

Burnout em bombeiros portugueses: Importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação

Dulce Isabel da Costa Ferreira

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Orientação: Prof. Doutora Ana Albertina Fernandes Palheiros Conde

Co-orientação: Prof. Doutora Ana Teresa Ferreira

Janeiro, 2018



UNIVERSIDADE PORTUGALENSE

Dulce Isabel da Costa Ferreira

Burnout em bombeiros Portugueses: importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação

Dissertação apresentada na Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, sob orientação da Prof. Doutora Ana Conde e co-orientação da Prof. Doutora Ana Teresa Ferreira.

Departamento de Psicologia e Educação

Janeiro, 2018



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Agradecimentos

A conclusão desta Dissertação de Mestrado implica o final de uma etapa marcante da minha vida. Etapa essa repleta de desafios, angústias e ansiedades, mas também de momentos de grandes aprendizagens. Como tal, não posso deixar de referir as pessoas que contribuíram, de forma mais significativa, para a realização da mesma.

À Professora Doutora Ana Conde a quem devo um agradecimento profundo, não apenas pelo seu extremo profissionalismo, mas também pelas horas de dedicação demonstradas e pela imensa compreensão por todas as dificuldades que surgiram ao longo do caminho.

À professora Doutora Ana Teresa Ferreira, pela coorientação neste projeto, referindo sempre ideias de melhoria e adequação, contribuindo com a sua larga experiência na área temática em questão.

Aos meus pais, que sempre apoiaram as decisões que tomei, fazendo todos os sacrifícios necessários para que os meus objetivos fossem cumpridos, sendo que, nunca deixaram de acreditar em mim e nos meus sonhos. Tenho de fazer um especial agradecimento à minha mãe que, nos primeiros anos da minha vida, foi mãe, pai e todos os outros papéis que foram necessários desempenhar.

Ao Daniel Silva que, com o amor que me demonstra todos os dias, mesmo nas mais pequenas coisas, mostra-me um mundo idílico, fazendo-me acreditar que tudo é possível e, sempre que as forças me faltaram, lutou por ele e por mim. Obrigada também pelo suporte e preocupação em todos os dias e noites de ausências, na luta por uma causa que é muito importante para mim.

À Marta Rodrigues que, desde o primeiro ano de faculdade, me mostra que é possível ter uma irmã que foi criada numa família diferente, acompanhando-me em todos os caminhos, suportando todas as queixas e mostrando-me que é uma guerreira que nunca desiste.

Aos meus avós, que conseguiram e conseguem demonstrar um orgulho que só os avós conseguem. A todos eles agradeço pelos ensinamentos que me deram ao longo dos anos, mesmo àqueles que, infelizmente já não se encontram presentes fisicamente.

À Romina Mendes, Joana Matamá e Melissa Duarte, agradeço pelas loucuras cometidas em conjunto, pois são essas loucuras que fazem sentido e, sem elas, os piores momentos e as piores experiências jamais seriam suportadas.

A todos os meus colegas que são Bombeiros, que sentem o mesmo que eu sinto quando visto uma farda. Só nós sabemos o peso que ela tem, a responsabilidade e, ainda quando sentimos que não nos dão o valor necessário, continuamos a dar. Só nós sabemos o porquê e a que custo.

O meu especial obrigada a todos os Comandantes dos corpos de bombeiros e aos bombeiros que participaram neste estudo, pois sem eles nada disto teria sido possível.

E por último, mas nunca menos importante, ao meu amigo Pedro Santos, que nos abandonou cedo demais. Ficarás para sempre marcado pelo teu apoio incondicional sempre que precisei e pelas longas conversas. Sempre que pudeste, fizeste de mim uma melhor bombeira e, acima de tudo, uma melhor pessoa. Serás para sempre lembrado com muito carinho e muita saudade, por todos nós.

***Burnout* em bombeiros Portugueses: importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação**

Resumo

O *Burnout* surge como resposta a uma exposição prolongada a *stressores* crónicos vivenciados no trabalho, traduzido pela experiencia de um desgaste de energia física, cognitiva e emocional não passível de ser reposta. Devido às características inerentes à profissão, os bombeiros são considerados profissionais de risco para o desenvolvimento de *Burnout*.

O presente estudo teve como objetivo descrever o fenómeno de *Burnout* em bombeiros portugueses e compreender a importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação. Para tal, uma amostra de 163 bombeiros de ambos os sexos, de um conjunto de corporações do distrito do porto foi avaliada, em momento único, através das seguintes medidas: questionário de dados sociodemográficos e relativos ao exercício da função de bombeiro; Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed; Escala de Impacto de Evento-Revista e Escala de Confiança Organizacional. Os resultados mostraram que o sexo se correlaciona com o *Burnout*, sendo que o sexo feminino apresenta níveis mais elevados de Fadiga Física, Fadiga Cognitiva e Scores Totais de *Burnout*; que a sintomatologia traumática se correlaciona positivamente com o Score Total de *Burnout* e todas as suas dimensões; que, na Escala de Confiança Organizacional, a dimensão Confiança se correlaciona negativamente com o Score Total de *Burnout* e todas as suas dimensões, a dimensão Benevolência se correlaciona negativamente com a dimensão Fadiga Física e com o Score Total de *Burnout* e a dimensão Propensão para Confiar se correlaciona negativamente com a dimensão Fadiga Física. Podemos observar ainda que a sintomatologia traumática permite predizer o Score Total de *Burnout* em todas as suas dimensões, enquanto que, a dimensão Benevolência permite predizer a Fadiga Física.

Palavras- Chave:

Burnout; Sintomatologia Traumática; Confiança Organizacional

Burnout in Portuguese firefighters: importance of individual and organizational factors in its explanation

Abstract

Burnout becomes a response to an exposure to a chronic stressors at work, when the subject experiences a physical, cognitive and emotional energy burn that cannot be restored. Thus, because of the inherent characteristics of the profession, firefighters are a profession at risk of development of *Burnout*.

The objective of the present study is to describe the *Burnout* phenomenon in Portuguese firefighters and to understand the importance of individual and organizational factors in its explanation. For this, the sample comprised 163 firemen of both sexes, of the district of Porto. In the collection of data, the following evaluation measures were used: questionnaire with sociodemographic questions and questions of a nature related to the professional function of firefighter; Shirom-Melamed *Burnout* Measure; Impact of Event Scale-Revised and Organizational Confidence Scale. Results showed that sex correlates with *Burnout*, with females presenting higher levels of Physical Fatigue, Cognitive Fatigue and Total *Burnout* Scores; that the traumatic symptomatology correlates positively with the Total *Burnout* Score and with all its dimensions; that, in the Organizational Confidence Scale, the Confidence dimension correlates negatively with the Total *Burnout* Score and all its dimensions, the Benevolence dimension correlates negatively with the Physical Fatigue dimension and with the Total *Burnout* Score and the Propensity to Trust correlates negatively with the Physical Fatigue dimension. We can also observe that the traumatic symptomatology allows to predict the Total *Burnout* Score and all its dimensions, whereas, the Benevolence dimension allows to predict Physical Fatigue.

Key words:

Burnout; Traumatic Symptomatology; Organizational Confidence

Índice

1.Introdução	9
2.Enquadramento Teórico	12
3.Método	20
3.1 Caracterização da amostra.....	21
3.2 Instrumentos.....	22
3.2.1. Questionário de dados sociodemográficos e relativos ao exercício da função de bombeiro	22
3.2.2.Medida de Burnout de Shirom-Melamed.....	23
3.2.3.Escala de Impacto de Evento – <i>Revista</i>	24
3.2.4. Questionário de Confiança Organizacional.....	24
3.3. Procedimentos	25
3.4. Procedimentos estatísticos.....	26
4. Resultados	27
5. Discussão dos resultados.....	36
6.Conclusões	41
7. Referências Bibliográficas	44
8. Anexos.....	49
Anexo I - Consentimento Informado	50
Anexo II - Questionário Sociodemográfico	52

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização da amostra: dados sociodemográficos e relativos ao exercício da função de bombeiro	22
Tabela 2. Sintomas de <i>Burnout</i> em função do sexo dos participantes	28
Tabela 3- Sintomas de <i>Burnout</i> em função da graduação	29
Tabela 4 . Sintomas de <i>Burnout</i> em função do estatuto na corporação.....	29
Tabela 5. Fadiga Física e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson.....	30
Tabela 6 . Fadiga Cognitiva e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson.....	31
Tabela 7. Exaustão Emocional e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson.....	32
Tabela 8. Scores totais de <i>Burnout</i> e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson.....	33
Tabela 9- Predição da dimensão de fadiga física do <i>Burnout</i> : Regressão linear múltipla - método Stepwise.....	34
Tabela 10. Predição da dimensão de Fadiga cognitiva do <i>Burnout</i> : Regressão linear múltipla – método Stepwise	34
Tabela 11. Predição da dimensão de Exaustão emocional do <i>Burnout</i> : Regressão linear múltipla – método Stepwise	35
Tabela 12. Predição do Score total do <i>Burnout</i> : Regressão linear múltipla – método Stepwise.....	35

Índice de Siglas

COR Theory – Conservation of resources Theory

IES-R – Impacto of Event Scale - *Revised*

MBI – Maslach Burnout Inventory

1.Introdução

Em Portugal, um Bombeiro é um “Indivíduo que, integrado de forma profissional ou voluntária num corpo de bombeiros, tem por atividade cumprir as missões do corpo de bombeiros, nomeadamente a proteção de vidas humanas e bens em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro de feridos, doentes ou náufragos e a prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.” (Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho).

