Assim o estudo buscará descrever os fatores que manifestam a Síndrome de *Burnout* e determinar a ocorrência através do inventário Maslach *Burnout Inventory* (MBI) (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1996).

Segundo Carlotto e Câmara (2004), o MBI é o método mais utilizado para avaliação de *Burnout*. Este inventário avalia o trabalhador nas três dimensões conceituais da síndrome, a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, não considerando fatores anteriores, mas as pontuações obtidas em cada dimensão da síndrome (CARLOTTO; CÂMARA, 2004). Este inventário é uma escala do tipo *likert* em que o indivíduo se auto avalia, respondendo um conjunto de perguntas que expressam sentimentos, pontuando-as de 0 a 6 (SOARES, 2012).

O MBI na atualidade possui três versões: o Maslach *Burnout Inventory- Human Service Survey* (MBI-HSS), criado para avaliar os profissionais da saúde; o Maslach *Burnout Inventory- Educators Survey* (MBI-ES), utilizada pra profissionais da área educacional, e o Maslach *Burnout Inventory- General Survey*, utilizado para profissionais de modo geral e contendo apenas 16 perguntas (MAROCO, TECEDAIROS, 2009; SOARES, 2012). Contudo, Schaufeli et al., (2002), utilizando o MBI-GS e trabalhos anteriores, construiu uma escala com 15 itens para avaliação de estudantes, o Maslach *Burnout Inventory-Student Survey* (MBI-SS) (SOARES, 2012; SCHAUFELI et al., 2002).

No presente estudo, foi utilizada o MBI-GS, traduzido e adaptado por Tamoyo (2002). Este é o método mais adequado e utilizado para avaliação dos níveis de *Burnout*, independente da origem da amostra e de suas características laborais (FERREIRA, 2011). Abaixo na Tabela 2 uma pergunta de cada dimensão do MBI-GS exemplificando.

Quadro 2- Maslach *Burnout Inventory- General Survey*

Pergunta	0	1	2	3	4	5	6
1-Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.							
10-Duvido da importância do meu trabalho							
11-Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho							

Fonte: FERREIRA (2011). Adaptado

3.2 Local da pesquisa

A pesquisa foi realizada na Academia de Bombeiros Militar Josué Montello. A ABMJM é o órgão central de ensino do CBMMA, que organiza e controla os cursos e estágios sob competência da corporação.

3.3 Universo e amostra

A amostra deste estudo foram 77 cadetes do CBMMA, que correspondem aos alunos matriculados nas três turmas em funcionamento. No primeiro ano do CFO há 27 cadetes, no segundo ano 30 cadetes e 20 cadetes no terceiro ano do CFO. Devido ao pesquisador pertencer ao terceiro ano do CFO, o mesmo será excluído da pesquisa, assim a amostra será reduzida para setenta e seis cadetes. O critério de inclusão dos participantes foi todos os cadetes regularmente matriculados no CBMMA de ambos os sexos. O critério de exclusão foi definido apenas para a não participação do autor da pesquisa, que faz parte do grupo de estudantes.

Para identificação do perfil dos participantes foi aplicado um questionário sociodemográfico com perguntas relativas à faixa etária, situação conjugal, ano que está curso, sexo e se possuía outra atividade remunerada antes do CFO.

3.4 Coleta e tratamento de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário online ou presencial. Porém, antes da aplicação dos questionários, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE garantindo a ética e o sigilo relativos aos dados e às respostas dos participantes.

O primeiro questionário aplicado foi o sociodemográfico, com perguntas de identificação do participante, faixa etária, sexo, situação conjugal e ano do curso. Em seguida foi aplicado o MBI-GS contendo 16 questões acompanhados por uma escala do tipo *likert* de 6 pontos, onde 0 é nunca, 1 algumas vezes, 2 uma vez por mês ou menos, 3 algumas vezes durante

o mês, 4 uma vez por semana, 5 algumas vezes na semana e 6 todo dia (FERREIRA, 2011; CORRÊA, 2016).

As questões do MBI-GS de 1 a 6 são relativas a exaustão emocional, as de 7 a 10 relativas a despersonalização e as de 11 a de 16 pertinentes ao envolvimento pessoal no trabalho. A pontuação para classificação dos níveis de exaustão, despersonalização e realização profissional em baixo, médio e alto, foi seguido conforme a tabela abaixo.

Tabela 2- Scores com níveis de *Burnout*

	Baixo	Médio	Alto
Exaustão emocional	< 2	2,1 - 3,19	> 3,20
Despersonalização	< 1	1,01 - 2,10	> 2,20
Realização Profissional	< 4	4,01 - 4,99	> 5,00

Fonte: Mclaurine (2008). Adaptado pelo autor.

3.5 Tratamento dos dados

O tratamento de dados foi quantitativo, utilizando métodos estatísticos para análise e interpretação das informações coletadas. Calculou-se as porcentagens, média, frequências e interseções dos níveis das dimensões da síndrome. Para realização dos cálculos foi utilizado o programa Excel 2016.