Devido às tarefas desempenhadas por estes profissionais, vários estudos têm sido realizados de forma a entender quais os riscos psicológicos resultantes da confrontação dos bombeiros com situações de risco (Beaton, Murphy, Johnson, Pike & Corneil, 1998; Gomes & Teixeira, 2013; Lee, Ahn, Jeong & Chae, 2014; Melo & Carlotto, 2016; Silva, Lima & Caixetta, 2010; Sliter, Kale & Yuan, 2014; Stanley, Hom, Hagan & Joiner, 2015). Entre as várias perturbações que têm sido analisadas, destaca-se, pelo foco que terá no presente estudo, o *Burnout*.

O *Burnout* pode ser definido como “uma resposta prolongada a *stressores* emocionais e interpessoais crónicos no trabalho” (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), ocorrendo quando os sujeitos experienciam a perda de energia física, cognitiva ou emocional que não pode ser repostada, sendo que esta perda de energia é uma resposta ao *stress* experienciado (Hobfoll & Shirom, 2000). Segundo o modelo teórico utilizado nesta investigação, o *Burnout* é composto por três dimensões, sendo estas a Fadiga Física, a Fadiga Cognitiva e a Exaustão Emocional, sendo que esta nova forma de perceber o *Burnout* constitui uma visão diferente da visão mais aceite até ao momento, a de Maslach e seus colaboradores.

Tendo por base evidências de estudos prévios torna-se também pertinente analisar a relação do *Burnout* com a sintomatologia traumática também observada nestes profissionais e um conjunto de variáveis de natureza contextual, como a confiança organizacional. Assim sendo, este estudo tem como objetivo geral descrever o fenómeno de *Burnout* em bombeiros portugueses e compreender a importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação, mais concretamente 1) identificar a prevalência de sintomatologia de *Burnout*; 2) identificar quais os fatores associados à sintomatologia de *Burnout* tendo em consideração variáveis sociodemográficas (sexo, idade) variáveis associadas à função profissional

desempenhada (graduação, estatuto na corporação, número de horas de serviço realizadas no último ano, número de horas de formação realizadas no último ano, número de saídas do último ano, tempo total do exercício da profissão) a sintomatologia traumática e a confiança organizacional; e 3) identificar as variáveis predictoras do *Burnout* e o seu peso preditivo.

Para a realização do presente estudo recorreu-se a uma amostra de conveniência de 160 indivíduos de nove quartéis de Bombeiros do distrito do Porto, os quais foram avaliados em momento único, através de um questionário sociodemográfico (criado para o efeito) com questões de natureza sociodemográfica e questões relativas ao local de trabalho, da Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed (Gomes, 2012), da Escala de Impacto de Evento- *Revista* (Castanheira, Vieira, Glória, Afonso & Rocha, 2007) e da Escala de Confiança Organizacional (Keating, Silva & Veloso, 2010).

A presente dissertação encontra-se organizada em diferentes secções: o enquadramento teórico, onde abordamos o constructo de *Burnout* e seus fatores influenciadores; o método, onde consta a caracterização da amostra e a descrição dos instrumentos utilizados e dos procedimentos estatísticos efetuados e as secções dos resultados e a discussão dos mesmos, onde serão descritos os resultados obtidos na concretização dos diferentes objetivos e feita a sua análise compreensiva e explicativa à luz de evidências prévias. Serão também efetuadas algumas considerações finais acerca das potencialidades e limitações do presente estudo, suas implicações e proposta de estudos futuros.

2.Enquadramento Teórico

O termo *Burnout* começou a ser utilizado nos Estados Unidos da América na década de 1970, começando primeiramente a ser estudada em profissões relacionadas com a saúde ou com os serviços humanos, como explicação para um fenómeno que se caracterizava pela fadiga extrema e falta de idealismo ou paixão pelo trabalho (Maslach, et al., 2001).

Os primeiros artigos acerca do *Burnout* realizaram-se a partir dos estudos de Freudenberguer em 1975, um psiquiatra que trabalhava com toxicodependentes, e por Maslach, em 1976, psicóloga social que se encontrava a trabalhar na área das emoções relacionadas com o local de trabalho (Maslach et. al., 2001). Freudenberguer utilizou inicialmente o termo *Burnout* para designar o esgotamento emocional e a perda de motivação e de compromisso (Maslack et al., 2001). Apesar de, atualmente, ainda não existir um consenso acerca da definição exata do termo, a definição mais consensual entre os investigadores que se debruçam sobre o tema é a descrita pelo modelo de Maslack, autora que desenvolveu e expandiu, em grande medida o conceito, publicando diversos estudos na área e criando o Maslach *Burnout* Inventory (MBI), um dos instrumentos mais utilizados em investigações acerca do constructo.

Maslach et al. (2001) define *Burnout* como “uma resposta prolongada a stressores emocionais e interpessoais crónicos no trabalho”, sendo composto por 3 dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a reduzida realização pessoal. A Exaustão Emocional refere-se a sentimentos de estar emocionalmente excedido e esgotado pelo contato com outras pessoas (Leiter & Maslack, 1988), sendo que a pessoa sente-se completamente esgotada de recursos emocionais e físicos e, quando esta fase ocorre, o indivíduo não consegue dar mais de si a nível psicológico em contexto laboral (Maslack & Jackson, 1981). A Despersonalização, por sua vez, traduz a tentativa de o trabalhador se distanciar emocionalmente da situação, perdendo, nesta fase, algumas das qualidades que o tornavam único na realização do seu trabalho (Maslack et al., 2001), podendo resultar numa resposta insensível e impessoal por parte do trabalhador para com aquele que recebe o serviço ou o cuidado (Leiter & Maslack, 1988), assim sendo, nesta fase, os trabalhadores sentem-se exaustos e desencorajados, lidando com a situação através do desenvolvimento de atitudes cínicas e de indiferença para tornar as exigências do trabalho mais suportáveis. A Reduzida Realização Pessoal surge quando o trabalhador se sente esgotado ou quando se encontra a ajudar pessoas de forma distanciada ou indiferente (Maslack et al., 2001). Nesta fase, o funcionário sente um decréscimo nos

níveis de competência e sucesso no trabalho (Leiter & Maslach, 1988). A literatura sugere, neste modelo, de um modo geral que o *Burnout* se manifesta de forma sequencial da Exaustão à Reduzida Realização Pessoal (Maslach et al., 2001), apesar de outras teorias terem sido testadas.

Embora Maslach e seus colaboradores tenham sido quem desenvolveu e expandiu, em grande medida, o conceito de *Burnout*, outros autores são também de referência no estudo do *Burnout*.

Shirom & Melamed (2006) desenvolveram uma nova teoria explicativa do *Burnout*, sendo esta baseada na Teoria de Conservação de Recursos (COR Theory) de Hobfoll. Esta mesma teoria enquadra o *Burnout* à luz da teoria do *stress*, uma vez que se entende que o *Burnout* é o resultado de um *stressor* crônico no trabalho.

Segundo Lazarus & Folkman (1984), o *stress* ocorre quando o indivíduo percebe que os desafios que lhe são exigidos ultrapassam os recursos disponíveis para lidar com os mesmos. Contudo, Hobfoll (1989), na COR Theory defende que o indivíduo raramente se encontra perante desafios que ultrapassam os recursos que o mesmo possui. E, pelo contrário, o indivíduo tem como motivação obter, reter ou proteger os seus recursos, podendo estes ser objetos (ex. carro, casa), condições (ex. bom casamento, estabilidade no trabalho), características pessoais (ex. status social, autoestima elevada) ou energias (crédito, dinheiro, favores). O *stress* psicológico ocorre, deste modo, quando esses recursos são ameaçados, perdidos ou quando o indivíduo não antecipa retorno depois de um investimento de outros recursos.

A COR Theory (Hobfoll, 1989) assume três ideias-chave para predizer quando o *stress* ocorre, sendo estes: (1) os indivíduos têm de investir recursos de forma a limitar a perda e assegurar a proteção ou o ganho de outros recursos; (2) os indivíduos com mais recursos estão menos vulneráveis à perda e mais capazes de ganhar outros recursos, sendo que, em contrapartida, aqueles a quem falham recursos estão mais vulneráveis a perder outros recursos e menos capazes de os ganhar; e (3) o *stress* não ocorre como um evento único, mas considerando que aqueles a quem falham recursos fortes estão mais vulneráveis a um ciclo de perdas, sendo que perdas iniciais levam a mais perdas futuras.