3.6 Limitações da pesquisa

Embora o MBI-GS seja uma ferramenta padrão e validada para avaliação dos níveis de da Síndrome de *Burnout*, alguns aspectos externos a pesquisa podem limitar o estudo. Mesmo com o anonimato, as respostas do questionário podem ser influenciadas, pelo meio social, a enquadrar-se em uma conduta socialmente aceita, ainda no meio militar para se adequar ao rigor da vida castrense. Ainda poderiam ser considerados como fatores limitadores os eventos pessoais, positivos ou negativos, vivenciados no trabalho próximos a aplicação do MBI-GS, falta de interesse em responder o questionário ou no assunto da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo destina-se a apresentar e discutir os dados obtidos com a aplicação do questionário sociodemográfico e do Maslach *Burnout Inventory- General Survey*. Primeiramente, foram apresentadas as características sociodemográficas e em outra subseção foi realizada a interpretação e análise dos dados do questionário da pesquisa.

4.1 Coleta de dados

O questionário sociodemográfico composto por cinco questões referentes a sexo, idade, ano do curso, situação conjugal e trabalho anterior ao CFO, apresentou os seguintes dados, conforme a Tabela 3:

Tabela 3- Dados Sociodemográficos do CFOBM

	Variáveis	N	%
Sexo	Masculino	68	89,5%
	Feminino	8	10,5%
Faixa etária	18- 22	23	30,3%
	23- 27	25	32,9%
	28- 32	21	27,6%
	33- 36	6	7,9%
	Mais de 36	1	1,3%
Situação Conjugal	Sem companheiro(a) fixa(o)	35	46,1%
	Com companheira(o) fixa(o)	41	53,9%
Ano de Curso	1º Ano	27	35,5%
	2º Ano	30	39,5%
	3º Ano	19	25%
Trabalho anterior ao CFO	Sim	32	42,1%
	Não	44	57,9%

A primeira informação apresentada pela tabela é relativa ao gênero dos participantes da pesquisa, onde 89,5% (68 cadetes) do efetivo de cadetes é do sexo masculino e apenas 10,5% (8 cadetes) do sexo feminino.

Com relação a faixa etária, observa-se a prevalência dos cadetes que possuem idade entre 23 e 27 anos, com 32,9 % (25 cadetes) e se consideramos as idades entre 18 e 27, a soma das duas faixas etárias totalizará 63,2% (46 cadetes), deste modo, existe uma maioria de alunos jovens no CBMMA e em início de carreira no mundo do trabalho. Isto pode ser observado pelos 57,9% (44 cadetes) que não trabalhavam antes do CFO. Outra observação percebida é a existência de apenas um cadete com idade superior a 36 anos.

Em relação a situação conjugal, perguntados se possuíam companheiro(a) fixo(a), independente do estado civil ou de residir junto, 57,9% (44 cadetes) não possuem um companheiro(a) fixo(a).

4.2 Interpretação dos dados e análise dos resultados obtidos

A partir dos dados obtidos na pesquisa utilizando o MBI-GS e os parâmetros da Tabela 2, adaptada de Ferreira (2011), foram obtidos os seguintes resultados:

Tabela 4- Média total das dimensões

Dimensão	Valor Médio			
	Geral	1º ANO	2º ANO	3º ANO
EE – Exaustão emocional	3,18	2,83	3,58	3,04
DP - Despersonalização	1,70	1,21	1,85	2,16
RP – Realização Profissional	3,93	4,11	4,02	3,51

Fonte: O autor (2018)

Observando a média geral nas três dimensões obtidas na pesquisa e comparando com os parâmetros da Tabela 2, percebe-se que na EE o valor médio geral é caracterizado como mediano, estando entre 2,1 e 3,19, neste mesmo valor estão as turmas do primeiro e terceiro ano CFO, o segundo ano possui um nível de EE alto. Na DP, os níveis das turmas do primeiro e segundo ano estão moderados, somente o terceiro ano apresenta um nível alto.

Na Tabela 5, percebe-se que existe uma considerável incidência de alto nível de Exaustão Emocional, em 38 cadetes (50%). Nesta dimensão, existe uma forte sensação de esgotamento físico e mental, atrelado à falta de energia no trabalho, isso é potencialmente

negativo aos cadetes, os quais devem diariamente se esforçar para cumprir suas obrigações, como acadêmicos e profissionais. Outro fator negativo associado à EE é a desconsideração das pressões sociais, que, no serviço do Corpo de Bombeiros, pode gerar a uma má prestação de serviço à sociedade. O resultado obtido por Lindoso (2017) na dimensão de despersonalização em cadetes da PM foi de 71%, que embora seja superior aos 50% constatados na presente pesquisa, corrobora para demonstrar os altos índices negativos nas dimensões de *Burnout* em cadetes.

Na dimensão de DP houve frequência de incidência de 32% no nível alto, que comparado ao estudo feito por Caixeta et al. (2010) é significativamente menor a porcentagem encontrada por este (51%). No nível moderado da dimensão os resultados se equipararam. Nesta dimensão os indivíduos se caracterizam por comportamentos frios, impessoais, distanciamento, indiferença e intolerância (CAMPOS, 2008; CORRÊA, 2016; RÊGO, 2011).

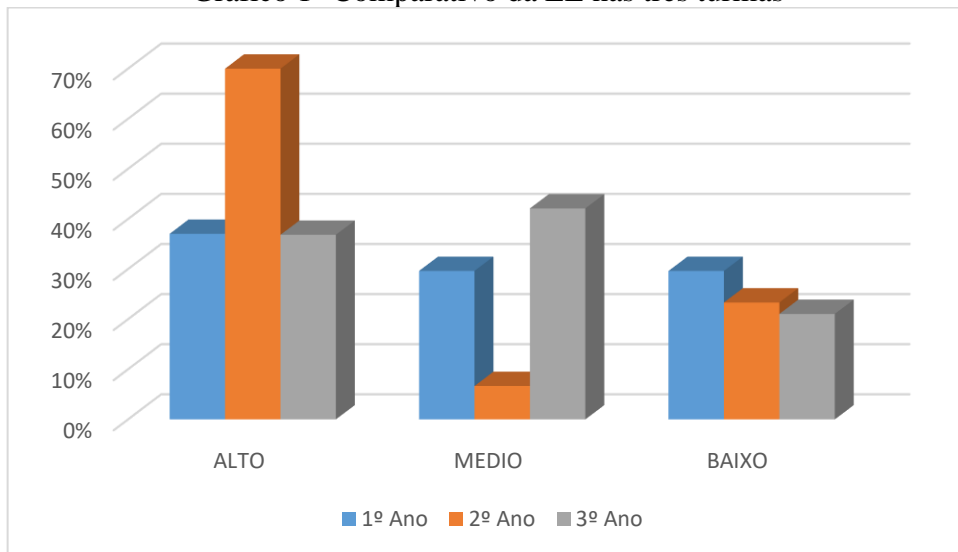
Tabela 5- Porcentagem geral de incidência dos níveis de dimensões de *Burnout*

Nível	EE		DP		RP	
	n	%	n	%	n	%
Alto	38	50%	24	32%	16	21%
Médio	18	24%	16	21%	19	25%
Baixo	20	26%	36	47%	41	54%

Fonte: O autor (2018)

Calculando a frequência das dimensões por turma e fazendo um comparativo gráfico foi obtido o resultado, conforme o Gráfico 1. Percebe-se que o nível de EE, no segundo ano do CFO, é percentualmente maior no nível alto, sendo quase o dobro de incidência do que nas demais turmas. No nível médio da EE, o terceiro ano apresenta a maior porcentagem, 42%, seguido do primeiro ano com 30%. Apenas 7% dos cadetes do segundo apresentam nível moderado.

Gráfico 1- Comparativo da EE nas três turmas

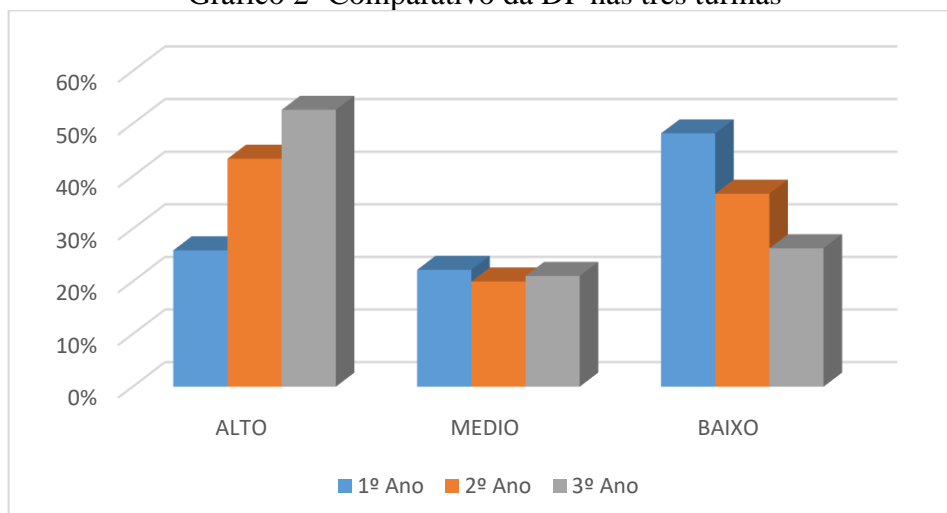


Fonte: O autor (2018)

Realizando o mesmo procedimento anterior na dimensão de DP, mostrado no Gráfico 2, percebemos que embora no nível alto de DP o terceiro ano tenha uma maior porcentagem, o segundo ano não possui uma diferença significativa e no nível moderado a diferença é de apenas um ponto, mantendo assim níveis significativos de alterações negativas nas dimensões de *Burnout*.