Aplicando esta teoria ao conceito de *Burnout*, considera-se que este ocorre quando os indivíduos experienciam a perda de energia física, cognitiva ou emocional que não pode ser repostas, sendo que esta perda de energia é uma resposta ao *stress*

experienciado (Hobfoll & Shirom, 2000). Nota-se, assim, uma diferença entre as teorias apresentadas. Enquanto Maslach et al., (2001) afirmam que o *Burnout* deve ser compreendido tendo em conta as três facetas de Exaustão Emocional, Despersonalização e Falta de Realização Pessoal, para Shirom & Melamed (2006), apenas a exaustão é necessária para a compreensão do constructo. Este último modelo teórico conceptualiza, assim, o *Burnout* em três dimensões: a Fadiga Física, a Fadiga Cognitiva e a Exaustão Emocional, sendo que a Fadiga Física traduz-se em sentimentos de cansaço físico e redução de energia face ao trabalho; a Fadiga Cognitiva traduz-se num desgaste cognitivo face ao trabalho, apresentando o sujeito uma diminuição na capacidade de pensamento e concentração; e Exaustão Emocional que traduz-se no cansaço emocional vivenciado no relacionamento com os outros, a diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades dos outros (Gomes, 2012).

Apesar de, primeiramente, os estudos acerca do *Burnout* se basearem amplamente em profissões de ajuda e cuidado, uma vez que a essas profissões se centram em problemas psicológicos, sociais ou físicos (Maslach & Jackson, 1981), atualmente as investigações têm sido expandidas para todas as outras áreas profissionais, existindo atualmente estudos que examinam este fenómeno em quase todas as outras profissões. De forma particular, em Bombeiros, existem muitos estudos internacionais que procuram descrever o *Burnout* nesta profissão (e.g. Lorel, Abdellaoui, Chevaleyre, Paltrier & Gana, 2008; Zanettini, Narzetti & Mattos, 2015; Carlotto & Palazzo, 2006; Melo & Carlotto, 2016; Vaulerin, d'Arripe-Longueville & Emile, 2016; Krok, 2016; Baptista, Morais, Carmo, Souza & Cunha, 2005; Silva et al., 2010). Importa, no entanto, referir que, apesar de estudos acerca do *Burnout* já se realizarem internacionalmente há décadas, aquilo que é a realidade de atuação dos bombeiros em cada um dos países onde o estudo é realizado, devido a fatores socioculturais, redes de suporte, métodos de trabalho, etc. torna fulcral o aprofundamento das investigações realizadas em Portugal, onde os estudos se desenvolveram mais recentemente (Ângelo & Chambel, 2015; Gomes & Teixeira, 2013; Miguel, Vara & Queirós, 2014).

Diferentes autores identificam um conjunto de variáveis que se mostram correlacionadas com este fenómeno, ainda que, noutras profissões, como: excesso de carga de trabalho, pressão de tempo, número de horas de trabalho, número de clientes, severidade dos problemas dos clientes, ausência de recursos laborais para realizar o

trabalho, falta de apoio social, falta de suporte por parte dos supervisores, falta de suporte por parte dos colegas de trabalho, falta de *feedback*, falta de participação nas tomadas de decisão, falta de autonomia, grande organização que inclua hierarquias, regras de operação, níveis de resistência, locus de controlo externo, baixa auto-estima, neuroticismo, comportamento de personalidade tipo A. e altas expectativas (Maslach et al., 2001), má relação com os colegas e Supervisores (Leiter et al, 1988; Maslack et al, 2001).

Contudo, na população em estudo, as variáveis demográficas como a idade, experiência no trabalho, género, estado civil e escolaridade não apresentam o mesmo consenso por parte da literatura. Um estudo realizado por Silva et al., (2010) não encontrou correlação entre as variáveis sexo, idade, escolaridade, cargo, horário de trabalho e tempo de trabalho na instituição e o *Burnout*.

Contrariamente, outros estudos apontam que, as variáveis sociodemográficas idade, género e escolaridade se mostram correlacionadas com o *Burnout*, sendo que, os bombeiros mais jovens, do sexo masculino (Miguel et al., 2014) e com maior escolaridade (Melo & Carlotto, 2016) apresentam níveis mais elevados de *Burnout*. Contudo, ter filhos e o estado civil não parecem estar relacionadas significativamente com o *Burnout* (Miguel et al., 2014).

Relativamente a características associadas ao exercício da função de bombeiro, a graduação apresenta-se correlacionada com o *Burnout*, indicando evidências prévias que, quanto maior a graduação, maiores níveis de *Burnout* o bombeiro vai apresentar (Melo & Carlotto, 2016). Sente-se, portanto, uma necessidade de melhor compreender o fenómeno nesta população.

Devido às características inerentes às funções desempenhadas um outro fenómeno tem sido sugerido como relevante no estudo do *Burnout* de bombeiros: a Perturbação de Stress Pós-Traumático. Torna-se, deste modo, relevante o estudo aprofundado desta relação, particularmente em associação a outros potenciais fatores de risco.

Podemos definir acontecimento traumático como “uma experiencia pessoal direta com um acontecimento que envolva morte, ameaça de morte ou ferimento grave, ou outra ameaça à integridade física; ou observar um acontecimento que envolva morte,

ferimento ou ameaça à integridade física de outra pessoa; ou ter conhecimento acerca de uma morte violenta ou inesperada, ferimento grave ou ameaça de morte ou ferimento vivido por um familiar ou amigo íntimo” (APA, 2002, p.463).

Nem todos os indivíduos que experienciam um evento traumático desenvolvem a perturbação de *Stress Pós-Traumático*, uma vez que a literatura refere fatores protetores ao desenvolvimento da mesma (Sliter et al., 2014; Lee et al., 2014).

Porém, perante a experiência de acontecimento traumático é normal que surjam um conjunto de sintomas em resposta ao *stress* vivenciado durante o decorrer desses eventos. É nesses sintomas que o presente estudo se foca, uma vez que a sintomatologia traumática e não apenas o diagnóstico de *stress* pós-traumático se revelam importantes para a compreensão do fenómeno de *Burnout*.

Um estudo realizado por Brattberg (2006), com 145 participantes, com o objetivo de avaliar em que medida os eventos de vida traumáticos e a perturbação de *stress* pós-traumático estariam correlacionados com o *Burnout*, demonstrou uma forte associação entre estes dois fenómenos.

De forma consistente, em 2014, Mather, Blom & Svedberg, num estudo realizado com 25.378 gémeos, com o objetivo de estabelecer uma associação entre a ocorrência de eventos de vida stressantes e traumáticos e o *Burnout* comprovou que, não só existia uma correlação independente entre os dois fenómenos, como também se verificava um efeito cumulativo pelo aumento do número de eventos traumáticos. Contudo, quando analisada a correlação entre estas duas variáveis junto de bombeiros, esta não se demonstrou tão clara. Um estudo realizado por Katsavouni, Bebetos, Malliou & Beneka (2016), envolvendo 3289 bombeiros gregos, demonstra uma correlação entre sintomatologia traumática e *Burnout*, mas apenas na dimensão do MBI Exaustão Emocional.

Variáveis do contexto organizacional parecem também relevantes para a compreender o *Burnout* dos colaboradores. Por exemplo, uma relação desagradável com os supervisores surge, a este nível, relacionada a dimensão Exaustão Emocional do *Burnout* (Leiter & Maslach, 1988). Tal aluta para a importância de uma boa relação

entre os colaboradores e as chefias, particularmente num contexto de risco como o que enquadra a ação dos bombeiros, para a saúde e bem-estar dos primeiros.

A este nível assume-se como relevante a noção de confiança de Mayer, Davis & Schoorman (1995), como a “disposição de uma das partes a estar vulnerável às ações da outra parte, baseado na expectativa de que esse outro irá desempenhar uma ação, importante para a pessoa que confia, apesar de este não o poder controlar ou manipular”. No contexto Organizacional, surge assim a necessidade de avaliar a importância da Confiança Organizacional para o bem-estar dos indivíduos e para a organização. Assim, podemos afirmar que a confiança não implica, necessariamente, correr riscos, mas sim estar disposto a correr o risco. Estes autores sinalizam um conjunto de fatores importantes que condicionam a confiança, relacionadas com as características da pessoa em quem se confia e as características da pessoa que confia. Para um indivíduo ser considerado digno de confiança por parte da pessoa que está a confiar, esta estará a ser avaliada pelos fatores Competência, Benevolência e Integridade. A Competência diz respeito a um conjunto de competências, capacidades e características que a pessoa que está a confiar reconhece no sujeito em quem confia, que lhe permitem ter influência num domínio em específico. A Benevolência diz respeito à crença da pessoa que está a confiar de que as intenções da pessoa em quem confia são as melhores para consigo. A Integridade, por sua vez, refere-se à perceção da pessoa que confia sobre o facto de a pessoa em quem está a confiar se reger por um conjunto de princípios que esta considera aceitáveis (Mayer et al., 1995).