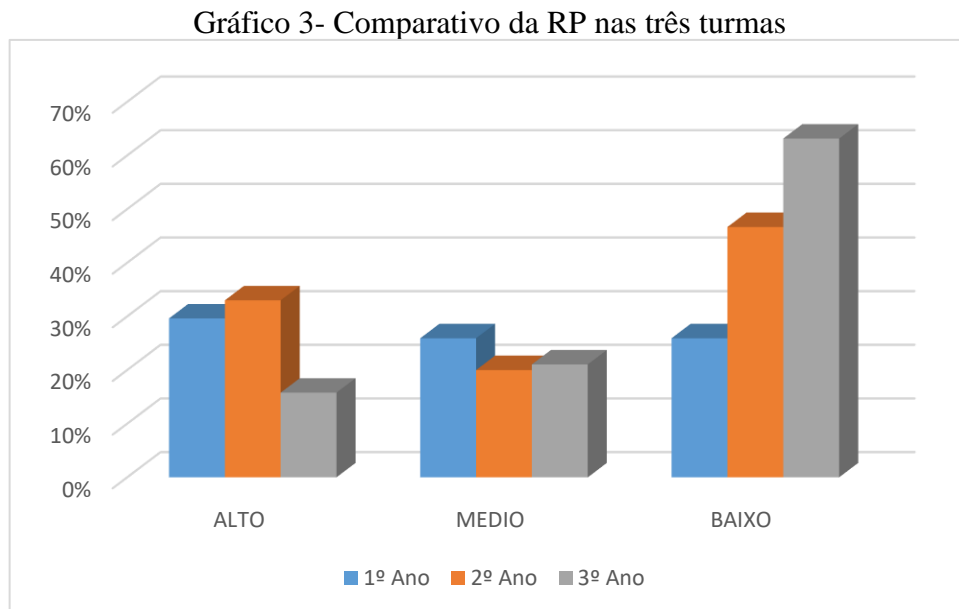
A presença de uma porcentagem alta em cadetes do terceiro ano se torna mais preocupante devido ser este o último ano do curso. Brevemente estes cadetes estarão atuando diretamente no serviço fim da corporação, se envolvendo em ocorrências que necessitam de sentimentos contrários aos da despersonalização. Como Corrêa (2016) observa, a DP é caracterizada por atitudes frias, postura depreciativa e aversão aos problemas de seu cliente.

Gráfico 2- Comparativo da DP nas três turmas



Fonte: O autor (2018)

Comparado os percentuais de RP aos níveis da dimensão entre as turmas, conforme o Gráfico 3, notasse que no terceiro a porcentagem 63% de baixa realização profissional, seguido pelo segundo ano com 47%. No nível moderado as turmas possuem porcentagens próximas.



Fonte: O autor (2018)

Na Tabela 6, são mostrados os níveis das dimensões e porcentagem por sexo. Faz-se necessário essas subdivisões para obtenção dos grupos onde concentram os níveis mais altos de *Burnout* e assim poder aprimorar as ações preventivas nas causas e a diminuição das consequências.

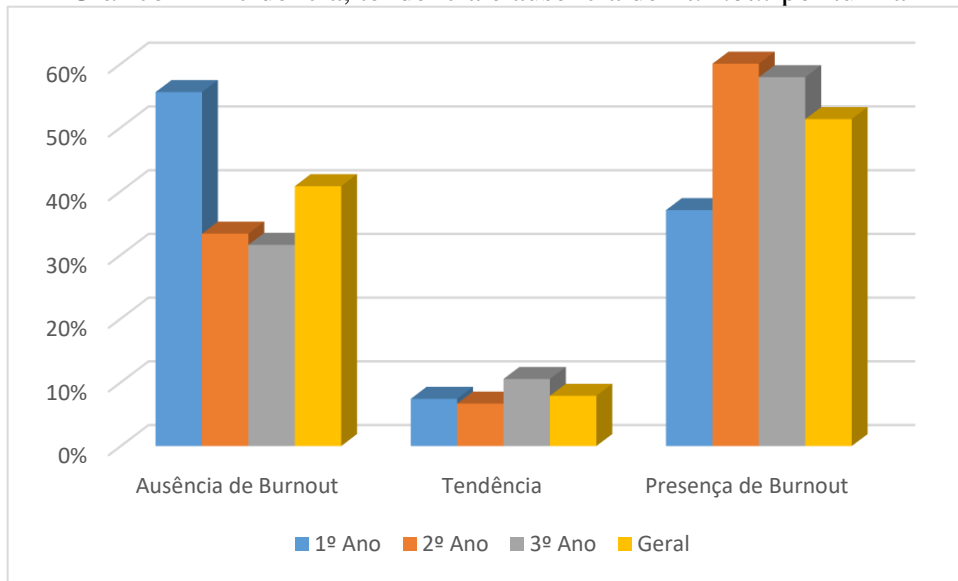
Observa-se que a incidência de um nível alto de EE nos alunos do sexo masculino e feminino se equiparam percentualmente, no nível moderado o feminino apresenta um percentual maior. Na DP os níveis alto e médio afetam mais as mulheres que os homens proporcionalmente. No RP, no nível alto, as cadetes femininas apresentam um valor percentual muito mais elevado que os do sexo masculino, e isto é um aspecto positivo, pois a escala de RP é inversa das outras dimensões que quando apresentam níveis altos é caracterizado negativamente. Este resultado está de acordo com Reinhold (2004), que mostra que as mulheres são mais vulneráveis aos estresses do trabalho.

Tabela 6- Níveis das dimensões de *Burnout* por sexo

		Feminino		Masculino	
		n	%	n	%
EE	Alto	4	50%	34	50%
	Médio	3	38%	15	22%
	Baixo	1	13%	19	28%
DP	Alto	3	38%	21	31%
	Médio	2	25%	14	21%
	Baixo	3	38%	33	49%
RP	Alto	3	38%	13	19%
	Médio	1	13%	18	26%
	Baixo	4	50%	37	54%

Fonte: O autor (2018)

Segundo Reinhold (2004 *apud* BENEVIDES-PERERIA, 2002), quando duas das três dimensões da síndrome aparecem alteradas negativamente, alto nível de EE e DP e baixos de RP, considera-se que o indivíduo tem *Burnout*. Se uma das dimensões estiver alterada e as outras duas na média, existe uma tendência ao *Burnout*. Utilizando estes parâmetros, podemos constatar que 39 (51%) cadetes têm *Burnout* e 6 (8%) com tendência a síndrome. Conforme o gráfico abaixo demonstra, a maior incidência percentual da síndrome é em cadetes do segundo ano (60%), seguido do terceiro ano com 58%. A frequência em cadetes do primeiro ano é maior na ausência da síndrome. Este resultado é próximo ao obtido por Viana et al. (2014) em sua pesquisa, onde 65% de um grupo de estudantes da área de saúde apresentaram a Síndrome de *Burnout*.

Gráfico 4- Incidência, tendência e ausência de *Burnout* por turma

Fonte: O autor (2018)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, deve-se dizer que esta pesquisa se constituiu em uma experiência desafiadora em busca de entender o mundo do trabalho, a dinâmica universitária, as condições do labor dos cadetes do Corpo de Bombeiro do Maranhão e as influências para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Na literatura, muitas pesquisas foram encontradas em relação ao trabalho, *Burnout* em outras profissões: professores, enfermeiros, bancários, funcionários administrativos de uma universidade (CAMPOS, 2008; CORRÊA, 2016; GOULART JUNIOR, 2014; RÊGO, 2011), também foram encontrados estudos com cadetes da Polícia Militar e bombeiros militares formados (BAPTISTA et al., 2005; CAIXETA et al., 2010; CARLOTTO, 2016; CREMASCO, 2005; LINDOSO, 2017; MELO, 2015; MURTA, 2013). Todavia, poucas referências foram encontradas voltadas aos cadetes do Corpo de Bombeiro e as encontradas estudavam cadetes da Polícia Militar (SOARES, 2012; SOUZA, 2013).

Deste modo, a Síndrome de *Burnout* em cadetes do Corpo de Bombeiro constitui um campo pouco explorado, mas que necessita ser estudado, pois como foi observado no presente estudo, existe uma alta incidência dos níveis críticos das dimensões de *Burnout*, tendência à síndrome e da presença da Síndrome de *Burnout*. A constatação da presença da síndrome em 51% dos cadetes e a tendência em 8%, revela que a maioria desses acadêmicos estão passando por um processo de estresse que afeta suas atividades acadêmicas e profissionais.

Considerando ainda os resultados nas dimensões da síndrome, é preocupante a indecência de 50% dos cadetes com alto nível de exaustão emocional, pois na atuação profissional do bombeiro militar a sensação do esgotamento físico, mental e falta de energia para realização das atividades profissionais é totalmente contrária ao cumprimento das suas atribuições legais de garantir a ordem pública e a incolumidade dos cidadãos. Na dimensão da despersonalização torna-se mais preocupante, visto que 53% dos alunos oficiais incidiram no nível alto, e estes prestes a se formarem já chegaram as unidades de serviço operacional do CBMMA com atitudes frias, impessoais e indiferentes com outros militares e com a sociedade. Agravando este fator, o grupo de cadetes apresentou uma alta frequência de baixa realização profissional (63%), que se levando em conta que estão apenas há 3 anos na corporação e ainda terão 27 anos de serviço ativo, este quadro pode ser agravado no decorrer desses anos, afetando diretamente a organização militar.

Estes resultados não devem ser um fim em si mesmo, mas devem prospectar ações preventivas e de mitigação das causas da Síndrome de *Burnout*, do bem-estar e a qualidade de vida dos cadetes em formação na ABMJM. Estes fatores proporcionaram saúde aos alunos oficiais, que por ser uma construção social (FERREIRA, A, 2015; PONTE, 2013), devem ser observadas no trabalho.

Naquilo que se tinha por objetivo deste trabalho, considera-se o resultado desta pesquisa satisfatório. Apesar das limitações de metodologia, da bibliografia de pesquisa e das diversas demandas da Universidade, da Academia e da Corporação, foi possível investigar tecnicamente os fatores e a incidência da Síndrome de *Burnout* nos cadetes do CBMMA. Foi possível também identificar e descrever as atividades laborais dos alunos oficiais e como essas influenciam para o surgimento da síndrome.

Com este breve estudo, anela-se contribuir para melhores condições na formação do oficial bombeiro militar, bem como suscitar novas pesquisas voltadas a este grupo, trazendo novos olhares sobre a saúde dos cadetes. Espera-se ainda, que estes estudos possam oferecer estratégias de enfrentamento e propostas de intervenções na Academia Militar, o que não foi contemplado como objetivo deste trabalho.