Tendo em consideração pessoa que confia, os autores sinalizam, de igual forma, um conjunto de características essenciais para o surgimento da confiança: a Propensão para confiar e a Confiança. A Propensão para confiar refere-se à propensão geral que o indivíduo tem para confiar, não restringindo, deste modo, ao contexto de trabalho. Por outro lado, a Confiança refere-se à disponibilidade do indivíduo para se colocar numa situação de vulnerabilidade, apesar de este saber que não terá controlo da situação se o fizer (Mayer et al., 1995).

Vários estudos indicam uma correlação negativa entre a satisfação com o trabalho e o *Burnout* nos bombeiros (Miguel, 2013; Miguel et al., 2014). Não se conhecem, contudo, estudos que tenham explorado a associação entre a Confiança Organizacional e o *Burnout* em bombeiros. Ainda assim, tendo em consideração, tendo em consideração o observado noutras populações, estes dois constructos parecem relacionados. Num

estudo efetuado por Karapinar, Camgoz & Ekmekci (2016) envolvendo 201 académicos de universidades públicas na Turquia com o objetivo de analisar os efeitos de diferentes áreas do trabalho na exaustão emocional, a confiança organizacional apresenta-se como um mediador entre as diferentes áreas do trabalho e a exaustão emocional. Com base nestas evidências, os autores do estudo sugerem a importância da confiança organizacional para a prevenção do *Burnout*.

Tendo em consideração as inúmeras consequências do *Burnout* nos bombeiros, nomeadamente: o Absentismo, a intenção ou abandono do trabalho, a baixa produtividade, a baixa satisfação com o trabalho, o impacto negativo nos colegas, o abuso de substâncias, ansiedade, depressão, baixa auto-estima (Maslach et al., 2001), os maiores níveis de neuroticismo (Mather et. al., 2014), o aumento do número de lesões (Vaulerin et al., 2016), os problemas de saúde ocupacionais (Katsavouni et al., 2016), entre outros, torna-se fundamental explorar os potenciais fatores preditores desta condição, de forma a prevenir a sua ocorrência e os consequentes efeitos nefastos.

A este nível, com o presente estudo, pretendemos compreender a importância de fatores individuais e organizacionais na explicação do *Burnout* vivenciado por Bombeiros Portugueses, sendo que, para o efeito, operacionalizamos três objetivos: 1) identificar a prevalência de sintomatologia de *Burnout*; 2) identificar quais os fatores associados à sintomatologia de *Burnout* tendo em consideração variáveis sociodemográficas (sexo, idade), variáveis associadas à função (graduação, estatuto na corporação, número de horas de serviço realizadas no último ano, número de horas de formação realizadas no último ano, número de saídas do último ano, tempo total do exercício da profissão), sintomatologia traumática e confiança organizacional e 3) identificar as variáveis preditoras do *Burnout* e o seu peso preditivo.

3.Método

3.1 Caracterização da amostra

A amostra do presente estudo compreendeu 163 bombeiros de nove Associações Humanitárias e Culturais de Bombeiros Voluntários do distrito do Porto.

Tal como se pode observar na Tabela 1, 68.1% dos participantes eram do sexo masculino e 31.9% são do sexo feminino. Tinham idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos (♂: mínimo = 19, máximo = 46, M = 26.5, DP = 7.35; ♀ mínimo = 18, máximo = 66, M = 34.3, DP = 12.41). A maioria dos participantes tinha nacionalidade portuguesa, estava envolvida numa relação (50.3%), detinha o Ensino Obrigatório e estava empregada (72.2%). Em termos do exercício da função de bombeiro, a maioria dos participantes ocupava a categoria de 3.^a Classe na corporação de bombeiros onde estavam integrados e ocupava funções como voluntário.

Relativamente à ocorrência de sintomatologia traumática podemos observar que 71.8% dos participantes encontrava-se dentro dos valores normativos, enquanto 28.2% apresentava valores a níveis clinicamente significativos (ponto de corte ≥ 35.5 ; Rocha et al., 2016).

Tabela 1. Caracterização da amostra: dados sociodemográficos e relativos ao exercício da função de bombeiro

Variáveis	Categoria	%		
		♀ (n=52)	♂ (n=111)	Total
Nacionalidade	Portuguesa	100	99.1	99.4
	Outra	0	0.9	0.6
Estado Civil	Solteiro	52.0	40.4	44.0
	Divorciado	4.0	6.4	5.7
	Casado	12.0	39.4	30.8
Habilitações Académicas	Enseino Obrigatório	32.0	13.8	19.5
	Enseino Superior	90.4	95.3	93.7
Estatuto	Empregado	9.6	4.7	6.3
Ocupacional	Desempregado	59.6	78.2	72.2
	Estudante	21.2	13.6	16.0
	Outro	17.3	5.5	9.3
Graduação	Estagiário	1.9	2.7	2.5
	3. ^a Classe	2.0	4.7	3.9
	2. ^a Classe	79.6	50.9	60.0
	1. ^a Classe	16.3	20.8	19.4
	Sub-Chefe	2.0	11.3	8.4
	Chefe	0	7.5	5.2
	Comando	0	1.9	1.3
Estatuto na Corporação	Voluntário	0	2.8	1.9
	Assalariado	85.4	67.0	72.6
		14.6	33	27.4

3.2 Instrumentos

3.2.1. Questionário de dados sociodemográficos e relativos ao exercício da função de bombeiro

Para o presente estudo foi construído um questionário sociodemográfico, de forma a recolher as informações acerca do sexo, idade, nacionalidade, estado civil e habilitações literárias dos participantes. De igual forma, foram recolhidas informações

relativas ao estatuto ocupacional dos sujeitos e ao exercício da função de bombeiro (como a graduação, estatuto na corporação, horas de serviço, horas de formação e número de saídas relativas no último ano e número de anos no exercício da profissão).

3.2.2. Medida de Burnout de Shirom-Melamed

A Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed (2006) foi utilizada para avaliar os níveis de *Burnout* dos participantes. A escala original permite avaliar três dimensões do *Burnout*: a Fadiga Física traduz-se em sentimentos de cansaço físico resultantes do trabalho, resultando numa diminuição da energia física; a Exaustão Emocional, traduz-se em sentimentos de cansaço emocional no relacionamento com os outros; e a Fadiga Cognitiva, traduz-se em sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, caracterizando-se pela diminuição da capacidade de pensamento e concentração (Gomes, 2012).

Esta medida é constituída por 14 itens, distribuídos pelas três dimensões referidas anteriormente. À dimensão Fadiga Física correspondem os itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6. À dimensão Fadiga Cognitiva correspondem os itens 7, 8, 9, 10 e 11. À dimensão Exaustão Emocional correspondem os itens 12, 13 e 14. Estes itens são respondidos numa escala tipo “Likert” de 7 pontos (1- “nunca ou quase nunca”, 2- “muito poucas vezes”, 3- “poucas vezes”, 4- “por vezes”; 5- “algumas vezes”, 6- “muitas vezes” ; 7- “sempre ou quase sempre”).

A pontuação é obtida através da soma dos itens de cada subescala, dividindo-se depois o resultado final pelo número de itens correspondentes. Através da média obtida nas diferentes dimensões é possível avaliar onde se localizam os valores mais elevados, os quais traduzem maiores níveis de fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional. Para obter um “*score total*” deverá ser realizada a média dos valores obtidos nas três dimensões. Valores iguais ou superiores a cinco podem indicar sintomas de *Burnout* (Gomes, 2012).

A escala original apresenta um Alfa de Cronbach de 0.91 (Melamed, Shirom, Toker & Shapira, 2006), sendo que um estudo realizado com 184 profissionais de aviação revela um alfa de Cronbach de 0.95 para a versão Portuguesa da escala (Baganha, Gomes & Esteves, 2006).

Os Alphas de Cronbach para a amostra deste estudo são de 0.88 para a dimensão Fadiga Física, de 0.93 para a dimensão Fadiga Cognitiva, de 0.88 para a dimensão Exaustão Emocional e de 0.93 para o *Score* Total.

3.2.3. Escala de Impacto de Evento – Revista

A Escala de Impacto de Evento – *Revista* (Impact os event Scale- *Revised*, IES-R) foi desenvolvida originalmente por Weiss & Marmar (1997) e validada para a população portuguesa por Castanheira et al., (2007). Este instrumento permite avaliar a severidade dos sintomas de *stress* pós-traumático experienciados na semana anterior ao seu preenchimento.

A escala é composta por 22 itens e as respostas são assinaladas numa escala Likert com 5 pontos (0- Nunca; 1- Um pouco; 2- Moderadamente; 3- Muitas Vezes e 4- Extremamente). Os sintomas avaliados pela escala encontram-se subdivididos em grupos: intrusão, evitamento e hiperativação.