REFERÊNCIA

- ALVES, Alice dos Santos. **Estudo dos agentes de risco ocupacional e seus prováveis agravos a saúde humana**. Dissertação (Mestrado em Ciências Nuclear) – Instituto de Pesquisa Energéticas e Nucleares, USP, São Paulo, 2015.
- AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de *Burnout***. In: Vilarta. R. (orgs.) *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas: IPES Editorial, 2006, 183-202.
- BAPTISTA, Makilim Nunes; MORAIS, Paulo Rogerio; CARMO, Nagila Candido do; SOUZA, Ginaldo Oliveira de; CUNHA, Alessandra Ferreira da. **Avaliação de depressão, síndrome de *Burnout* e qualidade de vida em bombeiros**. *Psicologia Argumento*, v. 23, n. 42, p. 47-54, 2017.
- BRASIL. **Constituição Federativa Do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. **DECRETO N 42.018, DE 9 DE AGOSTO DE 1957**. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R/1). Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto, 1957.
- BRASIL. **DECRETO Nº 7.257, DE 4 DE AGOSTO DE 2010**. Regulamenta a Medida Provisória no 494 de 2 de julho de 2010, para dispor sobre o Sistema Nacional de Defesa Civil - SINDEC, sobre o reconhecimento de situação de emergência e estado de calamidade pública, sobre as transferências de recursos para ações de socorro, assistência às vítimas, restabelecimento de serviços essenciais e reconstrução nas áreas atingidas por desastre, e dá outras providências. Brasília, DF, 4 de agosto, 2010.
- CAIXETA, Ronaldo Pereira; SILVA, Lara Cristina Fonseca; LIMA, Fabiana Batistucci. **Síndrome de *Burnout* em profissionais do Corpo de Bombeiros**. *Advances in Health Psychology*, 18 (1-2) 91-100, Jan-Dez, 2010.
- CAMPOS, Donizete Aparecido Zequine. **Síndrome de *Burnout*: o esgotamento profissional ameaçando o bem-estar dos professores**. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Ciências Humanas, Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, 2008.
- CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Análise fatorial do Maslach *Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares**. *Psicologia em Estudo*, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. Maringá, 2004.
- CAVALCANTI, Ana Karolina Soares. **Assédio moral e limites ao poder disciplinar do empregador**. *Prim@ Facie-Direito, História e Política*, v. 4, n. 7, p. 95-108, 2005.
- CBMMA. **Corpo de Bombeiros realiza baile do aspirantado 2017**. Disponível em: <<https://www.cbm.ma.gov.br/>>. Acesso em: 14 de maio 2018.
- CBMMA. **História da corporação**. Disponível em: <<https://www.cbm.ma.gov.br/>>. Acesso em: 27 de mar. 2018.
- CBMMA. **Normal Gerais de Ações do Corpo de Alunos**. Boletim especial Nº009 de 28 de outubro, 2009, São Luís, MA, p. 3. 2009.
- CBMMA. **Portaria Nº 10/2018/DEP/CBMMA**. Disponível em: <<https://www.cbm.ma.gov.br/>>. Acesso em: 25 de mar. 2018.

CORRÊA, Luís Álvaro dos Santos. **Síndrome de *Burnout***: Um Estudo com Docentes em uma Universidade Pública do Maranhão. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo – FPL, Pedro Leopoldo, 2016.

CREMASCO, Luiza; CONSTANTINIDIS, Teresinha Cid; DA SILVA, Viviane Angelina. **A farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de militares do corpo de bombeiros**. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 16, n. 2, 2010.

CUNHA, Gaudêncio. **Maranhão Ilustrado**. Impresso na Alfaiataria Teixeira, São Luís, 1908.

DEJOURS, C. **Sofrimento e prazer no trabalho: abordagem pela psicopatologia do trabalho**. In: Lacman, S., Sznelwar, L. I. In: Christophe Dejours: da psicopatologia á psicodinâmica do trabalho. 3. Ed. Tradução de Franck Soudant. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2011.

DIAS, Andressa Da Silva; LOVATO, Bruna Sampaio; CARNIEL, Cassiane Antunes; SOUZA, Fabieli Da Silva. **Doenças ocupacionais: o sofrimento nas relações de trabalho**. Salão do Conhecimento, v. 3, n. 3, 2017.

FERREIRA, Ana Beatriz Resende. **Saúde no Trabalho: Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho e das organizações) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2015.

FERREIRA, R. E. D. D. S. **A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infectocontagiosas e a ocorrência de *Burnout* nos trabalhadores de enfermagem**. 2011. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem da UERJ, Rio de Janeiro, 2011.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores**. 4º edição. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (“*Burnout*”). Una enfermedad laboral en la sociedade del bienestar**. Madrid, España: Pirámide, 2005.

GIL-MONTE, Pedro R.; CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Validação da versão brasileira do “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” em professores**. Revista de Saúde Pública, v. 44, n. 1, p. 140-147, 2010.

GOULART JUNIOR, Edward; CARDOSO, Hugo Ferrari; DOMINGUES, Luiza Calori; GREEN, Roberta Miguel; LIMA, Thássia Ramos. **Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES)**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 7, n. 1, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2014v7n1p1>>. Acesso em: 01 jun. 2018. doi:<https://doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n1p1>.

LIMA, Anilton José; ZILLE, Luciano Pereira; SOARES, Maryelle Gonçalves. **Um Olhar Sobre a Satisfação no Trabalho: Estudo em Organização Multinacional do Setor de Usinagem no Estado de Minas Gerais**. Gestão & Planejamento-G&P, v. 16, n. 3, 2015.

- LINDOSO, Cândida Caroline Sousa. **Análise da ocorrência da síndrome de *Burnout* em cadetes da Polícia Militar do Maranhão**. Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2017.
- MAGALHÃES, José.; SILVA, Grazielle Antunes da; SANTOS, Yolande Rachel. **Os efeitos do stress e *Burnout* em militares: uma breve revisão bibliográfica para a identificação da problemática**. Revista Psique. v. 9, n 1, p. 75-97, 2013.
- MAROCO, João; TECEDDEIRO, Miguel Moreira Vaz. **Inventário de *Burnout* de Maslach para estudantes portugueses**. Psicologia, Saúde & Doenças, p. 227-235, 2009.
- MARTÍNEZ, I. M.; PINTO, A. Marques; SILVA, A. L. ***Burnout* em estudantes do ensino superior**. Revista Portuguesa de Psicologia, v. 35, p. 151-167, 2000.
- MARTINS, José Reinaldo Castro. **Passado e modernidade no Maranhão pelas lentes de Gaudêncio Cunha**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2008.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Pablo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.
- MAYER, Vânia Maria. **Síndrome de *Burnout* e qualidade de vida em policiais militares de Campo Grande-MS**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande- MS, 2006.
- MCLAURINE, W. D. **A Correlational Study of Job *Burnout* and Organizational Commitment Among Correctional Officers**. School of Psychology: Capella University, 2008.
- MELO, L. P.; CARLOTTO, M. S. **Prevalência e preditores de *Burnout* em bombeiros**. Psicologia: Ciência e Profissão, 36(3): 668-681. doi:10.1590/1982-3703001572014. 2016.
- MELO, Lúcia Petrucci. **Síndrome de *Burnout* em bombeiros: prevalência, fatores de risco e proposta de intervenção**. 2015. 25 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.
- MOLINET, Fernando. **Fatores de estresse ocupacional na atividade do Bombeiro Militar**. Curso de Formação de Soldados. Biblioteca CEBM/SC, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<https://biblioteca.cbm.sc.gov.br>>. Acesso em: 03 de mar, 2018.
- MONTEIRO, Claudete Ferreira de Souza; FREITAS, Jairo Francisco de Medeiros; RIBEIRO, Artur Assunção Pereira. **Estresse no cotidiano acadêmico: o olhar dos alunos de enfermagem da universidade federal do Piauí**. Escola Anna Nery Revista de Enfermagem, vol. 11, núm. 1, março, 2007, pp. 66-72. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007
- MONTEIRO, J. K. **Bombeiros: um a olhar sobre qualidade de vida no trabalho**. Psicologia: ciência e profissão, Brasília, v.27, n.3, p.1-12, 2007.
- MOTA, Íris Dantas da; FARIAS, Gelcemar Oliveira; SILVA, Rudney da; FOLLE, Alexandra. **SÍNDROME DE *BURNOUT* EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS: um olhar sobre as investigações**. Motrivivência, v. 29, n. esp., p. 243-256, Florianópolis, 2017.
- MURTA, Sónia Margarida dos Santos. **Síndrome de *Burnout* e valores de vida nos Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra**. 2013. 95f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Organizacional) - Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, Leiria, 2013.

- PIMENTEL, Fernando Hugo Portela. **Afinal, o que é *Burnout*?**. 2015. 264f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Ciências da Saúde, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2015.
- PIRES, Luiz Antônio de Almeida; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; BONFATTI, Renato José. **Bombeiros militares do Rio de Janeiro: uma análise dos impactos das suas atividades de trabalho sobre sua saúde.** Saúde em Debate, v. 41, n. 113, 2017.
- PONTES, Sabrina Kelly. **Relações entre saúde e trabalho. In Silveira, M. A. (Org.). Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável.** Campinas, Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer (CTI), p. 125-141. 2013.
- RAMOS, Susana Izabel Vicente; CARVALHO, André Jorge Roca. Nível de stress e estratégias de coping dos estudantes do 1º ano do ensino universitário de Coimbra. Rev Interacções, 2007.
- RÊGO, Luciana Maria de Vasconcelos. **Síndrome de *Burnout*: a relação entre a atividade dos enfermeiros da unimed caruaru e a sua saúde mental.** 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade do Vale do Ipojuca, Caruaru, 2011.
- REINHOLD, Helga Hinkenickel. **O sentido da vida: prevenção de stress e *Burnout* do professor.** Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2004.
- RUIZ, Valéria Salek; ARAUJO, André Luis Lima de. **Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais.** Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012.
- SANTINI, Joarez. **Síndrome do esgotamento profissional Revisão Bibliográfica.** Movimento, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 183-209, janeiro/abril de 2004
- SCHAUFELI, Wilmar B.; MARTÍNEZ, Isabel M.; SALANOVA, Alexandra Marques Pinto Marisa; BAKKER, Arnold B. ***Burnout and engagement in university students: A cross-national study.*** Journal of cross-cultural psychology, v. 33, n. 5, p. 464-481, 2002. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022022102033005003>>. Acesso em: 01 jun. 2018. doi: <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>.
- SCHMITZ, Giliane Aparecida. **Síndrome de *Burnout* : uma proposta de análise sob enfoque analítico-comportamental.** 2015. 59 f. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015.
- SILVA, Cleide Aparecida; FERREIRA, Maria Cristina. **Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.
- SILVA, Marcos Alves da. **Gerenciamento Do Estresse: Uma ferramenta estratégica para a saúde ocupacional de bombeiros militares.** Universidade Do Sul De Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- SOARES, Carla Marcelina Spencer. **Stress, *Burnout* e estratégias de coping em estudantes do 1º ano da Academia Militar.** Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012.
- SOUZA, Katia Maria Oliveira de; VELLOSO, Marta Pimenta; OLIVIERA, Simone Santos. **A profissão de bombeiro militar e a análise da atividade para compreensão da relação trabalho-saúde: revisão da literatura.** In: SEMINARIO DE SAUDE DO TRABALHADOR

DE FRANCA, 8., 2012, França. Proceedings online... Unesp Franca, Available from: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112012000100021&lng=en&nrm=abn>. Acesso em: 01 mar. 2018.