Para a validação da escala original os autores realizaram dois estudos, sendo que a escala demonstrou uma elevada consistência interna apresentando alfas de Cronbach respetivamente de 0.87 e de 0.92 para a subescala de intrusão, 0.84 e de 0.85 para a subescala de evitamento e de 0.79 e de 0.90 para a subescala de hiperativação (Weiss & Marmar, 1997). A adaptação para a população Portuguesa apresenta um alfa de Cronbach de 0.94 (Castanheira et al., 2007). No presente estudo, a escala apresenta um Alpha de Cronbach de 0.95.

3.2.4. Questionário de Confiança Organizacional

O Questionário de Confiança Organizacional foi desenvolvido por Mayer & Davis (1999) e mais tarde reformulado por Mayer & Gavin (2005). Foi validado para a população portuguesa por Keating et al., (2010). Este questionário destina-se a suscitar respostas de pessoas numa dependência hierárquica, podendo-se utilizar a chefia direta ou uma chefia superior como referência para tal.

Este instrumento é composto por 35 itens divididos em 5 subescalas, sendo estas a Competência, composta por 6 itens (itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6), que permite avaliar a

competência da pessoa em quem se confia na realização das suas tarefas específicas; a Benevolência, composta por 5 itens (Itens 7, 8, 9, 10 e 11), que se refere às intenções da pessoa em que se confia em relação ao sujeito que está a confiar; a Integridade, composta por 6 itens (itens 12, 13, 14, 15, 16 e 17), que permite avaliar o grau em que o comportamento da pessoa em quem se confia é orientado por princípios e valores compreensíveis e partilhados pelo sujeito que está a confiar; a Propensão para confiar, composta por 8 itens (itens 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25), que se refere à propensão que o indivíduo que está a confiar tem para confiar nas outras pessoas, num sentido geral, não restrito à organização em que está; e a Confiança, composta por 10 itens (itens 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 e 35), que diz respeito à disponibilidade do indivíduo que está a confiar para se colocar numa situação de vulnerabilidade face à pessoa em quem confia, sem ter grande controlo da situação. Para proceder à cotação do instrumento é necessária a inversão dos itens 15, 18, 21, 26, 28 e 32 (Keating et al., 2010).

Os Alphas de Cronbach para a amostra deste estudo são de 0.95 para a subescala Competência, de 0.93 para a subescala Benevolência, de 0.78 para a subescala Integridade, de 0.76 para a subescala Propensão para Confiar e de 0.56 para a subescala Confiança. Para a Escala Total o valor de Alpha de Cronbach foi de 0.95.

3.3. Procedimentos

Previamente à implementação deste estudo foram obtidas as respetivas autorizações por parte dos Comandantes dos Corpos de Bombeiros onde a recolha de dados foi efetuada, tendo estes sido informados acerca dos objetivos e procedimentos de investigação. Após essa autorização, foram distribuídos 300 exemplares dos protocolos de investigação por 9 corporações, numa tentativa de adequar o seu número ao número de elementos que essas corporações teriam no corpo ativo. O conjunto de questionários foi distribuído ao longo de 3 semanas (entre Outubro de 2016 e Novembro de 2016), tendo ficado nos quartéis durante duas semanas para que os bombeiros que cumprissem os critérios de inclusão e desejassem participar no estudo tivessem a oportunidade de os preencher na própria corporação ou, se preferissem, em casa. Os critérios de inclusão implicavam saber ler/escrever português, ser bombeiro há, pelo menos, um ano e pertencer ao Quadro Ativo ou Quadro de Comando da respetiva organização. Cada um dos protocolos era constituído por um consentimento informado que atestava a

participação voluntária no estudo e os questionários de autorrelato selecionados (Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed; Escala de Impacto de Evento – *Revista* e Questionário de Confiança Organizacional). Cada escala tinha a indicação de como deveria ser preenchida. Ao fim de duas semanas, os questionários foram recolhidos em todas as corporações.

3.4. Procedimentos estatísticos

Para a análise e tratamento dos dados foi utilizado o *software* IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 21.

Para a caracterização da amostra foram realizadas análises descritivas. As mesmas análises foram utilizadas de forma a calcular a prevalência de sintomas de *Burnout* e de sintomatologia traumática na amostra.

Para analisar se existiriam diferenças nos sintomas de *Burnout* e respetivas dimensões em função das categorias relativas às variáveis sexo (feminino vs. masculino), graduação [categoria 1 (foram agrupadas nestas categoria os bombeiros que se inseriam nas categorias de estagiário, 3.º classe e 2.º classe) vs. categoria 2 (foram inseridos nesta categoria os bombeiros que se inseriam nas categorias de 1.ª classe, subchefe, chefe e comando)] e estatuto na corporação (voluntário vs. assalariado), foram realizados testes-t para amostras independentes.

Correlações de Pearson foram implementadas, por sua vez, para testar a associação entre as variáveis sociodemográficas (idade), relativas ao exercício da função de bombeiro (horas de serviço realizadas no último ano, horas de formação realizadas no último ano, número de saídas no último ano e tempo total de exercício da profissão), sintomatologia traumática e as dimensões de confiança organizacional (competência, benevolência, integridade, propensão para confiar e confiança) e os sintomas de *Burnout* e respetivas dimensões.

Por último, foram aplicadas regressões lineares múltiplas (método Stepwise) para compreender se as variáveis demográficas, a sintomatologia traumática e as dimensões de confiança Organizacional que se haviam mostrado correlacionadas com os sintomas de *Burnout* nas suas várias dimensões assumiam um valor preditivo significativo na sua explicação, determinando o seu peso relativo nesta predição.

4. Resultados

Prevalência de sintomas de Burnout nos bombeiros participantes

Tendo em consideração o ponto de corte definido para níveis clinicamente significativos de *Burnout* (valores iguais ou superiores a 5) (Gomes, 2012), verificamos que 3.7% dos participantes apresentava sintomas de *Burnout*.

Comparação dos sintomas de Burnout dos bombeiros participantes em função de variáveis sociodemográficas (sexo), e associadas ao exercício da função de bombeiro (Graduação e estatuto na Corporação).

Ao comparar as mulheres e homens participantes relativamente às diferentes dimensões do *Burnout* e respetivo *score* total podemos verificar que as mulheres apresentavam níveis significativamente mais elevados de fadiga física, de fadiga cognitiva e níveis totais de *Burnout* comparativamente aos homens, não se observando, contudo, diferenças estatisticamente significativas em termos da fadiga emocional (cf. Tabela 2).

Tabela 2. Sintomas de *Burnout* em função do sexo dos participantes

		N	Média	DP	F	p
<i>Fadiga física</i>	Feminino	52	3.41	1.53	3.74	.015
	Masculino	110	2.83	1.35		
<i>Fadiga cognitiva</i>	Feminino	52	2.80	1.51	2.35	.044
	Masculino	110	2.32	1.37		
<i>Fadiga emocional</i>	Feminino	52	2.23	1.50	2.64	.081
	Masculino	110	1.85	1.19		
<i>Score total</i>	Feminino	52	2.81	1.30	4.35	.022
	Masculino	110	2.33	1.09		

Os resultados evidenciaram, ainda, a inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre as diferentes categorias de graduação em termos das dimensões e níveis totais de *Burnout* (cf. Tabela 3).

Tabela 3. Sintomas de *Burnout* em função da graduação

		N	Média	DP	F	p
Fadiga física	Categoria 1	129	2.98	1.47	3.52	0.945
	Categoria 2	26	2.99	1.09		
Fadiga cognitiva	Categoria 1	129	2.44	1.44	2.29	0.673
	Categoria 2	26	2.32	1.23		
Fadiga emocional	Categoria 1	129	1.96	1.31	1.62	0.285
	Categoria 2	26	1.67	0.91		
Score total	Categoria 1	129	2.46	1.18	2.05	0.591
	Categoria 2	26	2.33	0.91		

De igual forma, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas tendo em consideração o estatuto que os participantes ocupavam na corporação (voluntários vs. assalariados) em termos das diferentes dimensões ou níveis totais de *Burnout* (cf. Tabela 4).

Tabela 4. Sintomas de *Burnout* em função do estatuto na corporação

		N	Média	DP	F	p
Fadiga física	Voluntário	114	2.99	1.49	1.45	0.869
	Assalariado	43	2.95	1.25		
Fadiga cognitiva	Voluntário	114	2.47	1.48	1.94	0.587
	Assalariado	43	2.34	1.30		
Fadiga emocional	Voluntário	114	2.01	1.38	1.77	0.449
	Assalariado	43	1.83	1.05		
Score total	Voluntário	114	2.49	1.23	3.03	0.570
	Assalariado	43	2.37	0.99		

Fatores associados aos sintomas de Burnout dos bombeiros participantes, tendo em consideração a idade, as variáveis associadas ao exercício da função de bombeiro, a sintomatologia traumática e as dimensões de confiança organizacional

As análises de correlação de Pearson implementadas permitiram verificar que a dimensão de Fadiga Física do *Burnout* se correlacionava positivamente com a

sintomatologia traumática, de forma que quantos maiores os níveis de sintomatologia traumática maiores eram também são os níveis de Fadiga Física observados nos participantes. Podemos, ainda, observar que a Fadiga Física se correlaciona negativamente com as dimensões de confiança organizacional Benevolência, Propensão para confiar e Confiança, de modo que quanto menores os níveis de Benevolência, Propensão para Confiar e Confiança, maiores eram os níveis de Fadiga Física. Não se observaram, contudo, associações estatisticamente significativas entre os níveis de Fadiga Física e a idade, o número de horas de serviço realizadas no último ano, o número de horas de formação no último ano, o número de saídas no último ano, o tempo total de exercício da profissão ou com os resultados obtidos nas dimensões de Competência e Integridade da confiança organizacional (cf. Tabela 5).

Tabela 5. Fadiga Física e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson

Variáveis independentes	Fadiga Física	
	r	p
Idade	-.004	.962
Variáveis relativas à função de bombeiro		
Horas de serviço realizadas no último ano	.051	.611
Horas de formação do último ano	-.172	.096
Número de saídas do último ano	.009	.932
Tempo total de exercício da profissão	-.105	.239
Variáveis psicológicas		
Sintomatologia traumática	.406	.000
Confiança organizacional		
Competência	-.121	.125
Benevolência	-.195	.013
Integridade	-.134	.090
Propensão para Confiar	-.156	.048
Confiança	-.219	.006

Através da análise da tabela 6, podemos observar que a Fadiga Cognitiva se correlaciona positivamente com a sintomatologia traumática. Podemos ainda observar que esta mesma dimensão do *Burnout* se correlaciona de forma negativa com os resultados obtidos na dimensão confiança da Escala de Confiança Organizacional.

Não se observam, contudo, associações estatisticamente significativas entre os níveis de fadiga cognitiva e as variáveis idade, ao número de serviços realizadas no último ano, ao número de horas de formação realizadas no último ano o número de saídas no último ano, ao tempo total de exercício de profissão ou com os resultados obtidos nas dimensões de confiança organizacional Competência, Benevolência, Integridade e Propensão para Confiar (cf. Tabela 6).

Tabela 6. Fadiga Cognitiva e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson

Variáveis Independentes	Fadiga Cognitiva	
	r	p
Idade	.017	.828
Variáveis relativas à função de bombeiro		
Horas de serviço realizadas no último ano	.042	.672
Horas de formação do último ano	-.049	.634
Número de saídas do último ano	-.072	.481
Tempo total de exercício da profissão	-.080	.369
Variáveis psicológicas		
Sintomatologia traumática	.458	.000
Confiança Organizacional		
Competência	-.085	.285
Benevolência	-.100	.207
Integridade	-.124	.116
Propensão para Confiar	-.113	.152
Confiança Teste	-.201	.011

Através da análise da Tabela 7 podemos observar que a Exaustão Emocional se correlaciona positivamente com a sintomatologia traumática. Podemos, ainda, observar uma correlação negativa desta variável com a dimensão confiança da escala de confiança organizacional. Não se observaram, contudo, associações estatisticamente significativas entre os níveis de exaustão emocional e as variáveis sociodemográficas idade, número de horas de serviço realizadas no último ano, número de horas de formação realizadas no último ano, número de saídas no último ano, tempo total do exercício da profissão ou com os resultados nas dimensões de confiança organizacional Competência, Benevolência, Integridade e Propensão para Confiar (cf tabela 7).

Tabela 7. Exaustão Emocional e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson

Variáveis Independentes	Exaustão Emocional	
	r	p
Idade	.006	.940
Variáveis relativas à função de bombeiro		
Horas de serviço realizadas no último ano	.136	.171
Horas de formação do último ano	-.180	.082
Número de saídas do último ano	-.105	.299
Tempo total do exercício da profissão	-.037	.682
Variáveis psicológicas		
Sintomatologia Traumática	.444	.000
Confiança Organizacional		
Competência	-.141	.074
Benevolência	-.095	.229
Integridade	-.104	.189
Propensão para Confiar	-.049	.536
Confiança Teste	-.172	.031

Por último, através da análise da tabela 8, podemos observar que o *score* total do *Burnout* se correlaciona positivamente com a sintomatologia traumática. Podemos observar, ainda, uma correlação negativa com as dimensões da escala de confiança

organizacional, Benevolência e Confiança. Não se observam, contudo, associações estatisticamente significativas entre os níveis de *score* total do *Burnout* e a variável sociodemográfica Idade, com as variáveis associadas à função horas de serviço realizadas no último ano, Horas de formação realizadas no último ano, número de saídas do último ano, tempo total do exercício da profissão, nem com os resultados nas dimensões de confiança organizacional Competência, Integridade e Propensão para Confiar (cf Tabela 8).

Tabela 8. Scores totais de *Burnout* e variáveis individuais e organizacionais associadas: Correlações de Pearson

Variáveis Independentes	Burnout	
	r	p
Idade	.008	.923
Variáveis relativas à função de bombeiro		
Horas de serviço realizadas no último ano	.086	.391
Horas de formação realizadas no último ano	-.155	.135
Número de saídas do último ano	-.063	.536
Tempo Total do exercício da profissão	-.090	.314
Variáveis psicológicas		
Sintomatologia Traumática	.526	.000
Confiança Organizacional		
Competência	-.135	.086
Benevolência	-.155	.049
Integridade	-.143	.070
Propensão para Confiar	-.127	.107
Confiança Teste	-.234	.011

Fatores preditores do Burnout e respectivas dimensões tendo em consideração as variáveis individuais e organizacionais associadas

Tendo em consideração as variáveis que anteriormente se mostraram associadas aos sintomas de *Burnout* e respectivas dimensões, foram implementadas análises de regressão linear múltipla de modo a determinar o poder preditivo de cada uma delas na

explicação da variável dependente. Os resultados obtidos permitem constatar que, entre os fatores que se mostraram associados à dimensão de fadiga física do *Burnout*, a sintomatologia traumática e a dimensão de Benevolência da confiança organizacional são as variáveis que se mostraram preditores significativos desta variável dependente, permitindo explicar 18.9% da variância observada. Segundo o modelo de predição, maiores níveis de sintomatologia traumática e menores níveis de benevolência permitem predizer maiores níveis de fadiga física (cf. Tabela 9).

Tabela 9. Predição da dimensão de fadiga física do *Burnout*: Regressão linear múltipla - método Stepwise

Variáveis dependentes				
Fadiga Física				
Preditores	RSquare	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sexo				
Sintomatologia traumática				
Benevolência				
Propensão para Confiar				
Confiança				
Sintomatologia traumática	.189	.374	5.064	.000
Benevolência		-.159	-2.158	.032

Por sua vez, de entre os fatores que se mostraram associados à Fadiga Cognitiva, a sintomatologia traumática mostra-se como o único preditor significativo, permitindo explicar 23.3% da variância observada na variável dependente. Segundo o modelo de predição, maiores níveis de sintomatologia traumática permitem predizer maiores níveis de Fadiga Cognitiva (cf. Tabela 10).

Tabela 10. Predição da dimensão de Fadiga cognitiva do *Burnout*: Regressão linear múltipla – método Stepwise

Variáveis dependentes				
Fadiga Cognitiva				
Preditores	RSquare	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sexo				
Sintomatologia Traumática				
Confiança				
Sintomatologia traumática	.233	.482	6.880	.000

De igual forma, de entre os fatores que se mostraram associados à Exaustão Emocional, a sintomatologia traumática mostra-se como o único preditor significativo, permitindo explicar 19.4% da variância observada na variável dependente. Segundo o modelo de predição, maiores níveis de sintomatologia traumática permitem predizer maiores níveis de exaustão emocional (cf. Tabela 11).

Tabela 11. Predição da dimensão de Exaustão emocional do Burnout: Regressão linear múltipla – método Stepwise

Variáveis dependentes				
Exaustão Emocional				
Preditores	RSquare	β	t	p
Sintomatologia traumática				
Confiança				
Sintomatologia traumática	.194	.441	6.129	.000

Por último, de entre os fatores que se mostraram associados aos *Scores* Totais de *Burnout*, a sintomatologia traumática mostra-se também como o único preditor significativo, permitindo explicar 27.3% da variância observada. Segundo o modelo de predição, maiores níveis de sintomatologia Traumática permitem predizer maiores níveis de *Burnout*.

Tabela 12. Predição do Score total do Burnout: Regressão linear múltipla – método Stepwise

Variável dependente				
<i>Burnout</i> (score total)				
Preditores	RSquare	β	t	p
Sexo				
Sintomatologia traumática				
Benevolência				
Confiança				
Sintomatologia traumática	.273	.523	7.659	.000

5. Discussão dos resultados

O presente estudo tinha como objetivo explorar o fenómeno de *Burnout* em bombeiros portugueses compreendendo a importância de uma diversidade de fatores individuais e organizacionais na sua explicação. Para tal foi recrutada uma amostra de bombeiros portugueses de nove corporações do distrito do Porto.

Os resultados obtidos permitem-nos identificar uma prevalência de 3,7% dos participantes com sintomas de *Burnout*, semelhante ao encontrado num estudo de Melo & Carlotto (2016) que aponta a prevalência de *Burnout* em 2,3%. Outros estudos sugerem valores inferiores de *Burnout* em Bombeiros ou até mesmo a inexistência deste tipo de sintomatologia nesta população, algo que pode ser justificado por Lourel, et al., (2008) quando afirmam que “alguns trabalhadores escondem os seus sentimentos de forma a lidar com a dura realidade de algumas missões”, o que pode também ser caracterizado pela despersonalização descrita pela teoria de *Burnout* de Maslack et. al. (2001) Adicionalmente, Melo & Carlotto (2016) referem que, apesar dos bombeiros se encontrarem constantemente expostos a situações adversas, essa profissão encontra-se aliada a uma ideia de altruísmo, sendo que essa mesma ilusão de altruísmo e a representação social aliada à profissão podem funcionar como um elemento protetor do *Burnout*.

Podemos também observar neste estudo a prevalência de 28,2% dos participantes com presença de sintomatologia traumática, sendo que esses valores se encontram mais elevados aos comumente encontrados na literatura para a mesma população. Carvalho & Maia (2009), por exemplo, apontam valores de 12% de sintomas de Perturbação de stress pós-traumático num estudo realizado com 296 bombeiros portugueses. Outro estudo, realizado por Wagner, Heinrichs & Ehlert (1998), envolvendo 402 bombeiros profissionais alemães, apontam uma prevalência de 18,2% de sintomas de perturbação de stress pós-traumático. Estes valores mais elevados podem ser hipoteticamente explicados pela altura do ano em que os questionários foram recolhidos (Outubro e Novembro), sendo que em Portugal, o período compreendido entre Maio e Outubro é caracterizado por uma grande incidência de incêndios florestais, que se pode traduzir num aumento do desgaste dos bombeiros envolvidos no combate aos mesmos.

Quando analisada a associação entre o *Burnout* e respetivas dimensões e variáveis sociodemográficas no presente estudo, o sexo feminino apresenta níveis mais elevados de *Burnout* nas dimensões Fadiga Física, Fadiga Cognitiva e no *Score* Total de *Burnout*, sendo que, estes resultados contrariam os resultados obtidos por Miguel et al., (2016)

segundo os quais os bombeiros do sexo masculino apresentam níveis mais elevados de *Burnout*. De facto, os resultados que exploram a associação com a variável sexo não são consensuais, tal como se verifica pela existência de resultados distintos aos anteriores no estudo de Silva et al., (2010) que revela que não existem diferenças significativas em função do sexo. Contudo, na população em estudo, estas discrepâncias podem ser explicadas pela maioria dos estudos serem realizados com menor representação do sexo feminino. Apesar deste estudo também comportar maioritariamente participantes do sexo masculino, a discrepância é menor que nos estudos apresentados, contudo, esta realidade apenas reforça a necessidade do aprofundamento dos estudos a este nível.

Não foram também encontradas associações entre a ocorrência de *Burnout* e variáveis como a idade, o número de horas de serviços realizados no último ano, o número de horas de formação realizadas no último ano, o número de serviços realizados no último ano, a graduação dos indivíduos, o estatuto na corporação ou o tempo total do exercício da profissão o que contraria as evidências onde estas variáveis surgem como correlacionada com o *Burnout* (Miguel et. al., 2014; Melo & Carlotto, 2016). Isto leva a colocar a hipótese destas variáveis poderem estar a ser moderadas por outros fatores como, por exemplo, o suporte social.

A sintomatologia traumática, por sua vez, surge relacionada com as dimensões Fadiga Física, Fadiga Cognitiva, Exaustão Emocional e *Score* Total de *Burnout*, o que suporta as conclusões apresentadas por Brattberg (2006) e Mather et al. (2014). Ao observarmos que a sintomatologia traumática também se apresenta como um preditor do *Burnout* em todas as suas dimensões e *score* total, isto permite-nos perceber que a sintomatologia traumática, estando presente em 28,2% dos participantes neste estudo, pode estar a servir como um fator de risco ao surgimento de *Burnout* na mesma população. Estas correlações poderão ser explicadas teoricamente pelo fato de a sintomatologia traumática advir do contacto com acontecimentos de vida traumáticos, presentes diariamente na função desempenhada pelos bombeiros. Essas exposições constantes podem, por sua vez, gerar reações de *stress* e o *Burnout* manifestar-se assim como uma perda de energia face a esse *stress* vivenciado na profissão. Sendo que, de entre as variáveis analisadas que se mostraram associadas ao *Burnout*, a sintomatologia traumática é aquela que assume maior poder explicativo, podemos afirmar que são duas perturbações psicológicas que se encontram profundamente relacionadas, atenta-se a

necessidade de que a relação entre as mesmas seja amplamente analisada em estudos futuros.

Relativamente às dimensões de confiança organizacional, podemos observar no presente estudo que a dimensão benevolência, ou seja, a crença que o bombeiro tem de que as intenções por parte da sua chefia são as melhores para consigo, apresenta uma correlação negativa com a dimensão Fadiga Física do *Burnout* e níveis gerais, surgindo também como preditor da sua ocorrência (Fadiga Física). Isto pode levar a colocar a hipótese que, se o sujeito percebe as intenções da sua chefia ou organização onde se insere como positivas para com este, isso pode estar a servir como fator de proteção para que este não venha a desenvolver *Burnout*. Apesar de podermos apenas hipotetizar acerca desta questão neste estudo, o indivíduo pode estar a perceber corretamente as intenções da chefia ou organização como positivas, sendo que chefia ou organização pode estar a garantir os recursos necessários aos indivíduos que possam estar a diminuir o desgaste físico deste.

Os resultados apontam também a Confiança como uma dimensão relevante e associada negativamente com o *Burnout* nas suas diferentes dimensões. Isto pode ser explicado pela disponibilidade do indivíduo se colocar numa situação de vulnerabilidade face à sua chefia ou organização, mesmo sabendo que não possuirá grande controlo da situação. Isto pode ocorrer pelo indivíduo perceber uma boa relação com a chefia ou organização, teoria esta que vai ao encontro daquilo que foi afirmado por Maslach et al. (2001) quando afirmam que a relação com a chefia apresenta um peso significativo no surgimento do *Burnout*, quer levando ao seu surgimento quer protegendo da sua ocorrência em função das características da sua ocorrência. Podemos também perceber este resultado numa lógica de suporte social, sendo que o sujeito, sendo alguém que confia na organização onde se insere, vai criando redes de apoio social dentro da mesma.

Por último, podemos observar que a dimensão de confiança organizacional propensão para confiar se correlaciona negativamente com a dimensão de *Burnout* Fadiga física, sendo que esta dimensão avalia a propensão do indivíduo para confiar nas outras pessoas, num sentido geral, podendo estas ou não estar inseridas na organização. Uma possível explicação para esta correlação poderá assentar na base de que, um indivíduo que confia, de forma geral, possivelmente irá confiar também na sua chefia ou

organização onde está inserido, sendo que esta característica de personalidade poderá estar de certa forma a servir como fator de proteção ao surgimento de Burnout.

Os resultados deste estudo encontram-se, de forma geral, suportados pela literatura, embora as relações entre a confiança organizacional e o *Burnout* ainda não se encontrarem descritas com o grau de profundidade que permita uma maior sustentação dos mecanismos explicativos envolvidos. Desta forma, será necessário um aprofundamento destas relações, num sentido de compreensão e prevenção do desenvolvimento do *Burnout*, assim como melhoria de estratégias de intervenção e pela potenciação de melhores relações entre indivíduo/organização.

6. Conclusões

Através deste estudo, podemos constatar que, de entre as variáveis individuais (sociodemográficas, relacionadas ao exercício da função de bombeiro, sintomatologia traumática e organizacionais (confiança organizacional) analisadas, o sexo a sintomatologia traumática e a confiança organizacional são as que se demonstram associadas ao desenvolvimento do *Burnout* e nas suas dimensões, sendo a sintomatologia traumática a que assume um maior poder explicativo.

Uma vez que uma grande maioria dos serviços de socorro realizados em Portugal são executados por bombeiros voluntários (Amaro, 2009), torna-se pertinente perceber quais os riscos psicológicos associados a esta profissão e estratégias de minimização das mesmas, de forma a prevenir o abandono da profissão por parte dos voluntários, o que afetaria de forma negativa o socorro em Portugal.

Apesar dos contributos do presente estudo, são também de observar algumas limitações. Uma diz respeito à medição da sintomatologia traumática, onde não é possível garantir que o questionário utilizado para esse efeito esteja a ser respondido pelos participantes relativamente aos eventos traumáticos referentes aos serviços realizados no âmbito do trabalho dos Bombeiros, mas não relativamente a outros eventos traumáticos concorrentes.

De igual forma e de modo interrelacionado, temos de ser cautelosos na análise dos dados, uma vez que a altura do ano em que os questionários foram respondidos poderá estar a enviesar os mesmos, uma vez que recolha ocorreu nos meses de Outubro e Novembro, ou seja, imediatamente a seguir ao período crítico no que diz respeito aos incêndios.

Encontramos também uma dificuldade em relacionar teoricamente a confiança organizacional com o *Burnout*, uma vez que existe uma escassez de estudos que relacionem estes dois constructos teóricos, relativamente às dimensões apresentadas. Contudo, esta mesma dificuldade pode ser observada como uma potencialidade dado que os resultados encontrados neste mesmo estudo podem ser utilizados como ponto de partida ao desenvolvimento de estudos futuros que permitam o aprofundamento do tema.

O presente estudo apresenta ainda outras potencialidades, tais como a relação entre a sintomatologia traumática e o *Burnout* sendo que, apesar de existirem, ainda são

escassos se tivermos em consideração que são duas condições clínicas amplamente estudados na população em questão.

Uma outra potencialidade do estudo é a possibilidade de apresentar um valor de alfa de Cronbach para a escala de Confiança Organizacional e das suas dimensões, sendo que o artigo de validação da mesma valida a escala com diferentes métodos estatísticos, apesar de a subescala Propensão para confiar ter apresentado um alfa de Cronbach relativamente baixo.

Assegurando os bombeiros a maioria do socorro em Portugal, é de extrema importância garantir o desenvolvimento de estudos em torno dos fatores determinantes da sua saúde psicológica, cabendo também à organização dos corpos de bombeiros prevenir a ocorrência das perturbações psicopatológicas que a literatura demonstra como mais prevalentes nesta população. Este estudo torna-se, deste modo, pertinente para alertar para a importância da deteção precoce de sintomas traumáticos nestes profissionais, os quais explicam, em larga medida, o Burnout nestes indivíduos, o qual pode, por sua vez, conduzir a situações de absentismo, sofrimento psicológico, diminuição da qualidade de vida e qualidade do serviço prestado. De igual forma, sustentado pelos resultados do presente estudo, a potenciação da confiança organizacional pode funcionar como minimizador / fator protetor da ocorrência ou dos feitos disruptivos desta perturbação.

7. Referências Bibliográficas

- Amaro, A. (2009). O Socorro em Portugal. Organização, formação e cultura segurança nos corpos de bombeiros, no quadro da Protecção Civil (Dissertação de doutoramento, Universidade do Porto). Retirado de <https://repositorio.aberto.up.pt/bitstream/10216/23116/2/tesedoutantonioamaro000093106.pdf>
- Ângelo, R. P., & Chambel, M. J. (2015). The reciprocal relationships between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters. *Stress and Health, 31*, 106-114.
- Associação de Psiquiatria Americana, APA (2002). *DSM-IV-TR: manual de diagnóstico e estatística das perturbações mentais*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Baptista, M. N., Morais, P. R., Carmo, N. C., Souza, G. O., & Cunha, A. F. (2005). Avaliação de depressão, síndrome de burnout e qualidade de vida em bombeiros. *Psicologia Argumento, 23*(42), 47-54.
- Baganha, C., Gomes, R. A., & Esteves, A. (2016). Stresse ocupacional, avaliação cognitiva, burnout e comprometimento laboral na aviação civil. *Psicologia, Saúde & Doenças, 17*(2), 265-281.
- Beaton, R. & Murphy, S. (1995). Secondary Traumatic Stress in crisis workers. Research implications. In C. Figley (Ed.), *Compassion fatigue* (pp.51-81). New York: Bruner Mazel.
- Brattberg, G. (2006). PTSD and ADHD: underlying factors in many cases of burnout. *Stress and Health, 22*, 305-313.
- Castanheira, C., Vieira, V., Glória, A., Afonso, A., & Rocha, J. C. (2007). *Impact of Event Scale - Revised (IES-R): Portuguese Validation*. European Congress of Traumatic Stress. Opatija, Croacia, 5-9 June 2007.
- Carlotto, M. & Palazzo, L. (2006). Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública, 22*(5), 1017-26.
- Carvalho, C. & Maia, A. (2009). Perturbação de Pós-Stress Traumático e Indicadores de (In)Adaptação em Bombeiros Portugueses. Desafios da Saúde e comportamentos: actores, contextos e problemáticas. *Actas do 1.º Congresso de Saúde e Comportamento dos Países de Língua Portuguesa, 277-90*. Braga: CIPSI Editores.
- Gomes, A. R. (2012). *Medida de "burnout" de Shirom-Melamed (MBSM)* (Relatório técnico não publicado). Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga. Recuperado de https://www.psi.uminho.pt/pt/investigacao/ARDH-GI/PublishingImages/Paginas/Burnout_Esgotamento/Medida%20de%20Burnout.pdf.
- Gomes, R., & Teixeira, F. (2013). Influência dos processos de avaliação cognitiva na atividade laboral de bombeiros portugueses. *Psico-USF, 18*(2), 309-320.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of organization Behaviour (2nd Revised Edition, pp.57-81)* New York: Marcel Dekker.
- Karapinar, P., Camgoz, S. & Ekmekci, O. (2016). The mediating effect of Organizational trust on the link between the areas of work life and Emotional Exhaustion. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(6), 1947-80.
- Katsavouni, F., Bebetos, E., Malliou, P., & Beneka, A. (2016). The relationships between burnout, PTSD symptoms and injuries in firefighters. *Occupational Medicine*, 66, 32-37.
- Keating, J., Silva, I., & Veloso, A. (2010). Confiança organizacional: teste de um modelo. In *Actas do Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Universidade do Minho, Braga. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1822/16476>.
- Krok, D. (2016). Can meaning buffer work pressure? an exploratory study on styles of meaning in life and burnout in firefighters. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 1, 31-42.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nova York: Springer.
- Lee, J., Ahn, K., Chae, J. Choi, K. (2014). Resilience buffers the impact of traumatic events on the development of PTSD Symptoms in firefighters. *Journal of affective Disorders*, 162, 128-33.
- Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho. Constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros. Recuperado de http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1837&tabela=leis.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9, 297-308.
- Lourel, M., Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M., & Gana, K. (2008). Relationships between Psychological job demands, job control and burnout among firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489-496
- Mather, L., Blom, V., & Svedberg, P. (2014). Stressful and traumatic life events are associated with burnout: a cross-sectional twin study. *International Society of Behavioral Medicine*, 21, 899-907.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

- Maslach, C., Shaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mayer, R.C., & Davis, J.H. (1999). The Effect of the performance appraisal system on trust for management: a field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 123-1336.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). Na integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: who minds the shop while the employess watch the boss. *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine*, 68, 863-869.
- Melo, L. P., & Carlotto, M. S. (2016). Prevalência e preditores de burnout em bombeiros. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 668-681.
- Miguel, L. (2013). Burnout, stress e satisfação com o trabalho em Bombeiros. Dissertação de Mestrado. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Miguel, V., Vara, N., & Queirós, C. (2014). Satisfação com o trabalho como preditor do burnout em bombeiros assalariados. *International Journal on Working Conditions*, 8, 98-113.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two butnout measures in two groups of professionals. *International Journal os Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Silva, L. C. F., Lima, F. B., & Caixeta, R. P. (2010). Síndrome de burnout em profissionais do corpo de bombeiros. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, 18(1/2), 91-100.
- Sliter, M., Kale, A. & Yuan, Z. (2014). Is humor the best medicine? The buffering effect of coping humor on traumatic stressores in firefighters. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 257-72.
- Stanley, I., Hom, M., Hagan, C. & Joiner, T. (2015). Career prevalence and correlates of suicidal thoughts and behaviors among firefighters. *Journal of Affective Disorders*, 187, 163-71.
- Vaulerin, J., d'Arripe-Longueville, F., Emile, M. & Colson, S. (2016) Physical exercise and Burnout facets predict injuries in a population-based sample of French career firefighters. *Applied Ergonomics*, 54, 131-35.

- Wagner, D., Heinrichs, M. & Ehler, U. (1998). Prevalence of symptoms of posttraumatic stress disorder in German professional firefighters. *The American Journal of Psychiatry*, 155(12), 1727-32.
- Weiss, D. S., & Marmar, C. R. (1997). The impact of event scale-revised. In J. P. Wilson, & T. M. Keane (Eds.), *Assessing Psychological Trauma and PTSD* (pp. 399-411). New York: Guilford Press.
- Zanettini, A., Narzetti, B. T. M., & Mattos, V. B. (2015). Síndrome de burnout, avaliação da carga mental no trabalho: estudo com bombeiros militares, cidade de Xanxerê-sc. *Brazilian Journal of Surgery and Clinical Research*, 11(3), 205-207.