SOUZA, Luciane Albuquerque Sá de. **O papel da autoeficácia na saúde mental e no *Burnout* de Cadetes Policiais e Bombeiros Militares**. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TROCCOLI, Bartholomeu Tôrres. **Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB)**. *Estud. Psicol. (Natal)*, Natal, vol.14, n.3, p.213-221, 2009.

TOMASCHEWSKI-BARLEM, Jamila Geri et al. **Manifestações da síndrome de *Burnout* entre estudantes de graduação em enfermagem**. *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 22, n. 3, 2013.

TORQUATO, Jamili Anbar; GOULAR, Andreia Grigório; VICENTIN, Patricia; CORREA, Uesley. Avaliação do estresse em estudantes universitários. *Inter Science Place*, ano 3- Nº 14. Julho/agosto, 2010.

TRIGO, Telma Ramos. **Validade fatorial do Maslach Burnot *Inventory*-Human Services Survey(MBI-HSS) em uma amostra brasileira de auxiliares de Enfermagem de um Hospital Universitário: Influência da depressão**. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

UEMA. **Corpo de Bombeiros realiza baile do aspirantado 2017**. Disponível em: <http://www.uema.br/2018/03/curso-de-formacao-de-oficiais-da-uema-e-homenageado-pelos-seus-25-anos-na-assembleia-legislativa-do-estado/>. Acesso em: 14 de maio 2018.

UEMA. **Edital Nº 104/2017 - GR/UEMA**. <http://www.paes.uema.br/?p=118>. Acesso em: 20 de maio 2018

UEMA. **Resolução nº. 739/2006 – CEPEIUEMA**: Aprova o Projeto Político-Pedagógico do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, Graduação em Segurança Pública e cio Trabalho — Bacharelado, do Centro de Ciências Tecnológicas, da Universidade Estadual do Maranhão — UEMA, nesta capital. São Luís, março, 2006.

VIANA, Gustavo Magalhães; Thiago Gonçalves SILVA; OLIVEIRA, Camillo Tupinambá; CASTRO, Matheus Felipe Rodrigues; CARREIRO, Danilo Lima; COUTINHO, Laura Tatiany Mineiro; MARTINS, Andréa Maria Eleutério de Barros Lima; COUTINHO, Wagner Luiz Mineiro. **Relação entre síndrome de *Burnout*, ansiedade e qualidade de vida entre estudantes de ciências da saúde**. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 12, n. 1, p. 876-885, jan./jul. 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Sr.(a), _____

Eu, Alessandro Sodré, graduando do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar da UEMA, solicito por meio deste a sua colaboração em participar da pesquisa que estou realizando acerca da saúde do trabalhador, cujo objetivo é avaliar a Síndrome de Burnout em cadetes do Corpo de Bombeiros Militar o Maranhão.

Ao preencher os dados, V^a.S^a aceitará participar da pesquisa e estará livre para se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, lembrando que a pesquisa zela pela privacidade das informações e garantia do anonimato. Todos os dados servirão exclusivamente para fins de pesquisa.

Ressaltamos que V^a.S^a. tem o direito a esclarecimentos sobre dúvidas que surjam e, para isto, deve entrar em contato com Alessandro Sodré (E-mail: Alessandrosodre@gmail.com; Telefone: 98 984856143).

Aceitando, V^a. S^a. responderá a dois questionários: um sociodemográfico com 5 questões e outro contendo 16 questões relativas a Síndrome de Burnout.

Por fim, esclarecemos que suas informações serão utilizadas apenas para a realização deste estudo que tem como orientador o Prof^o Dr. José Rômulo Travassos da Silva.

Termo de Consentimento

Declaro que entendi as informações contidas neste Termo de Consentimento e concordo em participar da pesquisa.

São Luís, de de 2018

Participante

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Sexo	M[] F[]
2. Faixa etária	18- 22 [] 23- 27 [] 28- 32 [] 33- 36 [] Mais de 36 []
3. Situação conjugal	Sem companheiro(a) fixa(o) [] Com companheira(o) fixa(o) []
4. Ano do curso	1º Ano [] 2º Ano [] 3º Ano []
5. Trabalhava antes do CFO?	Sim [] Não []

ANEXOS

ANEXO A- MASLACH BURNOUT INVENTORY- GENERAL SURVEY

Questões	0	1	2	3	4	5	6
1-Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.							
2-Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho							
3-Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho							
4-Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim							
5-Sinto-me acabado por causa do meu trabalho							
6-Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado							
7-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que assumi esse cargo							
8-Tornei-me menos entusiasmado com o meu trabalho							
9-Tornei-me mais descrente sobre se o meu trabalho contribui para algo							
10-Duvido da importância do meu trabalho							
11-Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho							
12-Realizei muitas coisas valiosas no meu trabalho							
13-Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.							
14-Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.							
15-Na minha opinião, sou bom no que faço							
16-No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam							