



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA INTEGRADO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
NÍVEL DOUTORADO

**O PAPEL DA AUTOEFICÁCIA NA SAÚDE MENTAL E NO *BURNOUT* DE
CADETES POLICIAIS E BOMBEIROS MILITARES**

Luciane Albuquerque Sá de Souza

GRUPO DE PESQUISA EM COMPORTAMENTO POLÍTICO

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ana Raquel Rosas Torres

Co-Orientador: Prof. Dr. Genário Alves Barbosa

Avaliadora interna: Prof^ª. Dr^ª. Ana Alayde Werba Saldanha Pichelli

Avaliadora interna: Prof^ª. Dr^ª. Silvana Carneiro Maciel – UFPB

Avaliadora externa: Prof^ª. Dr^ª. Angela Elizabeth Lapa Coelho – Unipê

Avaliadora externa: Prof^ª. Dr^ª. Regina Ligia Wanderley de Azevedo - FIP

João Pessoa, março de 2013

Luciane Albuquerque Sá de Souza

**O PAPEL DA AUTOEFICÁCIA NA SAÚDE MENTAL E NO *BURNOUT* DE
CADETES POLICIAIS E BOMBEIROS MILITARES**

Tese de Doutorado apresentada por Luciane Albuquerque Sá de Souza ao Programa Integrado de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba e da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Psicologia Social. Este estudo foi orientado pela Prof^a Dr^a. Ana Raquel Rosas Torres e co-orientado pelo Prof. Dr. Genário Alves Barbosa.

João Pessoa, março de 2013

S729p Souza, Luciane Albuquerque Sá de.
O papel da autoeficácia na saúde mental e no *burnout* de
cadetes policiais e bombeiros militares / Luciane Albuquerque Sá
de Souza.-- João Pessoa, 2013.
299f.
Orientadora: Ana Raquel Rosas Torres
Co-orientador: Genário Alves Barbosa
Tese (Doutorado) – UFPB-UFRN
1. Psicologia Social. 2. Saúde mental – cadetes - bombeiros.
3. Autoeficácia. 4. Bem-estar subjetivo. 5. Síndrome de *burnout*.

UFPB/BC

CDU: 316.6(043)



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA INTEGRADO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
NÍVEL DOUTORADO

**O PAPEL DA AUTOEFICÁCIA NA ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL E DO
BURNOUT DE CADETES (POLICIAIS E BOMBEIROS) MILITARES**

Autora: Luciane Albuquerque Sá de Souza

Banca Avaliadora:

Prof^a. Dr^a. Ana Raquel Rosas Torres (Orientadora)

Prof. Dr. Genário Alves Barbosa (Co-orientador)

Prof^a. Dr^a. Ana Alayde Werba Saldanha Pichelli – UFPB

Prof^a. Dr^a. Silvana Carneiro Maciel

Prof^a. Dr^a. Angela Elizabeth Lapa Coelho – Unipê

Prof^a. Dr^a. Regina Ligia Wanderley de Azevedo - FIP

Dedico este trabalho à memória da
minha mãe (Silvia Albuquerque de Sá) e
aos ensinamentos que ela me transmitiu
durante toda a sua vida.
Saudades eternas de você, Mainha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente à Prof^a. Dr^a. Ana Raquel Rosas Torres, minha orientadora. Primeiramente por ter aceitado me orientar (na verdade me acolhido) e ter dedicado seu tempo e seu conhecimento para dar sentido às ideias que vieram a se concretizar nesta investigação. Em segundo lugar, pela sua amizade e atitudes carinhosas; por ter tido paciência, senso crítico e compreensão, sempre mantendo o equilíbrio e me deixando tranquila e segura quanto à condução do estudo. Sua competência é admirável.

Ao Prof. Dr. Genário Alves Barbosa, meu co-orientador, pela sua amizade e pelas orientações iniciais, ajudando-me a nunca desistir nos momentos mais incertos.

À Prof^a. Ana Alayde Werba Saldanha Pichelli, que, após a primeira jornada de teses, passou a ser a leitora do meu texto, sempre muito atenciosa e trazendo considerações e ponderações pertinentes, com vistas ao melhoramento contínuo deste trabalho.

Às Professoras Dr^a. Silvana Maciel, Dr^a. Angela Coelho e Dr^a. Regina Azevedo que, gentilmente, aceitaram participar da banca examinadora e dedicaram seus tempos para realizar a leitura e contribuírem com suas colocações.

À minha filha, Stephanie, razão da minha existência, por ter compreendido que, muitas vezes, eu precisei abdicar do tempo que passávamos juntas para me dedicar aos estudos e buscar um futuro melhor para nossa família.

Ao meu marido, Sergio Alexandre, meu companheiro e amigo há mais de duas décadas, por todos os momentos que já passamos juntos, por sempre me incentivar a crescer profissionalmente e por estar sempre ao meu lado dedicando seu carinho.

Ao meu irmão, Eduardo, por manter a chama acesa da nossa família de origem e por me proporcionar tantos momentos de descontração. E à minha cunhada, Thalyta, por sua amizade e carinho.

Aos meus pais, Abilio e Silvia (in memorian), por terem me fornecido a base fundamental da educação, do respeito, da moral e da disciplina e por sempre terem acreditado em mim.

Aos meus sogros, Arthur e Maria Auxiliadora, pelo carinho e respeito que têm comigo, pelo estímulo durante a realização do doutorado e por terem me acolhido nos momentos que mais precisei de compreensão e consolo.

À Prof^a. Dr^a. Sarita Brazão Vieira, pelas dicas preciosas e pelos ensinamentos enriquecedores transmitidos durante a realização dos estágios docentes I e II.

Aos meus alunos e orientandos que me estimulam, a cada dia, a buscar mais aprimoramento e conhecimento para compartilhar e que me fazem sentir o gosto do reconhecimento e da valorização da atividade docente.

Ao meu amigo Luciano Medeiros, que, desde que nos conhecemos, tem sido um verdadeiro irmão, sempre me incentivando e acreditando no meu potencial.

Às minhas queridas amigas (praticamente irmãs) Tânia Cunha, Ceres Barranjar e Eliete Carvalho, com as quais sempre posso contar, seja para desabafar ou para descontraír. As melhores amigas que a vida poderia ter me dado.

Aos colegas doutorandos Tiago Lima e Luana Souza pela vital contribuição durante o tratamento dos dados e pelos ensinamentos que me transmitiram durante as explicações dos resultados encontrados.

Em especial ao Cel. Sales Júnior, diretor do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba e ao Ten. Cel. Roberto Alves da Silva, diretor de ensino do CEPMPB, que gentilmente permitiram a realização da coleta dos dados e sempre colaboraram para o sucesso desta investigação.

Aos cadetes policiais e bombeiros militares que participaram deste estudo e aos demais colegas, Maj. Daniel Limeira e Pedagoga Fátima Nóbrega, que trabalham no CEPMPB, agradeço pelo apoio e colaboração.

Enfim, aos professores do Programa Integrado de Pós-graduação em Psicologia Social – nível doutorado – da UFPB e a todos que contribuíram direta ou indiretamente para o alcance deste objetivo.

SUMÁRIO

Lista de Figuras	xi
Lista de Tabelas	xii
Lista de Abreviaturas e Siglas	xiii
Resumo	xiv
Abstract	xv
Resumen	xvi
Epígrafe	xviii
 APRESENTAÇÃO	 19
 PARTE I – MARCO TEÓRICO	 28
Capítulo 1 – Contextualizando a formação militar dos cadetes	29
1.1 As Corporações – um resgate histórico	30
1.1.1. Origem e desenvolvimento da Corporação Polícia Militar	30
1.1.1.1. A Guarda Municipal Permanente no Brasil	32
1.1.1.2. A Guarda Municipal Permanente da Paraíba	33
1.1.2. Surgimento e evolução da Corporação Bombeiro Militar	34
1.2. Princípios da formação militar	36
1.3. A educação militar na Paraíba	39
1.3.1. Histórico do Centro de Educação da PMPB	40
1.3.2. A Academia de Polícia Militar do Cabo Branco	42
1.3.3. O cadete do CFO e a carreira militar	44
1.4. Reflexões Críticas	48
Capítulo 2 – Autoeficácia	54
2.1. Teoria Social Cognitiva de Bandura	56
2.2. Crenças de Autoeficácia	61
2.2.1. Processos mediadores das crenças de autoeficácia	65
2.2.2. Dimensões da autoeficácia	66
2.2.3. Fontes geradoras da autoeficácia	69
2.2.4. Diferenças Conceituais	71
Capítulo 3 – Bem-Estar Subjetivo	77

3.1. Contribuições da Psicologia Positiva	78
3.3. Conceituando o Bem-Estar Subjetivo	83
3.4. Perspectivas teóricas do Bem-Estar	88
3.5. Medidas de Bem-Estar	94
3.6. Estudos relacionados ao Bem-Estar de militares	104
Capítulo 4 – A Síndrome da desistência ou <i>burnout</i>	115
4.1. Definindo estresse	116
4.2. <i>Burnout</i> : uma resposta ao estresse laboral crônico.....	122
4.3. O desenvolvimento do <i>burnout</i> durante a fase acadêmica	129
4.4. Estudos sobre <i>burnout</i> em estudantes universitários	133
4.5. Medidas de <i>burnout</i>	138
 PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	 141
Capítulo 5 – O papel mediador da autoeficácia	142
5.1. Método	143
5.1.1. Participantes	143
5.1.2. Instrumentos	144
5.1.3. Procedimento	147
5.1.4. Análise de Dados	148
5.2. Resultados	151
5.2.1. O efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo	151
5.2.2. O efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de <i>burnout</i> em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo	155
Capítulo 6 – Discussões e Conclusões	162
6.1. A autoeficácia, o bem-estar subjetivo e os benefícios à saúde mental de cadetes militares: principais achados e possíveis aplicações práticas	164
6.2. A autoeficácia como prevenção ao <i>burnout</i> : principais achados e proposta de implementação	174
6.3. Limitações da Tese e Perspectivas Futuras	189

Referências	193
Apêndice	219
Anexos	227

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Reciprocidade triádica na Teoria Social Cognitiva de Bandura	60
Figura 2 – Modelo para integrar a síndrome de queimar-se pelo trabalho (<i>burnout</i>) dentro do processo de estresse laboral	129
Figura 3 – Modelo de mediação	149
Figura 4 – Relacionamento entre VIs e saúde mental mediado pela autoeficácia	154
Figura 5 – Relacionamento entre VIs e <i>burnout</i> mediado pela autoeficácia	158

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Remuneração relativa ao grau hierárquico dos militares	48
Tabela 2 – Características dos diversos tipos de policiais	51
Tabela 3 – Caracterização das turmas	145
Tabela 4 – Coeficientes de regressão padronizados (β), R^2 ajustado para a regressão hierárquica	152
Tabela 5 – Teste dos efeitos indiretos tendo em conta o Z de Sobel e o Bootstrapping	155
Tabela 6 – Coeficientes de regressão padronizados (β), R^2 ajustado para a regressão hierárquica	156
Tabela 7 – Teste dos efeitos indiretos tendo em conta o Z de Sobel e o Bootstrapping	159
Tabela 8 – Análise de mediação da autoeficácia para os subfatores do <i>burnout</i>	161
Tabela 9 – Atribuição dos militares segundo sua formação/graduação	256

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APA – American Psychological Association

APMCB – Academia de Polícia Militar do Cabo Branco

BCa – Bias Corrected Accelerated

BES – bem-estar subjetivo

BM – Bombeiro Militar

BPM – Batalhão da Polícia Militar

CAO – Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CASP – Curso de Aperfeiçoamento em Segurança Pública

CAT – Centro de Atividades Técnicas

CBMPB – Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba

CE – Centro de Educação

CEPMPB – Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba

CEGEST – Curso de Especialização em Gestão e Tecnologias Educacionais

CESP – Curso de Especialização em Segurança Pública

CFAP – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CFS – Curso de Formação de Sargentos

CFSD – Curso de Formação de Soldados

CHC – Curso de Habilitação de Cabos

CHO – Curso de Habilitação de Oficiais

CHS – Curso de Habilitação de Sargentos

COM – Colégio da Polícia Militar

DAT – Diretoria de Atividades Técnicas

EAOS – Estágio de Adaptação de Oficiais de Saúde

ISSL – Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp

MBI - Maslach Burnout Inventory

MBI-ES – MBI-Educators Survey

MBI-GS – MBI-General Survey

MBI-HSS – MBI-Human Services Survey

MBI-SS – Maslach Burnout Inventory – Student Survey

PM – Policial Militar

PMRJ – Polícia Militar do Rio de Janeiro

PSS – Processo Seletivo Seriado

QOBM – Quadro de Oficiais Bombeiros Militar

QOC – Quadro de Oficiais Combatentes da Polícia Militar

QSG-12 – Questionário de Saúde mental

QV – Qualidade de Vida

SciELO – Scientific Electronic Library Online

TSC – Teoria Social Cognitiva

USP – Universidade de São Paulo

UnB – Universidade de Brasília

VD – Variável Dependente

VI – Variável Independente

RESUMO

Os policiais e bombeiros militares, ao realizarem suas atividades laborais, estão sujeitos às várias situações e intempéries advindas do ambiente externo, além de ter que sobreviver aos desafios impostos pela estrutura pública à qual estão inseridos. A partir desta reflexão, surgiu o interesse por realizar um estudo com os futuros agentes da segurança pública e defesa social, os cadetes militares. Logo, o objetivo geral desta tese foi o de analisar o processo pelo qual as relações entre o bem-estar subjetivo e a saúde mental e o bem-estar subjetivo e o *burnout* adquirem significado psicológico a partir do efeito mediador das crenças da autoeficácia. Para tanto, buscou-se o atingimento dos seguintes objetivos específicos: a) investigar o efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo; e b) avaliar o efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo. Participaram deste estudo 228 cadetes militares, cuja maioria é do sexo masculino (79%), com idades variando entre 17 e 24 anos (60%), e declarados solteiros (74%); destaca-se que 65% frequentava o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar e 35% o Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar, sendo que 42% já frequentava o curso há um ano, 30% há dois anos e 28% há três anos. Após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética e do consentimento e autorização do Diretor do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, procedeu-se a coleta dos dados. Os participantes receberam um livreto contendo os seguintes instrumentos: Questionário de Saúde mental (QSG-12), Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS), Escala de Autoeficácia Geral Percebida, Escala de Afetos Positivos e Negativos, Escala de Vitalidade Subjetiva e Escala de Satisfação com a Vida. Inicialmente, foi realizada uma regressão hierárquica, método *Enter*, para avaliar: 1) o papel de variáveis sociodemográficas e do bem-estar subjetivo na saúde mental dos cadetes militares; e 2) o papel de variáveis sociodemográficas e do bem-estar subjetivo no desenvolvimento de *burnout* dos cadetes militares. Posteriormente, realizaram-se regressões simples com método *Enter*, para testar o efeito mediador da autoeficácia entre as variáveis supracitadas. Quanto ao construto do bem-estar subjetivo, observou-se que, apesar de estarem expostos a contingências diversas e adversas, os cadetes militares conseguem manter níveis equilibrados de saúde mental, em boa parte, devido à dinâmica dos quatro tipos de funções mediadoras (cognitiva, seletiva, afetiva e reguladora) que as crenças da autoeficácia realizam nestes indivíduos. Outro dado interessante apontou que a relação entre o tempo na corporação e a saúde mental é completamente explicada pela autoeficácia. Já em relação ao *burnout*, enfatiza-se que, apesar de conviverem no mesmo ambiente acadêmico (CEPMPB), cadetes policiais e cadetes bombeiros apresentaram divergência em termos de nível de *burnout*, sendo que os cadetes da PM apresentam maior nível de *burnout* do que os cadetes BM. Outra evidência aponta que quanto mais tempo os cadetes passam na corporação, maior será a probabilidade destes virem a desenvolver a síndrome de *burnout*. Os resultados das análises desta tese indicam que os cadetes militares (independente do sexo e do tipo de corporação ao qual pertencem) estão se valendo (mesmo que parcialmente) das suas crenças de autoeficácia para conseguir enfrentar os estressores diários. As discussões sugerem programas de intervenção como forma de poupar recursos às corporações militares, pois estarão prevenindo o aparecimento da síndrome de *burnout* na vida profissional dos seus policiais e bombeiros militares.

Palavras-chave: Autoeficácia; Bem-estar Subjetivo; *Burnout*; Cadetes Militares.

ABSTRACT

Military police and firefighters, in performing their work activities, are subject to a variety of situations and conditions arising from the external environment, in addition to having to survive the challenges posed by the public structure in which they operate. This reflection led to our interest in conducting a study with future law enforcement and public safety agents, namely military cadets. Therefore, the general aim of this thesis was to analyze the process by which the relationship between subjective well-being and mental health, and subjective well-being and burnout, acquire psychological meaning from the mediating effect of beliefs of self-efficacy. Toward this end, we set out to achieve the following specific objectives: a) to investigate the mediating effect of self-efficacy in the relationship of the mental health of future military police and firefighters with two sets of variables: those sociodemographic and those related to subjective well-being; and b) to evaluate the mediating effect of self-efficacy on the onset of burnout syndrome in future military police and firefighters, with two sets of variables: those sociodemographic and those related to subjective well-being. The study included 228 military cadets, mostly male (79%), between 17 and 24 years of age (60%), and of unmarried status (74%); it is noted that 65% attended the Military Police Officer Training Course, and 35% the Fire and Rescue Service Officer Training Course, with 42% having already attended the course one year earlier, 30% two years, and 28% three years prior. After research project approval by the Ethics Committee, and the consent and authorization of the Director of the Military Police Education Center of Paraíba, we proceeded to collect data. Participants received a booklet containing the following instruments: General (Mental) Health Questionnaire (GHQ-12), Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBI-SS), General Perceived Self-efficacy Scale, Positive and Negative Affect Schedule, Subjective Vitality Scale, and the Satisfaction with Life Scale. Initially, we conducted a hierarchical regression, using the "Enter" method, to assess: 1) the role of sociodemographic variables and subjective well-being in the mental health of military cadets; and 2) the role of sociodemographic variables and subjective well-being in the development of burnout in the military cadets. Subsequently, simple regressions were run, using the "Enter" method, to test the mediating effect of self-efficacy among the aforementioned variables. Regarding the construct of subjective well-being, we found that, despite being exposed to various adverse contingencies, these military cadets manage to maintain balanced levels of mental health, largely due to the dynamics of the four types of mediating functions (cognitive, selective, affective, and regulatory) set in motion by the beliefs of self-efficacy, in these individuals. Another interesting finding showed that the relationship between length of service and mental health is fully explained by self-efficacy. And in relation to burnout, it is emphasized that despite coming from the same academic environment (CEPMPB), police cadets and firefighter cadets showed a divergence in terms of burnout levels - police cadets exhibited a higher level of burnout than did firefighter cadets. Other evidence indicates that the more time cadets spend in the service, the more likely they are to develop burnout. The analysis results of this thesis indicate that military cadets (irrespective of gender and type of service to which they belong) are using (even partially) their self-efficacy beliefs to help deal with day-to-day stress. The discussions suggest intervention programs as a way for the military services to conserve resources, as this will prevent the emergence of burnout syndrome in the professional life of military police and firefighters.

Keywords: Self-efficacy, Subjective Well-being; Burnout; Military Cadets.

RESUMEN

Los policías y bomberos militares, al realizar sus actividades laborales, están sujetos a varias situaciones e intemperies advenidas del ambiente externo, además de tener que sobrevivir a los desafíos impuestos por la estructura pública a la cual están insertos. A partir de esta reflexión, surgió el interés por realizar un estudio con los futuros agentes de seguridad pública y defensa social, los cadetes militares. Luego, el objetivo general de esta tesis fue el de analizar el proceso por el cual las relaciones entre el bienestar subjetivo y la salud mental y el bienestar subjetivo y el *burnout* adquieren significado psicológico a partir del efecto mediador de las creencias de la autoeficacia. Por lo tanto, se buscó el alcance de los siguientes objetivos específicos: a) investigar el efecto mediador de la autoeficacia en la relación entre la salud mental de futuros policías y bomberos militares y dos conjuntos de variables: las socio-demográficas y las relacionadas al bienestar subjetivo; y b) evaluar el efecto mediador de la autoeficacia en la aparición del síndrome de *burnout* en futuros policías y bomberos militares y dos conjuntos de variables: las socio-demográficas y las relacionadas al bienestar subjetivo. Participaron de este estudio 228 cadetes militares, la mayoría del sexo masculino (79%), con edades de entre 17 y 24 años (60%), y declarados solteros (74%); se destaca que 65% frecuentaba el Curso de Formación de Oficiales de la Policía Militar y 35% el Curso de Formación de Oficiales del Cuerpo de Bomberos Militar, siendo que 42% ya frecuentaba el curso hace un año, 30% hace dos años y 28% hace tres años. Posteriormente a la aprobación del proyecto de investigación por el Comité de Ética y del consentimiento y autorización del Director del Centro de Educación de la Policía Militar de Paraíba, se procedió a la recolección de los datos. Los participantes recibieron una libreta conteniendo los siguientes instrumentos: Cuestionario de Salud mental (QSG-12), Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS), Escala de Autoeficacia General Percibida, Escala de Afectos Positivos y Negativos, Escala de Vitalidad Subjetiva y Escala de Satisfacción con la Vida. Inicialmente, fue realizada una regresión jerárquica, método *Enter*, para evaluar: 1) el papel de variables socio-demográficas y del bienestar subjetivo en la salud mental de los cadetes militares; y 2) el papel de variables socio-demográficas y del bienestar subjetivo en el desarrollo de *burnout* de los cadetes militares. Posteriormente, se realizaron regresiones simples con método *Enter*, para probar el efecto mediador de la autoeficacia entre las variables supra citadas. Cuanto a lo referente del bienestar subjetivo, se observó que, a pesar de estar expuestos a contingencias diversas y adversas, los cadetes militares consiguen mantener niveles equilibrados de salud mental, en buena parte, debido a la dinámica de los cuatro tipos de funciones mediadoras (cognitiva, selectiva, afectiva y reguladora) que las creencias de la autoeficacia realizan en estos individuos. Otro dato interesante apuntó que la relación entre el tiempo en la corporación y la salud mental es completamente explicada por la autoeficacia. Ya en relación al *burnout*, se enfatiza que, a pesar de convivir en el mismo ambiente académico (CEMPMB), cadetes policiales y cadetes bomberos mostraron divergencia en términos de nivel de *burnout*, siendo que los cadetes de la PM presentan mayor nivel de *burnout* que los cadetes BM. Otra evidencia apunta que cuanto más tiempo los cadetes pasan en la corporación, mayor será la probabilidad de estos venir a desarrollar el síndrome de *burnout*. Los resultados de los análisis de esta tesis indican que los cadetes militares (independiente del sexo y del tipo de corporación al cual pertenecen) se están valiendo (aunque parcialmente) de sus creencias de autoeficacia para conseguir enfrentar los estresores diarios. Las discusiones sugieren programas de intervención como forma de ahorrar recursos a las corporaciones militares, pues estarán previniendo el apareamiento del síndrome de *burnout* en la vida profesional de sus policiales y bomberos militares.

Palabras claves: Autoeficacia; Bienestar Subjetivo; *Burnout*; Cadetes Militares.

**“Cada pessoa deve trabalhar para o
seu aperfeiçoamento e, ao mesmo
tempo, participar da responsabilidade
coletiva por toda a humanidade.”**

Marie Curie

A Psicologia, ao longo da sua história, tem dado especial atenção aos estudos relativos às situações de sofrimento psíquico e mental das pessoas, assim como na readaptação destas às suas atividades laborais. No entanto, devido à preocupação da Psicologia com o sofrimento e com os danos causados à saúde, esta ciência veio direcionando suas investigações, praticamente de forma exclusiva, ao campo dos processos psicopatológicos e suas implicações, focalizando seu olhar nos processos de reparação dos danos a partir de um modelo patológico do funcionamento humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Diante deste cenário, Martin Seligman propôs a Psicologia Positiva; isso se deu em 1998, quando da sua gestão frente à presidência da *American Psychological Association* (APA). A partir de então, o principal objetivo da Psicologia Positiva passou a ser o redirecionamento do foco de interesse da Psicologia, ou seja, minimizar as investigações dos estados afetivos disfuncionais e focar a atenção nas emoções positivas, virtudes e forças pessoais (Seligman, 2004). O objeto de estudo desta área, pode ser assim definido: “o campo da psicologia positiva, no nível subjetivo, parte de autorrelatos de como a pessoa avalia sua vida, investigando, deste modo, a experiência subjetiva autopercebida sobre o bem-estar” (Gonçalves & Leite, 2009, p. 03).

Tendo como pano de fundo esta perspectiva teórica, o questionamento inicial desta tese refere-se à situação dos profissionais que, diariamente, vivenciam diversos tipos de experiências desafiadoras, como é o caso dos policiais e bombeiros militares.

Faz-se necessário situar o leitor desta tese para o fato de que, nos últimos anos, o Brasil vem apresentando um considerável aumento e banalização da violência, fato que, por consequência, têm evidenciado a atuação dos agentes de segurança pública, especialmente

aqueles vinculados às instituições militares (Frutos, 2007). Além disso, segundo esta autora, ao se estudar estes trabalhadores, deve-se levar em consideração seus anseios, medos, sofrimentos e peculiaridades do trabalho. Os militares, sejam policiais ou bombeiros, ao realizarem suas atividades laborais, estão sujeitos às várias situações e intempéries advindas do ambiente externo, além de ter que sobreviver aos desafios impostos pela estrutura pública à qual estão inseridos.

A partir desta reflexão, surgiu o interesse por realizar um estudo com os futuros agentes da segurança pública e defesa social, ou seja, os cadetes policiais e bombeiros militares ou, como também são conhecidos, os alunos oficiais. A formação acadêmica que estes discentes têm recebido, no Curso de Formação de Oficiais (CFO), costuma direcioná-los a uma carreira profissional contextualizada e embasada no equilíbrio dinâmico entre os desafios cotidianos e sua habilidade física e mental para lidar com esta realidade (Gonçalves & Leite, 2009). É, portanto, na academia militar que os cadetes têm a oportunidade de aprender, desenvolver sua capacidade pessoal e interagir com os demais, a fim de ter, num futuro próximo, condições de contribuir para o bem coletivo, por meio da prestação do serviço de segurança pública e defesa social.

Os princípios da disciplina e da hierarquia, recebidos pelos cadetes durante o Curso de Formação de Oficiais na Academia Militar, darão sustentabilidade à manutenção da ordem pública, da cidadania e do estado democrático de direito (Cerqueira, 2006). É também neste ambiente onde os cadetes têm os primeiros contatos com os desafios que serão enfrentados na profissão; é quando eles se deparam muitas vezes com a falta de estrutura pública da instituição; com as tensões relacionadas ao futuro profissional e crescimento na carreira e, acima de tudo, com a intensa relação de comprometimento em

relação ao trabalho desenvolvido, assim como com os cuidados com a imagem construída junto à sociedade (Frutos, 2007). Sendo assim, durante os anos de estudo na Academia Militar, o aprendizado contribuirá na constituição de fatores determinantes à geração de expectativas por parte dos cadetes policiais e bombeiros militares em relação à sua atividade profissional.

Segundo Cerqueira (2006), por meio de aulas voltadas às disciplinas militares, os alunos oficiais recebem os ensinamentos acerca dos conceitos de hierarquia e de submissão às regras estabelecidas pelo ordenamento jurídico. Além disso, na opinião deste autor, os cadetes são vistos como meros passivos receptores do ensino, pois, na maioria das vezes, não existe a possibilidade de se contestar ou questionar os atos praticados pelos seus superiores.

Desta forma, surgem alguns questionamentos: Diante desse cenário pouco flexível, é possível que os cadetes policiais e bombeiros militares do Curso de Formação de Oficiais do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba estejam vivenciando a felicidade? Em outras palavras, mesmo diante de situações somente experimentadas por estes alunos oficiais, eles conseguem manter-se num estado de bem-estar adequado? E mais, estes cadetes militares estão apresentando índices aceitáveis de satisfação com a vida ou já começaram a experimentar o esgotamento físico e mental, antes mesmo de adentrarem, efetivamente, na profissão?

De acordo com Csikszentmihalyi (1992), o alcance de uma vida de satisfações acontece a partir do momento em que se consegue ter controle direto da experiência vivenciada; em outras palavras, é a capacidade de se obter, instante a instante, prazer naquilo que se faz. Em complemento, Seligman (2004) sinaliza que a capacidade de

transformar a adversidade num desafio gerador de satisfação é um tipo de virtude essencial à sobrevivência do ser humano, assim como é a mais capaz de melhorar sua qualidade de vida.

Como o foco de atenção desta tese está voltado aos cadetes que, em sua maioria, são pessoas jovens que estão em pleno processo de desenvolvimento humano, buscou-se incorporar o estudo teórico de um mecanismo psicológico referenciado no *self*, proposto pelo psicólogo canadense Albert Bandura, chamado de autoeficácia, como forma de melhor compreender as relações que serão estudadas. Destaca-se que a autoeficácia faz referência às crenças que as pessoas têm acerca das suas capacidades em organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir determinados resultados (Bandura, 1986; Martínez, 2004).

Portanto, devido à importância que o trabalho tem na vida das pessoas, é fundamental considerar as crenças de autoeficácia no contexto laboral e, de maneira análoga, no ambiente acadêmico militar. Do ponto de vista prático, a autoeficácia é um dos fatores determinantes do modo de pensar, sentir, motivar e agir das pessoas, posto que contribui, de forma significativa, para que alcancem seus objetivos. Trata-se, portanto, de uma importante linha de investigação no campo da Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, já que, cada vez mais, os trabalhadores têm de ser capazes de atender a múltiplas e variadas tarefas, adaptando seus conhecimentos, habilidades e destrezas às demandas concretas do trabalho (Martínez, 2004).

Diante do que foi apresentado até o momento, parece relevante e justificável buscar uma compreensão acerca do bem-estar subjetivo e da síndrome de *burnout* dos cadetes policiais e bombeiros militares, assim como conhecer seus mecanismos de enfrentamento. Ressalta-se que, utilizando as palavras *cadetes militares*, *saúde mental* e *burnout*, fez-se um

levantamento dos estudos realizados na última década, com o auxílio dos seguintes metabuscadores¹: SciELO², Google Acadêmico³, Portal Periódicos CAPES⁴, Biblioteca Digital da Universidade de São Paulo – USP⁵ e Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações da Universidade de Brasília - UnB⁶. Constatou-se que diversos trabalhos foram produzidos acerca da relação entre o ambiente militar e a qualidade de vida, incorporando, assim, investigações no campo do bem-estar subjetivo de militares. Todavia, nenhum deles abordou a temática específica sobre saúde mental (ou mesmo síndrome de *burnout*) dos cadetes da Polícia Militar e dos Bombeiros Militares, o que remete ao caráter original desta tese.

Ademais, quanto a este estudo, salienta-se que, quando se formarem, esses profissionais serão responsáveis pela segurança pública e “(...) defesa civil, prevenção e combate a incêndio, buscas, salvamentos e socorros públicos” (Frutos, 2007, p. 14). Neste sentido, torna-se importante conhecer as situações nas quais esses futuros oficiais estão inseridos e em que medida estas podem influenciar seu esgotamento profissional e bem-estar subjetivo, posto que, provavelmente, as atuais condições da formação acadêmica repercutirão na saúde mental dessas pessoas, influenciando sua conduta profissional. Além disso, torna-se pertinente compreender os mecanismos utilizados pelos cadetes a fim de enfrentarem as frequentes adversidades e situações deletérias impostas pelo contexto acadêmico e laboral.

¹ Um metabuscador (ou *metasearch engine*) obtém os resultados de diferentes mecanismos de busca e, após retirar as referências repetidas, apresenta as páginas ordenadas em uma interface adequada (Ferneda, 2006).

² <http://www.scielo.org>

³ <http://scholar.google.com.br/>

⁴ <http://www.periodicos.capes.gov.br/index.php>

⁵ <http://www.teses.usp.br/>

⁶ http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/index.php

Para o desenvolvimento deste estudo, utilizou-se um conjunto de variáveis que a literatura sobre a saúde mental e *burnout* aponta como cruciais. No que se refere ao conjunto de variáveis vinculadas ao estudo do bem estar subjetivo, foram levadas em consideração as variáveis: afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida (abarcando, assim, as perspectivas hedônicas e eudamônicas do construto bem-estar subjetivo); já em relação às variáveis do *burnout*, foram considerados os seguintes subfatores: Exaustão Emocional, Descrença e Ineficácia Profissional.

Desta forma, o objetivo geral desta tese foi o de analisar o processo pelo qual as relações entre o bem-estar subjetivo e a saúde mental e o bem-estar subjetivo e o *burnout* adquirem significado psicológico a partir do efeito mediador das crenças da autoeficácia. Para tanto, buscou-se o atingimento dos seguintes objetivos específicos: a) investigar o efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo; e b) avaliar o efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo.

Em outras palavras, o pressuposto desta tese parte do princípio de que as relações existentes entre as variáveis do bem-estar subjetivo e o nível de saúde mental, assim como as relações entre as variáveis do bem-estar subjetivo e o *burnout* podem ser melhor compreendidas a partir das suas crenças de autoeficácia. Isto é, da expectativa que as pessoas têm acerca das suas capacidades em organizar cursos de ação a fim de obterem determinados tipos de desempenho (Bandura, 1986). Assim, investigou-se o processo pelo qual essas relações adquirem um significado psicológico para o indivíduo, uma vez que um

mediador é definido como a variável que explica como eventos externos, como por exemplo, o tempo que o militar está inserido na corporação, adquire um significado psicológico (Baron & Kenny, 1986).

Considerando os objetivos propostos, a presente tese se estrutura em duas partes principais. Na primeira parte, que corresponde ao *Marco teórico*, são apresentados quatro capítulos: o primeiro contextualiza o ambiente de formação dos cadetes policiais e bombeiros militares; o segundo capítulo apresenta os estudos acerca das crenças da autoeficácia, enfatizando o trabalho seminal de Albert Bandura; o terceiro capítulo trata da teoria e perspectivas teóricas acerca do bem-estar subjetivo, incorporando as contribuições da Psicologia Positiva; e, por fim, o quarto capítulo teórico traz a discussão dos estudos acerca do estresse, destacando a sua forma mais extrema, o *burnout*.

A segunda parte desta tese corresponde ao *Estudo empírico* e está dividida em dois capítulos. O capítulo 5 trata da metodologia empregada na pesquisa e dos resultados encontrados, sendo estes apresentados em duas seções: a primeira refere-se ao efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo; enquanto que a segunda seção corresponde aos resultados quanto ao efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo.

O capítulo 6, por fim, traz as Discussões e Conclusões, apresentando um panorama geral dos principais achados desta pesquisa, elucidando, ainda, algumas limitações

encontradas durante o percurso investigativo e as perspectivas futuras. Este capítulo é seguido da relação de referências consultadas para a condução e produção desta tese.

PARTE I – MARCO TEÓRICO

Este capítulo tem como objetivo contextualizar o ambiente de formação dos cadetes policiais e bombeiros militares. Para tanto, será introduzido um histórico das Corporações Polícia Militar e Bombeiro Militar no Brasil e na Paraíba, perpassando os princípios da formação militar, sendo finalizado por uma síntese sobre o Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba (CEPMPB) e uma breve apresentação acerca do cargo que ocupam os cadetes do Curso de Formação de Oficiais (CFO), assim como a carreira que poderão vir a desenvolver se continuarem no ambiente militar. Neste sentido, destaca-se ainda a importância de se distinguir os diversos tipos de policiais que prestam serviço à sociedade, ou seja, federais, civis, militares e do Exército.

1.1 As Corporações – um resgate histórico

Devido à escassez de referências bibliográficas acerca deste assunto, esta seção foi construída a partir de levantamento documental (virtual) de algumas das corporações policiais militares e bombeiros militares de estados brasileiros que disponibilizam tais informações em seus sites oficiais, como poderá ser verificado nas citações a seguir.

1.1.1. Origem e desenvolvimento da Corporação Polícia Militar

Em termos etimológicos, a palavra Polícia, provém do termo grego Politeia, que surgiu a partir da junção de Polis (cidade) + Teia (administração). Esta, por sua vez, deu origem à expressão latina Politia, cujo significado precípua era o de ‘administração de uma cidade’ (Lima, 2000). Provavelmente, segundo esse autor, o sentido até hoje empregado ao dito ‘poder de polícia’ – ou seja, a capacidade que o poder público delega aos seus agentes

a fim de limitar os direitos individuais, em prol (ou benefício) da sociedade – tenha esta mesma origem.

Em termos de História do Brasil, uma reflexão se faz necessária a partir do que Santos e Silva Filho (2007, p. 70) destacam:

Desde o descobrimento do Brasil, a estrutura policial militar estava calcada para defender o patrimônio dos donatários tanto dos indígenas quanto dos invasores. Não se tinha uma criticidade apurada de quem verdadeiramente eram as terras descobertas da nação: do índio nativo ou do português invasor? Por isso, a Polícia Militar foi criada e organizada para defender o poder, fosse certo ou errado.

Sendo assim, esses autores comentam que, ao longo da História brasileira, o objetivo precípua da Polícia Militar foi o de defesa do território nacional, já que durante muito tempo foi alvo constante de invasões estrangeiras. Além desse papel, esta instituição militar ainda assegurava a ordem, impunha o cumprimento da lei e prestava o serviço de defesa à sociedade. Tem-se, portanto, que, na concepção dos autores supracitados, tal contexto histórico promoveu um afastamento da comunidade, servindo diretamente ao poder dos governantes, perdendo (aos poucos) o objetivo principal que é o de servir e proteger a sociedade. Atualmente, no entanto, verifica-se que este propósito vem passando por uma mudança positiva, com a implantação da polícia comunitária, ou seja, um novo tipo de filosofia e estratégia organizacional fundamentada, principalmente, numa parceria entre a população e as instituições de segurança pública e defesa social (Ministério da Justiça, 2012).

De acordo com a Polícia Militar da Paraíba (2012), atualmente, este é o mais antigo órgão público em atividade no Estado da Paraíba. Para que se possa avaliar a importância

dessa instituição no contexto histórico nacional e estadual, faz-se necessário apresentar uma breve síntese⁷.

1.1.1.1. A Guarda Municipal Permanente no Brasil

Durante o Governo Imperial de D. Pedro I, os Presidentes das Províncias verificaram que não dispunham de um organismo capaz de auxiliá-los na manutenção da ordem pública, posto que as organizações militares existentes nas Províncias, em caráter permanente, eram as Tropas de Linhas, subordinadas diretamente ao Ministro da Guerra. No ano de 1830, em consequência da abdicação de D. Pedro I e da menoridade de D. Pedro II, o Império passou a ser dirigido por Regentes, que, na concepção popular, não gozavam de legitimidade para governar.

Devido a este fato, começou a ocorrer, em todo país, uma série de movimentos revolucionários, como a Balaiada (Maranhão), a Sabinada (Bahia) e a Guerra dos Farrapos (Rio Grande do Sul), entre outros. Os Regentes logo perceberam que, além de representar perigo para a manutenção do Império e para a integridade territorial brasileira, esses movimentos também comprometiam a ordem pública, o que ocorria com mais intensidade no Rio de Janeiro, Capital do Império.

Foi então que, por conta dessa situação, o Ministro da Justiça, Padre Antônio Diogo Feijó, propôs à Regência que fosse criado, na cidade do Rio de Janeiro, um Corpo de Guardas Municipais Permanentes, cujo objetivo era o de manter a ordem pública naquela Província. A proposta de Feijó foi acolhida e no dia 10 de outubro de 1831, através de um Decreto Regencial, foi criado o Corpo de Guardas Municipais Permanentes do Rio de

⁷ Informações extraídas do *site (web page)* oficial da Polícia Militar da Paraíba (2012).

Janeiro. De forma complementar e no mesmo documento, os respectivos Presidentes das demais Províncias foram autorizados a também criarem suas Guardas.

1.1.1.2. A Guarda Municipal Permanente da Paraíba

Conforme foi possível perceber no tópico anterior, apesar da autorização recebida por parte do Império, a Província da Paraíba não teve condições ou interesse de criar sua Guarda de imediato. Porém, no ano seguinte, em 1832, o Padre Galdino da Costa Vilar assumiu a Presidência da Paraíba e, sentindo a premente necessidade de manutenção da ordem pública, de imediato tratou de criar um órgão com esse fim.

Como naquela época as Províncias não tinham autonomia, por não terem Assembleia Legislativa, a criação da Guarda Municipal foi discutida no Conselho Provincial. Tal órgão tinha suas decisões formalizadas através da Consignação de Resoluções nos livros de atas.

Com base nestes fatos, tem-se que o Corpo de Guardas Municipais Permanentes da Paraíba foi criado no dia 3 de fevereiro de 1832, sob o Comando de Francisco Xavier de Albuquerque, o qual foi nomeado Capitão pelo Presidente da Província. Todavia, a nova organização somente foi efetivamente posta em funcionamento no dia 23 de outubro de 1832, quando contava com um efetivo composto por 50 homens, sendo 15 a cavalo e 35 a pé.

Destaca-se que o primeiro Quartel ocupado foi o prédio onde antes funcionava um convento e hoje está instalado o Palácio do Arcebispado, na Praça Dom Adauto, no centro da capital paraibana. Suas primeiras missões foram a Guarda da Cadeia e a execução de Rondas no centro da cidade.

1.1.2. Surgimento e evolução da Corporação Bombeiro Militar

Segundo o Corpo de Bombeiros Militar do Amapá (2012), a origem dos Corpos de Bombeiros remonta a antiguidade. Uma das primeiras organizações de combate ao fogo de que se tem notícia foi criada na antiga Roma, por Augusto, que se tornou Imperador em 27 a.C., e que teve a ideia de formar um grupo de "vigiles". Esses "vigiles" patrulhavam as ruas para impedir incêndios e também para policiar a cidade.

Já no período do Brasil Império, de acordo com essa fonte oficial de informações, os recursos disponibilizados pela população local contra o fogo sempre foram muito difíceis e limitados. Quando ocorriam incêndios, era comum que o fogo se expandisse rapidamente, pois as construções daquela época eram ricas em madeiras. O sinal de incêndio era dado pelos sinos das Igrejas e, rapidamente, acorriam todos os aguadeiros com suas pipas, e também os populares, que faziam longas filas até o chafariz, que julgavam ser o mais próximo, transportando de mão em mão os baldes de água, ao mesmo tempo em que se improvisavam escadas, também de madeira para efetuar salvamentos, retirando os moradores, antes que eles se atirassem.

Devido aos vários eventos deste tipo, o Ministério da Justiça decidiu elaborar o Decreto Imperial nº 1.775, assinado por sua Majestade o Imperador Dom Pedro II e promulgado a 02 de julho de 1856. Este Decreto reunia numa só Administração as diversas Seções que até então existiam para o Serviço de Extinção de Incêndios, nos Arsenais de Marinha e Guerra, Repartição de Obras Públicas e Casa de Correção, sendo, assim, criado e organizado o Corpo Provisório de Bombeiros da Corte sob a jurisdição do Ministério da Justiça. Conforme Natividade e Brasil (2006),

o profissional bombeiro militar coloca sua vida em risco para salvar a vida de terceiros e para defender bens públicos e privados da sociedade. Sabe-se que o risco é inerente a esta atividade profissional [...].

Em se tratando do âmbito estadual, o Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba (2012) destaca que, por volta do ano de 1916, a capital da Paraíba passava por muitos problemas de ordem estrutural em relação aos incêndios, pois faltavam recursos de prevenção e combate a propagação do fogo, inclusive a falta do recurso maior que era um corpo de bombeiros e, sendo assim, muitos incêndios ocorriam. No ano seguinte, já durante o governo do Dr. Francisco Camilo de Holanda, pelo Decreto Estadual nº 844 de 09 de junho de 1917, foi criada uma Seção de Bombeiros, a qual contava com um efetivo de 30 homens, retirados da própria Força Pública, atual Polícia Militar da Paraíba.

Todavia, durante o Governo do interventor Antenor Navarro, o Corpo de Bombeiros estava totalmente desgastado materialmente e já não atendia as ocorrências com êxito. Desta feita, o interventor resolveu extingui-lo por meio do Decreto nº 170 de 27 de agosto de 1931, passando as atribuições para uma seção da guarda cívica. Passado algum tempo, no ano de 1935, uma nova Lei de nº 37 de 23 de dezembro, já no governo de Argemiro de Figueiredo, fez o Corpo de Bombeiros ressurgir com a denominação apenas de Corpo.

Devido às mudanças sociais e ao crescimento da população, verificou-se a necessidade de mudança em relação ao serviço prestado pelos bombeiros do estado. Foi, portanto, no ano de 1972, que novos serviços para o Corpo de Bombeiros foram instituídos. O trabalho, que era restrito apenas ao combate a incêndios e ao salvamento, passou então a contar com um serviço de engenharia com a instituição do Serten (Serviço Técnico de Engenharia) pela Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, através da Lei nº. 3.700 de 07 de novembro de 1972; posteriormente passou a ser denominado de CAT (Centro de

Atividades Técnicas), oficializado pelo Decreto nº 7.800, de 10 de outubro de 1978, sendo, portanto, um serviço de prevenção a incêndios e pânico.

Na atualidade, com o desmembramento do Corpo de Bombeiros em relação a Polícia Militar no ano de 2007 pela Emenda constitucional nº. 25, datada de 06 de novembro. Houve também a reformulação de sua organização básica pela Lei nº. 8.444, datada de 28 de dezembro de 2007, com o CAT passando a ser uma Diretoria de Atividades Técnicas (DAT) dentro do CBMPB (Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba).

1.2. Princípios da formação militar

Historicamente, tem-se que, em se tratando do estilo de formação dos militares, uma das suas mais marcantes características foi herdada do ensino religioso, devido à exacerbada atenção ao tempo determinado às subdivisões das tarefas (Santos, 2010). Segundo essa autora, nos primórdios da sua formação, os militares foram doutrinados a seguirem rigorosamente o cumprimento das missões que lhes eram determinadas, dentro de um tempo estipulado, de forma exata, sem equívocos ou indagações.

Para Santos (2010), diante da nova realidade social moderna, cada vez mais ressalta-se a importância da polícia atuar como mão forte do Estado, com o objetivo de conter o caos. Assim, tornou-se imprescindível a instituição de uma força policial profissionalizada voltada à manutenção do *status quo* dos governantes. Desta forma, essa autora observou que os militares se apropriaram do modelo sistemático de cronometragem das ações (oriundo das ordens religiosas) e o incorporaram à dinâmica do ensino-aprendizagem.

Todavia, o ensino militar encontra-se em meio a várias transformações que acometem a sociedade contemporânea e, portanto, visa buscar adaptar a formação de seus profissionais, pautadas nos novos padrões exigidos pela população. Percebe-se que, sem descartarem o balizamento da hierarquia e da disciplina, várias instituições militares têm buscado novos caminhos que proporcionem à sociedade uma polícia mais humanizada e bem formada (Santos, 2010).

O ingresso na carreira militar (seja policial, bombeiro ou as demais forças armadas) ocorre mediante concurso público, do qual participam milhares de jovens (Inspetoria-Geral das Polícias Militares, 2012). Em se tratando do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado da Paraíba e do Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militares do Estado da Paraíba, salienta-se que, para o ano de 2013, foram abertas inscrições ao Concurso, o qual foi composto de três fases, assim dispostas: 1ª Fase - Exame Intelectual (Provas Escritas) do Processo Seletivo Seriado – 2013 (PSS-2013), de caráter classificatório e eliminatório, promovido pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); 2ª Fase - Exames Complementares (Exame Psicológico, Exame de Saúde e Exame de Aptidão Física); 3ª Fase - Avaliação Social (que tem como pressuposto a averiguação da idoneidade moral e da conduta pregressa do candidato, a qual constará de pesquisa da conduta pessoal do candidato, com base em documentos oficiais e em informações presentes em formulário peculiar, preenchido pelo próprio candidato), conforme Edital n.º 001/2012 CFO PM – 2013 (anexo 1) e Edital n.º 001/2012 CFO BM – 2013 (anexo 2).

Após o início do período letivo, as escolas (academias) de formação militar organizam suas atividades de modo muito exigente, com formaturas, aulas, reuniões, manobras, exercícios físicos e inspeções. Geralmente a programação começa, diariamente,

às 06h da manhã com a "alvorada" e termina às 22h com o "toque de silêncio". Além disso, a maior parte delas funciona em regime de internato, como é o caso do Centro de Educação da Polícia Militar, que adota este tipo de regime para os alunos que cursam o primeiro ano do CFO.

Neste sentido, observa-se que não se trata, apenas, de uma situação acadêmica, em que, terminada a aula, ou mesmo antes, o aluno pode retirar-se para sua casa ou para onde lhe aprouver. Durante todo o dia, os alunos/cadetes são apresentados aos encargos e deveres, às condições de disciplina e à exposição aos riscos do treinamento militar, em qualquer nível.

Em se tratando dos cadetes que frequentam o Centro de Educação da PMPB, e corroborando o entendimento de Santos e Silva Filho (2007), existem essencialmente duas classes opostas que ocupam as dependências das escolas militares: aqueles que já serviram em algum órgão militar e os que nunca serviram. Sendo assim, ao ingressarem nessas escolas, os cadetes são apresentados a um mundo novo, com regras e princípios que balizam essas organizações. Para esses autores, “os alunos são considerados pedras brutas que precisam ser lapidadas para responderem às ações práticas do dia-a-dia” (p. 51).

Ao corroborar o exposto, a Inspeção-Geral das Polícias Militares (2012) declara que os alunos de uma escola militar são submetidos a rigorosos testes de avaliação, os quais abrangem os campos intelectual, psicológico, físico, moral, disciplinar e de aptidão específica para a carreira militar. Todavia, para Lima (2000, p. 4), “a vida em um quartel é dinâmica e rigorosa”; em outras palavras, ainda na concepção deste autor, a disciplina militar tem como propósito “adequar os alunos” à carreira do policial militar ou bombeiro

militar (principalmente aqueles nunca tiveram contato com este tipo de órgão, seja por prestação de serviço ou por parentesco com outros militares).

Portanto, ressalta-se e acrescenta-se que as atitudes próprias do militar e a necessária capacitação profissional são desenvolvidas por meio do serviço diário, da orientação constante, de um cuidadoso e realístico programa de ensino e de instrução, que abrange aulas, conferências, exercícios práticos e manobras, em que o risco estará sempre presente, como em qualquer atividade militar (Inspetoria-Geral das Polícias Militares, 2012). Verifica-se aqui a forte influência exercida pelo contexto ambiental no qual os cadetes passam a conviver durante os anos que cursarão no CFO.

A fim de que consigam atingir o nível de desenvolvimento exigido pela carreira militar, durante a realização do curso de formação de oficiais, os cadetes policiais ou bombeiros ainda deverão seguir os procedimentos gerais estabelecidos pelo CEPMPB, levando-se em consideração, fundamentalmente, os valores militares e a ética militar (ver anexo 3, cujo extrato foi retirado do Manual do Cadete, produzido por Nilmar de Andrade Silva e colaboradores, em 2008).

1.3. A educação militar na Paraíba

Primeiramente, é mister esclarecer que, devido à exiguidade de acervo histórico acerca do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, utilizou-se como base de referência bibliográfica o livro *A Biosa – História da Polícia Militar da Paraíba* (Lima, 2000) e algumas monografias⁸ produzidas pelos alunos do Curso de Pós-graduação em

⁸ 1) Formação pedagógica do docente para o ensino policial militar: uma análise no Centro de Ensino da PMPB (Santos & Silva Filho, 2007); 2) A importância do sistema de ensino na formação do soldado da Polícia Militar da Paraíba (Hypácio & Batista, 2010).

Gestão e Tecnologias Educacionais da instituição referenciada. Sendo assim, todas as informações contidas nesta seção dizem respeito a estas fontes de pesquisa.

Os tópicos, a seguir, versam sobre a criação e evolução do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, local onde funciona a Academia Militar do Cabo Branco, a qual abriga o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado da Paraíba, e a Academia de Bombeiro Militar Aristarco Pessoa, onde, a partir do ano de 2013 passará a funcionar o Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militares do Estado da Paraíba. Por fim, este capítulo sobre a contextualização da formação do cadete militar é concluído com uma breve apresentação acerca do cargo exercido pelos alunos-oficiais do CFO e sua carreira no ambiente militar.

1.3.1. Histórico do Centro de Educação da PMPB

O processo educacional no âmbito da Polícia Militar da Paraíba teve início, em 2 de abril de 1956, a partir da criação do Centro de Instrução, o qual foi construído no bairro do Roger, na cidade de João Pessoa, PB (Lima, 2000; Santos & Silva Filho, 2007; Hypácio & Batista, 2010). No entanto, devido à falta de estrutura física e logística deficitária, este primeiro órgão de ensino só possuía capacidade para formar e capacitar apenas 40 policiais por curso, chegando a, no máximo, 120 por ano.

Somente após um período de 21 anos, no ano de 1975, o antigo Centro de Instrução mudou de prédio, passando a funcionar no bairro de Marés, onde recebeu a denominação de Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP). Em pouco tempo observou-se um aumento no efetivo da polícia militar e, assim, a estrutura do CFAP também se tornou insuficiente para comportar o número de alunos que frequentava aquela unidade de ensino.

Foi então que, em 1988, o CFAP foi transferido para novas instalações no bairro de Mangabeira, onde funciona até os dias atuais, recebendo o nome de CFAP Novo, já que existiam apenas alguns blocos. De acordo com Santos e Silva Filho (2007), foi somente após as conclusões das edificações, em 18 de abril de 1990, que o Centro de Ensino foi inaugurado. A princípio, o local havia sido planejado para ser a sede do 1º Batalhão da Polícia Militar (1º BPM); no entanto, por decisão do comando e do governo estadual da época, passou a servir como Centro de Treinamento dos Policiais (Hypácio & Batista, 2010). Segundo os autores,

Essa decisão foi oficializada no Diário Oficial do Estado da Paraíba (DOE) nº 8.516, do dia 25 de abril de 1990, através da Lei nº 5.264, de 18 de abril de 1990, com a criação do Sistema de Ensino da Polícia Militar do Estado da Paraíba, órgão responsável e competente por todo e qualquer planejamento e desenvolvimento da política técnico-pedagógica e administrativa do Ensino e Instrução da Corporação (p. 24-25).

A partir da oficialização desta nova unidade escolar, além dos cursos tradicionais, outros cursos foram criados, como foi o caso do Curso de Formação de Oficiais (CFO) – foco de estudo desta tese – e o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) (Santos & Silva Filho, 2007). Contudo, com base na Lei Complementar nº 87, a partir de 2 de dezembro de 2008, o Centro de Ensino recebeu a nova (e atual) denominação de Centro de Educação (Hypácio & Batista, 2010). De acordo com esses autores, a partir desta nova legislação, a instituição passou a oferecer

diversos cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional, formação de nível técnico, superior e pós-graduação *latu-sensu* (...): Curso de Formação de Soldados (CFSD), Curso de Habilitação de Cabos (CHC), Curso de Formação de Sargentos (CFS), Curso de Habilitação de Sargentos (CHS), Curso de Aperfeiçoamento em Segurança Pública (CASP), Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), Curso de Formação de Oficiais (CFO), Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP), Curso de Especialização em Gestão e Tecnologias Educacionais (CEGEST), dentre outros (p. 26).

Em escala macro, conforme apresentado por Santos e Silva Filho (2007), o CEPMPB é composto pela Academia de Polícia Militar do Cabo Branco (APMCB); pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP); pelo Colégio da Polícia Militar (COM); e pela Academia de Bombeiro Militar Aristarco Pessoa (a partir de 2013). Enquanto finalidade, e de acordo com Hypácio e Batista (2010), o CEPMPB tem como propósito a gestão da política educacional da Corporação, por meio de planejamento, supervisão, treinamento e pesquisa. Estes elementos estão intimamente relacionados à qualidade profissional dos servidores militares ou civis de outros entes públicos ou privados, sendo ofertados por meio das modalidades presencial, semipresencial ou à distância.

A fim de dar conta de todas essas atividades, ainda segundo esses autores, o CEPMPB mantém em seu quadro professores civis e militares, devido ao fato de a demanda dos cursos exigir a presença de educadores conceituados e bem preparados, com nível de qualificação desde a graduação à pós-graduação, atendendo assim aos cursos técnicos, de nível superior e especializações periodicamente ofertados.

Objetivando a melhor compreensão acerca do ambiente onde a pesquisa desta tese foi realizada, a próxima seção versa, especificamente, sobre a Academia de Polícia Militar do Cabo Branco (APMCB), onde acontecem as aulas para os alunos do CFO.

1.3.2. A Academia de Polícia Militar do Cabo Branco

A Academia de Polícia Militar do Cabo Branco é a unidade de educação profissional responsável pela formação, aperfeiçoamento e especialização dos Oficiais da Polícia Militar (Santos & Silva Filho, 2007; Silva, 2008). De acordo com o resgate

histórico elucidado por esses autores, a academia iniciou suas atividades um ano após a fundação do Centro de Ensino (atual Centro de Educação da PMPB), ou seja, no ano de 1991. A turma pioneira do Curso de Formação de Oficiais (CFO) foi composta por 30 cadetes do sexo masculino e cinco cadetes do sexo feminino.

Atualmente, o funcionamento do Centro de Educação da PMPB, nos planos administrativo, didático-pedagógico e disciplinar, está normatizado por seu Regimento Interno, aprovado pela Portaria do Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado da Paraíba nº 0031/2009-25 GCG de 05 de março de 2009 e publicado no Boletim Interno do Centro de Educação de 27 de março de 2009. Conforme Santos e Silva Filho (2007) e Silva (2008), a academia funciona com os seguintes cursos regulares:

- Curso de Especialização em Segurança Pública – CESP (antigo Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – CAO). Tem uma carga horária de 790 horas/aula e destina-se ao aperfeiçoamento (nível de pós-graduação) dos oficiais;
- Curso de Habilitação de Oficiais – CHO. Visa habilitar o Sub-tenente e o Sargento a ingressar em funções tipicamente administrativas no oficialato – em outras palavras, cargo, dignidade ou patente de oficial (Weiszflog, 2011);
- Estágio de Adaptação de Oficiais de Saúde – EAOS. Tem como objetivo adaptar o profissional da área de saúde à vida da caserna, ou seja, habitação de soldados dentro do quartel ou praça; Quartel, aquartelamento; Vida militar (Weiszflog, 2011), O período de estágio oferece instruções militares, visando, assim, seu ingresso no oficialato no Quadro de Saúde da Polícia Militar da Paraíba;
- Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado da Paraíba – CFO-PM. Curso reconhecido pelo Conselho Estadual de Educação, mediante a Resolução do

CEE nº 234/2001 e tem como objetivo formar oficiais Bacharéis em Segurança Pública. Tem duração de três anos seriados, divididos em seis períodos (em regime de semi-internato), perfazendo um total de 4.270 horas/aula;

- Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Paraíba – CFO-BM. Curso reconhecido pelo Conselho Estadual de Educação, mediante a Resolução do CEE nº 087/2012 e tem como objetivo formar Oficiais Engenheiros de Segurança Contra Incêndio e Pânico; assim como o CFO-PM, o CFO-BM também tem duração de 03 (três) anos letivos, em tempo integral, no regime de dedicação exclusiva. Ressalta-se que, a partir do ano de 2013, o CFO-BM passará a funcionar na Academia de Bombeiro Militar Aristarco Pessoa, a qual será abrigada nas dependências do Centro de Educação da PMPB.

A fim de ingressar nos cursos de formação de oficiais (tanto PM quanto BM), o(a) cadete/aluno(a) do CFO – deve ser admitido(a) através de concurso público, conforme será detalhado na seção 1.3.3. Ainda são ofertadas vagas aos cadetes de outras instituições policiais sediadas em outros estados do território brasileiro, como é o caso de Sergipe, Piauí, Amapá e Roraima.

1.3.3. O cadete do CFO e a carreira militar

Todo(a) aluno(a) que adentra à academia militar com o intuito de cursar o Curso de Formação de Oficiais é chamado de cadete. Para o certame mais recente (ano de 2013), foram ofertadas 30 (trinta) vagas para o Quadro de Oficiais Combatentes da Polícia Militar (QOC), sendo 25 (vinte e cinco) destinadas ao sexo masculino e 05 (cinco) ao sexo feminino (anexo 1); já para adição ao Quadro de Oficiais Bombeiros Militar (QOBM),

foram oferecidas 15 (quinze) vagas, sendo 11 (onze) destinadas ao sexo masculino e 04 (quatro) ao sexo feminino (anexo 2).

O ingresso no Curso de Formação de Oficiais da PM se dá na graduação de praça especial, como Cadete do CFO-PM, e ao terminá-lo com aproveitamento, o concluinte será declarado Aspirante-a-Oficial PM (ver anexo 1). Após submissão de um estágio probatório de, no mínimo, seis meses e preenchendo os requisitos legais previstos na Lei e Regulamento de Promoções de Oficiais (Lei nº 3.908, de 14 de julho de 1977 e Decreto nº 7.507, de 03 de fevereiro de 1978, respectivamente), será promovido ao Posto de 2º Tenente, ingressando no Quadro de Oficiais Combatentes da Polícia Militar do Estado da Paraíba (QOC). O Cadete do CFO/PM classificado no 1º lugar no curso será promovido ao posto de 2º Tenente PM na data de declaração do Aspirantado, independente do estágio probatório. Atendendo às exigências legais previstas na Lei e Regulamento de Promoções de Oficiais e existindo vagas, poderá galgar o Posto de Coronel PM.

De maneira análoga, o ingresso no Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFO-BM) se dá na graduação de praça especial, como Cadete do CFO-BM e ao terminá-lo com aproveitamento, o concluinte será declarado Aspirante-a-Oficial Bombeiro (ver anexo 2). Após submissão de um estágio probatório de, no mínimo, seis meses e preenchendo os requisitos legais previstos na Lei e Regulamento de Promoções de Oficiais (Lei nº 3.908, de 14 de julho de 1977 e Decreto nº 7.507, de 03 de fevereiro de 1978, respectivamente), será promovido ao Posto de 2º Tenente, ingressando no Quadro de Oficiais Combatentes do Quadro de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Paraíba (QOBM). Ao término do curso, o Cadete do CFO-BM que galgar a 1ª colocação será promovido ao posto de 2º Tenente BM na data de declaração do Aspirantado, independente do estágio

probatório, de acordo com a Lei e Regulamento de Promoções de Oficiais e existindo vagas, poderão alcançar o Posto de Coronel. Um resumo com as respectivas atribuições que cabem aos militares (PM e BM), conforme sua escala de formação/graduação, pode ser visualizada no anexo 4.

Ressalta-se, ainda, que durante a realização do Curso de Formação de Oficiais, e de acordo com o que dispõe a Lei de Remuneração da Polícia Militar do Estado da Paraíba, o(a) cadete do Curso de Formação de Oficiais faz jus a uma bolsa correspondente ao soldo da graduação de 3º Sargento, 2º Sargento e 1º Sargento, nos 1º, 2º e 3º anos do CFO-PM ou CFO-BM, respectivamente. Parafraseando Lima (2011, p. 13), “independente de eventuais atrativos materiais, geralmente de pouca expressão, a condição essencial para ser um bom profissional militar é a vocação”. Esta, por sua vez, conforme definição de Oliveira Júnior (2009), significa o ato de explicitar uma predestinação de certo tipo de talento ou aptidão para uma determinada atividade de maior ou menor abrangência, proporcionando sustentação necessária ao desenvolvimento profissional, com qualidade de vida.

Todavia, apesar de não ter sido um dos focos de interesse desta tese de doutorado, segundo informações privilegiadas (informais) provenientes do CEPMPB, salienta-se que o perfil socioeconômico da maioria dos jovens que ingressam anualmente nas suas dependências é geralmente oriundo das classes C e D, ou seja, famílias com renda mensal de até R\$ 3.000,00. Portanto, há de se levar em consideração que boa parte dos candidatos às vagas dos cursos de formação de oficiais é motivada pelos soldos que os cadetes irão receber, assim como os demais benefícios, caso decidam permanecer na carreira militar.

A tabela 1, a seguir, apresenta os valores referentes à remuneração, de acordo com o grau hierárquico que o militar esteja ocupando:

Tabela 1

Remuneração relativa ao grau hierárquico dos militares

Grau hierárquico	Remuneração em R\$	Observação
Cadete do 1º ano (PM e BM)	1.036,27	Soldo de 3º Sargento (PM e BM)
Cadete do 2º ano (PM e BM)	1.188,59	Soldo de 2º Sargento (PM e BM)
Cadete do 3º ano (PM e BM)	1.356,81	Soldo de 1º Sargento (PM e BM)
Aspirante a Oficial (PM e BM)	3.625,96	Soldo, Gratificação de Habilitação, Auxílio alimentação e Bolsa desempenho
2º Tenente	4.524,52	Soldo, Gratificação de Habilitação, Auxílio alimentação e Bolsa desempenho

Nota. Informações extraídas a partir do Edital n.º 001/2012 CFO-PM – 2013 e do Edital n.º 001/2012 CFO-BM – 2013

A parte dos valores e benefícios citados, os militares da PM e BM ainda contam com assistência médica, psicológica e odontológica, pousada, fardamento, alimentação e acesso ao círculo dos Oficiais Subalternos. Desta forma, verifica-se que a condição de oficial PM ou BM trará uma situação mais confortável às famílias destes militares.

Além do aspecto financeiro vinculado ao CFO, por ser o Centro de Educação da PMPB o ambiente/foco desta investigação de doutorado, julgou-se por bem apresentar a rotina diária vivenciada pelos cadetes/alunos (PM e BM), a qual se encontra no anexo 5.

A partir da concepção de Santos e Souza Filho (2007), a rotina diária pela qual os cadetes passam é um dos procedimentos mais eficazes dentro do ambiente militar, posto que existem horários e tipos de indumentárias que devem ser seguidos e realizados diária e repetidamente. As atividades desempenhadas pelos cadetes são devidamente previstas e programadas nos diversos calendários escolares, como por exemplo: alimentar-se, marchar,

assistir às aulas, realizar provas, dormir, estudar, participar de campeonatos, entre outras. Segundo esses autores, estas atividades são executadas frequentemente por toques de campainhas ou de cornetas, por ordens verbais e/ou gestos corporais, colaborando, desta forma, com a automatização da conduta dos discentes.

Salienta-se, contudo, que o primeiro encontro que os cadetes têm com o CEPMPB acontece ao se apresentarem na primeira semana, conhecida internamente como a “semana zero” (França, 2012). Segundo este autor, trata-se, na verdade, do processo de adaptação dos “novatos” (cadetes do 1º ano), onde os mesmos recebem as primeiras instruções e orientações gerais acerca dos preceitos da disciplina e do respeito à hierarquia, ou seja, aprendem como se comunicar com os superiores e subordinados dentro das regras e convenções dos policiais militares e/ou bombeiros militares. Durante a “semana zero”, muitas instruções de ordem unida são realizadas, ou seja, os exercícios próprios do disciplinamento militar e, portanto, é exigido um intenso condicionamento por parte dos cadetes.

A partir desta breve contextualização acerca do histórico e do ambiente no qual os policiais militares e bombeiros militares recebem sua formação acadêmica, faz-se necessário realizar algumas reflexões críticas, as quais serão desenvolvidas na seção a seguir.

1.4. Reflexões críticas

O termo “militar” foi, por diversas vezes, utilizado nesta contextualização do ambiente de formação dos cadetes. Todavia, faz-se necessário esclarecer que tal nomenclatura não se aplica apenas aos policiais e bombeiros. Por isso, julgou-se por bem

estabelecer uma distinção entre os tipos de bombeiros existentes e também diferenciar o profissional policial militar dos demais tipos de policiais que prestam serviço à sociedade brasileira (ou seja, o policial federal, o policial civil e a polícia do Exército).

Inicialmente, em relação aos bombeiros, destaca-se que existem duas categorias distintas: o bombeiro militar e o bombeiro civil. Como algumas pessoas costumam confundir as atribuições pertinentes a tais categorias, esclarece-se que para se tornar um bombeiro militar é preciso prestar concurso público e passar por um curso de formação (como é o caso do CFO-BM). Já os bombeiros civis atuam na prevenção e no combate ao Incêndio em empresas, em hospitais, nas indústrias, nas instalações portuárias e aeroportuárias, em reservas florestais, nos municípios ou, ainda, como voluntários. Cabe aos bombeiros apagar incêndios, resgatar pessoas em situação de perigo, fornecer assistência nos desastres naturais e fiscalizar prédios para evitar acidentes, além de realizar o resgate aquático.

Quanto às características dos vários tipos de policiais que salvaguardam a sociedade brasileira, estas podem ser, resumidamente, visualizadas na Tabela 2, a seguir:

Tabela 2

Características dos diversos tipos de policiais

Tipo de Policial	Características específicas
Polícia Militar	Assim como a Civil, é estadual; é responsável pelo policiamento preventivo, realizando ronda ostensiva em todas as suas modalidades: policiamento motorizado e a pé; policiamento florestal, de trânsito urbano e rodoviário; policiamento escolar, em praças desportivas e radiopatrulhamento aéreo. É um órgão regido pelo militarismo e os policiais militares são considerados pela Constituição como força auxiliar e de reserva do Exército. Logo, os policiais militares são responsáveis por prevenir as condutas criminosas e zelar pela ordem pública.
Polícia Federal	É responsável pela investigação de crimes de escala nacional, que afetam o país como um todo, ou seja, combate os crimes de interesse da União. Além disso, exerce as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras, impedindo a entrada de armas, drogas ou contrabando. Em última instância está subordinada ao(à) Ministro(a) da Justiça, nomeado(a) pelo(a) Presidente da República.
Polícia Civil	Cada estado tem uma Polícia Civil. Ela é responsável pela investigação e elucidação dos crimes praticados em seu território, elaboração de Boletins de Ocorrência de qualquer natureza, expedição de Cédula de Identidade e expedição de Atestado de Antecedentes Criminais e de Residência. Também é de sua competência fiscalizar o funcionamento de determinadas atividades comerciais e autorizar a realização de grandes eventos. Ou seja, investiga homicídios, roubos e sequestros em seus estados.
Polícia do Exército	Realiza atividades tais como: segurança de autoridades, posto de bloqueio e controle de vias urbanas, investigações e perícias, bombas e explosivos, entre outras.

Nota. Adaptado de Veja.com (2012)

Em se tratando, especificamente, do ambiente acadêmico do Centro de Educação da PMPB, destaca-se que a instituição abriga alunos pertencentes a dois tipos de corporações militares: a Polícia Militar (PM) e os Bombeiros Militares (BM). Assim como observado em outras instituições de ensino superior militar, a exemplo da Academia Militar das Agulhas Negras (Aman), ao ser matriculado no Curso de Formação de Oficiais (PM ou BM), o candidato sujeita-se à legislação militar e recebe o título de “cadete”, que mantém até o final do curso, quando então recebe a patente de “aspirante a oficial” (Castro, 2004), com exceção daquele que consegue a primeira colocação no curso, que, ao se formar, já recebe a patente de “tenente”.

Devido a esta “premiação”, os cadetes esforçam-se ao máximo para conquistarem as melhores notas, em seus cursos específicos, no decorrer dos três anos na academia. E isso, certamente, os conduz a uma verdadeira competição interpessoal. A partir daí, será formada uma escala de méritos individuais, provados através de exames (avaliações).

Verifica-se, portanto, que a educação militar procura transmitir valores meritocráticos, não deixando de enfatizar a competição. Mas ela

tende a ser muito rigorosa quanto ao fato de que a competição tem de ocorrer de acordo com conjuntos de regras específicas e claras. (...) É importante enfatizar que os militares são, possivelmente, o grupo que mais intensamente prega a competição interna (...) (Castro, 2004, p. 51).

Destaca-se, ainda, que durante a fase inicial ou de adaptação dos cadetes ao regime militar (a “semana zero”), os mesmos são induzidos a realizarem atividades em que a aprendizagem forçada é o elemento principal (França, 2012). Desta forma, os cadetes passam a obedecer regras e a se submeterem ao regime de sanções e recompensas próprias do cotidiano da formação militar. Além disso, durante esta etapa, os cadetes recebem um

nome, que passam a adotar na vida institucional e que vai acompanhá-los por toda a carreira profissional, também conhecido como o “nome de guerra”.

Infelizmente os cadetes não têm a opção de opinar sobre a escolha do nome, sendo, em alguns casos, motivo de rejeição momentânea pelos mesmos. Segundo Goffman (2007, p. 27), “a perda de nosso nome é uma grande mutilação do eu”.

Nesse sentido, faz-se, portanto, necessário evidenciar que não são apenas as características intrínsecas que devem ser observadas durante a fase de formação do futuro policial / bombeiro militar. É preciso destacar o aspecto relacional existente entre o corpo discente (cadetes) e o ambiente educacional (academia militar), advertindo que a instituição tem uma forte responsabilidade sobre as consequências na saúde mental do alunado. Desta forma, este estudo pretende discutir, entre outros aspectos, se as crenças de autoeficácia dos cadetes militares podem estar contribuindo para o enfrentamento dos desafios e problemas provenientes do ambiente de trabalho (cuja discussão será apresentada no capítulo 2 desta tese).

Além disso, os aspectos extrínsecos, ou seja, aqueles relativos ao ambiente no qual os militares são formados e estão inseridos cotidianamente, deixam-nos (muitas vezes) predispostos a determinadas síndromes (tal como a de *burnout*, que será discutida no capítulo 3) diante de fatores estressores. Conforme França (2012, p. 76),

com o passar dos dias, os alunos vão incorporando as exigências do cotidiano de formação policial militar e passam a seguir todas as prescrições. Mas, muitos deixam transparecer que não aceitam as regras a que são submetidos e criam “resistências” (...) a essas regras que funcionam como “táticas” (...) para aprenderem a enfrentar o cotidiano do curso, especialmente o relacionamento com os cadetes mais antigos, com a equipe de coordenadores e com todos os superiores hierárquicos que circulam pelo CE diariamente.

Em outras palavras, segundo este autor, as exigências que passam a ser impostas aos cadetes do CFO (sejam PM ou BM) criam um ambiente social imerso de obrigações e deveres. Sendo assim, evidencia-se a importância de se compreender as razões pelas quais alguns destes profissionais conseguem lidar de maneira eficaz com os problemas rotineiros (fontes de estresse) e outros não conseguirem atingir suas metas diárias, culminando num colapso (Lima, 2009).

Os próximos capítulos ajudarão a compreender melhor as teorias que embasarão as análises dos dados coletados nesta investigação conduzida a partir da participação dos cadetes do CFO-PM e do CFO-BM.

A teoria social cognitiva (TSC) de Bandura tem sido aplicada à explicação de condutas e processos psicológicos específicos como a agressão, a depressão, a personalidade e a autoeficácia. De fato, conforme ressaltado por Salanova, Grau, Martínez, Cifre, Llorens e García-Renedo (2004), esta última tem tido um grande impacto no mundo acadêmico e profissional.

Sendo assim, dentro do contexto amplo das preocupações com a compreensão do desempenho humano, evidencia-se o desenvolvimento do conceito de autoeficácia. Trata-se da análise teórica de um mecanismo psicológico referenciado no *self*, proposto pelo psicólogo canadense Albert Bandura, e que vem revelando ter alto poder explanatório de aplicação. Segundo Bandura (1986), a autoeficácia é uma crença, ou percepção, ou expectativa que as pessoas têm acerca das suas capacidades em organizar cursos de ação a fim de obterem determinados tipos de desempenho.

Ao longo dos últimos 40 anos, tem-se realizado uma série de investigações científicas, assim como aplicações concretas do conceito de autoeficácia em diversos âmbitos do comportamento humano. O livro *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (Salanova et al., 2004) traz exemplos dessas aplicações nos campos da saúde, do ambiente de trabalho e das organizações, do esporte e da atividade física e na área da educação.

Conforme destacado por Bzuneck (2000), o conceito de autoeficácia tem tido grande relevância no contexto escolar. Por esta razão, em se tratando desta tese de doutorado, optou-se, teórica e metodologicamente, por adotá-la enquanto variável mediadora, já que, Bandura “cada vez mais enfatiza a importância de autoimagens de eficácia como mediadores cognitivos da ação” (Pervin & John, 2004). Sendo assim,

pretende-se investigar o papel mediador da autoeficácia nas relações entre: a) variáveis sócio demográficas, tipo de corporação, afetos positivos e negativos, vitalidade subjetiva, satisfação com a vida e a saúde mental; e b) variáveis sócio demográficas, tipo de corporação, afetos positivos e negativos, vitalidade subjetiva, satisfação com a vida e o *burnout*.

Este capítulo, portanto, tem como objetivo apresentar a Teoria Social Cognitiva (TSC) de Bandura e os efeitos que as crenças de autoeficácia podem ter sobre os padrões de pensamento e aspectos emocionais das pessoas. Além disso, serão estabelecidas diferenças e relações entre a autoeficácia e outros conceitos correlatos, tais como: autoconceito, autoestima, *locus de controle*, expectativa de resultado, resiliência e interesses.

2.1. Teoria Social Cognitiva de Bandura

O ser humano é um ser social e, por viver em grupo, tanto é influenciado por este com também exerce influência sobre seu entorno. A partir desta reflexão, por volta dos anos de 1960, Albert Bandura (1977, 1986, 2008a, 2008b) inquietava-se acerca da inadequação das explicações teóricas existentes à época sobre o processo de aprendizagem. Este autor discordava do pensamento behaviorista que apregoava o aprendizado por meio dos efeitos dos próprios atos. Ou seja, segundo os behavioristas, os processos de aprendizagem estavam baseados na associação entre os estímulos ambientais e as respostas individuais (Bandura, 2008a; Barros & Batista-dos-Santos, 2010).

No entendimento de Bandura (2008a), esse processo seria tedioso e potencialmente perigoso, conduzindo as pessoas a cometerem erros com custos elevados. Porém, o mesmo processo poderia ser encurtado por meio do uso da modelagem social, na qual as pessoas

tenderiam a padronizar seus estilos de pensamento e comportamento a partir de exemplos funcionais provenientes de outras pessoas. Segundo esse autor, um dos primeiros estudos publicados sobre modelagem social, intitulado *Social learning and imitation*, foi conduzido por Miller e Dollard, em 1941, no qual os fenômenos de modelagem eram interpretados como um caso especial de aprendizagem por discriminação. No entanto, Bandura considerava esta linha de pensamento limitada e deficiente.

Para Bandura (2008a), a modelagem social acontecia por meio de quatro subfunções cognitivas, a saber: processos de atenção, representação, tradução ativa e processos motivacionais. A fim de testar a noção de que a tradução comportamental ocorre por meio de um processo de concepções de igualação, foram realizados inúmeros estudos, até que se chegou à conclusão de que as representações cognitivas que eram transmitidas por meio de modelagem serviam de guias para a produção de desempenhos hábeis e como padrões para realizar ajustes corretivos no desenvolvimento da proficiência comportamental.

Bandura (1986) constatou, portanto, a existência de mediadores cognitivos por meio dos quais as experiências de aprendizagem guiam os comportamentos das pessoas. Desta forma, esse autor propõe uma nova nomenclatura à então teoria da aprendizagem social, passando a denominá-la de teoria social cognitiva (ou teoria sócio-cognitiva), dando um destaque especial aos fenômenos psicossociais que vão além dos aspectos tradicionais de aprendizagem e comportamento (Samssudim, 2009).

De acordo com Torisu e Ferreira (2009), a teoria social cognitiva oferece uma base teórica consistente, dando condições para se perceber o indivíduo como integrante de um grupo, que influencia e é influenciado pelo mesmo. No entanto, segundo Samssudim (2009), a reciprocidade que Bandura postula não significa que todos os diferentes fatores

envolvidos tenham a mesma importância, nem que as influências recíprocas ocorram simultaneamente.

Assim, verifica-se que o comportamento é considerado como um co-determinante na relação pessoa-meio. Defende-se, portanto, que é por meio dos comportamentos observáveis que as pessoas interveem nas situações, as quais, por conseguinte, influenciam os pensamentos, os afetos e, conseqüentemente, o comportamento, passando a ser, ao mesmo tempo, produtos e produtores do seu meio (Wood & Bandura, 1989).

Conforme observado por Torisu e Ferreira (2009), na teoria social cognitiva o autodesenvolvimento e a mudança de comportamento humano são explicados a partir de um princípio básico desta abordagem, a perspectiva da agência. Tal perspectiva, segundo Bandura (2008a), se contrapõe aos princípios behavioristas que baseavam os processos de aprendizagem na associação entre os estímulos ambientais e as respostas individuais. Para esse autor,

(...) ser agente significa influenciar o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida de modo intencional. Segundo essa visão, as pessoas são auto-organizadas, proativas, autorreguladas e autorreflexivas, contribuindo para as circunstâncias de suas vidas, não sendo apenas produtos dessas condições (p. 15).

Isto significa dizer que este modelo recusa uma visão dualista do *self*, que o decompõe em determinados e distintos momentos, em agente ou sujeito e em outras situações em objeto, posto que a reflexão sobre o próprio funcionamento, isto é, as auto-influências, originam mudanças na perspectiva do agente, mas não o transforma em objeto (Bandura, 1997). No entendimento de Torisu e Ferreira (2009), ser agente refere-se à capacidade de desenvolver mecanismos de autoregulação, os quais poderão determinar o caminho que deverá ser seguido.

Não obstante, faz-se necessário observar a proposta da teoria social cognitiva de Bandura quanto à diferenciação entre os três modos de agência humana: individual, delegada e coletiva. Os estudos realizados por Bandura (2008, p. 33) indicam que:

as análises precedentes giravam em torno da natureza da agência pessoal direta e dos processos cognitivos, motivacionais, afetivos e de escolha, pelos quais ela é exercida para produzir determinados efeitos. Em muitas esferas do funcionamento, as pessoas não têm controle direto sobre as condições sociais e práticas institucionais que afetam suas vidas cotidianas. Nessas circunstâncias, elas buscam o seu bem-estar, segurança e resultados desejados por intermédio da agência delegada. Nesse modo de agência social, as pessoas tentam, de um jeito ou de outro, fazer com que aqueles que tenham acesso a recursos ou conhecimento ou que tenham influência e poder ajam em seu favor para garantir os resultados desejados.

Logo, em se tratando do comportamento humano, em vez de atribuir um papel primordial às variáveis pessoais ou situacionais na determinação dos comportamentos, a teoria social cognitiva defende uma relação baseada num modelo de reciprocidade triádica (Barros & Batista-dos-Santos, 2010; Ferreira & Azzi, 2011; Samssudim, 2009; Torisu & Ferreira, 2009). A partir desta concepção, as variáveis pessoais ou fatores pessoais (tais como estados/eventos afetivos, cognitivos e atributos físicos), os fatores ambientais externos e o comportamento/conduita, operam como determinantes interativos e recíprocos, influenciando-se mutuamente (Bandura, 1986, 1997), conforme esquematizado a seguir.

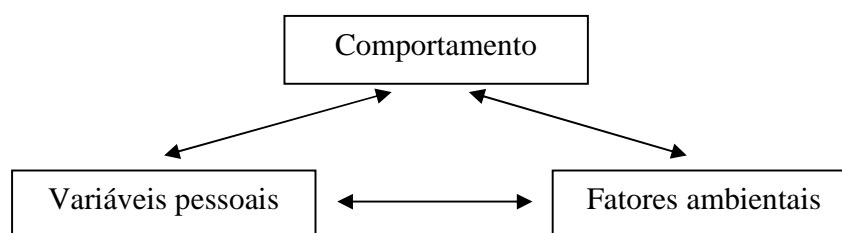


Figura 1: Reciprocidade triádica na Teoria Social Cognitiva de Bandura. Adaptado de Torisu e Ferreira (2009).

Através desta interação/reciprocidade, percebe-se que o indivíduo é capaz de criar, modificar e destruir seu entorno. Desta forma, a pessoa se torna agente e receptor de situações que se produzem, ao passo que estas determinarão seus pensamentos, emoções e comportamento futuro (Bandura, 2008a; Barros & Batista-dos-Santos, 2010).

A partir disto, entende-se que a pessoa tem o poder de interferir no curso dos acontecimentos sempre que lhe convier e for do seu interesse, passando, portanto, a ser um participante ativo dos rumos que sua vida tomará, pois tem a capacidade de estabelecer metas que serão atingidas através de estratégias escolhidas por ela mesma. Verifica-se, portanto, que a pessoa não sofre influências do meio de forma passiva.

Para Bandura (2008b, p. 71):

as pessoas não são apenas hospedeiras e espectadoras de mecanismos internos regidos pelos eventos ambientais. Elas são agentes das experiências, ao invés de simplesmente serem sujeitas a elas. Os sistemas sensorial, motor e cerebral são ferramentas que as pessoas usam para realizar as tarefas e os objetivos que conferem significado, direção e satisfação às suas vidas.

Tal constatação foi amparada por Bandura (2004), ao perceber que a agência humana possui quatro características fundamentais: intencionalidade, antecipação, autorreatividade e autorreflexão. A intencionalidade indica que as pessoas podem escolher o modo de agir, elaborando planos e estratégias de ação para realizá-los, mas é através da antecipação que as pessoas anteveem os resultados esperados de ações prospectivas, guiando e motivando seus esforços. Já a autorreatividade auxilia os agentes a monitorarem o próprio comportamento e regularem suas ações, realizando atos que lhes dão satisfação e sentido de autovalor, evitando, assim, que executem determinadas ações que lhes tragam insatisfação e autocensura. Por fim, é através da autorreflexão que os agentes se auto-

examinam, verificando, portanto, o seu próprio funcionamento. Logo, eles refletem sobre sua eficácia, suas motivações e valores, efetuando as correções necessárias.

Diante do exposto, destaca-se que, na concepção de Bandura (2008), um dos mecanismos-chave para a composição da agência humana é a autoeficácia, constituída enquanto elemento central da teoria social cognitiva, a qual lhe dá suporte e sentido (Azzi & Polydoro, 2006). Em outras palavras, o senso de autoeficácia (ou eficácia pessoal) é o fundamento da agência humana (Benight & Bandura, 2004), pois, para Bandura (1997), as crenças de autoeficácia são capazes de ativar os processos que controlam a maneira como as pessoas utilizam seus conhecimentos e suas capacidades.

2.2. Crenças de Autoeficácia

Uma das primeiras formulações da teoria da autoeficácia foi publicada no livro *Social Learning Theory*, escrito por Bandura (1977). Para este autor, qualquer tipo de intervenção psicossocial não teria êxito até que a pessoa chegasse à conclusão de “dominar” ou “controlar” a situação. Outrossim, o conceito de autoeficácia proposto por Bandura pode ser interpretado como sendo um estado psicológico no qual a pessoa se julga “capaz” de executar uma conduta eficazmente em uma dada circunstância e num determinado nível de dificuldade (Salanova et al., 2004).

Diversos autores corroboram entre si quanto ao conceito de autoeficácia. No entendimento de Ribeiro (2004), trata-se do juízo pessoal que as pessoas fazem acerca do quanto são capazes de organizar e implementar atividades, em contextos desconhecidos, passíveis de conter elementos ambíguos, imprevisíveis e, possivelmente, geradores de estresse. Para Gil-Monte (2005, p. 94), “é um juízo de capacidade para executar uma

conduta num determinado nível e com certa segurança”. Em complemento, Salvetti e Pimenta (2007) definem a autoeficácia como sendo a convicção pessoal de que é possível executar, com sucesso, uma determinada ação para produzir resultados desejáveis em uma dada situação.

Ampliando esta visão, Nunes e Noronha (2009, p. 103) argumentam que:

a autoeficácia é compreendida como a confiança de uma pessoa em suas habilidades para realizar com sucesso uma tarefa ou um grupo de tarefas específicas, sendo uma variável que ajuda a explicar se um indivíduo terá iniciativa, perseverança e se conseguirá ter êxito em um determinado curso de ação.

Percebe-se, portanto, que o conjunto de autores, ora referenciados, sem dúvidas, baseou suas interpretações nos postulados de Bandura (1986, p. 391), já que, para ele, a autoeficácia também pode ser compreendida como “um julgamento das próprias capacidades de executar cursos de ação exigidos para se atingir certo grau de performance”. E mais, trata-se das crenças que os indivíduos têm sobre sua capacidade de organizar e desempenhar condutas necessárias para alcançar os resultados desejados, ou seja, as metas e os objetivos selecionados (Bandura, 1986; 1987; 1997).

No entendimento de Beck (1997), crenças são ideias consideradas pelas pessoas como verdades absolutas. Em outras palavras, são noções pré-existentes sobre a natureza da realidade que formam a percepção que as pessoas têm acerca delas mesmas, dos outros e do ambiente no qual estão inseridas (DeGood & Shutty, 1992).

Desta forma, “as crenças da autoeficácia se relacionam com as percepções que uma pessoa tem acerca das suas competências e podem ser consideradas como a base para a sua motivação” (Torisu & Ferreira, 2009, p. 171). Isto significa dizer que crenças de

autoeficácia mais robustas conduzem o indivíduo a estar mais motivado durante a realização de tarefas.

Bandura (1986, 1997, 2008) evidencia que uma pessoa é capaz de agir de modo intencional para alcançar seus objetivos, exercendo assim sua agência humana. E, por sua vez, esta capacidade de ação está mais relacionada com as suas crenças de autoeficácia do que com as suas capacidades comprovadas. O autor não quer dizer com isso que o fato de apenas possuir fortes crenças de autoeficácia seja suficiente para garantir o sucesso na realização de uma determinada tarefa. Tais crenças, aliadas aos conhecimentos prévios e à capacidade cognitiva adequada, servirão de base para a motivação e o sucesso (Torisu & Ferreira, 2009).

Bzuneck (2001, p. 116) ainda ressalta que a autoeficácia se refere a “uma avaliação ou percepção pessoal quanto à própria inteligência, habilidades, conhecimentos etc., representados pelo termo capacidades”. Todavia, a interpretação desse autor corrobora o postulado de Bandura (1986, 1997, 2008), ou seja, não é uma questão de possuir ou não tais capacidades; isto é, não basta que estejam presentes. A pessoa precisa acreditar que as possui.

Desta forma, compreende-se que a obtenção de sucesso ao realizar uma tarefa não depende apenas do fato da pessoa possuir capacidades necessárias, mas também de uma crença em autoeficácia resiliente quanto à sua capacidade para exercer controle sobre os acontecimentos necessários, com o propósito de se atingirem os objetivos pretendidos (Wood & Bandura, 1989).

Além disso, verifica-se que são capacidades direcionadas para organizar e executar determinadas linhas de ação, o que conduz à expectativa do indivíduo ser capaz de realizar

determinada ação. Por fim, existe um componente de finalidade, por contemplar certas exigências que precisam ser cumpridas dentro de uma dada situação. Não obstante, as pessoas com tal crença de autoeficácia idealizam, simultaneamente, as próprias potencialidades, o objetivo de atender às exigências da situação proposta e as ações que conduzam ao alcance desse objetivo.

Segundo Bzuneck (2001), as crenças de autoeficácia pertencem à classe das expectativas e, assim como o próprio termo sugere, estão ligadas ao *self*. Logo, conforme Ferreira e Azzi (2011), as crenças de autoeficácia estão intimamente relacionadas a questões do tipo: ‘o que fazer?’; ‘como fazer?’; ‘por quanto tempo será feito?’; e ‘quanto esforço será empreendido para tal realização?’. As respostas a estes questionamentos proporcionarão bases para a motivação, o bem-estar e as realizações pessoais, estando, dessa maneira, diretamente ligadas ao funcionamento humano.

Estas autoras observaram que a leitura psicológica do conceito da autoeficácia, a partir da teoria social cognitiva proposta por Bandura, apresenta condições viáveis para se desenvolver, no indivíduo, uma percepção pessoal de ser capaz de lidar com situações adversas pessoais e ambientais. Além disso, existe a possibilidade do desenvolvimento de estratégias de enfrentamento que permitirão que esta pessoa seja capaz de continuar sua trajetória.

Percebe-se, portanto, que este pensamento corrobora a afirmação de que é possível entender a autoeficácia como sendo uma variável cognitiva com uma função motivacional (Souza & Souza, 2004). Desta forma, Samssudim (2009) destaca que as realizações e o bem-estar da pessoa requerem, então, um sentido otimista da eficácia pessoal, uma vez que

as crenças ajudam o indivíduo a lidar com uma realidade social que implica confronto constante com dificuldades, obstáculos e impedimentos (Bandura, 1995).

Ao longo deste capítulo, verificou-se que a autoeficácia percebida é definida como as crenças das pessoas sobre suas capacidades para produzirem níveis designados de desempenho que exercem influência sobre os eventos que afetam suas vidas (Bandura, 1994). Desta forma, as crenças de autoeficácia determinam como as pessoas sentem, pensam, motivam-se e comportam-se. Tais crenças produzem esses diversos efeitos por meio de (ou mediadas por) quatro processos principais: cognitivos, seletivos, afetivos e motivacionais, os quais serão discutidos na seção seguinte.

2.2.1. Processos mediadores das crenças de autoeficácia

Os processos cognitivos são considerados como o primeiro tipo de mediadores das crenças da autoeficácia, pois atuam no desempenho de um padrão de comportamento (Leite et al., 2002). Mais especificamente, é possível se afirmar, conforme estes autores, que as crenças de autoeficácia influenciam os processos cognitivos que são responsáveis pelo desenvolvimento de regras que: a) predizem e influenciam determinados eventos, b) estabelecem metas e estratégias e c) antecipam a possibilidade de obtenção de sucesso em tais metas. Além disso, as crenças de autoeficácia também afetam os processos cognitivos que determinam a eficiência na solução de problemas.

O segundo tipo de processo mediador das crenças de autoeficácia é a seleção de atividades e ambientes. De acordo com Bandura (1997), pessoas que pretendem desempenhar com sucesso um determinado padrão de comportamento, procuram evitar (de maneira tendenciosa) certas situações que excedam suas habilidades e, desta forma, buscam

realizar atividades e escolher ambientes em que acreditam poder desempenhar com sucesso o comportamento que é do seu interesse. Sendo assim, verifica-se que as crenças de autoeficácia que afetam a seleção de atividades e de ambientes, acabam por influenciar o desempenho pessoal do indivíduo (Leite et al., 2002).

Os processos afetivos são o terceiro tipo de mediadores das crenças de autoeficácia. É possível dizer que a percepção da autoeficácia determinará o tipo e a intensidade de reações afetivas àqueles eventos considerados de vital importância para a pessoa, influenciando, desta forma, suas cognições e ações pretendidas (Bandura, 1995b, 1997).

Por fim, o quarto tipo de mediador da expectativa de autoeficácia na regulação do desempenho humano se configura enquanto os processos motivacionais que determinam a intenção do indivíduo em desempenhar o comportamento proposto, o esforço que será empregado para tal e a persistência no enfrentamento de dificuldades que, por ventura, venham a acontecer. Para este autor, é possível verificar a influência da autoeficácia nos processos motivacionais quando esta: a) modifica significados e valores de influências externas, b) afeta expectativas de resultados de comportamentos e os valores desses resultados e c) altera avaliações de desempenho no alcance de metas pessoais.

A compreensão destes quatro processos facilita o entendimento da dinâmica das dimensões da autoeficácia, que serão discutidas na seção a seguir.

2.2.2. Dimensões da autoeficácia

Na concepção de Bandura (1986, 1997), as crenças de autoeficácia variam ao longo de três dimensões: magnitude, força e generalização. A magnitude diz respeito aos níveis de dificuldade ou de ameaça que a pessoa acredita ser capaz de superar para poder

desempenhar, com sucesso, o comportamento proposto (Leite et al., 2002). Em outras palavras, refere-se a quanto o indivíduo se sente seguro/convicto acerca das suas capacidades para realizar uma determinada tarefa. A magnitude ainda relaciona-se com a resistência às expectativas de autoeficácia quando a pessoa estiver diante de experiências não confirmatórias.

A dimensão força refere-se ao grau de determinação, ou seja, a quanto o indivíduo está determinado/disposto a desempenhar o comportamento proposto. Relaciona-se ao número de passos comportamentais que a pessoa acredita ser capaz de realizar com sucesso ou ao grau de dificuldade das tarefas que ela se sente capaz de desempenhar (Bandura, 1997; Leite et al, 2002; Samssudim, 2009).

Já a generalização reporta-se ao processo de transferência de autoeficácia entre habilidades e ambientes. Desse modo, a autoeficácia percebida numa dada ocasião afetará a autoeficácia em outras situações, inclusive naquelas que ainda não foram vivenciadas pelo indivíduo (Leite et al., 2002).

Bandura (1997) salienta que, pelo fato do indivíduo possuir capacidade discriminante, a generalização tende a ser maior quanto maior for a semelhança entre as atividades que serão realizadas, as habilidades necessárias para sua realização (comportamentais, cognitivas e afetivas) e as situações em que a atividade deverá ser executada. Este pensamento é corroborado por Samssudim (2009, p. 05) ao afirmar que é possível verificar que

a autoeficácia varia em função das atividades envolvidas e dos níveis de exigência das diferentes circunstâncias ambientais em que o desempenho é concretizado, pelo que o sistema de crenças de autoeficácia não é um traço global, mas sim um conjunto diferenciado de crenças auto-referentes (self-beliefs), associadas a domínios distintos de funcionamento.

Deste modo, Bandura (1994) ressalta que um forte senso de eficácia aumenta a realização humana e o bem-estar pessoal de muitas maneiras. Pessoas que acreditam possuir alta garantia em suas capacidades aproximam-se de tarefas difíceis como desafios a serem dominados e não como ameaças a serem evitadas. Tal perspectiva eficaz fomenta o interesse intrínseco e uma atenção profunda às atividades. Essas pessoas estabelecem objetivos desafiadores e mantêm um compromisso forte para com eles. Agindo deste modo, esses indivíduos aumentam e mantêm os seus esforços sempre que se deparam com o fracasso, ou seja, eles recuperaram rapidamente o seu sentido de eficácia após falhas ou contratempos. Eles atribuem o fracasso a um esforço insuficiente ou conhecimento e habilidades deficientes que foram adquiridas. Eles se aproximam de situações ameaçadoras com a garantia de que poderão exercer controle sobre as mesmas.

Tal perspectiva eficaz produz realizações pessoais, reduz o estresse e minimiza a vulnerabilidade à depressão. Contudo, é de fundamental importância destacar que esta característica (acreditar largamente em suas potencialidades/capacidades) não atua de uma forma linear, havendo um limite a partir do qual um aumento do grau não corresponderá a um comportamento diferente (Bandura, 1997).

Em contraste, Bandura (1994) ainda acredita que pessoas que duvidam das suas capacidades se inibem diante de tarefas difíceis, as quais são vistas por elas como ameaças pessoais. Esses indivíduos têm aspirações baixas e fraco compromisso com as metas que escolhem para prosseguir. Quando confrontados com tarefas difíceis, eles conservam-se focados em suas deficiências pessoais, vislumbrando os obstáculos que encontrarão e todos os tipos de resultados adversos, ao invés de se concentrarem em como realizar a atividade com sucesso. Pessoas deste tipo afrouxam os seus esforços e desistem, rapidamente, face às

dificuldades. Elas demoram a recuperar o sentido de eficácia após um evento de falha ou retrocesso. Isso porque essas pessoas vêem seu desempenho como uma aptidão deficiente e não são necessárias muitas falhas para que eles percam a fé em suas capacidades. Esses indivíduos são vítimas fáceis de estresse e depressão.

2.2.3. Fontes geradoras da autoeficácia

Segundo diversos autores (Bandura, 1986, 1987, 1995a, 1995b, 1997; Barros & Batista-dos-Santos, 2010; Ferreira & Azzi, 2011; Leite et al., 2002; Nunes & Noronha, 2009; Salvetti & Pimenta, 2007), as crenças de autoeficácia para desempenhar um comportamento se originam de processos cognitivos provenientes de quatro fontes primárias de informação, a saber:

- A experiência direta é considerada a fonte mais eficaz no desenvolvimento do forte senso de eficácia, pois dizem respeito às experiências vividas ou realizadas pelo indivíduo. Os sucessos obtidos contribuem para a construção de uma forte crença na própria eficácia pessoal. Por outro lado, o fracasso a diminui, ou seja, as falhas podem comprometê-la, especialmente se essas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido.
- A segunda fonte, a aprendizagem vicária, ocorre por meio da observação do comportamento e desempenho de outras pessoas, ou seja, surge a partir da comparação das características apresentadas por modelos sociais e as suas próprias. Verificar que pessoas semelhantes a si mesmo, estão sendo bem sucedidas por esforços mantidos, aumenta as crenças de quem as observa de também possuírem capacidades e habilidades para dominar atividades comparáveis de forma bem

sucedida, isto é, existe a percepção de que ‘se o outro pode, eu também posso’. Todavia, o contrário tende a ocorrer quando pessoas parecidas com o observador enfrentam fracassos sucessivos em dada atividade. Por outro lado, se as pessoas creditam que os modelos são muito diferentes de si mesmos, então sua autoeficácia percebida não será muito influenciada pelo comportamento dos modelos, nem pelos resultados por eles produzidos.

- A terceira forma de reforçar as crenças das pessoas em suas capacidades é a persuasão verbal. Apesar de ser considerada uma fonte fraca para a melhoria da autoeficácia, a persuasão ainda é uma estratégia amplamente utilizada, posto que é simples e está sempre disponível. Ocorre por meio dos feedbacks, isto é, avaliações que recebem dos outros, sobre o desempenho da pessoa em determinada tarefa, fato este que pode vir a encorajar ou desencorajar o indivíduo. Em outras palavras, quando as pessoas são persuadidas verbalmente no sentido de possuírem capacidades para realizar determinadas atividades, elas passam a estar mais suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo; ao passo que os indivíduos que mantêm autodúvidas tendem a fixar-se nas deficiências pessoais quando identificam o surgimento de problemas.
- Os indicadores fisiológicos são a quarta fonte geradora de autoeficácia e surgem devido ao fato das pessoas dependerem, em parte, dos estados emocionais e somáticos no julgamento de suas próprias capacidades. Isso significa dizer que, ao realizar determinadas ações, os indivíduos observam e interpretam suas reações fisiológicas, associando-as a emoções positivas ou negativas que influenciam a maneira como as situações são percebidas. Certas respostas emocionais com

repercussões físicas, tais como ansiedade, medo, fadiga, dor e mal estar em geral, tendem a influenciar negativamente na percepção de autoeficácia. Desta forma, existe a tendência da pessoa julgar que não é capaz de lidar com situações que evocam tais respostas. A fim de melhorar a percepção de autoeficácia e o desempenho do indivíduo diante das atividades, fazem-se necessárias algumas atitudes, tais como diminuir o desgaste emocional e aliviar a ansiedade e o medo.

Em resumo, observa-se que cada uma das fontes geradoras da autoeficácia se caracteriza como um elemento fundamental no processo de transmissão das informações que podem tanto fortalecer quanto enfraquecer as crenças dos indivíduos a respeito das suas próprias capacidades (Barros & Batista-dos-Santos, 2010). Logo, conclui-se que todas as informações proporcionadas pelas fontes de eficácia passam por um processamento cognitivo, no qual os indivíduos selecionam, avaliam, integram e interpretam tais informações.

2.2.4. Diferenças conceituais

Corroborando o pensamento de Barros e Batista-dos-Santos (2010), optou-se por destacar a importância de se estabelecer diferenças e relações entre a autoeficácia e alguns conceitos correlatos (autoconceito, autoestima, *locus de controle*, expectativa de resultado, resiliência e interesses) que, a princípio, podem ser entendidos como sinônimos. Ao compará-los, observa-se que, muitas vezes, os mesmos se assemelham. Contudo, apesar da proximidade, eles não têm o mesmo significado.

- Autoconceito: Pajares e Olaz (2008, p. 112) indicam que “as crenças relacionadas com o autoconceito são percepções pessoais principalmente afetivas, bastante

normativas, geralmente agregadas, hierarquicamente estruturadas e orientadas para o passado”; enquanto que, diferentemente disso, “as crenças de autoeficácia são julgamentos cognitivos de competência, referenciados por objetivos, relativamente específicos ao contexto e orientados para o futuro”. Não obstante, Barros e Batista-dos-Santos (2010) entendem que as crenças de eficácia são mais complexas que o autoconceito, posto que variam de acordo com níveis distintos e circunstâncias diferentes. Na compreensão dessas autoras, o autoconceito é avaliado por meio de perguntas do tipo “eu sou” e “eu sinto”, enquanto que as crenças de autoeficácia são avaliadas por meio de perguntas do tipo “eu posso”.

- Autoestima: Mosquera e Stobäus (2006, p. 85) conceituam a autoestima como sendo “o conjunto de atitudes que cada pessoa tem sobre si mesma, uma percepção avaliativa sobre si própria, uma maneira de ser, segundo a qual a própria pessoa tem ideias sobre si mesma, que podem ser positivas ou negativas”. Em outras palavras, a autoestima pode ser considerada como uma avaliação que se faz de si mesmo, na qual existe um sentimento de aceitação ou negação a respeito de seu modo de ser, de suas qualidades e defeitos. Por outro lado, as crenças de eficácia são juízos acerca da própria capacidade e a autoestima pode não estar relacionada à capacidade da pessoa (Martínez & Salanova, 2006 *apud* Barros & Batista-dos-Santos, 2010). Segundo estas autoras, a autoestima e a autoeficácia estão relacionadas, já que esta tem o foco na capacidade; contudo, isto não significa dizer que são a mesma coisa, uma vez que a autoestima está mais relacionada aos sentimentos de aceitação.
- *Locus de controle*: O *locus de controle* é um construto que foi proposto por Rotter (1966) e que pode ser entendido como as crenças sobre as quais as pessoas

estabelecem a fonte controladora do próprio comportamento e de outros eventos. Rodriguez-Rosero, Ferriani e Dela Coleta (2002) compreendem o *locus de controle* como a percepção das pessoas sobre quem ou o que detém o controle sobre sua vida. Para estes autores, quando o indivíduo percebe os eventos de sua vida como controlados por si mesmo, verifica-se o locus interno; mas, se os percebe como controlados por outros fatores, tem-se o locus externo. Uma pessoa com locus de controle interno acredita controlar seus próprios comportamentos, percebendo uma relação clara entre estes, seus desempenhos específicos e suas consequências observadas no ambiente de trabalho. Já um indivíduo com locus de controle externo crê que os resultados de seu trabalho estão além de seu controle pessoal e, desta forma, atribui a causa destes à sorte ou à ação de outros (Meneses & Abbad, 2002). Com base no exposto, a autoeficácia determina em grande medida o locus de controle interno, ou seja, se uma pessoa se sente eficaz e acredita que possui as habilidades necessárias para realizar certas atividades, então estabelecerá relações entre suas ações e os resultados alcançados. Por outro lado, o *locus de controle* determina a autoeficácia, isto é, diante de uma determinada tarefa, pessoas com locus de controle interno que acreditam estar desprovidas de habilidades necessárias, desenvolvem um sentido de autoeficácia limitado e passam a encarar a situação com um sentimento de inutilidade (Martínez & Salanova, 2006 *apud* Barros & Batista-dos-Santos, 2010).

- Expectativa de resultado: No entendimento de Souza e Souza (2004), a expectativa de resultado é definida como a estimativa que o indivíduo faz de que um comportamento específico irá conduzi-lo ao alcance de determinado resultado. Por

sua vez, Navarro e Quijano (2003) consideram a autoeficácia como um processo cognitivo que antecede a expectativa de resultados. À medida que esta última se refere à avaliação das pessoas em relação à conexão entre sua conduta e o alcance de certos objetivos, a autoeficácia é a convicção de que o indivíduo saberá desempenhar a atividade, com êxito, a fim de conseguir os referidos resultados. Dentro da perspectiva de Salvatti e Pimenta (2007), a diferença entre autoeficácia e expectativa de resultados reside no fato de que uma pessoa pode ter a crença de que, se mantiver determinado comportamento, ela produzirá certo resultado; todavia, ela pode não acreditar que é capaz de realizar ou manter esse comportamento.

- Resiliência: A resiliência implica um processo dinâmico que pode ser desenvolvido e promovido, ou seja, as influências do meio ambiente e os fatores pessoais interatuam numa relação recíproca, permitindo à pessoa se adaptar, apesar das adversidades do contexto (Infante, 2005; Rutter, 1991). Tal postulado é corroborado por Barros e Batista-dos-Santos (2010) ao considerarem a resiliência como a capacidade do indivíduo em resistir às dificuldades encontradas ao longo da sua vida, perseverando e enfrentando-as de maneira positiva. Estas autoras propuseram um paralelo com o que ocorre na ciência Física, ou seja, da mesma forma que o material resiliente retorna ao seu estado anterior após uma tensão, é possível compreender o indivíduo resiliente como aquele que é capaz de se recuperar e retomar sua vida após enfrentar problemas e sofrer adversidades. Na concepção de Barreira e Nakamura (2006), o pensamento e a ação são pontos-chaves da resiliência, o que indica uma complementação entre a autoeficácia e a resiliência. Segundo essas autoras, a autoeficácia reside na percepção e no processo de tomada

de decisão, enquanto que a resiliência permite o recuo no sentido de alcançar um determinado objetivo de conduta. Isto remete ao pensamento de Meireles e Xavier (2010, p. 3827) que, ao mencionar os postulados de Rutter, afirmaram que a resiliência é considerada “como um processo através do qual o indivíduo, num determinado momento, fruto da conjugação de aspectos individuais e ambientais, realiza uma adaptação bem sucedida face à adversidade”. Desta maneira, segundo Bandura (1977 *apud* Barros & Batista-dos-Santos, 2010), as crenças de autoeficácia ajudam a determinar a quantidade de esforço que as pessoas deverão dedicar a uma atividade, quanto tempo elas perseverarão ao se defrontarem com obstáculos, o quanto resistirão frente a situações adversas e o quão empenhadas em se adaptar positivamente face a tais adversidades estarão. Conclui-se, portanto, que as crenças de autoeficácia têm a possibilidade de favorecer ou dificultar as condições de enfrentamento de obstáculos, assim como serão determinantes no processo de resiliência do indivíduo.

- Interesses: Apesar da aparente relação entre os conceitos de autoeficácia e interesses, Nunes e Noronha (2009) enfatizam que não se trata do mesmo construto, isto é, “os interesses influenciam diretamente os planos de escolha, mas não serão necessariamente transformados em ação, pois outras variáveis estão envolvidas no processo” (p. 104). Estas autoras argumentam que o interesse (sustentado ao longo do tempo por determinadas atividades) é desenvolvido nos domínios aos quais as pessoas se consideram eficazes e nos quais antecipam resultados positivos; a autoeficácia, por sua vez, deve preceder o desenvolvimento de interesses por uma dada atividade, marcando, por fim, a diferença entre os construtos.

Percebe-se que, em se tratando de conceitos correlatos, não se pode confundir a autoeficácia com o autoconceito, pois este se refere à visão que o indivíduo tem de si mesmo. Da mesma forma ela não pode ser vista como autoestima, já que esta se refere ao sentimento de aceitação de si. A autoeficácia também não tem o mesmo significado de *locus de controle*, o qual pode ser entendido como a percepção do indivíduo sobre a fonte controladora de seu comportamento.

É diferente também de expectativa de resultado, posto que esta é compreendida como a avaliação de que certa conduta trará determinado resultado. E ainda, a autoeficácia não pode ser confundida com a resiliência, já que esta significa a capacidade do indivíduo em resistir e enfrentar adversidades (Barros & Batista-dos-Santos, 2010). Por fim, não se pode pensar que os interesses têm o mesmo significado, já que o desenvolvimento destes por uma dada atividade deve ser precedido pela autoeficácia.

Não obstante, como os elementos ora mencionados têm conceituações muito próximas, julga-se, por bem, que os mesmos sejam sempre ser considerados em situações de pesquisa, pois podem estar, eventualmente, contribuindo com a formação das crenças de eficácia das pessoas.

Este capítulo apresenta alguns dos principais conceitos pertinentes ao bem-estar, enfatizando modelos teóricos e correlatos. Salienta-se que, apesar de se reconhecer o impacto identificado pelos componentes objetivos da qualidade de vida (como será apontado mais adiante), estes aparecerão apenas como coadjuvantes deste estudo; ao passo que serão priorizados os aspectos relativos ao caráter subjetivo daquele construto. Sendo assim, o interesse maior está na construção de uma base de discussão sobre o bem-estar subjetivo, necessária a esta pesquisa.

3.1. Contribuições da Psicologia Positiva

Antes da Segunda Guerra Mundial, a Psicologia se propunha a realizar três atividades distintas: curar as doenças mentais, encontrar um meio de tornar a vida das pessoas mais produtivas e identificar e apoiar jovens com talentos excepcionais (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). No entanto, após este período histórico, dois eventos mudaram o foco de atenção da Psicologia: a possibilidade de tratar os veteranos de guerra com problemas psicológicos e a criação do Instituto Nacional de Doenças Mentais, nos Estados Unidos (Gonçalves & Leite, 2008), o qual passou a dar relevância às investigações orientadas à causa e cura de desordens mentais.

Desta maneira, segundo essas autoras, a Psicologia passou a apresentar uma visão direcionada para um modelo disfuncional do ser humano, cujo foco era a doença. Em outras palavras, historicamente, o pensamento dominante da Psicologia, naquela época e durante boa parte do século XX, estava voltado ao estudo dos aspectos ‘anormais’ do comportamento humano (Paludo & Koller, 2007).

Porém, em contraposição a este modelo de investigação, surgiu a Psicologia Positiva, que é uma corrente de pensamento psicológico, cujo objetivo principal é estudar características humanas que venham a propiciar o seu desenvolvimento ótimo (Gonçalves & Leite, 2009; Rosa & Hutz, 2008). A proposta precípua está em encontrar um equilíbrio em relação ao enfoque anterior, ou seja, a Psicologia Positiva sugere que, os defeitos e as qualidades das pessoas sejam explorados conjuntamente. Este pensamento é corroborado por Pérez-Ramos e Pérez-Ramos (2004) ao afirmarem que uma intervenção psicológica não deve se ater apenas àquilo que ‘está errado’ no indivíduo, mas, sobretudo, buscar uma maneira de estimular e motivar o que é possível ser enriquecido.

De acordo com a literatura, as origens da psicologia positiva datam das décadas de 1960 e 1970, quando as primeiras ideias ganharam impulso com as contribuições da psicologia humanista, protagonizada por Abraham Maslow e Carl Rogers, ao preconizarem a autossatisfação e os estados mentais de excelência (Paludo & Koller, 2007; Pérez-Ramos & Pérez-Ramos, 2004). Todavia, o termo Psicologia Positiva foi proposto no final da década de 1990, quando o então presidente da Associação Psicológica Americana (em inglês, American Psychological Association (APA)), Martin Seligman, iniciou um movimento, por meio da produção de uma série de editoriais e artigos convocando a comunidade psicológica a focar nos aspectos positivos do desenvolvimento humano e suas potencialidades (Gonçalves & Leite, 2009; Paludo & Koller, 2007; Pérez-Ramos & Pérez-Ramos, 2004; Rosa & Hutz, 2008).

Segundo Paludo e Koller (2007), a intenção de Seligman era advertir o meio acadêmico para o fato de a ciência psicológica estar negligenciando o estudo dos aspectos

virtuosos da natureza humana. Para ele, a proposta científica da psicologia positiva prometia melhorar a qualidade de vida das pessoas, além de prevenir patologias.

Conforme analisam Pérez-Ramos e Pérez-Ramos (2004, p. 58),

esta abordagem vem mudar a direção do ‘pêndulo’ da ciência psicológica, em suas diversas áreas, em vez de inclinar-se, como vem acontecendo, aos problemas de natureza patológica, volta-se ao centro para buscar uma integração ‘balanceada’ entre o enfoque nas deficiências e anormalidades e no potencial humano, traduzido este último por habilidades, criatividade, esperança, otimismo, autoestima positiva, felicidade.

Em adição, tem-se que a emoção positiva, uma das vertentes da Psicologia Positiva, além de ser importante para gerar uma sensação agradável ao ser humano, também causa um relacionamento muito melhor entre este e o mundo (Seligman, 2004). Gonçalves e Leite (2009) enfatizam que as emoções positivas também geram consequências sociais benéficas, estimulando as pessoas a se comportarem de maneira mais cooperativa, conduzindo-as a interações sociais mutuamente recompensadoras e, desta forma, construindo e fortalecendo verdadeiros laços sociais. Já para Fredrickson (2001), as emoções positivas desempenham um papel primordial na evolução, pois ao fortalecerem os recursos intelectuais, físicos e sociais (úteis em situações adversas), também proporcionam um estado de espírito positivo; além de agregarem pessoas, pois todos gostam de ficar perto de pessoas felizes.

Evidencia-se, contudo, que a Psicologia Positiva não visa rejeitar ou negar os problemas humanos, mas sim concentrar-se nos seus aspectos valorosos e virtuosos e no seu desenvolvimento ótimo (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006; Rosa & Hutz, 2008). Para Snyder e Lopez (2009, p. 17), “ao defender este foco nas qualidades, de forma nenhuma pretendemos diminuir a importância e a dor associadas ao sofrimento humano”.

Sendo assim, é preciso informar que a Psicologia Positiva está em pleno processo de expansão dentro da ciência psicológica (Paludo & Koller, 2007) e vem contribuindo nos

estudos de diversas áreas, a exemplo da Psicologia Social. Esta, por sua vez, além de descobrir e corrigir deficiências existentes na sociedade, poderá priorizar seus esforços no empenho de potencialidades que propiciem o desenvolvimento de climas psicológicos motivacionais de crescimento positivo nas famílias, escolas, empresas, na comunidade em geral (Pérez-Ramos & Pérez-Ramos, 2004) e, como não poderia deixar de ser, nas instituições militares, foco principal desta tese.

Diante disto, faz-se necessário apresentar os três principais pilares que sustentam a Psicologia Positiva, identificados por Seligman (2003; 2004): 1) as emoções positivas ou experiências subjetivas; 2) os traços positivos ou características individuais, tais como as forças pessoais e virtudes, a exemplo das habilidades do tipo inteligência e da capacidade atlética; e 3) as instituições e comunidades positivas, como família, trabalho, democracia, de onde podem emergir forças e virtudes que conduzem a pensamentos positivos (Gonçalves & Leite, 2009; Paludo & Koller, 2007).

O primeiro pilar, que indica a experiência subjetiva, refere-se às emoções positivas (Frederickson, 2002) e às experiências ocorridas no passado (Diener, 2000), ou seja, mais especificamente aos estudos sobre o bem-estar subjetivo, foco principal desta tese. A noção de bem-estar subjetivo costuma ser mencionada pela literatura por meio de termos aplicados em investigações, tais como afeto positivo, satisfação e estado de espírito (Rosa, 2006). De um ponto de vista geral, afirma-se que o bem-estar subjetivo está relacionado à maneira pela qual as pessoas avaliam suas vidas (Diener, 1996). Sendo mais preciso, é um construto que “diz respeito a como e por que as pessoas experienciam suas vidas positivamente” (Rosa & Hutz, 2008, p. 2).

Ainda em relação ao primeiro pilar da Psicologia Positiva, Paludo e Koller (2007) citam que, relacionado ao tempo presente, estão aspectos como a felicidade (Myers, 2000; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) e a transcendência, também chamada de *flow* (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Quanto à perspectiva de futuro, estão as experiências relacionadas à esperança (Snyder, Rand & Sigmon, 2002) e ao otimismo (Carver & Scheier, 2002).

Em se tratando do segundo pilar da psicologia positiva, ou seja, no nível individual, Gonçalves e Leite (2009) apontam que o interesse maior deste campo de estudo está nas características individuais positivas. Paludo e Koller (2007) destacam que alguns estudos estão relacionados às capacidades para o afeto (Hendrick & Hendrick, 2002), ao perdão (McCullough & Witvliet, 2002), à espiritualidade (Pargament & Mahoney, 2002), ao talento e à sabedoria (Baltes, Gluck & Kunzmann, 2002).

Por fim, no nível relacionado ao funcionamento dos grupos, de acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000), estimulam-se os estudos acerca das virtudes cívicas e das instituições que possibilitem mudanças nos indivíduos ou, ainda, que orientem estas pessoas a se tornarem cidadãos melhores. O foco das investigações, portanto, está direcionado à responsabilidade, ao altruísmo, à tolerância (Turner, Barling & Zacharatos, 2002) e ao trabalho ético (Handelsman, Knapp & Gottlieb, 2002).

Em suma, observou-se que o objetivo precípua desta abordagem psicológica é proporcionar uma mudança do foco de preocupação das coisas ruins da vida em direção ao seu lado oposto (Chaves, 2007), ou seja, à construção de qualidades positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Além disso, esse resgate possibilitou uma visão geral acerca dos

diversos tipos de investigação que se têm realizado no campo da Psicologia Positiva, direcionando a escolha teórica e metodológica que norteou este estudo de doutorado.

3.2. Conceituando o Bem-Estar Subjetivo

As investigações no campo do bem-estar subjetivo (BES) focalizam seus estudos dentro da perspectiva da Psicologia Positiva. Essas pesquisas, de acordo com Chaves (2007, p. 218), retratam e analisam experiências subjetivas tais como, “satisfação, autorrealização, contentamento, felicidade, esperança, traços individuais positivos, perseverança, talento, sabedoria, enfim, aspectos que são inerentes à positividade do ser humano”. Além disso, esta nova abordagem considera a saúde mental não apenas como ausência de sintomas de doença, mas, sobretudo enquanto presença de sintomas de bem-estar (Keyes & Lopez, 2005).

Historicamente, um dos primeiros estudos sobre o bem-estar subjetivo, apresentado após uma ampla revisão de pesquisas subjetivas, foi *Correlatos de felicidade declarada*, realizado por Warner Wilson, em 1967 (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). De acordo com estes autores, com base nos limitados dados disponíveis na época, Wilson concluiu que uma pessoa feliz teria as seguintes características: ser jovem, saudável, bem educada e receber bom salário; é extrovertida, otimista, livre de preocupações e religiosa; é uma pessoa casada, com alta autoestima, é ética em relação ao trabalho e tem aspirações modestas; além disso, pode ser de ambos os sexos e possuir uma vasta gama de inteligência.

No entanto, foi somente a partir de 1970 que os cientistas sociais e do comportamento intensificaram suas pesquisas sobre a felicidade, passando a dar um novo

caráter aos estudos e a enfatizar o bem-estar subjetivo (Gonçalves & Leite, 2009). A constatação deste período foi citada por Diener (1984), ao informar que o *Psychological Abstracts* indexou o termo felicidade em 1973, assim como o periódico *Social Indicators Research* passou a publicar inúmeros artigos acerca do bem-estar subjetivo.

De acordo com Diener (1984, citado por Gonçalves & Leite, 2009), o construto bem-estar subjetivo tem suas definições agrupadas em três categorias distintas. A primeira, baseada em critérios externos (santidade ou virtude), define o que é desejável e, portanto, é chamada de definição normativa. A partir desta perspectiva, a felicidade não é pensada enquanto um estado subjetivo, mas sim como a posse de uma qualidade desejável.

O autor define a segunda categoria do bem-estar, formulada por cientistas sociais, como sendo um tipo de investigação acerca dos questionamentos sobre o que leva os seres humanos a avaliar suas vidas em termos positivos. Esta categoria recebe o nome de satisfação de vida e utiliza os padrões dos participantes das pesquisas para determinar o que se configura enquanto vida feliz.

A terceira definição, conforme preconiza Bradburn (1969), ressalta o predomínio do afeto positivo sobre o afeto negativo. Exalta a experiência emocional de satisfação ou prazer e, desta forma, sinaliza para o quanto a pessoa está experienciando emoções positivas ou negativas durante um determinado período da sua vida; ou o quanto uma pessoa está disposta a tais emoções.

Entretanto, foi a partir dos anos de 1990 que instituiu-se que o bem-estar subjetivo (*well-being*) seria um componente da qualidade de vida, assim como o bem-estar objetivo (*welfare*) (Gonçalves & Leite, 2009). Segundo essas autoras, o bem-estar objetivo caracteriza-se por verificar quais são os recursos disponibilizados pelas pessoas e quais

desses lhes propiciam a satisfação das necessidades básicas de vida e de segurança. Para Pereira (1997), o bem-estar objetivo tem dois subcomponentes: o bem-estar econômico (que envolve salário e renda) e o bem-estar sócio-demográfico (relacionado a elementos tais como moradia, educação, saúde, emprego, lazer, transportes, entre outros).

Já o bem-estar subjetivo, o outro componente da qualidade de vida, é formado por quatro subcomponentes: satisfação com a vida (que envolve o aspecto cognitivo), afetos positivo e negativo (relacionados ao aspecto emocional) e felicidade (que representa um predomínio dos afetos positivos sobre os afetos negativos) (Gonçalves & Leite, 2009). Conforme as autoras, “a felicidade é estudada através de autorrelatos da avaliação subjetiva da qualidade de vida, constituindo-se no modo como as pessoas percebem-se emocionalmente” (p. 3).

Corroborando o exposto, e respaldando-se na compreensão de Gouveia, Barbosa e Massud (2007), salienta-se que, um dia, o salário já foi bastasse para garantir a satisfação do trabalhador. Porém, atualmente, isto já deixou de ser suficiente. Segundo estes autores, outros elementos (tais como, as horas de descanso, o convívio com a família, o reconhecimento do trabalho e as oportunidades de aprimorar conhecimentos) devem ser levados em consideração pelas organizações (incluindo-se as instituições militares) a fim de promover o bem estar dos trabalhadores. Logo, é possível se afirmar que “os bens materiais refletem um tipo parcial de bem-estar, não levando obrigatoriamente à satisfação com a vida, felicidade, otimismo e vitalidade, componentes essenciais do que se denomina de bem-estar subjetivo” (p.30).

Face a isto, chama-se a atenção para o fato de que não se deve confundir bem-estar subjetivo com saúde mental ou saúde psicológica (Diener, Suh & Oishi, 1997). Isto se

explica, pois uma pessoa que esteja num estado delirante pode se sentir feliz ou, até mesmo, satisfeita com a vida. Porém, não é possível se afirmar que esta pessoa possua boa saúde mental. Desta feita, estes autores concluem que o bem-estar subjetivo não se constitui em uma condição suficiente ao bem-estar psicológico, não sendo, portanto, essencial à garantia da saúde mental. No entanto, ele passa a ser uma condição desejável às pessoas.

Ao realizar uma ampla revisão sobre as pesquisas no campo da Psicologia, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) concluíram que ainda se sabe mais acerca das emoções negativas (que promovem as doenças) do que se tem conhecimento sobre as influências que as emoções positivas têm sobre a saúde. Evidencia-se, contudo, que os estudos acerca desta abordagem científica têm um caráter preventivo (Seligman, 2005).

Ainda neste sentido, Keyes e Lopez (2005) também realizaram uma revisão da literatura acerca dos conceitos e medidas do bem-estar. Desta forma, estes autores propuseram uma descrição dos sintomas desse construto, sugerindo uma maneira de como se pode iniciar o diagnóstico e o estudo da saúde mental. Para eles, esta condição está baseada na noção de síndrome, ou seja, é necessário haver uma operacionalização da saúde mental a partir de um conjunto de sintomas que possam caracterizar o bem-estar.

Diante do exposto e para efeito de embasamento teórico desta investigação, considerou-se o que Danna e Griffin (1999) apregoaram quanto ao bem-estar, ou seja, trata-se de algo mais amplo do que a saúde, já que contempla vários aspectos relacionados à vida do indivíduo, tais como a esfera familiar, social, do trabalho, etc. Estes elementos, portanto, justificam o fato de o bem-estar subjetivo apresentar características multidimensionais. Por outro lado, é possível perceber a saúde como sendo um subcomponente do bem-estar, posto

que essa inclui indicadores físicos e mentais, como afeto, frustração, ansiedade e sintomatologia física (Fonseca, Chaves & Gouveia, 2006).

Em relação às características multidimensionais do bem-estar, Ryff e Keyes (1995, citados por Giacomoni, 2004, p. 45) apresentaram um modelo que continha seis componentes distintos de funcionamento psicológico positivo:

avaliação positiva de si mesmo e do período anterior de vida (autoaceitação), um sentimento de crescimento contínuo e desenvolvimento como uma pessoa (crescimento pessoal), acreditar que a vida possui objetivo (sentido) e significado (sentido de vida), possuir relações de qualidade com outros (relações positivas com outros), capacidade de manejar efetivamente a vida e o mundo ao redor (domínio do ambiente), e sentido de autodeterminação (autonomia).

Do ponto de vista conceitual, de acordo com Ryan e Deci (2001), é possível compreender o bem-estar como sendo um funcionamento e uma experiência psicológica adequados, isto é, não se trata da simples ausência de doença mental, já que vai além disto. É, portanto, um estado de satisfação interior, ou seja, consigo mesmo e com o meio ambiente que está a sua volta.

Em suma, esta seção demonstrou que, apesar de diferentes abordagens costumarem investigar a qualidade de vida das pessoas há um longo tempo, estabelecer uma definição precisa acerca do bem-estar ainda continua sendo uma tarefa difícil. Isto se deve ao fato de que o bem-estar pode ser influenciado por variáveis distintas, tais como idade, gênero, nível sócio-demográfico e cultural (Giacomoni, 2004).

De maneira geral, indica-se que uma pessoa que tenha elevado sentimento de bem-estar apresenta satisfação com a vida, presença frequente de afeto positivo, além de relativa ausência de afeto negativo. Esta preponderância relativa que existe do afeto positivo sobre o afeto negativo se refere à balança hedônica (Diener, 1996), cuja descrição resumida de

sua perspectiva geral segue na seção seguinte, juntamente à explicação da abordagem eudaimônica, a qual amplia a concepção de bem-estar.

3.3. Perspectivas teóricas do Bem-Estar

O conceito de bem-estar está relacionado ao funcionamento e à experiência psicológica adequados (Ryan & Deci, 2001). Em outras palavras, “trata-se de um estado de satisfação consigo mesmo e com o ambiente em sua volta” (Chaves, 2007, p.220). Tal sentimento pode surgir em função da influência de múltiplas variáveis, como a cultura e a personalidade do indivíduo (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Assim, como tal conceito de bem-estar envolve vários aspectos relacionados, duas perspectivas gerais são consideradas na busca da explicação deste fenômeno (Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993): a perspectiva (ou abordagem) hedônica, que enfoca a felicidade e entende o bem-estar em termos de alcance do prazer e do ato de evitação da dor; e a perspectiva (ou abordagem) eudaimônica, que focaliza o significado e a auto-realização em termos do grau de funcionamento pleno de uma pessoa.

Estas duas importantes tradições induzem diferentes focos de pesquisa e um corpo de conhecimento que ora diverge em algumas áreas ora as torna complementares (Guimarães, 2005). Ambas as abordagens serão tratadas aqui, de forma resumida, a fim de direcionar o foco desta tese.

- A perspectiva hedônica (ou hedonônica):

Esta abordagem trata tentativa de se igualar o bem-estar ao prazer ou felicidade (Chaves, 2007). Suas origens datam de 40 séculos antes de Cristo, quando um filósofo grego, *Aristippus*, defendia que o objetivo da vida seria experimentar ao máximo os

prazeres, e acreditava que a felicidade fosse uma totalidade de momentos hedônicos (Guimarães, 2005; Ryan & Deci, 2001). Todavia, Guimarães (2005) sinaliza que a felicidade não se reduz apenas ao hedonismo físico, pois ela pode se originar nos objetivos conseguidos a partir de tipos de experiências distintos.

Na ciência psicológica, os profissionais que adotam esta visão hedônica tendem a focar num conceito mais amplo de prazer, incluindo as preferências e os prazeres da mente, assim como os do corpo (Chaves, 2007; Guimarães, 2005). Para os psicólogos hedônicos, a visão que predomina é a de que o bem-estar consiste em felicidade subjetiva, envolvendo, assim, a experiência do prazer *versus* o desprazer.

Chaves (2007) chama a atenção para o fato de que a psicanálise entende tal relação enquanto um *continuum* que vai do prazer à dor, denominando-o de *Princípio do Prazer*, no qual a pessoa busca o prazer ao mesmo tempo em que procura se afastar da dor. De acordo com Gouveia e cols. (2003), na visão psicanalítica, o bem-estar é percebido como sendo uma necessidade de busca pela realização, um desejo de consumo e de liberdade ilimitada. É o que Fromm (1976, citado por Chaves, 2007, p. 221) denominou de hedonismo radical, ou seja, “a capacidade de usufruir da satisfação de todos os desejos ou necessidades personalíssimas em busca da realização”.

Em outras palavras, o bem-estar seria sentido a partir da satisfação de todos os desejos (Oliveira, 2008). No entanto, paradoxalmente, ao mesmo tempo em que se busca atender às demandas da totalidade dos desejos, mais desejos surgem e menos satisfação se consegue atingir de maneira plena (Chaves, 2007).

Verifica-se, portanto, que esta visão ampla apresenta indícios de pontos tanto positivos quanto negativos. Se de um lado o hedonismo está vinculado ao bom gosto e à

arte do viver bem, por outro ele apresenta uma conotação de superficialidade, de comportamento irresponsável e egoísta (Veenhoven, 2003, citado por Chaves, 2007).

Apesar de não se rejeitar completamente esta perspectiva, observa-se que a visão hedônica, de maneira geral, reduz a felicidade *per se* a um critério principal de bem-estar. Portanto, se faz necessário considerar a existência de outros elementos na constituição do bem-estar, além da busca do prazer (Chaves, 2007). Nesse sentido, conforme dito por Guimarães (2005), evidencia-se o que Aristóteles considerou enquanto felicidade hedônica: um ideal vulgar que transforma as pessoas em escravas do prazer. Para o filósofo, a felicidade verdadeira pode ser encontrada na expressão da virtude, isto é, em fazer aquilo que vale a pena ser feito.

De acordo com Fromm (1981), com base na visão aristotélica, o ato de viver bem requer distinção entre as necessidades, cuja satisfação leva a um prazer momentâneo, e aquelas que são enraizadas na natureza humana, e cuja realização leva ao crescimento humano e à produção do bem-estar. Esse autor chamou tal produção de eudaimônica.

- A perspectiva eudaimônica (ou eudemônica)

Segundo a concepção de Ryan e Deci (2001), não são todos os desejos que, ao serem realizados, conseguem produzir bem-estar. Apesar de esses produzirem prazer, certos resultados, quando alcançados, não são considerados bons ou benéficos às pessoas, nem tão pouco promovem o bem-estar. Na visão dos autores, o bem-estar não deve ser visto simplesmente como a apreensão do prazer, mas sim como uma busca pela perfeição, representada pela realização do verdadeiro potencial de uma pessoa.

Desta forma, a visão eudaimônica percebe o bem-estar como uma construção mais ampla, distinguindo o seu conceito daquele proposto pela definição de felicidade. A fim de

se atingir a felicidade, é necessário se alcançar mais do que prazeres; é essencial que a pessoa busque e sinta que seu verdadeiro potencial está em uso (Guimarães, 2005). Esta evidência pode ser corroborada a partir de uma reflexão proposta por Waterman (1993), ao considerar que a concepção eudaimônica do bem-estar convoca as pessoas a viverem de acordo com sua própria natureza.

Empiricamente, Waterman (1993) demonstrou que as medidas do prazer hedônico e da expressividade pessoal estavam fortemente correlacionadas, porém apresentavam distinções claras. Ao analisar os resultados dessa investigação, Guimarães (2005, p. 20) observou que,

ao passo que ambas foram associadas com realizações, a expressividade pessoal foi mais fortemente relacionada às atividades que originavam crescimento pessoal e desenvolvimento. Além disso, ela foi mais associada com receber um desafio e fazer um esforço ao passo que a satisfação hedônica estava mais associada a estar relaxado e tranquilo, distante de problemas e feliz, sem engajamento. Assim, a satisfação hedônica estaria mais relacionada com o alcance de um prazer em situações onde não se exigiria esforço das pessoas. Em contrapartida, a expressividade pessoal, necessariamente envolve superação, desafio.

Diante dos resultados deste estudo, Waterman (1993) concluiu que a eudaimônia acontece quando as pessoas desenvolvem atividades da vida que sejam mais congruentes com seus valores pessoais e sentem que estas estão completamente engajadas umas com as outras. Agindo assim, as pessoas se sentiriam mais autênticas e viveriam de forma mais intensa, passando a vivenciar um estado, denominado pelo autor, de expressividade pessoal (EP).

Para Chaves (2007), apesar de o termo felicidade ser usado como sinônimo de bem-estar, deve-se compreendê-lo como estando aquém da eudaimônia, pelo fato de não se apresentar enquanto um único indicador de funcionamento psicológico positivo. Em outras palavras, o termo eudaimonia não deve ser confundido com felicidade, posto que, o sufixo

daimon é traduzido como um senso ideal de excelência, de direção a um potencial a ser desenvolvido, e que dá sentido à própria vida (Ryff, 1989, citado por Chaves, 2007), ao passo que a felicidade é entendida como sendo uma experiência interna proveniente de um estado positivo da mente (Lu & Shih, 1999).

Outro ponto que deve ser considerado é o fato de que o conceito de eudaimônia ou auto-realização está incorporado à teoria da autodeterminação (Ryan & Deci, 2001) como sendo um aspecto central da definição do bem-estar. De acordo com os autores, esta teoria postula três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e relação de uma pessoa com a outra. Além disso, a teoria da autodeterminação propõe que a realização destas três necessidades básicas é fator essencial ao crescimento psicológico, à integridade e ao bem-estar de uma pessoa (Guimarães, 2005). A realização de uma necessidade, portanto, passa a ser um objetivo natural da vida humana (Ryan & Deci, 2001).

Os levantamentos de Guimarães (2005) ainda evidenciam que é possível avaliar os posicionamentos que as perspectivas hedônica e eudaimônica mantêm a partir de sua relação com as emoções. Em outras palavras, na visão da autora, a abordagem eudaimônica defende que a problemática não está em termos de sentir afetos positivos em si, mas refere-se à extensão pela qual a pessoa está funcionando em seu todo. Isto significa que, quando a situação assim exigir, a pessoa entrará em contato com sentimentos de tristeza, raiva ou dor, experimentando, dessa forma, algumas emoções negativas. E, conforme sugerem Ryan e Deci (2001), reprimir emoções implica num alto custo à saúde física e psicológica da pessoa.

A eudaimônia, portanto, refere-se a uma perspectiva fundamentada nas contribuições do humanismo, a partir do princípio de que o bem-estar é alcançado à medida

que a pessoa consegue satisfazer suas necessidades de crescimento pessoal ou de auto-realização (Chaves, 2007; Oliveira, 2009), a partir de uma visão maslowniana (Maslow, 1970). Logo, enquanto o hedonismo se caracteriza pelo alcance pleno dos desejos (com base num estado passageiro ou satisfação momentânea), a eudaimônia consegue suprir necessidades mais profundas e existenciais da natureza humana, tendo uma característica mais duradoura na pessoa e, portanto, produzindo maior bem-estar (Chaves, 2007; Oliveira, 2009; Waterman, 1993).

Diante das considerações apresentadas nesta seção, foi possível perceber que o bem-estar é concebido mais adequadamente enquanto um fenômeno multidimensional (Guimarães, 2005) e que deve ser observado levando-se em conta os aspectos das duas abordagens: hedônica e eudaimônica (Ryan & Deci, 2001). Este fato pode ser verificado quando Guimarães (2005) destaca um estudo realizado por King e Napa, em 1998, no qual os pesquisadores pediram aos participantes (leigos) que qualificassem as características de uma boa vida. Os resultados apontaram que tanto a felicidade (bem-estar hedônico) quanto o significado da vida (bem-estar eudaimônico) foram considerados naquela qualificação.

Desta forma, para a realização desta tese de doutorado, optou-se por seguir a argumentação de Gouveia e cols. (2003) ao alegarem que ambas as perspectivas (hedônica e eudaimônica) devem ser consideradas conjuntamente, ao passo que medidas diferentes para verificar o bem-estar devem ser indicadas (sendo algumas delas apresentadas na seção a seguir). De maneira análoga à proposta do estudo realizado por Oliveira (2008), algumas dessas medidas foram empregadas na presente tese, incorporando os componentes da saúde mental e da satisfação com a vida, porém com foco noutro objeto de estudo, os cadetes militares (policiais e bombeiros).

3.4. Medidas de Bem-Estar

O bem-estar pode ser compreendido a partir de uma multiplicidade de medidas, podendo esta ser explicada (em parte) pela amplitude de sua própria definição, assim como pelos múltiplos fatores que a determinam (Chaves, 2007). Segundo essa autora, tal justificativa tem levado muitos investigadores a buscarem formas concisas e parcimoniosas em sua medição.

Giacomoni (2004) ressalta que, por volta das décadas de 1960 e 1970, o bem-estar (principalmente o subjetivo) tinha um caráter de destaque fundamental nos estudos acerca da qualidade de vida e costumava ser avaliado através de medidas de único item em grandes pesquisas sociais gerais. Era comum, portanto, que os grandes levantamentos sociais daquela época incluíssem uma questão específica sobre felicidade ou satisfação com a vida.

Em termos mais específicos, por se tratar de uma atitude, identificou-se que pelo menos dois componentes básicos podem ser encontrados no construto bem-estar subjetivo: o afeto e a cognição (Ostrom, 1969, citado por Rosa, 2006 e Rosa & Hutz, 2008). Quanto ao elemento afetivo, tem-se que este envolve os componentes emocionais; ao passo que o cognitivo trata dos aspectos racionais e intelectuais.

Logo, na compreensão de Rosa e Hutz (2008, p. 3), “esta distinção auxilia o entendimento e a medida do construto, além de permitir que se divida o componente afetivo em positivo e negativo”. Desta maneira, entende-se que o bem-estar subjetivo é a avaliação emocional e cognitiva que a própria pessoa faz acerca de como sua vida está transcorrendo.

Neste sentido, o bem-estar pode ser entendido como um termo bastante vago, englobando diversos construtos independentes (Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon & Diener, 2005). Em outras palavras, “é um conceito unitário em que precisa se descobrir a melhor medida”, posto que o mesmo “muda através do tempo” (Chaves, 2007, p. 234). Segundo Kim-Prieto et al. (2005), ainda se deve levar em consideração o fato de que a personalidade e a cultura dos participantes da pesquisa podem interferir nos processos do modelo e que as pessoas com temperamentos diferentes podem perceber cada evento de sua vida de forma variada.

De acordo com Diener, Oishi e Lucas (2003), após décadas de investigações, os psicólogos compreenderam que fatores externos, com certa frequência, impactam modestamente na descrição de bem-estar; ou seja, fatores demográficos como saúde, renda, nível de instrução e estado civil têm pouca importância na variância das medidas de bem-estar. Esses autores observaram que, na avaliação da satisfação com o dia-a-dia, as pessoas que apresentaram uma orientação de conquista mais alta conseguiram atingir um sucesso acadêmico maior do que aquelas que tiveram baixa busca por esta sensação.

Encontra-se aí certa semelhança com os aspectos relacionados à autoeficácia, posto que esta é compreendida pelas crenças que as pessoas têm sobre sua capacidade de organizar e desempenhar condutas que se fazem necessárias a fim de alcançarem os resultados por elas desejados, isto é, suas metas e objetivos (Bandura, 1986; 1987; 1997). Em outras palavras, existe uma grande possibilidade de que o indivíduo que tenha uma orientação voltada à conquista seja conduzido ao atingimento dos seus objetivos, alcançando o sucesso desejado.

Concomitantemente, Guimarães (2005) salienta que as pesquisas científicas demonstraram que o bem-estar subjetivo é estável ao longo do tempo e que o mesmo é reconectado após os diversos eventos importantes pelos quais as pessoas passam na vida, podendo-se concluir que ele é frequentemente correlacionado às características estáveis da personalidade. Além do mais, Giacomoni (2004) observou que outros métodos para avaliar o bem-estar subjetivo foram disponibilizados; não pelo fato de ser uma entidade única e simples, mas, sobretudo, por apresentar múltiplas facetas. Algumas das medidas de bem-estar estão relacionadas a seguir:

- Desconforto Psicológico

É inegável que, em maior ou menor escala, todos os contextos laborais geram algum tipo de fatores adversos para as pessoas, independente da atividade profissional. Tais fatores, conforme Gouveia, Barbosa e Massud (2007), resultam em estresse que, por sua vez, pode concorrer para o surgimento de possíveis distúrbios fisiológicos ou psicológicos.

Esses autores enfatizam que a palavra estresse é derivada do inglês *stress*, que quer dizer, tensão, e que, geralmente, significa algum tipo de distúrbio causado por circunstâncias adversas, tais como conflitos familiares, perdas afetivas, ou mesmo condições inadequadas de trabalho. Logo, o estresse é capaz de perturbar a homeostase dos indivíduos, ou seja, ele consegue desequilibrar a capacidade adaptativa que o organismo tem para manutenção do seu meio interno. Todavia, é importante salientar que, assim como o estresse pode causar danos, ele também pode proteger e restaurar os sistemas fisiológicos das pessoas, mais precisamente quando se trata do estresse laboral.

Menegaz (2004 apud Gouveia, Barbosa e Massud, 2007), sugere que o estresse pode ser entendido a partir de duas vertentes: uma positiva e outra negativa. Para aquele autor, o

estresse apresenta característica positiva quando é capaz de possibilitar o crescimento, o prazer e o desenvolvimento emocional e intelectual; neste caso, passa a ser chamado de *eustress*. Quando, por outro lado, o estresse é negativo, ele implica em perdas ou acarreta perturbações à homeostase (como citado anteriormente); logo, passa a ser denominado desconforto psicológico ou distúrbio psiquiátrico ou, simplesmente, *distresse*.

Para Sparrenberger, Santos e Lima (2003), o *distresse* é caracterizado por uma ruptura do equilíbrio individual, podendo vitimar, com maior frequência, as mulheres, os idosos, os mais pobres e os que possuem menos escolaridade. Conforme salientam Gouveia, Barbosa e Massud (2007), de maneira geral, o estresse refere-se a “uma entidade mórbida que emana um conjunto de respostas fisiológicas, afetivas e comportamentais que visam restabelecer a homeostase do corpo enfermo” (p. 37). Em se tratando do contexto laboral, um construto correlato ao estresse pode ser o *burnout*, cuja apresentação será feita no capítulo 4 desta tese.

- Fadiga

De acordo com a observação feita por Mota, Cruz e Pimenta (2005), são vários os estudos que incluem a variável fadiga, posto que se trata de um conceito que tem incomodado, sobremaneira, profissionais atuantes na área da saúde. Para estas autoras, isto se deve, provavelmente, à sua alta prevalência nas mais diversas populações e, também, pelo prejuízo que causa à saúde das pessoas.

Analisando as reflexões propostas por Coelho e Sawada (1999), verificou-se que, apesar de ser um fenômeno que preocupa os estudiosos desde o início das investigações acerca das relações do trabalho, foi somente a partir da década de 1920 que as tentativas de conceituar fadiga se tornaram mais marcantes. É ainda naquele período que também podem

ser encontrados relatos quanto às dificuldades de aferição e interpretação desta síndrome, por se tratar de um fenômeno bastante complexo, o que levou aquelas autoras a enfatizar que a fadiga não é uma entidade, mas sim uma palavra incômoda, cujo objetivo é descrever uma grande variedade de fenômenos.

Apesar de toda sua complexidade, a partir da leitura dos relatos de Mota, Cruz e Pimenta (2005) e Mota e Pimenta (2002) foi possível chegar a um entendimento acerca da fadiga. Segundo estas estudiosas, a fadiga é uma síndrome, ou fenômeno subjetivo, multicausal, caracterizado por um estado de desgaste relacionado à redução da motivação, na qual fatores físicos, emocionais e cognitivos estão imbricados e contribuem para sua gênese e manifestação (expressão). Mais precisamente, Mota, Cruz e Pimenta (2005) apontam que os principais atributos críticos da fadiga são: cansaço ou exaustão, alteração na capacidade funcional, desgaste e falta de alívio para manifestações comportamentais com a aplicação de estratégias usuais de recuperação de energia.

Corroborando o exposto, conforme uma concatenação de conceitos levantados por Gouveia, Milfont, Fischer, Coelho (2009), verifica-se que a fadiga compreende tanto aspectos físicos quanto psicológicos e pode ser entendida como sendo a sensação de cansaço físico ou mental, ou sensação de perda de energia ou exaustão, resultando na diminuição da capacidade do indivíduo realizar atividades habituais. Ainda neste sentido, Coelho e Sawada (1999), por sua vez, sugerem que a fadiga pode ser definida como um estado geral do indivíduo, e que surge como consequência da atividade contínua de trabalho.

Portanto, no entendimento destas autoras, a fadiga é uma resposta generalizada ao estresse proveniente de um determinado período de tempo, cujos efeitos podem ser tanto

agudos quanto crônicos, restritos ao estado subjetivo ou estendido dentro dos aspectos mensuráveis do desempenho do indivíduo. As autoras ainda evidenciam a importância de variáveis, como a ansiedade e os distúrbios do sono, que influenciam diretamente no surgimento da fadiga.

Por fim, consideram a fadiga como um estado global proveniente do desequilíbrio interno do organismo humano. Em outras palavras, a fadiga revela uma alteração reversível da coordenação das funções biológicas, físicas e psíquicas, pois, se as causas que a provocam forem retiradas, o organismo tende a retornar ao estado de normalidade. Todavia, se tais causas persistirem ou se agravarem, a situação do indivíduo poderá tornar-se patológica. Logo, é possível concluir que a fadiga caracteriza-se como um indicador da falta de bem-estar subjetivo (Oliveira, 2008).

- Satisfação com a Vida

Por volta do final do século XX, a satisfação com a vida era entendida enquanto uma variável individual e definida como a avaliação global feita pela pessoa acerca da sua própria vida (Marques, Pais-Ribeiro & Lopez, 2008). A partir desta concepção, verifica-se que esta variável pode comportar julgamentos da Satisfação com a Vida como um todo ou em domínios específicos da vida. Todavia, o século XXI trouxe uma preocupação mais acentuada quanto aos estudos acerca da satisfação com a vida, concebendo-a como um componente cognitivo do bem-estar subjetivo (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Oliveira, Costa & Rodrigues, 2008).

Para Joia, Ruiz e Donalisio (2007), devido ao seu estado subjetivo, a satisfação com a vida é entendida enquanto um fenômeno complexo e de difícil mensuração. Além disso, ela é capaz de definir, com maior precisão, a experiência de vida em relação às várias

condições vividas pelo indivíduo. Em outras palavras, a satisfação com a vida pode ser compreendida como um julgamento cognitivo de domínios específicos na vida, tais como: “saúde, trabalho, condições de moradia, relações sociais, autonomia, entre outros, ou seja, um processo de juízo e avaliação geral da própria vida de acordo com um critério próprio” (p. 132). Assim, verifica-se que o julgamento da satisfação vai depender da realização de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo em questão e um padrão por ele estabelecido.

Na visão dessas autoras, a satisfação com a vida vai refletir, em parte, o bem-estar subjetivo individual, isto é, a maneira e as razões que conduziram as pessoas a vivenciarem suas experiências de vida de maneira positiva. Dentro desta perspectiva, corrobora-se o que foi relatado por Albuquerque e Tróccoli (2004) ao afirmarem que o bem-estar subjetivo tem como propósito compreender como os indivíduos avaliam os feitos de suas vidas, em relação a determinados aspectos, tais como: felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo; assim, a satisfação com a vida passa a ser considerada como uma avaliação subjetiva da qualidade de vida.

Ademais ao que foi exposto, salienta-se que, quando a Satisfação com a Vida é avaliada conjuntamente com o afeto positivo e afeto negativo, passam a constituir uma avaliação do bem-estar subjetivo (Diener et al., 1999) e, como se sabe, o conceito de bem-estar subjetivo articula duas perspectivas em psicologia: uma sustentada nos domínios da cognição e operacionalizada através de avaliações de satisfação (com a vida em geral e/ou com aspectos específicos da vida, como o trabalho) e outra que se assenta em teorias que versam acerca dos estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e

afetos negativos) (Siqueira & Padovam, 2008). Essa última perspectiva será explicada a seguir.

- Afetos Positivos e Afetos Negativos

A perspectiva emocional do conceito de bem-estar subjetivo acontece a partir do equilíbrio entre duas dimensões emocionais: emoções positivas e emoções negativas. Todavia, para que isto ocorra, é necessário que o indivíduo verifique uma relação positiva entre as emoções por ele vivenciadas, ou seja, que a vivência das emoções positivas seja maior do que as negativas no decorrer da sua vida. Sendo assim, observa-se que esta dimensão de bem-estar subjetivo mantém forte relação com a visão hedônica de felicidade, na medida em que dá ênfase aos aspectos afetivos da vida (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002 *apud* Siqueira & Padovam, 2008).

Contextualizando historicamente, tem-se que, no final dos anos de 1960, defendia-se a ideia de que afetos positivos e negativos não eram duas polaridades de um mesmo contínuo; acreditava-se, todavia, que formavam dois contínuos distintos de afetividade, os quais eram capazes de formar correlações singulares com conjuntos específicos de traços de personalidade (Bradburn, 1969 *apud* Siqueira & Padovam, 2008). Foi a partir deste entendimento que surgiu a proposta de uma estrutura bidimensional para os afetos, sendo esta formada por afetos positivos e afetos negativos.

Siqueira e Padovam (2008) ressaltam que, por volta de 1969, Thomas M. Ostrom defendia que o bem-estar subjetivo era uma atitude. Tal ideia estava apoiada no argumento (amplamente difundido naquela época) de que as atitudes eram formadas por elementos cognitivos e afetivos. Desta maneira, ao se pensar no bem-estar subjetivo enquanto uma atitude verifica-se que o mesmo é composto por itens cognitivos ou intelectuais, bem como

envolve aspectos emocionais. Desde então, passou-se a considerar o bem-estar subjetivo “como um construto psicológico integrado por experiências emocionais positivas e negativas e a se denominar tais experiências de afetos positivos (*positive affects*) e afetos negativos (*negative affects*)” (p. 203).

Segundo Primi (2003), os afetos positivos têm uma tendência por favorecer a atenção aos estímulos internos, ou seja, eles facilitam a predominância de pensamentos e disposições internas, assim como a assimilação dos eventos externos a esses conhecimentos preexistentes. Já o afeto negativo, ao contrário, favorece a acomodação da atenção aos estímulos externos. Isto acontece devido aos afetos negativos pertencerem a um sistema de alarme que indica a existência de um perigo potencial no ambiente externo que merece ser focalizado. Ainda baseado na compreensão deste autor, os afetos negativos, não muito intensos, contribuem para uma visão mais realística.

Por fim, para Siqueira e Padovam (2008), estudar afetos positivos e negativos não significa identificar a presença contínua de sensações positivas em toda a vida do indivíduo; mas, sim, detectar se a maioria das suas experiências apresentaram intervalos com mais emoções prazerosas do que com sofrimentos. Todavia, conforme levantamento bibliográfico realizado por estas autoras, existe uma forte tendência das pessoas relatarem, com maior prevalência, as emoções positivas do que as negativas em suas vidas. Por outro lado, pessoas que tendem a viver intensas emoções positivas, habitualmente também relatam fortes experiências emocionais negativas (Diener & Lucas, 2000).

Em se tratando de afetos positivos, ressalta-se a vitalidade (ou vitalidade subjetiva), a qual indica a experiência de sentir-se vivo e regenerado. Este elemento será abordado no item a seguir.

- Vitalidade

Além da prevalência de elementos caracteristicamente hedônicos do bem-estar subjetivo, como os afetos positivos e a satisfação com a vida, ressalta-se a existência de outro elemento, pertencente à perspectiva eudaimônica: a vitalidade (Paschoal, 2008). Embora, segundo esta autora, os afetos positivos estejam fortemente relacionados com a vitalidade.

Costuma-se observar o uso da expressão “sentir-se vivo” em pessoas que afirmam estarem estimuladas, enérgicas e com vigor para desempenhar atividades e agirem em determinada circunstância (Gouveia, Milfont, Gouveia, Medeiros, Vione & Soares, 2012). No entanto, o termo vitalidade pode variar de indivíduo para indivíduo. Segundo estes autores, isto acontece, pois, as pessoas mudam em suas experiências de vitalidade tanto em função de fatores físicos quanto psicológicos.

Isto vem corroborar o pensamento de Ryan e Frederick (1997 apud Gouveia et al., 2012) ao compreenderem que a vitalidade subjetiva é um sentimento positivo de vivacidade e energia pessoal. Evidencia-se, ainda, que a vitalidade não se restringe apenas aos aspectos relativos à saúde física, mas também inclui fatores psicológicos, tais como sentir amor ou sentir-se ativo (Oliveira, 2008).

Por fim, ressalta-se que a vitalidade subjetiva correlaciona-se positivamente com as medidas de auto-realização, auto-estima e satisfação com a vida, além de estar negativamente correlacionada com psicopatologias, depressão, ansiedade e afetos negativos (Gouveia et al., 2012; Oliveira, 2008).

Ao logo da apresentação desta seção foi possível perceber que as medidas que avaliam o bem-estar subjetivo têm como propósito investigar a experiência individual de

avaliação da vida e os processos envolvidos nessa avaliação. Percebe-se, portanto, que a perspectiva teórica da Psicologia Positiva tem procurado contribuir para a compreensão e melhoria da qualidade de vida das pessoas (Giacomoni, 2004). Segundo esta autora, os últimos trinta anos de pesquisas permitiram demonstrar que todas as variáveis demográficas contam muito pouco para a variância do bem-estar subjetivo. Isto se deve, em parte, ao fato dos efeitos das variáveis demográficas serem, provavelmente, mediados por processos psicológicos, tais como a autoeficácia (foco de discussão desta tese).

Desta feita, com vistas à conclusão deste capítulo, a seção seguinte versa sobre diferentes estudos que foram realizados acerca do bem-estar de militares. Embora sejam escassos, é possível verificar que, nas últimas décadas, estudos empíricos surgiram com o objetivo de melhor compreender as variáveis envolvidas na predição do bem-estar no trabalho destes profissionais.

3.5. Estudos relacionados ao Bem-Estar de militares

Conforme citado na introdução desta tese, utilizando as palavras *cadetes militares*, *saúde mental* e *burnout*, realizou-se um levantamento com o auxílio de metabuscadores: SciELO, Google Acadêmico, do Portal Periódicos CAPES, da Biblioteca Digital da Universidade de São Paulo – USP e do Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações da Universidade de Brasília - UnB, e constatou-se que alguns trabalhos foram produzidos no campo da saúde mental e do bem-estar subjetivo de militares (porém, nada especificamente em relação aos cadetes militares). As principais pesquisas científicas e seus achados estão relacionados a seguir.

No início deste milênio, O'Donnell (2000) realizou um estudo a fim de descobrir se existiam diferenças significativas quanto à autoavaliação da saúde mental de idosos veteranos de guerra e daqueles que nunca foram à batalha. Os resultados da investigação apontaram que o serviço militar, por si só, não é um fator de risco à saúde mental na velhice, nem tão pouco confere proteção contra os déficits da vida tardia. Segundo o autor, a saúde mental na vida adulta é, em grande parte, uma função da saúde do indivíduo durante toda a vida e da sua situação sócioeconômica.

Tal constatação chama a atenção para o fato de que existe um processo dinâmico em que o papel do ambiente (no caso deste estudo a situação sócioeconômica dos pesquisados) e das características do indivíduo se relacionam dialeticamente, o que permitiu aos veteranos de guerra se adaptarem às situações vivenciadas, apesar da adversidade. Este processo dialético é conhecido como resiliência. em outras palavras, amparado na concepção de Rutter (1991 apud Infante, 1997, p. 10), entende-se a resiliência enquanto

uma resposta global em que estão em jogo os mecanismos de proteção, entendendo por estes não a valência contrária aos fatores de risco, mas aquela dinâmica que permite ao indivíduo sair fortalecido da adversidade, em cada situação específica, respeitando as características pessoais.

Saindo do campo do envelhecimento, mas continuando no contexto das condições adversas ao ser humano, no ano de 2001 foi publicado um estudo realizado por Bartone e Priest que, ao investigarem jovens cadetes, identificaram a Academia Militar de West Point (nos Estados Unidos) como sendo um excelente laboratório natural para se estudar como as pessoas reagem e se adaptam às condições altamente estressantes. A investigação explorou o papel de uma personalidade "dura" (*hardiness*) como um recurso de resistência ao estresse em cadetes calouros (homens e mulheres) em West Point.

Segundo registro dos autores, estudos anteriores com cadetes mostraram que, em geral, os relatórios de cadetes do sexo feminino apresentavam maiores níveis de estresse do que os cadetes do sexo masculino em vários domínios. Tal constatação levantou a possibilidade de que, dado o reconhecido papel de resistência como um moderador de estresse, a robustez (*hardiness*) poderia se configurar enquanto uma ferramenta de resiliência mais saliente para as mulheres do que para os homens. Sendo assim, a investigação de Bartone e Priest (2001) procurou testar tal hipótese, examinando dentro de grupos de sexo a relação de resistência para a saúde e indicadores de desempenho, assim como procurando averiguar se a robustez agia enquanto um moderador de estresse.

Os resultados da pesquisa indicaram que o *hardiness* prediz sintomas, mas não os comportamentos de mal-estar generalizados. Como esperado pelos autores, as cadetes do sexo feminino apresentaram índices significativamente maiores de *hardiness* e de resistência em relação aos cadetes do sexo masculino; embora as mulheres também tenham relatado mais problemas de saúde do que os homens (Bartone & Priest, 2001). Quanto às funções de *hardiness* como moderador do estresse, os autores concluíram que, para os homens, o efeito da resiliência parece dizer respeito aos resultados de desempenho, enquanto que, para as mulheres, relaciona-se aos resultados de saúde. No tocante às cadetes do sexo feminino, em particular, os autores acreditam que, quando estas apresentarem alto grau de *hardiness* e ao mesmo tempo experimentarem altos níveis de exigência ou de estresse, a resistência pode vir a ser uma ferramenta que funcionará como um fator de resiliência ou enfrentamento ao estresse.

No entanto, apesar dos autores terem chegado a tais conclusões, faz-se necessário ponderar algumas questões, com o objetivo de direcionar, teórico e metodologicamente, a

condução desta tese de doutorado, cuja contextualização também se dá num ambiente de academia militar e envolve a participação de cadetes de ambos os sexos. Primeiramente, chama-se a atenção para o fato de Bartone e Priest (2001) terem afirmado que a resiliência é mais saliente nas mulheres do que nos homens; logo, estes autores acreditavam que tal construto constitui-se enquanto um traço evidente de personalidade. Desta forma, o pensamento dos autores corrobora a definição de *hardiness* proposta por Kobasa, Maddi e Khan (1982) como sendo uma constelação de características de personalidade que agem como uma fonte de resistência diante dos acontecimentos estressantes.

Todavia, tal concepção, majoritária nos anos 1970, era defendida por uma geração de pesquisadores cujo foco de interesse pairava sobre investigações acerca de como as qualidades pessoais (como a autoestima e autonomia) permitiam ao indivíduo superar as adversidades (Infante, 2005). Neste sentido, segundo esta autora, a primeira geração de pesquisadores, buscava descobrir os fatores protetores que estavam na base da adequação positiva de pessoas que viviam em condições de adversidade.

A partir do desenvolvimento histórico desta primeira geração de pesquisadores, o foco de pesquisa passou a ser ampliado e o interesse maior começou a envolver os fatores externos ao indivíduo, tais como nível socioeconômico e estrutura familiar. Desta forma, a partir dos anos de 1990, surgiu a segunda geração de pesquisadores, sendo alguns dos seus principais representantes: Benard (1999), Kaplan (1999), Luthar e Cushing (1999), Masten (1999) e Rutter (1991). No entendimento destes autores, a resiliência é compreendida “como um processo dinâmico em que as influências do ambiente e do indivíduo interatuam em uma relação recíproca, que permite à pessoa se adaptar, apesar da adversidade”. E mais, conforme definição categórica proposta por Rutter (1999, apud dell’anglio, koller &

yunes, 2006), a resiliência não é uma característica ou traço individual. esta tese se insere nesta perspectiva.

Ao ampliar o conceito da resiliência, a maioria dos autores pertencentes a essa segunda geração passaram a trabalhar com o modelo ecológico-transacional de resiliência, cujas bases conceituais se respaldam no modelo ecológico de Bronfenbrenner (1981). Tal perspectiva consiste no fato da pessoa estar imersa em uma ecologia determinada por diferentes níveis, os quais interatuam entre si, exercendo uma influência direta no desenvolvimento humano (Infante, 2005).

Neste sentido, identificam-se várias limitações conceituais contemporâneas quanto aos resultados encontrados por Bartone e Priest (2001) no seu estudo com jovens cadetes da Academia Militar de West Point, posto que o desenvolvimento teórico no campo da resiliência já havia dado passos consideráveis quanto à dissolução da ideia deste construto enquanto traço de personalidade. Segundo Infante (2005, p. 36),

autores como Luthar e Masten nos desafiam a trabalhar de forma interdisciplinar, para que possamos medir e promover resiliência, já que as estratégias mais eficazes serão as que promovem resiliência política, institucional, comunitária, familiar e individualmente. Mais ainda, para poder fazê-lo de forma eficiente, as pesquisas e os programas deveriam ser planejados segundo um marco conceitual claro, que defina resiliência, adversidade, adaptação positiva, o processo de resiliência e a conexão entre os diferentes componentes do modelo, sem esquecer que a definição de resiliência deveria contemplar variações culturais que afetam o processo de adaptação positiva.

Em outras palavras, entende-se que, atualmente, o campo de pesquisa sugere a sistematização de intervenções de promoção psicossociais e adaptações positivas com base na cultura específica em que os participantes estejam inseridos.

Dando continuidade ao levantamento dos estudos relacionados ao bem-estar de militares, salienta-se que a relação existente entre profissionais militares e o

contexto/ambiente militar teve, mais uma vez, destaque científico ao serem publicados os resultados da pesquisa realizada por Griffith (2002). Sua investigação buscava conhecer as experiências militares de soldados alistados, membros de armas de combate. As principais análises apontaram uma consistência com a noção de que a experiência dos soldados com uma liderança mais favorável (ou de apoio) e as relações de cooperação entre colegas de farda (ou pares), tanto individualmente como em grupo, faz com que eles se sintam mais confortáveis e os ajudam a construir a sua identificação com a unidade. Além disso, o autor ainda observou que tal experiência diminui a probabilidade da saída do Exército e aumenta a percepção desses soldados em relação a se sentirem mais preparados para o combate. Em outras palavras, é possível verificar que, não apenas as características individuais protegem os militares, mas também as relações que estes formam com seus pares e superiores.

Não somente os militares do Exército tiveram destaque no meio científico. Destaca-se, aqui, o estudo conduzido por McNulty (2005), o qual visava descrever as necessidades de cuidados com a saúde e os estressores percebidos por militares enviados ao Iraque durante as fases pré, durante e pós-destacamento⁹. Participaram da investigação membros do serviço ativo da Marinha, que estavam a bordo de três porta-aviões, durante a ‘Operação Liberdade Duradoura’ e ‘Operação Liberdade do Iraque’, entre os anos de 2002 e 2003. Os participantes deveriam avaliar o seu bem-estar, adaptação, enfrentamento, ansiedade, estresse e necessidades de cuidados com a saúde.

Os resultados mostraram que havia extrema ansiedade durante o período de destacamento e, portanto, considerável redução no índice de bem-estar daqueles militares.

⁹ Destacamento, no contexto militar, significa dizer que parte da tropa de um regimento é destacada a serviço fora da sede do regimento (Luft, 2005).

Os principais fatores que contribuíram para isto foram: idade abaixo dos 25 anos, não ter filhos, não ter religião, ter até um único destacamento anterior, não ter educação superior e estar em acompanhamento psicológico. Além disso, a autora aponta que em todas as fases verificaram-se relatos de ideação suicida em níveis alarmantes (entre 2,4% e 4,9%).

Adler, Huffman, Bliese e Castro (2005) também realizaram estudos levando em consideração o tempo e o ambiente de destacamento. Estes autores examinaram os efeitos da duração do estressor (duração do tempo de destacamento) e da novidade do estressor (sem experiência prévia em destacamentos) sobre a saúde psicológica de homens e mulheres militares (americanos) que regressaram de um destacamento de manutenção da paz. Os resultados indicaram que períodos mais longos em destacamentos, assim como a experiência da primeira vez neste tipo de serviço, aumentam os escores de aflição. No entanto, os autores identificaram que a relação entre a duração do destacamento e o aumento da perturbação foi encontrada somente em soldados do sexo masculino.

Ainda no contexto dos estudos realizados fora da sede do regimento ao qual pertencem os militares, Schok e Vries (2005) buscaram entendimento acerca da qualidade de vida (QV) dos veteranos da Nova Guiné Ocidental (conhecida anteriormente por Nova Guiné Holandesa), com ou sem problemas de saúde, a fim de identificar os preditores da QV geral e da saúde mental. Os autores observaram que os atuais problemas de saúde dos veteranos afetam negativamente a QV geral, assim como a saúde mental, além de interferirem no nível de independência e nas relações sociais destas pessoas, quando comparados aos seus pares saudáveis.

Em se tratando dos estudos que foram conduzidos em território brasileiro, destaca-se a tese de doutorado de Rosa (2006), que apresentou uma pesquisa com cadetes da

Academia Militar das Agulhas Negras, comparando os resultados com os encontrados em universitários. Segundo o autor, foram encontradas diferenças significativas entre a amostra militar e a universitária e entre filhos de militares e não-filhos de militares.

Identificou-se ainda que filhos de pais militares apresentam maior satisfação com a vida e maior frequência de pais e mães responsivos que outros cadetes. Verificou-se que ex-alunos de Colégio Militar mostram-se mais autônomos e estão propensos a novas experiências, além de adaptarem-se melhor ao ambiente militar (considerados, frequentemente, como estressantes e perigosos (Rosa & Hutz, 2008)). Por fim, Rosa (2006) observou que a pontuação na escala de afiliação foi significativamente mais alta entre os militares, porém não houve diferença quanto à escala de desejabilidade social.

Já a dissertação de mestrado de Santos (2006) teve como objetivo verificar as relações existentes entre o significado do trabalho e a conduta ético-profissional do policial militar baiano. O estudo empírico envolveu uma pesquisa de campo, abrangendo uma amostra de 113 policiais, subdividida em três grupos: policiais elogiados por suas condutas; detidos por condutas ilícitas e policiais com condutas desviantes, porém em exercício profissional.

Verificou-se que o trabalho tem elevado índice de centralidade para os policiais e exerce uma função instrumental como meio de obtenção de recursos financeiros, além de significar um modo útil de servir à sociedade e de autorrealização. Todavia, ao realizar uma análise dos resultados obtidos através da identificação dos atributos descritivos e valorativos, a pesquisadora confirmou a existência de uma expressiva distância entre as percepções das situações reais e ideais do trabalho, sendo esta distância menor entre os policiais elogiados.

Este fato leva à inferência de que os policiais com condutas delitivas percebem seu trabalho como empobrecido de sentido individual e existencial, não sendo fonte de reconhecimento social, nem de satisfação pessoal.

Por fim, ressalta-se a dissertação de mestrado de Frutos (2007), originada a partir da perspectiva de se construir um conhecimento sobre a relação entre significado do trabalho e bem estar de policiais militares bombeiros. Este estudo teve como eixo condutor a Teoria das Representações Sociais e como suporte complementar os estudos de saúde mental sob a perspectiva da subjetividade e do trabalho.

Partiu-se do pressuposto de que a maneira como o bombeiro atribui significado ao seu trabalho, em maior ou menor escala, determina o estado de bem-estar ou sofrimento no seu trabalho. Logo, a pesquisa visou compreender quais são as representações sociais dos bombeiros sobre o significado do seu trabalho e se isto os orienta no enfrentamento do sofrimento e vivência de bem estar no trabalho.

Ao analisar as entrevistas realizadas, a pesquisadora compreendeu que, apesar das inúmeras representações de sofrimento que permeiam o trabalho do bombeiro, o seu bem estar é sustentado pela forma como atribui significado ao seu trabalho, sendo este ancorado especialmente na ‘paixão’ pelo trabalho realizado e no reconhecimento social e familiar que a profissão lhe proporciona. A Corporação dos Bombeiros foi considerada pela autora como sendo uma instituição que possui imagem bem definida no imaginário social e que se distingue por contar com a simpatia e o reconhecimento da sociedade. Este fato, consequentemente, contribui para a atribuição de significado ao trabalho do bombeiro.

Desta forma, na opinião de Frutos (2007), as representações sociais do bombeiro permitiram confirmar o pensamento de Codo (1998) de que um trabalho com significado é

gerador de bem estar. Além disso, apesar das inúmeras situações de sofrimento que um trabalho possa representar esse ainda poderá ser fonte de bem-estar, desde que faça sentido para aquele que o executa.

Tem-se observado que, de acordo com a literatura, particularmente a partir de meados da década de 1990, os estudos acerca do bem-estar tem sido uma constante em diversas áreas do conhecimento, passando a ter grande repercussão no meio acadêmico (Fonseca, Chaves & Gouveia, 2006). Porém, como pôde ser verificado neste capítulo, pouco ainda se tem discutido propriamente acerca da saúde mental e do bem-estar subjetivo em profissionais militares e, menos ainda, sobre os alunos oficiais ou cadetes militares. Logo, sendo estes focos principais desta tese, a presente pesquisa visa contribuir para com a ampliação de conhecimentos na área.

Percebe-se, todavia, “o desenvolvimento de um conjunto de sinais e sintomas, causas e consequências, reações individuais e organizacionais próprios da emergência de distúrbios ou síndromes associadas à redução da qualidade de vida e bem-estar subjetivo” (Formighieri, 2003, pp. 1-2). Desta forma, esta tese também visa chamar a atenção não apenas ao comportamento humano na situação de trabalho, mas principalmente ao período de formação para atuar no meio laboral (como é o caso dos cadetes militares) e, portanto, busca identificar as interfaces entre os fatores referentes ao funcionamento do organismo e o ambiente de trabalho.

Deste modo, é imprescindível considerar os aspectos de bem-estar e saúde laboral no momento de avaliar a eficácia de uma determinada organização, posto que a saúde física e mental dos trabalhadores trará repercussões diretas sobre a organização. A ocorrência de falhas ao lidar adequadamente com o estresse e suas consequências conduzem os

trabalhadores (e, em alguns casos, os estudantes) a desenvolverem uma reação de esgotamento laboral crônico, caracterizada por um conjunto de sinais e sintomas específicos denominados de síndrome da desistência ou *burnout*.

Sendo assim, conforme postula Gil-Monte (2003), faz-se necessário estudar tal síndrome e os processos de estresse laboral, pois, cada vez mais, as organizações priorizam a qualidade de vida laboral que oferecem aos seus colaboradores. Os detalhes acerca da síndrome de *burnout* e suas características serão apresentados no capítulo seguinte.

Este capítulo apresenta os estudos acerca do estresse, destacando a sua forma mais extrema: o *burnout*. Para tanto, faz-se necessária uma breve revisão da literatura sobre este construto a fim de encontrar uma definição que melhor se adeque à proposta desta tese, a qual está pautada, sobretudo, no ambiente de uma instituição de ensino militar (CEMPMB). Além disso, serão discutidas algumas das principais estratégias de enfrentamento utilizadas por profissionais e estudantes (de acordo com investigações prévias) e quais as possíveis consequências que a falha deste processo tende a gerar, podendo, inclusive, conduzir a pessoa à síndrome de *burnout*.

4.1. Definindo Estresse

O termo estresse (do vocábulo inglês *stress*¹⁰) foi utilizado pela primeira vez no século XVII para descrever aflição, opressão, sofrimento e adversidade (Reinhold, 2004). Segundo levantamentos bibliográficos realizados pela autora, foi durante os séculos XVIII e XIX que o termo em inglês se popularizou e passou a ter um sentido de força ou influência acentuada sobre um objeto físico ou uma pessoa.

No entendimento de Gouveia, Barbosa e Massud (2007), o vocábulo estresse (dicionarizado para a língua portuguesa em 1945), que também significa tensão, costuma ser utilizado para significar um tipo de distúrbio causado por determinada circunstância adversa. De acordo com os autores, o termo foi incorporado à medicina após a publicação

¹⁰ Derivado do latim *strictus*, particípio passado do verbo *stringo*, *ere*, estreitar, apertar, comprimir; através do latim vulgar *strictia* (Rezende, 2002).

dos trabalhos realizados por Walter Bradford Cannon¹¹ (1871-1945) e Hans Selye¹² (1907-1982).

Tal constatação foi apontada nas pesquisas de Rezende (2002), ao mencionar que, em 1936, Hans Selye utilizou pela primeira vez, como termo médico, a palavra inglesa *stress*, com o intuito de caracterizar qualquer agente ou estímulo, nocivo ou benéfico, capaz de desencadear no organismo mecanismos neuroendócrinos de adaptação. Conforme Reinhold (2004, p. 07), “Hans Selye denominou de estresse ou ‘síndrome geral de adaptação’ um conjunto de sintomas decorrentes de uma experiência de angústia ou tristeza”. Este estudo foi exposto de modo completo e publicado por Selye em 1950, sob o título de *Physiology and Pathology of Exposure to Stress*, obra a qual o consagrou (Rezende, 2002).

A ‘síndrome geral de adaptação’, é um modelo trifásico de evolução de estresse proposto por Selye (1984), o qual compreende três fases sucessivas: (1) a fase de alerta, que ocorre quando o organismo é mobilizado para situações de emergência, numa reação de luta ou fuga; (2) a fase de defesa ou resistência, que se dá na continuidade do agente estressor e na tentativa de o organismo se adaptar e manter a homeostase interna, com isto ocorre um grande dispêndio de energia, a qual seria necessária para outras funções vitais; (3) fase de exaustão, que se constitui na sequência da falha dos mecanismos adaptativos a estímulos estressantes permanentes e excessivos, este fato torna o organismo mais suscetível a doenças e disfunções, podendo, inclusive, resultar na sua morte. O autor

¹¹ Fisiologista e médico estadunidense, nascido em Prairie du Chien, Wisconsin. Desenvolveu o conceito de homeostasia, que é a capacidade que o organismo tem de se adaptar e manter o seu meio interno, popularizando-a no seu livro *The Wisdom of the Body*, o qual foi publicado em 1932 (Fernandes, 2011).

¹² Médico endocrinologista e pesquisador austríaco que trabalhava em Montreal, Canadá (Rezende, 2002).

chamou as doenças provenientes do uso excessivo desses mecanismos adaptativos de ‘doenças de adaptação’.

Do ponto de vista clínico e à luz da estatística, o modelo trifásico de Selye foi complementado por Lipp (2000) a partir da identificação de mais uma fase do estresse, a qual recebeu o nome de quase-exaustão e passou a ser inserida antes da fase de resistência e de exaustão. Ao elaborar e padronizar no Brasil seu instrumento de mensuração de estresse em adultos, o ISSL (Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp), a autora verificou que essa nova fase se caracteriza por um enfraquecimento da pessoa. Este fato, apesar de ainda permitir o aparecimento de doenças, embora em menor intensidade do que na fase seguinte (a de exaustão), possibilita que a pessoa tenha condições de levar uma vida razoavelmente normal (Lipp & Malagris, 2001).

Lipp (2000) chama a atenção para o fato de seus dados empíricos terem revelado que a fase de resistência proposta por Selye representava, na verdade, dois estágios distintos em função da quantidade e intensidade de sintomas. Estes estágios originaram, portanto, duas fases, dentro do que passou a ser conhecido como ‘modelo quadrifásico’ de estresse (Lipp & Malagris, 2001; Reinhold, 2004): a fase de resistência e a fase de quase-exaustão. Desta forma, e do ponto de vista orgânico, Lipp (1996, citado por Reinhold, 2004, p. 07) define estresse como

uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Em outras palavras, o estresse tem uma acepção ampla e é compreendido como sendo “o conjunto de reações do organismo frente a agressões de ordem física, psíquica,

infecciosa e outras, capaz de perturbar-lhe a homeostasia” (Gouveia, Barbosa & Massud, 2007, p. 33). Tal compreensão também pôde ser visualizada nos estudos de Lipp e Malagris (2001), ao mencionarem que o estresse representa um processo complexo que inter-relaciona aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos, desencadeados pela maneira como os estímulos externos ou internos (também chamados de estressores) são percebidos e interpretados pela pessoa. Conforme as autoras, isto causa um desequilíbrio na homeostase interna, exigindo uma resposta de adaptação do organismo a fim de preservar a integridade e a própria vida.

Selye (1959, citado Gouveia, Barbosa & Massud, 2007) preconizou a existência do paradoxo de que os sistemas fisiológicos ativados pelo estresse podem não apenas proteger e restaurar o organismo, mas também vir a lhe causar prejuízos. Logo, existem estressores que são inerentemente negativos (como a fome e o frio) ou que se tornam negativos devido à interpretação que a pessoa lhes dá (Lipp, 2003). Inicialmente, os órgãos sensoriais percebem os estímulos internos ou externos e os enviam ao cérebro, ao mesmo tempo em que são integrados com estados emocionais codificados no sistema límbico e submetidos a duas interpretações: uma cognitiva, realizada no néo-córtex, e outra emocional, que acontece no sistema límbico (Reinhold, 2004). Segundo a autora, caso essas duas interpretações cheguem a representar uma ameaça ou um desafio à pessoa, a resposta de estresse será iniciada através de uma reação hormonal; isso ajuda o indivíduo a reagir à determinada ameaça ou emergência, ou mesmo a lidar com mudanças às quais deve se adaptar.

As reações aos estressores surgem em forma de resposta negativa de estresse, podendo incluir desde os sintomas físicos (ansiedade, desenvolvimento de sintomas

orgânicos, aumento de ingestão de bebidas alcóolicas e depressão do sistema imunológico, podendo desenvolver uma consequente vulnerabilidade a infecções, úlceras, hipertensão, diabetes, alergias, etc) até os psicológicos (como é o caso do cansaço mental, perda de memória, apatia, indiferença emocional, crises de ansiedade, redução da libido, entre outros) (Gouveia, Barbosa & Massud, 2007; Lipp & Malagris, 2001). Nesse caso, de acordo com a concepção de Wagner-Link (1999, citado por Reinhold, 2004), é possível perceber os sintomas do estresse em quatro níveis: (1) reações cognitivas, representadas através da dificuldade de concentração, distúrbios de memória, pensamentos desordenados, ideias de fuga, sensação de ‘branco’, etc.; (2) emocionais, sinalizadas pelo medo, pânico, insegurança, raiva, irritabilidade, sensação de fracasso, etc.; (3) vegetativas, que podem ser percebidas por reações do tipo boca seca, taquicardia, ânsia/vômito, lágrimas, respiração curta, etc.; e (4) musculares, caracterizadas por tremores, ranger de dentes, tamborilar de dedos, ombros tensos, entre outros.

Com base nos estudos realizados por McEwen em 1998, Gouveia, Barbosa e Massud (2007) expandiram sua compreensão acerca das reações emocionais do nível de sintoma do estresse, e classificaram-no enquanto respostas subjetivas. Para os autores, as pessoas costumam sentir medo quando da repetição de um evento ou de sua inevitabilidade; raiva, ante a frustração; culpa, em razão de atitudes agressivas; e vergonha, ao se sentirem incapacitadas para executar ou reagir a algo. Ainda segundo os autores, o estresse agudo e reativado pode ser manifestado através da fadiga, inquietação ou excitação (tensão).

Conforme McEwen (1998, citado por Gouveia, Barbosa & Massud, 2007), o estresse constante, ou crônico, também denominado de carga alostática, indica que as alterações fisiológicas que se operam diante do estresse, com o objetivo de manter a

homeostase, são resultados das respostas provenientes dos sistemas endócrino, nervoso autônomo, cardiovascular, metabólico e imunológico, que tendem a proteger o corpo. Entretanto, Gouveia, Barbosa e Massud (2007) advertem que manter-se num estado de acomodação durante meses ou anos pode ter um custo bastante elevado, resultando em duas situações distintas: numa permanência do estado de tensão, possibilitando a elevação da pressão sanguínea e, como consequência, provocar um infarto do miocárdio em pessoas susceptíveis; ou numa permanência das alterações adaptativas após o estresse terminar, como acontece em algumas pessoas cuja pressão sanguínea não retorna aos níveis anteriores após a ocorrência do estresse agudo.

Diante dos pontos até então discutidos, incorpora-se ao contexto a observação feita por Lipp (2003) ao chamar a atenção para a polivalência do termo estresse, já que o mesmo pode ser simultaneamente uma condição ou estímulo desencadeante de uma reação do organismo, ou o seu efeito. Logo, verifica-se que esta definição incorpora ambos os polos do processo de estresse, isto é: o *distress* e o *eustress* (Selye, 1984). O *distress* (também conhecido como estresse destrutivo ou negativo) implica em perdas ou acarreta ameaças ao organismo; já o *eustress* (também chamado de estresse bom ou positivo) possibilita o crescimento e prazer, além do desenvolvimento emocional e intelectual (Gouveia, Barbosa & Massud, 2007).

Tal fato leva à reflexão de que o estresse não pode ser pensado apenas enquanto um fator negativo, já que Selye (1984) também considerou este construto enquanto um agente impulsionador e benéfico ao trabalho (Reinhold, 2004). No entanto, a persistência e intensidade dos agentes estressores inerentes ao sistema sócio-organizacional, assim como as características e funções de cada pessoa, associadas aos vários esforços e falhas de lidar

adequadamente com o estresse e suas consequências, propiciam aos trabalhadores (e, como já foi mencionado, aos estudantes, em certos casos) desenvolver uma reação de esgotamento laboral crônico (Formighieri, 2003). Em complemento, Reinhold (2004) salienta que, caso a pessoa não saiba lidar com o estresse, é inegável que ele possa causar efeitos deletérios sobre a saúde física e psicológica do indivíduo, principalmente quando se trata da forma mais grave do estresse no trabalho, o *burnout*, cujo enfoque maior será dado na próxima seção.

4.2. *Burnout*: uma resposta ao estresse laboral crônico

Existem diversos tipos de estresse e, dentre eles, o chamado estresse ocupacional, referente às atividades profissionais das pessoas. Esse tipo de estresse se destaca dos demais, particularmente, ao tratar da sua forma mais extrema, a síndrome da desistência (Formighieri, 2003) ou *burnout* (Reinhold, 2004), expressão inglesa que significa ‘queimar-se’ ou ‘consumir-se pelo fogo’ (Oliveira, 2008).

O conceito de ‘queimar-se pelo trabalho’¹³ ou *burnout* foi atribuído a Herbert Freudenberger ao utilizá-lo pela primeira vez em 1974, nos Estados Unidos, a fim de definir um tipo de estresse ocupacional encontrado em profissionais de ajuda (Benevides-Pereira, 2002; Gil-Monte, 2003). Os estudos conduzidos por Freudenberger apontaram que os voluntários de uma instituição para tratamento de drogados apresentavam perda de motivação e comprometimento, acompanhados de sintomatologias psíquicas e físicas, tais como perda de energia e fadiga (Schaufelli & Buunk, 1996, citados por Oliveira, 2008).

¹³ Denominação espanhola proposta para se referir ao termo anglo-saxão *burnout syndrome* (Gil-Monte, 2003).

Num período praticamente paralelo aos estudos realizados por Freudenberger, Christina Maslach também utilizou o termo *burnout* para justificar os resultados encontrados em sua investigação acerca da influência da carga emocional do trabalho no comportamento de profissionais de saúde, assistentes sociais e advogados (Maslach & Jackson, 1985). Desta forma, percebe-se que, quando a expressão *burnout* surgiu, costumava-se fazer referência a uma reação (ou resposta) ao estresse laboral crônico que acometia profissionais, tais como médicos, enfermeiras, professores, agentes penitenciários, assistentes sociais, policiais, etc., cujas atividades exigem alto grau de contato com outros seres humanos (pacientes, alunos, indigentes, presos/meliantes, etc.), particularmente quando aqueles estavam preocupados ou com problemas (Gil-Monte, 2003; Maslach, 1994; Reinhold, 2004).

Todavia, evidencia-se que, apesar da realização de vários estudos em busca de uma explicação acerca da etiologia da síndrome, alguns esclarecimentos ainda se fazem necessários. Em termos etiológicos, destaca-se que Gil-Monte e Peiró (1997, citados por Borges et al., 2002) revisaram os estudos acerca do *burnout* e elaboraram uma classificação de modelos a fim de melhor identificá-los. Os modelos propostos com base na abordagem sociocognitiva do eu (referenciados por A. Bandura) sugerem que as cognições das pessoas influem tanto naquilo que é percebido por estas quanto naquilo que fazem, e vice-versa. Em consequência disto, alguns fatores se destacam, tais como a competência e eficácia percebida, a discrepância percebida entre as demandas da tarefa e os recursos despendidos pela pessoa a fim de atendê-las, expectativas de êxito e sentimento de autoconfiança.

Ainda segundo Gil-Monte e Peiró (1997, citados por Borges et al., 2002), os modelos embasados nas teorias de intercâmbio social destacam aspectos tais como a

percepção comparativa dos êxitos obtidos, de falta de equidade e de dificuldade em solicitar apoio social, levando-se a crer que este comprova a fragilidade ou incompetência da pessoa envolvida; já os modelos produzidos a partir da teoria organizacional salientam aspectos associados à estrutura organizacional, ao clima organizacional, às disfunções de cargo e de papel, à percepção de apoio social, à saúde organizacional, à cultura e ao manejo do estresse, resultando em respostas negativas ou de evitação da fonte estressora.

Para Gil-Monte (2003), a designação ‘queimar-se pelo trabalho’ tem a vantagem de ajudar a compreender o fenômeno do *burnout* por diferentes razões: (1) fornece informação sobre a natureza do fenômeno ao indicar que está integrado por um conjunto de sintomas; (2) informa sobre a necessidade de identificar e avaliar o conjunto de sintomas para poder realizar um diagnóstico adequado da patologia; (3) desvia o foco de atenção para o trabalho e não para o trabalhador, evitando assim estigmatizá-lo; (4) dissocia a patologia laboral da denominação coloquial; e (5) permite diferenciar o fenômeno de outros fenômenos psicológicos que aparecem em condições de trabalho não desejáveis, tais como estresse, exaustão emocional, fadiga, ansiedade, etc.

Diante desta constatação, alguns estudiosos da temática argumentam que o *burnout* surgiu enquanto um problema social (Schaufeli & Enzmann, 1998, citados por Oliveira, 2008). Para eles, o *burnout* passou a ser descrito na literatura como uma síndrome psicológica, proveniente de uma tensão emocional frequente, vivenciada por profissionais que necessitam relacionar-se constantemente com pessoas que precisam de algum tipo de assistência. Desta forma, é possível se afirmar que, a partir de uma perspectiva psicossocial, a síndrome de *burnout* é entendida enquanto um processo, no qual os aspectos do contexto

de trabalho e interpessoais contribuem efetiva e significativamente para o seu desenvolvimento (Borges, Argolo, Pereira, Machado & Silva, 2002).

Não obstante, conforme salienta Reinhold (2004), esta definição foi, posteriormente, ampliada para outras áreas, já que as investigações até então realizadas produziam resultados que atestavam que profissionais de todos os tipos estavam sendo submetidos a pressões e exigências cada vez maiores. Desde então, caracteriza-se o *burnout* enquanto um profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado (ou, metaforicamente falando, com o estado de exaustão emocional também conhecido como ‘estar consumido’), tendendo a se estender a outras áreas da vida da pessoa, através de um processo chamado *spillover*, ou derramamento (Weiss, 1999, citado por Reinhold, 2004; Oliveira, 2008).

Com base nesses indícios e a partir da delineação dos modelos identificados por Gil-Monte e Peiró (1997, citados por Borges et al., 2002), é possível se identificar três dimensões que refletem as categorias de sintomas: a) fisiológicos, relacionados à exaustão física; b) emocionais e cognitivos, que se referem a atitudes e sentimentos, tais como exaustão emocional e despersonalização; e c) comportamentais, que dizem respeito à produtividade diminuída (Reinhold, 2004). Para Benevides-Pereira (2002, p. 44), a sintomatologia do *burnout* abrange

sintomas físicos (fadiga constante e progressiva, distúrbios de sono, dores musculares, cefaleias, enxaquecas, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais), psíquicos (falta de atenção e concentração, alterações de memória, pensamento lento, sentimentos de alienação e de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, labilidade emocional, desânimo, depressão, desconfiança, paranoia), comportamentais (negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade em aceitar mudanças, perda de iniciativa, consumo de substâncias, comportamento de alto risco, suicídio) e defensivos (tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho e lazer, absentéismo, ironia).

Observa-se, portanto, que o “*burnout* constitui um estado de fadiga ou frustração causado pela devoção a uma causa, um estilo de vida, ou por um relacionamento que deixou de produzir a recompensa esperada” (Neubauer et al., 1999, citado por Reinhold, 2004, p.11). Estes autores percebem que o *burnout* não é, necessariamente, resultado de excesso de trabalho, mas se configura enquanto uma lacuna que surge entre o esforço realizado e a recompensa recebida pela pessoa.

Trata-se de uma síndrome ou construto multidimensional, caracterizado em função de três componentes: (1) exaustão emocional e/ou física, (2) diminuição da realização pessoal, e (3) despersonalização (Borges et al., 2002; Gil-Monte, 2003; Maslach & Jackson, 1981/1986; Oliveira, 2008; Reinhold, 2004). O primeiro diz respeito aos sentimentos de fadiga e redução dos recursos emocionais fundamentais para que a pessoa possa lidar com a situação estressora. Em outras palavras, significa que os trabalhadores sentem que já não podem dar mais de si mesmos em um nível emocional (Gil-Monte, 2003). Segundo este autor, trata-se de uma situação de esgotamento da energia ou dos recursos emocionais próprios, ou seja, refere-se à experiência de estar emocionalmente esgotado devido ao contato ‘diário’ mantido com pessoas que os profissionais precisam atender, como pacientes, alunos, presos/meliantes, etc.

O segundo componente do *burnout* pode ser percebido pela perda do sentimento de realização no trabalho com produtividade rebaixada, ou seja, “refere-se à percepção de deterioração da auto-competência e falta de satisfação com as realizações e os sucessos de si próprio no trabalho” (Borges et al., 2002, p. 193). Ou seja, os trabalhadores além de se sentirem infelizes consigo mesmos, também se sentem insatisfeitos com seus resultados

laborais. Percebe-se, portanto, que há uma tendência de os profissionais se avaliarem negativamente e, de forma especial, isto afeta tanto a sua habilidade de realização no trabalho quanto a relação que travam com as pessoas as quais atendem ou mantêm contato (Gil-Monte, 2003).

Já a terceira dimensão do construto *burnout*, também conhecida por despersonalização extrema ou cinismo, é um processo dinâmico que se manifesta, principalmente, devido ao desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos, ceticismo, insensibilidade, falta de respeito e despreocupação para com as pessoas relacionadas ao trabalho (Borges et al., 2002; Oliveira, 2008). Sendo assim, conforme a reflexão de Gil-Monte (2003), é possível perceber certo endurecimento afetivo por parte dos profissionais (enfermeiros, assistentes sociais, policiais, professores, agentes penitenciários, etc.), fazendo com que eles ‘vejam’ as pessoas de forma desumanizada, culpando-os por seus problemas (por exemplo, a enfermidade do paciente lhe é bem merecida, assim como a pobreza aos indigentes, a condenação aos presos, assim por diante).

Em consequência do processo dinâmico da despersonalização, Borges et al. (2002) identificaram que a síndrome pode ser apresentada em diferentes níveis, posto que o processo se inicia a partir do desenvolvimento dos sentimentos de baixa realização pessoal e do esgotamento emocional que aparece paralelamente a esse. Como resposta a ambos, surge a despersonalização que funcionará enquanto estratégia de enfrentamento ou defesa utilizada pelo profissional a fim de lidar com os estressores laborais (Gil-Monte, 2003).

Desta forma, de acordo com o autor, é possível se afirmar que a síndrome de *burnout* se configura enquanto uma resposta ao estresse laboral crônico que aparece quando as estratégias de enfrentamento (habitualmente utilizadas pelo indivíduo) falham,

impedindo-o de gerenciar adequadamente os estressores laborais. Estas estratégias se comportam como uma variável mediadora entre o estresse percebido e suas consequências, assim como pode ser constatado através do modelo a seguir (Figura 2).

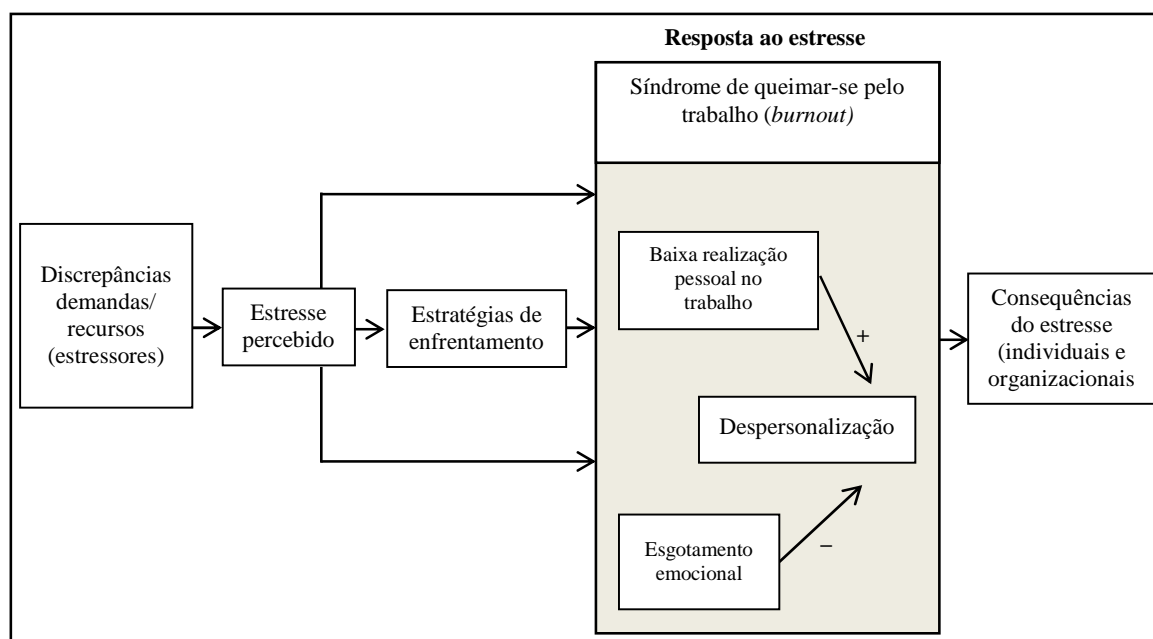


Figura 2: Modelo para integrar a síndrome de queimar-se pelo trabalho (*burnout*) dentro do processo de estresse laboral. Adaptado de Gil-Monte (2003).

Conforme apresentado pelo autor, os estressores do trabalho suscitam uma série de estratégias de enfrentamento que devem ser eficazes no controle das respostas ao estresse, mas também devem ser eficazes para eliminá-lo, uma vez que os indivíduos, certamente, lidam diariamente com aquela fonte de estresse. Quando as estratégias de enfrentamento empregadas não são inicialmente bem sucedidas, podem provocar fracasso tanto profissional quanto nas relações interpessoais com as pessoas a quem os trabalhadores devem prestar serviços. Portanto, a resposta gerada são sentimentos de redução da realização pessoal no trabalho e exaustão emocional.

Diante destes sentimentos, o indivíduo desenvolve atitudes de despersonalização, como uma nova forma de enfrentamento. Caso contrário, se o indivíduo não pode lidar efetivamente com o estresse, seja através de estratégias ativas, estratégias focalizadas na emoção, ou de qualquer outro tipo, e uma vez que não pode evitar esses estressores (pois tem que ir diariamente ao trabalho, onde sempre encontra problemas semelhantes), ele desenvolve um sentimento de exaustão emocional e diminuição da realização pessoal e, posteriormente, atitudes de despersonalização (Gil-Monte, Peiró & Valcárcel, 1998, citados por Gil-Monte, 2003).

Confirma-se, portanto, que a síndrome de *burnout* é uma resposta ao estresse laboral crônico que ocorre, principalmente, em profissões que se centram na prestação de serviço, como é o caso dos policiais. De forma análoga, é possível se afirmar que a síndrome da desistência ou *burnout* também pode ser identificada em estudantes universitários, como é o caso dos cadetes militares, posto que estes encontram-se exercendo uma atividade pré-profissional, ou seja, estão se preparando para realizar uma prestação de serviço, a segurança pública. O surgimento da síndrome de *burnout* em graduandos será apresentado na seção a seguir.

4.3. O desenvolvimento do *burnout* durante a fase acadêmica

Ao longo dos anos, tem-se observado que o interesse pelo *burnout* tem crescido, despertando assim uma ampliação de seu campo de estudo. As primeiras investigações tiveram como foco os profissionais de ajuda e, com o passar do tempo, foram surgindo estudos em outros âmbitos profissionais e, até mesmo, com estudantes (Tarnowski & Carlotto, 2007). Constatou-se que o desenvolvimento do *burnout*, tanto em profissionais

quanto em estudantes, pode ocorrer de maneira aleatória, ou seja, não existe uma sequência lógica ou que siga uma determinada ordem (etapa por etapa), justamente por ser considerada uma síndrome (Barboza & Beresin, 2007).

Para efeito de fundamentação teórica, considera-se que o alargamento do conceito de *burnout* em estudantes, ou seja, a uma atividade pré-profissional (Carlotto, Nakamura & Câmara, 2006) foi proposto com rigor e suporte empírico por Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova e Bakker (2002). Tal estudo, de acordo com a compreensão de Carlotto e Câmara (2008, p.102-103), “confirmou a estrutura trifatorial original do *Maslach Burnout Inventory* (MBI)¹⁴”, instrumento criado para avaliar *burnout* em trabalhadores.

Tal qual a definição original da síndrome para profissionais, o conceito de *burnout* em estudantes também se constitui em três dimensões: (1) *Exaustão Emocional*, sendo esta caracterizada pelo sentimento de estar exausto, devido às exigências do estudo; (2) *Descrença*, compreendida como sendo o desenvolvimento de uma atitude cínica e distanciada com relação ao estudo; e (3) *Ineficácia Profissional*, que tem como característica a percepção de estarem sendo incompetentes como estudantes (Carlotto & Câmara, 2008; Carlotto, Nakamura & Câmara, 2006).

Conforme levantamento apresentado por Tarnowski e Carlotto (2007) é possível afirmar que o *burnout* em estudantes se caracteriza pelo “sentimento de exaustão devido às demandas do estudo, ocorrendo uma atitude de descrença em relação ao mesmo e um sentimento de ineficácia profissional, isto é, de que o ensino não lhe oportuniza aprendizagem útil para sua formação profissional” (p. 174).

¹⁴ Detalhes acerca do MBI serão apresentados na seção 4.5.

Barboza e Beresin (2007) contextualizam que é no início da fase adulta que, geralmente, ocorrem importantes mudanças na vida das pessoas. Isto se deve, principalmente, por esta ser uma etapa repleta de expectativas e processos decisórios que poderão ser determinantes no futuro do jovem adulto. Desta forma, tomadas de decisões tais como a difícil escolha pela profissão, a formação acadêmica e o trabalho, já podem ser considerados elementos (bastante) estressores. Ainda de acordo com as autoras, é nesta época que os jovens estão em busca de descobrir a si mesmos e, por esta razão, este período da vida caracteriza-se por ser um momento transitório e de adaptação entre o fim da adolescência e o começo da fase adulta. Além disso, o fato de estar exposto a um novo ambiente educacional (universidade ou um curso de formação de oficiais, como é o caso dos cadetes militares), bem como de trabalho, conduz o estudante a questionar-se acerca da sua capacidade de lidar com a incerteza, a contradição, a imperfeição e, até mesmo, a refletirem sobre questões relacionadas com o compromisso e a responsabilidade.

Durante os anos que passam na universidade (ou academia militar), os estudantes estão imersos numa situação ideal, na qual os problemas e dificuldades da prática profissional quase sempre são abordados de forma superficial. Isto conduz os discentes a adquirirem um conhecimento que, a princípio, lhes parece adequado às futuras situações de intervenção, o que, nem sempre, se confirma nas situações práticas (Carlotto & Câmara, 2008). Sendo assim, “a falta de formação prática, o tempo reduzido de experiência e o preparo pessoal nas escolas e centros universitários constituem um problema para os jovens que se iniciam no exercício profissional” (Barboza & Beresin, 2007, p. 226).

Em outras palavras, conforme observação de Tarnowski e Carlotto (2007), os estudantes estão constantemente expostos a diversos estressores psicossociais ao longo de

sua formação. Muitas vezes passam por situações que os conduzem a uma série de fatores estressores semelhantes aos que ocorrem em situações de trabalho profissional (Pena & Reis, 1997). Desta forma, seus maiores receios configuram-se em cometer algum erro, prejudicar alguém e não serem reconhecidos por seus pares (colegas) e professores (ou superiores) (Nogueira-Martins, 2002).

Para Barboza e Beresin (2007), apesar do trabalho se constituir num dos aspectos mais importantes na formação da identidade de uma pessoa, pois é a partir dele “que ocorre uma afirmação de si mesmo e o desenvolvimento mais complexo da interação social” (p. 226), ele também pode vir a se configurar enquanto um fator gerador de estresse. De maneira análoga, em se tratando de estudantes, verifica-se que, no caso dos estressores psicossociais persistirem, é possível se afirmar que o início da síndrome de *burnout* pode ocorrer já durante a fase acadêmica, ou seja, no período de preparação para o trabalho (Cushway, 1992, citada por Carlotto & Câmara, 2008).

Na concepção de Martin Monzón (2007), o estresse acadêmico é um fenômeno complexo e, portanto, os pesquisadores devem realizar análises que levem em consideração variáveis inter-relacionadas, como é o caso de: estressores acadêmicos, experiência subjetiva do estresse, moderadores do estresse e, por fim, efeitos do estresse no contexto universitário. Segundo Tarnowski e Carlotto (2007), o aluno/estudante pode experimentar, mesmo que de uma forma transitória, uma sensação de falta de controle sobre o ambiente que potencialmente está gerando estresse, resultando, assim, no fracasso acadêmico.

No entendimento de Carlotto e Câmara (2008), devido à convivência num ambiente de competição encontrado entre alunos, professores e supervisores, é possível verificar o surgimento de conflitos entre os mesmos, levando-os ao estresse e à exaustão emocional.

Assim, de acordo com essas autoras, uma atenção especial se faz necessária, já que o *burnout* pode começar no período de formação acadêmica e prolongar-se durante a vida profissional. Porém, é preciso levar em consideração que fatores relacionados à personalidade dos estudantes contribuem significativamente na previsão de os graduandos virem a desenvolver *burnout* na conclusão do seu curso (Barboza & Beresin, 2007).

Estas autoras salientam que, em algumas categorias de estudantes universitários (por exemplo, nos graduandos em enfermagem), o desenvolvimento da síndrome de *burnout* é iniciado antes mesmo da formatura, sendo este fato atribuído às expectativas que os graduandos geram ao ingressarem na faculdade. Logo, perante tal constatação, evidencia-se a importância de se agir, preventivamente, antes do total desenvolvimento do *burnout* já no processo de formação dos estudantes, posto que, ao passo que estes se relacionam direta e emocionalmente com pessoas, estão constantemente expostos a uma enorme variedade de fontes de estresse (Tarnowski & Carlotto, 2007).

A seguir serão apresentados alguns estudos realizados sobre a síndrome de *burnout* em estudantes.

4.4. Estudos sobre *burnout* em estudantes universitários

Com base num levantamento dos estudos realizados na última década, com o auxílio de metabuscadores (SciELO, Google Acadêmico, Portal Periódicos CAPES, Biblioteca Digital da Universidade de São Paulo – USP e Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações da Universidade de Brasília – UnB), constatou-se que diversos trabalhos científicos dentro do campo temático da síndrome de *burnout* já foram produzidos

(Benevides-Pereira, 2002; Formighieri, 2003; Gil-Monte, 2003; Maslach & Jackson, 1985; Oliveira, 2008; Robayo-Tamayo, 1997).

Todavia, como o foco desta tese são os cadetes (policiais e bombeiros) do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba (CEPMPB), e sendo estes graduandos do nível superior, optou-se por relacionar, nesta seção, apenas pesquisas realizadas com estudantes, tanto no Brasil quanto no exterior. Algumas destas investigações são relacionadas a seguir.

O estudo realizado por Aranda, Pando, Velázquez Brizuela, Acosta e Reyes (2003) teve como objetivo determinar a prevalência da síndrome de *burnout*, assim como analisar sua possível relação com a presença de fatores psicossociais no trabalho, em alunos da pós-graduação do Departamento de Saúde Pública da Universidade de Guadalajara, no México.

Para tanto, os autores fizeram uso dos seguintes instrumentos de avaliação: um questionário sócio-demográfico, a Escala de Avaliação Maslach Burnout Inventory (MBI) para avaliar a síndrome e o Guia para Identificação de fatores psicossociais para identificar a presença de fatores psicossociais negativos na área de trabalho.

O número total de alunos matriculados nos diversos programas de pós-graduação foi de 54 estudantes, sendo 46,3% mulheres e 53,7% homens, com idade média de 35,9 anos. Deste total, 94,4% trabalhavam em alguma posição de gestão, principalmente nas instituições de saúde. Faz-se uma ressalva neste ponto, pois verifica-se que este fato se assemelha ao estudo realizado nesta tese de doutorado, posto que os cadetes militares, apesar de serem estudantes, também prestam serviço de segurança pública à sociedade paraibana.

Segundo Aranda et al. (2003), a prevalência encontrada para a síndrome de *burnout* foi de 56,9%. As diferenças estatisticamente significativas foram obtidas, sobretudo, entre os dados sociodemográficos com a presença de fatores psicossociais negativos no trabalho, bem como na área que avalia a presença de fatores psicossociais "dependentes do sistema de trabalho" com a dimensão "exaustão emocional" da Escala de Maslach ($p = 0,0366$). Diante dos resultados encontrados, estes autores salientam que é de suma preocupação, por parte das organizações, melhorar o estado de saúde física e mental dos seus trabalhadores, com vistas a uma melhor qualidade de vida do trabalhador.

Sem levar em consideração o fato de já estar (ou não) realizando atividades de caráter profissional, Martínez e Pinto (2005) optaram por estudar uma amostra de 1.988 estudantes universitários da Espanha e Portugal, e observaram os níveis de *burnout* experimentadas pelos alunos nas três dimensões desse construto: exaustão emocional, cinismo ou distância mental de estudos e eficiência acadêmica.

Os resultados desta investigação mostraram que existem diferenças nos níveis de *burnout* em função da variável gênero, pois obtiveram nos estudantes do sexo masculino pontuações de *burnout* significativamente mais elevadas nas dimensões de exaustão e cinismo, e inferiores na dimensão da eficiência acadêmica. Em relação às variáveis acadêmicas, as estudantes do sexo feminino recebem pontuações favoráveis, já que obtiveram um melhor desempenho, têm melhores perspectivas de sucesso e são menos propensas a abandonar os estudos.

Sobre a relação entre os níveis de *burnout* e as variáveis acadêmicas, as autoras observaram que a exaustão e o cinismo se relacionaram positivamente com a tendência ao abandono e negativamente com o desempenho e as expectativas de sucesso; embora os

níveis elevados de eficácia estivessem positivamente relacionados com o desempenho acadêmico e expectativas de sucesso e negativamente com a tendência a negligenciar.

Martínez e Pinto (2005) também identificaram que as relações estabelecidas em nível preditivo mostraram duas das variáveis de *burnout* (o cinismo e a eficácia acadêmica) como preditoras de variáveis acadêmicas. Sendo assim, observaram que altos níveis de cinismo predizem uma grande tendência a abandonar os estudos; especialmente no caso dos homens. Por sua vez, a situação do elevado grau de cinismo, combinado com a baixa eficácia, são preditores de sucesso; embora os níveis elevados de eficácia estivessem positivamente relacionados com o desempenho acadêmico e as expectativas de sucesso e negativamente com a tendência a negligenciar.

Ainda no campo de estudo que aborda a relação entre o *burnout* e as características sócio-demográficas dos participantes, destaca-se o estudo realizado por Dórea (2007), em sua dissertação de mestrado, cujo objetivo foi o de avaliar os valores de cada dimensão da síndrome de *burnout* entre 703 estudantes de medicina, utilizando, como instrumentos, o MBI-SS - Maslach Burnout Inventory – Student Survey (uma adaptação do MBI-GS) e um questionário sócio-demográfico.

Os resultados da pesquisa apontaram a existência de escores médios/altos para exaustão emocional, médios/baixos para descrença e médios/altos para eficácia profissional. Quanto à exaustão emocional, foram verificados maiores valores com significância estatística em alunos a partir do 5º período ($p<0,000$), internos ($p<0,000$), mulheres ($p<0,004$), estudantes insatisfeitos com o curso ($p<0,001$), com maiores gastos mensais ($p<0,015$) e com maior carga semanal de estudo ($p<0,010$).

O grupo que representava os estudantes insatisfeitos com o curso apresentou valores significativos para descrença ($p < 0,000$) quando comparados aos alunos satisfeitos. Como conclusão, apesar da amostra não ter atingido os critérios diagnósticos do *burnout* (altos escores de exaustão emocional e descrença e baixos escores de eficácia profissional), os resultados chamaram a atenção para médias elevadas em exaustão emocional, considerada a primeira das dimensões a emergir, fato identificado, por alguns autores, como potencial risco futuro de desenvolver a síndrome de *burnout*.

Conforme verificado neste estudo, o período letivo no qual o estudante está vinculado influencia no surgimento do *burnout*. Desta feita, traz-se a tona a investigação conduzida por Tarnowski e Carlotto (2007) que objetivou avaliar a existência de diferenças nas dimensões da síndrome de *burnout* em estudantes de início e final de um curso de Psicologia de uma universidade particular, localizada na região metropolitana de Porto Alegre. A amostra foi formada por 33 alunos ingressantes (primeiro ano do curso) e 33 concluintes de curso (último ano do curso). Os instrumentos de pesquisa utilizados foram o MBI-SS (Maslach Burnout Inventory–Student Survey) e um questionário para caracterização da amostra. A aplicação dos instrumentos foi realizada em salas de aula intencionalmente selecionadas.

Os resultados identificaram que os alunos de final de curso apresentam diferença estatisticamente significativa com relação à dimensão de Exaustão Emocional, ou seja, apresentam maior sentimento de desgaste que os colegas de início de curso. Nas dimensões de Descrença e Eficácia Profissional, não foram identificadas diferenças significativas. Diante disto, as autoras ressaltam que os resultados apontam para a necessidade de

intervenção em alunos de final de curso no sentido de prevenir a síndrome de *burnout* na vida profissional.

Conforme visto nesta seção, os estudos conduzidos por diversos autores adotaram diferentes tipos de medidas, principalmente aquelas cujo foco principal está voltado ao contexto dos estudantes. Sendo assim, a seção a seguir destaca as principais medidas de *burnout* que são utilizadas pela literatura e suas características específicas.

4.5. Medidas de *burnout*

O instrumento mais utilizado para medir a síndrome de *burnout* no trabalho, independentemente das características ocupacionais da amostra e de sua origem, é o Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981/1986). É também uma das ferramentas que tem gerado maior volume de pesquisa. De acordo com Gil-Monte (2003), quase se pode dizer que, a partir da sua elaboração, normalizou-se o conceito de "queimar-se pelo trabalho", já que a sua definição mais aceita é o resultado da fatoração da MBI, que em suas versões iniciais o conceitua como uma síndrome caracterizada pela baixa realização pessoal no trabalho, altos níveis de exaustão emocional e despersonalização.

De acordo com a terceira edição do manual do MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), existem atualmente três versões do instrumento de medida do *burnout*:

- MBI-Human Services Survey (MBI-HSS): é o questionário, por excelência, para avaliação psicométrica de *burnout* (Gil-Monte, 2005). É destinado aos profissionais de saúde e é a versão do Clássico MBI (Maslach & Jackson, 1986). É constituída por 22 itens distribuídos em três escalas e que visa medir: a) a frequência com que esses profissionais percebem reduzida realização pessoal no trabalho (uma

tendência a negativa, especialmente no que diz respeito à capacidade de executar a obra e interagir profissionalmente com pessoas que servem) (8 itens), b) a exaustão emocional (não é possível dar mais de si mesmo no domínio emocional e afetivo) (9 itens) e c) a despersonalização (desenvolvimento de sentimentos e atitudes de cinismo) (5 itens).

- b) MBI-Educators Survey (MBI-ES): é a versão do MBI-HSS para profissionais da educação. Esta versão muda a palavra paciente por aluno, reproduz a estrutura do mesmo fator do MBI-HSS, e mantém o nome da balança.
- c) MBI-General Survey (MBI-GS): tem um carácter mais genérico; se estende a todo tipo de profissional. Embora mantendo a estrutura tridimensional da MBI-HSS, esta versão contém apenas 16 itens e suas dimensões estão assim distribuídas: 6 referentes à eficácia profissional, 5 relacionadas ao esgotamento e 5 sobre cinismo. Percebe-se que a nomenclatura original das dimensões sofreu modificações do MBI-HSS para o MBI-GS: a realização pessoal foi substituída por eficácia profissional; o esgotamento emocional ficou reduzido a apenas esgotamento; e a despersonalização foi alterada para cinismo (Pires, Brandão & Machado, 2005).

Todavia, para efeito desta tese, optou-se por utilizar a versão do MBI para estudantes, ou seja, o MBI-*Student Survey* (MBI-SS). Este instrumento foi uma adaptação feita por Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002), tendo por base o MBI-GS. A escala é constituída por 15 itens, passando a dimensão despersonalização/cinismo a ser designada por descrença (Maroco & Tecedero, 2009). Destaca-se, portanto, que, com base nos resultados encontrados por Carlotto e Câmara (2006, p. 167), este instrumento foi considerado como “uma escala válida e fidedigna,

apresentando os requisitos necessários quanto à consistência interna e validade fatorial para ser amplamente utilizada na avaliação da síndrome de *burnout* em estudantes universitários”. Logo, é considerada válida também para ser aplicada aos cadetes militares do CFO, posto que este se configura enquanto curso de nível superior.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

Neste capítulo, serão apresentados os resultados das análises dos dados acerca: a) do efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo; e b) do efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo. Contudo, previamente faz-se necessário apresentar os parâmetros psicométricos dos instrumentos empregados para medir estes construtos. Uma descrição pormenorizada do método é feita em seguida.

5.1. Método

5.1.1. Participantes

De um total de 233 cadetes matriculados regularmente no Centro de Educação da PMPB, participaram deste estudo 228, sendo que 2 estavam afastadas devido à licença maternidade e outros 3 estavam a serviço no dia da aplicação dos instrumentos. Logo, o perfil geral dos participantes se caracteriza por uma maioria do sexo masculino (79%), com idades variando entre 17 e 24 anos (60%), e declarados solteiros (74%).

Com base nesta amostra, destaca-se que 65% frequentava o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado da Paraíba (CFO-PM) e 35% o Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Paraíba (CFO-BM), sendo que 42% já frequentava o curso há um ano, 30% há dois anos e 28% há três anos, conforme disposto na Tabela 3.

Tabela3

Caracterização das turmas

Turma	PM	BM
1º ano	63	34
2º ano	44	25
3º ano	43	19
Total	150	78

5.1.2. Instrumentos

Os participantes receberam um livreto (ver apêndice) contendo os instrumentos descritos a seguir, cuja fidedignidade das medidas utilizadas foi previamente avaliada empregando-se o Alfa de Cronvach (α):

- *Questionário de Saúde mental (QSG-12)*. Trata-se de uma versão mais compacta do *Questionário de Saúde mental*, de D. P. Goldberg, adaptado para o Brasil por Pasquali et al. (1994). Compõe-se de 12 itens (por exemplo, *Tem se sentido capaz de tomar decisões? Tem se sentido pouco feliz e deprimido?*). As respostas dizem respeito a quanto a pessoa tem experimentado os sintomas propostos, devendo ser dadas em escala de quatro pontos. No caso de itens que negam a saúde mental, as alternativas de resposta variam de **1** = *Absolutamente não* a **4** = *Muito mais que de costume*; em caso de itens afirmativos, as respostas vão de **1** = *Mais que de costume* a **4** = *Muito menos que de costume*. Neste sentido, a maior pontuação é indicação de menor nível de saúde mental (Borges, & Argolo, 2002; Gouveia, et al., 2003). O *Questionário de Saúde Geral* foi empregado como uma medida unifatorial (Gouveia et al., 2012), tendo apresentado $\alpha = 0,87$.
- *Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS)*. É um instrumento proposto por Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), no estudo que confirmou

a estrutura trifatorial original do *Maslach Burnout Inventory* (MBI-GS) de Maslach, Jackson e Leiter (1996). Tem como propósito avaliar índices de *burnout* de acordo com os escores de cada dimensão, sendo que altos escores em exaustão emocional e descrença e baixos escores em eficácia profissional (a subescala é inversa) indicam alto nível de *burnout* (Schaufeli, et al., 2002). O instrumento foi validado no Brasil por Carlotto e Câmara (2006), as quais identificam que o mesmo consiste de 15 questões que se subdividem em três subescalas: Exaustão Emocional (EE) (5 itens); Descrença (DE) (4 itens) e Eficácia Profissional (EP) (6 itens). Todos os itens são avaliados em escala Likert de 7 pontos, variando de 0 (nunca) a 6 (sempre). O *Maslach Burnout Inventory* apresentou $\alpha = 0,92$, tendo em conta um fator geral. Para os subfatores, os alfas foram de, respectivamente, 0,87 (*Exaustão Emocional*), 0,87 (*Descrença*) e 0,80 (*Ineficácia Profissional*).

- *Escala de Autoeficácia Geral Percebida*, elaborada por Schwarzer e Jerusalem (1995) e validada para o Brasil por Souza e Souza (2004). Cada item desta medida refere-se ao alcance de metas e insinua uma atribuição interna estável de sucesso. Compõe-se de 10 itens (por exemplo, *Eu me mantenho calmo mesmo enfrentando dificuldades, porque confio na minha capacidade de resolver problemas*), sendo respondidos em uma escala de 5 pontos, que varia de 1 = *Não é verdade ao meu respeito* a 5 = *É totalmente verdade ao meu respeito*. *Escala de Auto Eficácia Geral Percebida* foi empregada como uma medida unifatorial (Gouveia et al., 2012) e obteve $\alpha = 0,86$.
- *Escala de Afetos Positivos e Negativos*. Inicialmente elaborada por Diener e Emmons (1984), com o propósito de avaliar o nível de estados afetivos

experimentados. Estudos têm comprovado a adequação de seus parâmetros psicométricos (Lucas, Diener & Suh, 1996; Omodei & Wearing, 1990; Sheldon & Kasser, 1995). Esta escala é originalmente formada por nove adjetivos, que indicam estados afetivos, sendo quatro positivos (feliz, alegre, satisfeito e divertido) e cinco negativos (deprimido, preocupado, frustrado, raivoso e infeliz). Um adjetivo foi acrescentado por Chaves (2003) para representar o afeto positivo: *otimista*. O instrumento avalia quanto o participante tem experimentado cada uma destes afetos nos últimos dias, empregando-se uma escala de resposta de sete pontos, variando de **1 = Nada** a **7 = Extremamente**. A *Escala de Afetos Positivos e Negativos* obteve $\alpha = 0,90$, mais especificamente, tendo em conta os dois fatores, foram obtidos, para os *Afetos Positivos* $\alpha = 0,87$, e para os *Afetos Negativos* $\alpha = 0,83$.

- *Escala de Vitalidade Subjetiva*. Trata-se de um instrumento elaborado por Ryan e Frederick (1997) para avaliar como o participante sente-se, nos últimos dias, em termos de vigor físico, mental e alerta. Estudos têm demonstrado que seus parâmetros psicométricos são adequados (Kasser & Ahuvia, 2002; Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999). Esta medida compõe-se de sete itens (por exemplo, *Tenho energia e disposição; Sinto-me vivo e cheio de vitalidade*), que devem ser respondidos de acordo com uma escala de sete pontos, variando de **1 = Nada Verdadeiro** a **7 = Totalmente Verdadeiro**. A *Escala de Vitalidade Subjetiva* apresentou $\alpha = 0,93$.
- *Escala de Satisfação com a Vida*. Trata-se de um instrumento proposto por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985). Estudos têm atestado a adequação de seus parâmetros psicométricos (Pavot & Diener, 1993). Esta medida se compõe de cinco

itens (por exemplo, *Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal*).

As respostas são graduadas de acordo com uma escala que vai de **1** = *Discordo totalmente* a **7** = *Concordo totalmente*. A de *Satisfação com a Vida* obteve $\alpha = 0,78$.

Pode-se afirmar que as medidas empregadas apresentam bons parâmetros de fidedignidade, tendo em conta que os alfas ficaram acima do recomendado na literatura, isto é, 0,70 (Nunnally, 1970). Além desses instrumentos, perguntas de natureza sociodemográfica foram incluídas (por exemplo, *sexo, idade, tipo do curso de formação*, isto é, se está realizando o CFO-PM ou CFO-BM, e o *tempo* que está realizando o curso), assim como observações diretas no ambiente do CEPMPB, pois a pesquisadora responsável por esta investigação também é professora (civil) na referida instituição de ensino.

5.1.3. Procedimento

Após recebimento da aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética (anexo 6) e do consentimento e autorização do Diretor do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, procedeu-se a coleta dos dados, cuja aplicação foi levada a cabo por colaboradores devidamente treinados. Ao abordar os cadetes (PM e BM) do Curso de Formação de Oficiais - CFO, os aplicadores solicitavam sua colaboração no sentido de participar voluntariamente de uma pesquisa acerca dos fatores relacionados à sua saúde mental. Foi enfatizada a necessidade de que as repostas fossem dadas individualmente, bem como se indicou que toda informação era confidencial, e que somente seriam tratadas estatisticamente de forma conjunta, garantindo-lhes o anonimato e sigilo de suas respostas, de acordo com a *Resolução nº 196/96* do Conselho Nacional de Saúde. Em média, 20 minutos foram suficientes para concluir cada participação.

5.1.4. Análise de dados

Inicialmente, foi realizada uma regressão hierárquica, método *Enter*, para avaliar: 1) o papel de variáveis sociodemográficas e do bem-estar subjetivo na saúde mental dos cadetes militares; e 2) o papel de variáveis sociodemográficas e do bem-estar subjetivo no desenvolvimento de *burnout* dos cadetes militares. Posteriormente, realizaram-se regressões simples com método *Enter*, para testar o efeito mediador da autoeficácia entre as variáveis supracitadas.

A análise de mediação é empregada para avaliar os processos intervenientes dentro de uma relação causal. De modo geral, uma determinada variável é tida como mediadora se tem a capacidade de explicar parte da relação entre uma variável independente e uma dependente (MacKinnon, 2008). A figura 3 ilustra um modelo de mediação simples, no qual o efeito causal de X sobre Y é particionado em dois caminhos, um efeito indireto, caminho c' , que é controlado pelo mediador M, e um direto, caminho c . O caminho a representa o efeito de X no mediador proposto (M) e o caminho b representa o efeito do mediador na variável dependente, quando controlado por X.

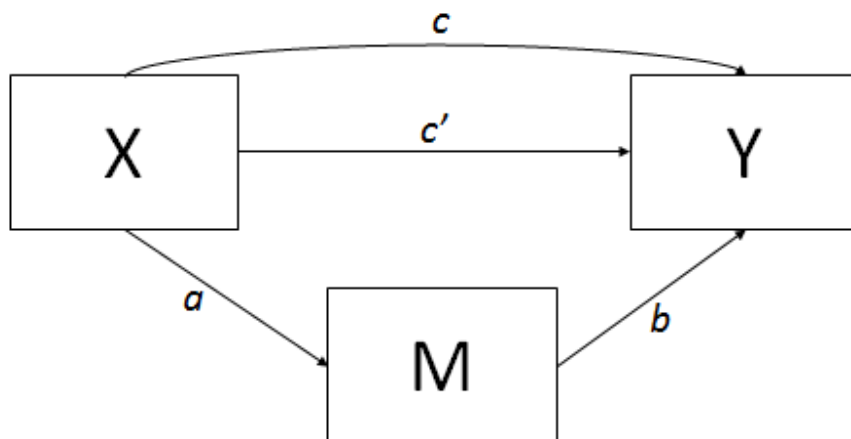


Figura 3. Modelo de mediação.

A fim de testar a hipótese de mediação, usualmente se segue o método popularizado por Baron e Kenny (1986), conhecido como *causal steps strategy*, no qual os caminhos anteriormente apresentados são estimados por meio de regressões, tendo como base alguns critérios para que se configure uma mediação. Inicialmente, as relações entre X e M (a), entre o M e Y (b) e entre X e Y (c) devem ser significativas. Posteriormente, ao inserir o mediador na relação entre X e Y, o poder preditivo de X, quando controlada por M (c'), deve ser nulo ou menor do que o seu efeito direto em Y (c). Tendo em conta essas relações, pode-se avaliar qual tipo de mediação está presente no modelo.

De acordo com Little, Card, Boivard, Preacher e Crandall (2007), quando o poder preditivo (β) do caminho c é maior do que o do caminho c' , ambos são diretamente relacionados (isto é, apresentam igualmente sinais positivos ou negativos). Sendo o caminho c significativo e o c' não, temos uma *mediação completa*, pois ao se inserir M na relação, o poder preditivo de X sobre Y passa a ser não significativo, ou seja, a relação entre ambas é completamente explicada por M. Já em uma *mediação parcial*, os caminhos c e c' são ambos significativos e diretamente relacionados (mesmo sinal), sendo que ao se

introduzir M, a relação entre X e Y (c') diminui, mas continua significativa. Por fim, a estrutura de relações pode se caracterizar como uma *supressão* ou *mediação inconsistente* quando o caminho c é menor que o c' ou ambos são significativos e inversamente relacionados (sinais opostos). Ou seja, o mediador enfraquece ou obscurece o relacionamento entre X e Y.

Outra abordagem empregada para testar a hipótese de mediação, em vez de focar nos caminhos individuais, volta sua atenção ao produto do termo ab . O teste de Sobel (Sobel, 1986) tem em conta o produto desses coeficientes e seus erros padrões, calculando a probabilidade dos efeitos indiretos serem estatisticamente significativos. O resultado obtido tem como base a distribuição normal padrão, portanto se assume que a distribuição da amostra seja normal. Todavia, esse pressuposto apenas se sustenta em amostras grandes (para uma discussão aprofundada consultar Preacher & Hayes, 2008).

Adicionalmente, o método *Bootstrapping* tem sido comumente recomendado na literatura como uma alternativa que não impõe a suposição de normalidade da distribuição, sendo preferível ao teste de Sobel, já que aumenta o poder e diminui a chance de se cometerem erros do tipo I (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Preacher & Hayes, 2008). Este método envolve repetidas amostragens a partir do conjunto de dados, calculando uma média final do efeito indireto nessas amostras. Ao repetir este processo milhares de vezes, uma aproximação empírica da distribuição de amostragem de ab é construída e utilizada para construir intervalos de confiança para o efeito indireto. A fim de se corroborar a hipótese de mediação, espera-se que esses intervalos de confiança não contenham o valor zero. Desta forma, seria possível afirmar que os efeitos indiretos são diferentes de zero ao nível de significância especificado.

No presente estudo, o *Bootstrapping* foi realizado utilizando-se a sintaxe e macro para SPSS desenvolvida por Hayes (2012; disponível online em <http://www.afhayes.com>), empregada em diversos estudos recentes (Alloy et al., 2009; Hall, French, & Marteau, 2009; Kim & Park, 2009; Osberg, Billingsley, Eggert, & Insana, 2012). Foram computadas 1000 amostras de *bootstrapping*, e os intervalos de confiança foram calculados pelo método *bias corrected accelerated* (BCa).

5.2. Resultados

5.2.1. O efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo

Inicialmente, análises de regressão hierárquica foram realizadas para determinar a capacidade preditiva das variáveis do bem-estar subjetivo sobre a saúde mental, uma vez que a influência das variáveis sociodemográficas tenha sido controlada. Para tanto, o conjunto de variáveis preditoras foi agrupado em dois blocos. No primeiro bloco (sociodemográfico) entraram na equação as variáveis: sexo, tipo de corporação e tempo na corporação. As duas primeiras variáveis foram codificadas como variáveis *dummy*. No segundo bloco (bem-estar subjetivo) foram incluídas as variáveis: afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida. A tabela 4 mostra os resultados da regressão hierárquica das variáveis independentes sobre a saúde mental.

Tabela 4

Coefficientes de regressão padronizados (β), R^2 ajustado para a regressão hierárquica

Preditores	Modelo 1	Modelo 2
Sexo	0,09*	0,06 ^{ns}
Tipo de corporação	-0,16 ^{ns}	-0,05 ^{ns}
Tempo na corporação	0,16*	-0,07 ^{ns}
Afetos Positivos		-0,19**
Afetos Negativos		0,26***
Vitalidade Subjetiva		-0,24***
Satisfação com a Vida		-0,26***
	R² ajustado	R² ajustado
	0,045	0,646

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns = não significativo.

Como pode ser observado na tabela 4, na primeira equação, as variáveis sociodemográficas apresentaram uma capacidade preditiva significativa sobre a saúde mental [$R^2 = 0,058$; $F(3, 219) = 4,47$, $p < 0,01$], sendo que apenas as variáveis sexo e tempo na corporação predisseram a saúde mental: mulheres apresentam menor nível de saúde mental, e quanto maior o tempo na corporação menor o nível de saúde mental, já que uma maior pontuação no QSG é indicativa de menor nível de saúde. Contudo, na segunda equação, ao introduzir as variáveis do bem-estar subjetivo, as variáveis sociodemográficas deixaram de ser significativas e somente as que passaram a fazer parte do segundo grupo foram significantes [$R^2 = 0,657$; $F(7, 215) = 58,77$, $p < 0,001$]. Ademais, este segundo modelo resultou em um incremento significativo no percentual explicado da variância da saúde mental [$R^2\text{Change} = 0,599$; $F\text{Change}(4, 215) = 93,80$, $p < 0,001$]. Portanto, as variáveis do bem-estar subjetivo predizem significativamente a saúde mental para além dos efeitos das variáveis sociodemográficas.

Em seguida, foram realizadas análises de regressão simples para testar a hipótese de que a relação entre as variáveis do bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida), assim como as variáveis demográficas (tipo de

corporação, tempo na corporação e sexo) e a saúde mental, são mediadas pela autoeficácia. Cabe salientar que se decidiu trabalhar com uma solução unifatorial do QSG-12, levando em conta a recomendação de Gouveia, Lima, Gouveia, Freires e Barbosa (2011) que advogam em função do emprego do QSG-12 como uma medida unidimensional, pois provê uma representação mais parcimoniosa do desconforto psicológico. De modo similar, Ye (2009) indica que essa medida compreende uma ferramenta para avaliação geral da saúde mental, dando preferência a uma estrutura unidimensional. Os resultados destas análises são apresentados na figura 4 e descritos a seguir:

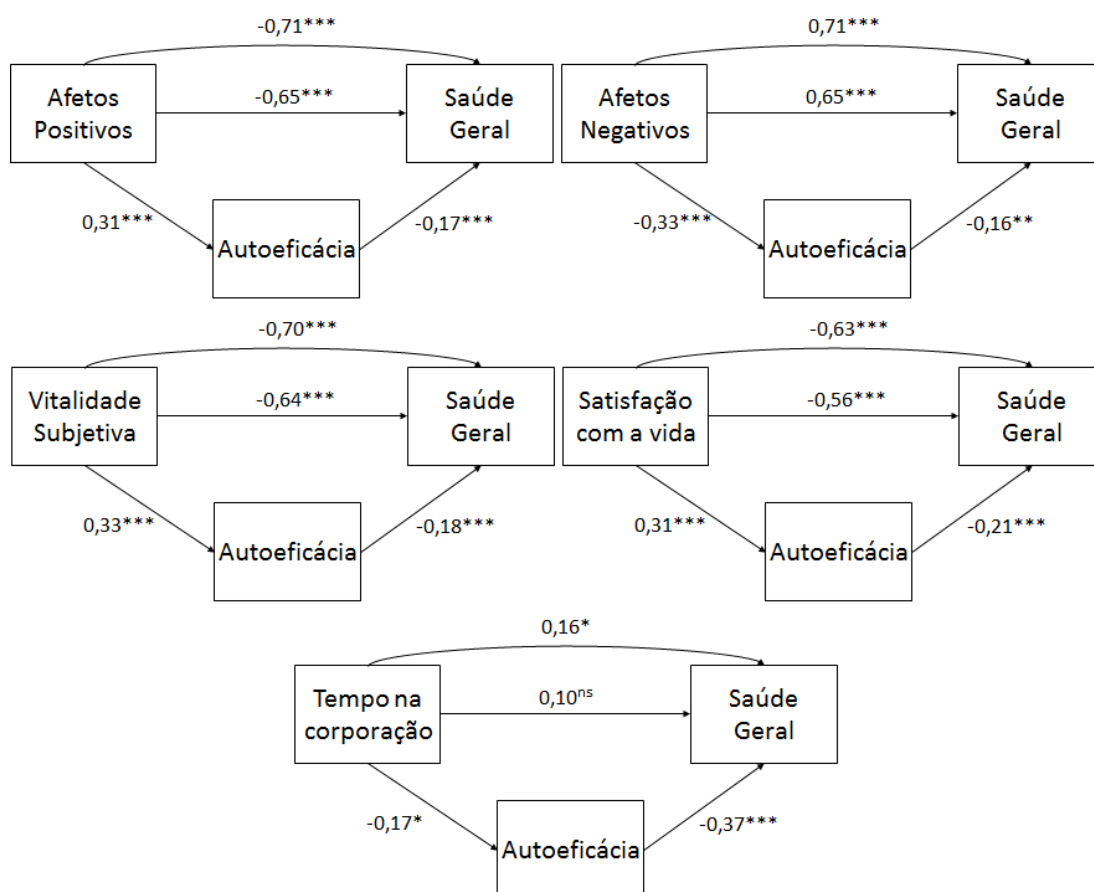


Figura 4. Relacionamento entre VIs e saúde mental mediado pela autoeficácia. Gerada a partir do software IBM SPSS Statistics 20.

Tendo em conta as variáveis do bem-estar subjetivo (BES), destaca-se que os três critérios propostos por Baron e Kenny (1986) para que ocorra mediação foram satisfeitos, indicando que a autoeficácia media a relação destes com a saúde mental. As regressões realizadas são apresentadas na figura 4 com os pesos de regressão padronizados (β), sendo todos significativos.

Portanto, embora a autoeficácia, de modo geral, atue como mediador entre as variáveis do BES e da saúde mental, trata-se de uma mediação parcial, já que ambos os caminhos c e c' são significativos. Uma mediação parcial indica que o mediador é responsável apenas por parte da variância explicada na relação entre VI e VD. Ademais, como se pode observar na tabela 5, os outros critérios empregados corroboram os achados iniciais, posto que o Z de Sobel foi significativo para essas variáveis ($p < 0,01$), indicando que os efeitos indiretos são significativos, e na análise *bootstrapping*, os intervalos de confiança não contêm o valor zero, ou seja, os efeitos indiretos são diferentes de zero.

Tabela 5

Teste dos efeitos indiretos tendo em conta o Z de Sobel e o Bootstrapping

Variáveis	Z de Sobel	Bootstrapping (BCa 95% IC)		
		Ponto de Estimação	Inferior	Superior
Afetos Positivos	-2,84**	-0,0282*	-0,0517	-0,0094
Afetos Negativos	2,74**	0,0243*	0,0099	0,0440
Vitalidade Subjetiva	-2,94**	-0,0232*	-0,0433	-0,0098
Satisfação com a vida	-3,09**	-0,0350*	-0,0659	-0,0158
Tempo na corporação	2,32*	0,0421*	0,0134	0,0852

Nota: Baseado em 1000 amostras de bootstrapping. BCa = bias corrected accelerated bootstrapping que incluem correção para o viés da média e do skewness. Intervalos de confiança (IC) que não contêm zero são considerados significativos ao nível de $p < 0,05$. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; ns = não significativo.

No que concerne às variáveis sociodemográficas, apenas o tempo na corporação satisfaz os critérios propostos por Baron e Kenny (1986). Ademais, esta é uma mediação

completa, já que o caminho c' passa a ser não significativo, indicando que a relação entre o tempo na corporação e a saúde mental é completamente explicada pela autoeficácia. O Z de Sobel e o *bootstrapping* foram igualmente significativos, indicando que os efeitos indiretos são diferentes de zero e significantes. Com relação à variável sexo, constatou-se que não há efeito de mediação da autoeficácia, uma vez que o sexo não se relacionou significativamente com a saúde mental ($\beta = 0,06$; $p = 0,348$), nem com a autoeficácia ($\beta = -0,11$; $p = 0,09$). Por fim, quanto ao tipo de corporação, também não ocorreu mediação, uma vez que esta não se relacionou com a autoeficácia ($\beta = 0,07$; $p = 0,304$).

5.2.2. O efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo

Inicialmente, análises de regressão hierárquica foram realizadas para determinar a capacidade preditiva das variáveis do bem-estar subjetivo sobre o *burnout*, uma vez que a influência das variáveis sociodemográficas tenha sido controlada. Para tanto, o conjunto de variáveis preditoras foi agrupado em dois blocos. No primeiro bloco (sociodemográfico) entraram na equação as variáveis: sexo, tipo de corporação e tempo na corporação. As duas primeiras variáveis foram codificadas como variáveis *dummy*. No segundo bloco (bem-estar subjetivo) foram incluídas as variáveis: afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida. A tabela 6 mostra os resultados da regressão hierárquica das variáveis independentes sobre o *burnout*.

Tabela 6

Coeficientes de regressão padronizados (β), R^2 ajustado para a regressão hierárquica

Preditores	Modelo 1	Modelo 2
Sexo	-0,00 ^{ns}	-0,04 ^{ns}
Tipo de corporação	-0,18 ^{**}	-0,06 ^{ns}
Tempo na corporação	0,39 ^{***}	-0,21 ^{***}
Afetos Positivos		-0,10 ^{ns}
Afetos Negativos		0,20 ^{**}
Vitalidade Subjetiva		-0,41 ^{***}
Satisfação com a Vida		-0,07 ^{ns}
	R² ajustado	R² ajustado
	0,180	0,607

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns = não significativo.

Conforme observado na tabela 6, na primeira equação as variáveis sociodemográficas apresentaram uma capacidade preditiva significativa sobre o *burnout* [$R^2 = 0,191$; $F(3, 219) = 17,21$, $p < 0,001$], sendo que apenas as variáveis tipo de corporação e tempo na corporação predizem o *burnout*: policiais militares apresentam maior nível de *burnout* do que os bombeiros, e quanto maior o tempo na corporação maior o nível de *burnout*. Contudo, na segunda equação, ao introduzir as variáveis do bem-estar subjetivo, as variáveis sociodemográficas sexo e tipo de corporação deixam de ser significativas e, embora fosse esperado que todas as variáveis do bem-estar fossem significativas, somente os afetos negativos e a vitalidade subjetiva explicam significativamente o *burnout* [$R^2 = 0,619$; $F(7, 215) = 49,91$, $p < 0,001$].

Ademais, este segundo modelo resultou em um incremento significativo no percentual explicado da variância do *burnout* [$R^2\text{Change} = 0,428$; $F\text{Change}(4, 215) = 60,43$, $p < 0,001$]. Portanto, as variáveis do bem-estar subjetivo afetos negativos e a vitalidade subjetiva predizem significativamente o *burnout* para além dos efeitos das variáveis sociodemográficas.

Em seguida, foram realizadas análises de regressão simples para testar a hipótese de que a relação entre as variáveis do bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida) assim como as variáveis sócio-demográficas (tipo de corporação, tempo na corporação e sexo) e o *burnout* são mediados pela autoeficácia. Cabe salientar que, neste momento, se decidiu trabalhar com uma solução unifatorial do *burnout* por motivo de parcimônia. Os resultados destas análises são apresentados na figura 5 e descritos a seguir.

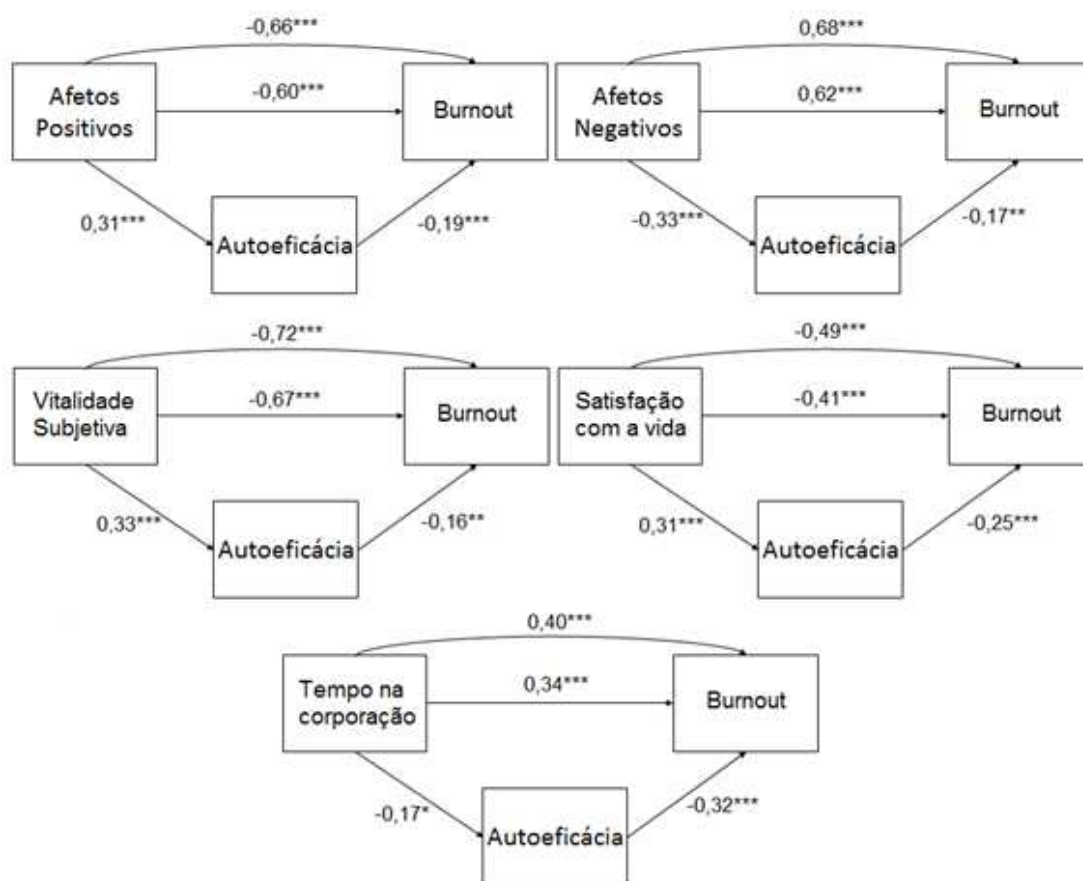


Figura 5. Relacionamento entre VIs e *burnout* mediado pela autoeficácia. Gerado a partir do software IBM SPSS Statistics 20.

Tendo em conta as variáveis do BES, verifica-se que os três critérios propostos por Baron e Kenny (1986) para que ocorra mediação foram satisfeitos, indicando que a autoeficácia media a relação daquelas com o *burnout*. As regressões realizadas são apresentadas na figura 5 com os pesos de regressão padronizados (β), sendo todos significativos. Portanto, embora a autoeficácia, de modo geral, atue como mediador entre as variáveis do BES e do *burnout* trata-se de uma mediação parcial, já que ambos os caminhos *c* e *c'* são significativos. Uma mediação parcial indica que o mediador é responsável apenas por parte da variância explicada na relação entre VI e VD. Ademais, como é possível observar na tabela 7, os outros critérios empregados corroboram os achados iniciais, posto que o Z de Sobel foi significativo para essas variáveis ($p < 0,01$), indicando que os efeitos indiretos são significativos; e na análise *bootstrapping*, os intervalos de confiança não contém o valor zero, ou seja, os efeitos indiretos são diferentes de zero.

Tabela7

Teste dos efeitos indiretos tendo em conta o Z de Sobel e o Bootstrapping

Variáveis	Z de Sobel	Bootstrapping (BCa 95% IC)		
		Ponto de Estimação	Inferior	Superior
Afetos Positivos	-2,90**	-0,041*	-0,075	-0,015
Afetos Negativos	2,80**	0,034*	0,013	0,066
Vitalidade Subjetiva	-2,75**	-0,027*	-0,052	-0,009
Satisfação com a vida	-3,17**	-0,054*	-0,098	-0,024
Tempo na corporação	2,28*	0,047*	0,013	0,093

Nota: Baseado em 1000 amostras de bootstrapping. BCa = bias corrected accelerated bootstrapping que incluem correção para o viés da média e do skewness. Intervalos de confiança (IC) que não contém zero são considerados significativos ao nível de $p < 0,05$. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; ns = não significativo.

No que concerne às variáveis sociodemográficas, apenas o tempo na corporação satisfaz os critérios propostos por Baron e Kenny (1986), evidenciando novamente uma mediação parcial, isto é, que a relação entre o tempo na corporação e o *burnout* é parcialmente explicada pela autoeficácia. O Z de Sobel e o *bootstrapping* foram igualmente

significativos, indicando que os efeitos indiretos são diferentes de zero e significantes. Com relação à variável sexo, se constatou que não há efeito de mediação da autoeficácia, uma vez que o sexo não se relacionou significativamente com o *burnout* ($\beta = -0,05$; $p = 0,469$) e com a autoeficácia ($\beta = -0,11$; $p = 0,09$). Por fim, quanto ao tipo de corporação, também não ocorreu mediação, uma vez que esta não se relacionou com a autoeficácia ($\beta = 0,07$; $p = 0,304$).

Dando continuidade ao processo de análise dos dados e tendo em vista que alguns pesquisadores que trabalham com o *burnout* (Barboza & Beresin, 2007; Carlotto & Câmara, 20008; Carlotto, Nakamura & Câmara, 2006; Carneiro, 2010; Tarnowski & Carlotto, 2007) optaram por trabalhar com os seus fatores separadamente, ao invés de empregar o fator geral, decidiu-se também por realizar análises de mediação de maneira separada para cada uma das dimensões (ou subfatores) do *burnout* no grupo de cadetes participantes desta pesquisa, a saber: exaustão emocional, descrença e ineficácia profissional. Os resultados são apresentados na tabela 8.

Tabela 8.

Análise de mediação da autoeficácia para os subfatores do burnout

	VI	a	b	C	d	z de Sobel
Exaustão emocional	Afetos positivos	0,31***	-0,21***	-0,54***	-0,48***	-2,91**
	Afetos negativos	-0,33***	-0,17**	0,61***	0,55***	2,71**
	Vitalidade subjetiva	0,33***	-0,16**	-0,66***	-0,37***	-2,72**
	Satisfação com a vida	0,31***	-0,28***	-0,35***	-0,26***	-3,33***
	Tempo na corporação	-0,17*	-0,32***	0,26***	0,21**	2,32*
Descrença	Afetos positivos	0,31***	-0,21***	-0,62***	-0,55***	-3,86***
	Afetos negativos	-0,33***	-0,23***	0,55***	0,48***	-3,18**
	Vitalidade subjetiva	0,33***	-0,19***	-0,65***	-0,59***	-3,04**
	Satisfação com a vida	0,31***	-0,26***	-0,48***	-0,40***	-3,32**
	Tempo na corporação	-0,17*	-0,34***	0,31***	0,26***	2,35*
Ineficácia profissional	Afetos positivos	0,31***	-0,09 ^{ns}	-0,58***	-0,55***	-
	Afetos negativos	-0,33***	-0,07 ^{ns}	0,61***	0,60***	-
	Vitalidade subjetiva	0,33***	-0,07 ^{ns}	-0,61***	-0,59***	-
	Satisfação com a vida	0,31***	-0,13*	-0,48***	-0,43***	-2,03*
	Tempo na corporação	-0,17*	-0,19**	0,48***	0,44***	2,08*

Nota: Todos os valores são pesos de regressão β ; a = VI predizendo mediador; b = mediador predizendo VD, controlado pela VI; c = VI predizendo VD; d = VI predizendo VD, controlado pelo mediador; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns = não significativo.

Como se pode observar, a autoeficácia mediou a relação entre as variáveis afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva, satisfação com a vida e tempo na corporação, para os fatores exaustão emocional e descrença. Para o fator ineficácia profissional, a autoeficácia mediou a relação apenas para as variáveis satisfação com a vida e tempo na corporação. Todas as mediações foram parciais, ou seja, o mediador explica parcialmente a relação entre a VI e a VD.

Além dos resultados anteriormente reportados, testou-se a mediação da autoeficácia com as variáveis sexo e tipo de corporação como preditoras e os três fatores do *burnout* como VDs. Contudo, os resultados encontrados não satisfizeram as condições necessárias

para se proceder uma análise de mediação em nenhuma das condições, pois as relações entre as VIs e o mediador não foram significativas.

Frente aos resultados encontrados, optou-se, enquanto estratégia metodológica, a elaboração de um capítulo para a discussão dos principais achados desta investigação, acreditando ficar mais claro o entendimento das relações identificadas a partir do embasamento teórico que deu suporte à realização da pesquisa.

Como o objetivo geral desta tese foi o de analisar o processo pelo qual as relações entre o bem-estar subjetivo e a saúde mental e o bem-estar subjetivo e o *burnout* adquirem significado psicológico a partir do efeito mediador das crenças da autoeficácia, este capítulo tem como propósito discutir os resultados encontrados ao longo desta investigação. Desta forma, destacam-se seus principais achados e apresentam-se reflexões sobre as possíveis aplicações práticas que podem servir como alternativas para proporcionar aos cadetes militares (participantes deste estudo) uma melhor percepção acerca do seu bem-estar subjetivo, assim como favorecer melhores condições para o desenvolvimento de um clima psicológico mais adequado e de uma equipe mais motivada. Também são propostas ações e condições propícias ao contexto acadêmico e laboral do corpo discente matriculado no CFO do CEPMPB, a fim de minimizar ou, até mesmo, evitar o desenvolvimento da síndrome de *burnout* nestes estudantes, futuros profissionais da segurança pública.

Assim, as análises dos resultados foram divididas em duas seções para que a discussão se tornasse mais clara e objetiva. A primeira seção versa sobre o conjunto de resultados extraídos a partir do atingimento do objetivo específico que se propôs a investigar o efeito mediador da autoeficácia na relação entre a saúde mental de futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem estar subjetivo. Enquanto que a segunda seção apresenta reflexões acerca do conjunto de resultados oriundos do alcance do objetivo específico que buscou avaliar o efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo.

6.1. A autoeficácia, o bem-estar subjetivo e os benefícios à saúde mental de cadetes militares: principais achados e possíveis aplicações práticas

O exercício da atividade policial militar tem sua peculiaridade e, portanto, constitui em si mesmo um fator preocupante à saúde. É fato notório que estes profissionais estão, por várias vezes, expostos a eventos fortes (tais como tiroteios ou rebeliões em presídios), mas também são solicitados para estarem às ruas em busca de solução aceitável para algum conflito, por mais ameno que seja.

Analogamente, o bombeiro militar, no exercício da sua atividade profissional, coloca em risco a sua própria vida com vistas a salvar a vida de terceiros e/ou defender bens públicos e privados da sociedade. O risco é inerente a essa profissão, pois exige o comprometimento da própria vida. Desta maneira, em ambos os casos (PM e BM), verifica-se uma vivência laboral que favorece uma intoxicação diária, ou seja, uma situação certamente insalubre à saúde destes militares.

E é neste ambiente deletério que os cadetes militares (PM e BM) que cursam o CFO do CEPMPB convivem, além de ter que dar conta de todas as atividades acadêmicas relativas ao curso, durante o período de três anos. Este contexto escolar/laboral pode, portanto, vir a comprometer, precocemente, o bem-estar e a saúde destes futuros profissionais da segurança pública e defesa social.

O bem-estar pode ser compreendido a partir de uma multiplicidade de medidas. Além disso, é entendido como um estado de satisfação interior, ou seja, consigo mesmo e com o meio ambiente que está a sua volta. A partir destas concepções e com vistas aos resultados que foram obtidos nesta investigação, apresentados na Tabela 4, é possível

extrair que as variáveis do bem-estar subjetivo (adotadas neste estudo) predizem significativamente a saúde mental dos cadetes militares.

Buscando um entendimento nos postulados de Diener (1984, citado por Gonçalves & Leite, 2009), destaca-se que, especificamente em relação à variável satisfação com a vida, quanto maiores forem os padrões de vida feliz percebidos pelos cadetes militares, melhores serão as avaliações em relação às suas vidas em termos positivos, conduzindo-os, assim, a um estado melhor de saúde mental. Isso se justifica a partir da perspectiva de que o bem-estar subjetivo pode ser compreendido como sendo a avaliação emocional e cognitiva que os próprios cadetes fazem acerca de como sua vida está transcorrendo.

Assim, se o bem-estar subjetivo tem como propósito compreender como os indivíduos avaliam os feitos de suas vidas, em relação a determinados aspectos, tais como felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo, tem-se que a satisfação com a vida passa a ser considerada como uma avaliação subjetiva da qualidade de vida (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Além deste aspecto, e amparando-se aos postulados de Joia, Ruiz e Donalisio (2007), verifica-se que o julgamento da satisfação também depende da realização de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo em questão e um padrão por ele estabelecido. Em outras palavras, o bem-estar subjetivo dos cadetes militares será, em parte, um reflexo da satisfação com a vida, ou seja, a maneira e as razões que conduziram esses estudantes a vivenciarem suas experiências de vida de forma positiva.

A Figura 4 indica que quanto maiores forem os resultados das variáveis do bem-estar subjetivo (afetos positivos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida) dos cadetes, maiores serão as suas crenças em serem bem sucedidos ou de obterem bom desempenho em atividades ou nos objetivos que pretendem alcançar. Observou-se ainda que, quanto menor

for o resultado dos afetos negativos, menor também será a crença que o cadete tem acerca da sua capacidade em obter bom êxito nas suas ações. Desta maneira, as correlações evidenciam que quanto maiores as crenças de autoeficácia de um cadete, melhor será a sua saúde mental.

Corroborando os postulados de Ryan e Deci (2001), verifica-se que um melhor estado de satisfação interior dos cadetes militares (ou seja, consigo mesmo e com o meio ambiente que está a sua volta) proporcionará aos mesmos um funcionamento e uma experiência psicológica adequados. Isso se justifica, pois a emoção positiva, uma das vertentes da Psicologia Positiva, além de ser importante para gerar uma sensação agradável ao ser humano, também causa um relacionamento muito melhor entre este e o mundo (Seligman, 2004).

Em adição, Gonçalves e Leite (2009) enfatizam que as emoções positivas ainda geram consequências sociais benéficas, estimulando as pessoas a se comportarem de maneira mais cooperativa (tão necessárias ao contexto militar), conduzindo-as a interações sociais mutuamente recompensadoras e, desta forma, construindo e fortalecendo verdadeiros laços sociais. Evidencia-se que, ao ingressar na corporação Corpo de Bombeiros Militares, os cadetes ouvem muito sobre a importância do trabalho em equipe, mas nada é dito sobre as dificuldades da convivência e como superá-las (Paula, 2011).

Segundo este autor, todo membro da corporação já tem ideias e convicções formadas pelas experiências anteriormente vivenciadas em outras áreas. Deve-se ainda levar em consideração que há também divergências culturais, políticas e religiosas. Assim, a cooperação mútua, ou seja, o trabalho em equipe, traz várias vantagens para o Corpo de Bombeiro, pois “torna a guarnição mais eficiente, atinge objetivos que para uma pessoa

seria impossível, cria uma relação de afeto, respeito e acima de tudo confiança nos membros do grupo, melhorando a qualidade de vida no exercício da função bombeiro militar” (p. 03).

Além desse aspecto, pode-se afirmar que as emoções positivas desempenham um papel primordial na evolução, pois ao fortalecerem os recursos intelectuais, físicos e sociais (úteis em situações adversas, às quais os militares são submetidos), também proporcionam um estado de espírito positivo, além de agregarem pessoas, pois todos gostam de ficar perto de pessoas felizes (Fredrickson, 2001).

Ao prosseguirem as análises, e com base nos postulados teóricos, observou-se que quando a satisfação com a vida é avaliada conjuntamente ao afeto positivo e ao afeto negativo, estes passam a constituir uma avaliação do bem-estar subjetivo (Diener, et al., 1999). Para Diener, Oishi e Lucas (2003), na avaliação da satisfação com o dia-a-dia, as pessoas que apresentam uma orientação de conquista mais alta conseguem atingir um sucesso acadêmico maior do que aquelas que têm baixa busca por esta sensação.

Todavia, a apreciação crítica da satisfação com o dia-a-dia dos cadetes militares é algo que tem um caráter variável, posto que existem horários e tipos de indumentárias que devem ser seguidos e realizados diária e repetidamente, além das várias atividades desempenhadas pelos cadetes, as quais são (todas elas) devidamente previstas e programadas nos diversos calendários escolares, como por exemplo: alimentar-se, marchar, assistir às aulas, realizar provas, dormir, estudar, participar de campeonatos, prestar serviço de segurança pública nos finais de semanas e eventos culturais, entre outras.

Logo, as constatações dos resultados apresentados na Figura 4 sugerem que, apesar de estarem expostos a contingências diversas e adversas que podem acarretar sofrimento

psíquico e mental em função das características próprias às suas atividades acadêmicas e laborais, os cadetes militares participantes deste estudo conseguem manter níveis equilibrados de saúde mental, em boa parte, devido à dinâmica dos quatro tipos de funções mediadoras (cognitiva, seletiva, afetiva e reguladora) que as crenças da autoeficácia realizam nestes indivíduos (Bandura, 1995, 1997).

Segundo Bandura (1977 *apud* Barros & Batista-dos-Santos, 2010), as crenças de autoeficácia ajudam a determinar a quantidade de esforço que as pessoas deverão dedicar a uma atividade, quanto tempo elas perseverarão ao se defrontarem com obstáculos, o quanto resistirão frente às situações adversas e o quão empenhadas em se adaptar positivamente em face de tais adversidades estarão. Conclui-se, portanto, que as crenças de autoeficácia têm a possibilidade de favorecer ou dificultar as condições de enfrentamento de obstáculos, assim como serão determinantes no processo de resiliência do indivíduo. Porém, como pôde ser observado, é preciso levar em consideração que, apesar da autoeficácia, de modo geral, atuar como mediadora entre as variáveis do BES e da saúde mental, trata-se de uma mediação parcial.

Outro dado interessante revelado através desta investigação apontou que a relação entre o tempo na corporação e a saúde mental é completamente explicada pela autoeficácia. De acordo com a Figura 4, quanto mais tempo os cadetes militares passam na academia militar, menos saúde mental eles apresentam. Porém, este efeito é menor quando do efeito mediador da autoeficácia sobre esta relação. Isso conduz ao pensamento de Bandura (1986) ao constatar a existência de mediadores cognitivos por meio dos quais as experiências de aprendizagem guiam os comportamentos das pessoas.

Tal resultado implica na reflexão de que os oficiais responsáveis pelos CFO's, aos quais os cadetes (PM e BM) estão vinculados, devem passar a repensar as práticas acadêmicas e melhor distribuir o tempo e cargas horárias das disciplinas e atividades laborais realizadas pelos discentes. Desta forma, a academia estará, também, contribuindo para com a saúde mental dos seus futuros policiais e bombeiros. Tal contribuição se faz necessária, pois conforme elucidado por Bandura (1986, 1997), além dos aspectos pessoais e do comportamento do indivíduo, os fatores ambientais externos também devem ser levados em consideração. Para este autor, estes elementos interagem reciprocamente e influenciam-se mutuamente.

Chama-se a atenção para o fato de que uma das contribuições da Psicologia Positiva no campo de estudo da Psicologia Social é, justamente, a priorização de esforços no empenho de potencialidades que propiciem o desenvolvimento de climas psicológicos motivacionais de crescimento positivo nos mais diversos tipos de instituições (Pérez-Ramos & Pérez-Ramos, 2004), dentre as quais podem-se incluir as militares. Deste modo, é imperativo que os oficiais busquem recursos e meios que promovam a melhoria do clima no contexto acadêmico e laboral no qual estão inseridos os cadetes militares.

Sugere-se, portanto, que tanto os oficiais (superiores hierárquicos) quanto os professores (militares e/ou civis) se habituem a fornecer feedback ao corpo discente. Além de se tratar de uma maneira eficaz de comunicação de informações acerca do desempenho de uma pessoa sobre a realização de uma determinada tarefa, ainda é possível persuadí-la e encorajá-la a continuar buscando a melhoria contínua.

Em outras palavras, o que se espera com isso é que os oficiais passem a reforçar as crenças dos cadetes em suas capacidades através da persuasão verbal (considerada uma das

quatro fontes primárias de informação que dão origem aos processos cognitivos do desempenho comportamental). Apesar de Bandura (1986, 1987, 1995a, 1995b, 1997) considerá-la uma fonte fraca para a melhoria da autoeficácia, a persuasão ainda é uma estratégia amplamente utilizada, posto que é simples e está sempre disponível.

Para este autor, a partir do momento em que as pessoas são persuadidas verbalmente, no sentido de possuírem capacidades para realizar determinadas atividades, elas ficam mais suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo. Tal prática, portanto, ajudaria na melhoria do clima psicológico do CEPMPB.

Complementarmente, ressalta-se que é visível que os jovens de hoje têm um pensamento cada vez mais crítico e reflexivo e que apesar dos cadetes militares conviverem sob um regime altamente rígido e disciplinar, ainda assim buscam razões para realizarem suas ações. Sendo assim, acredita-se que o fornecimento do feedback (por parte dos superiores e professores) em adição à reciprocidade triádica da Teoria Social Cognitiva de Bandura (comportamento, aspectos pessoais e fatores ambientais) favorecerão um contexto propício para que os cadetes possam perceber-se mais capazes de criar, modificar e reconstruir seu entorno, tornando-se, assim, agentes e receptores de situações que se produzem, ao passo que estas determinarão seus pensamentos, emoções e comportamento futuro (Bandura, 2008a).

Logo, entende-se que os cadetes que cursam o CFO (PM ou BM) têm o poder de interferir no curso dos acontecimentos sempre que lhes convier e for do seu interesse, sem, contudo, deixar de respeitar os preceitos e diretrizes do regime militar. Eles passarão, portanto, a ser participantes ativos dos rumos que suas vidas tomarão, pois têm a capacidade de estabelecer metas que serão atingidas através de estratégias escolhidas por

eles mesmos, não sofrendo influências do meio de forma passiva, nem alheia aos acontecimento que pairam ao seu redor.

Neste sentido, ao se tornarem agentes (Bandura, 2008 a), isto é, aqueles que têm a capacidade de influenciar o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida de maneira intencional, os cadetes militares poderão vir a desenvolver mecanismos autorreguladores que determinarão o caminho que deverá ser seguido (Torisu & Ferreira, 2009). Afinal de contas, um dos objetivos do CFO é o de formar gestores, cujo propósito precípua é o de tomar decisões assertivas e agir estrategicamente para o bem da segurança pública, da defesa social e da coletividade.

Ainda neste sentido, buscou-se respaldo nos apontamentos de Torisu e Ferreira (2009) a fim de se chamar a atenção para outro aspecto que deve ser levado em consideração, isto é, o fato de que, ao serem responsáveis pelo desenvolvimento de mecanismos de autorregulação, as crenças da autoeficácia dos cadetes militares passam a se relacionar com as percepções que estes têm sobre suas competências, podendo ser consideradas como a base para a sua motivação. Em outras palavras, caso estes cadetes tenham crenças de autoeficácia mais robustas, eles estarão mais motivados durante a realização de suas tarefas.

Evidencia-se que, a partir do momento em que o cadete passa a fazer parte da instituição de ensino militar (no caso o CEPMPB), ele torna-se alvo de diferentes variáveis que o afetam diretamente. No entanto, algumas pessoas têm consciência disso, enquanto que outras nem se dão conta do que ocorre sob a influência dessas variáveis.

Deve-se, portanto, levar em consideração que uma instituição, ou mesmo a própria natureza do trabalho, pode abalar e até pressionar o trabalhador, neste caso específico os

policiais e bombeiros militares, mesmo aqueles que ainda estão na fase acadêmica, levando-o a estados de desmotivação e determinando o aparecimento de doenças. Tal evidência corrobora os resultados da pesquisa realizada pela Polícia Militar de Santa Catarina (1997), em que foi identificado que um dos agentes estressores mais significantes para a corporação são as condições psicossociais do trabalho, sendo estas decorrentes da falta de reconhecimento institucional e da inexistência de feedback dos serviços realizados, provocando na equipe a falta de motivação.

Com base neste contexto e apoiando-se na TSC de Bandura (1986, 1997, 2008), chama-se a atenção para o fato de que uma pessoa é capaz de agir de modo intencional para alcançar seus objetivos, exercendo assim sua agência humana; além disso, esta capacidade de ação está mais relacionada com as suas crenças de autoeficácia do que com as suas capacidades comprovadas. Todavia, apenas o fato de possuir fortes crenças de autoeficácia não é suficiente para garantir o sucesso na realização de uma determinada tarefa. Torisu e Ferreira (2009) complementam que tais crenças, aliadas aos conhecimentos prévios e à capacidade cognitiva adequada, servirão de base para a motivação e o sucesso.

Enfim, com vistas à finalização desta seção, destaca-se que este estudo contribuiu para uma melhor compreensão dos fatores que parcialmente influenciam a saúde mental dos cadetes militares, nomeadamente as características individuais, como a autoeficácia, e os aspectos situacionais, como as variáveis do bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida). Também facilitou a compreensão acerca da variável que influencia completamente a saúde mental dos cadetes militares, como foi o caso do tempo na corporação.

A investigação permitiu, ainda, reforçar as relações entre as variáveis em estudo e perceber o tipo de relações que podem ser estabelecidas entre as mesmas, além de apontar que o tipo de corporação a qual eles pertencem não influencia na sua saúde mental, nem mantém relação com a autoeficácia dos mesmos. Quanto ao resultado acerca da variável sexo dos cadetes, chama-se atenção para o fato de que dados encontrados na literatura sugerem que as manifestações de saúde entre minorias podem diferir, sendo que as mulheres são mais susceptíveis a terem problemas relacionados ao bem estar psicológico, principalmente se elas estiverem em menor quantidade (Evans & Steptoe, 2002) Nesse sentido, supõe-se que a situação de minoria contribua para o comprometimento no quadro de saúde das mulheres (Amato, Pavin, Martins, Batista & Ronzani, 2010).

No entanto, o que se observou nesta investigação de doutorado, cuja amostra de participantes do sexo feminino foi de apenas 21%, é que o sexo dos cadetes não influencia na sua saúde mental, nem mantém relação com a autoeficácia dos mesmos. Isso leva a crer que, apesar da diferença entre os sexos ser frequente em estudos que se propõe a avaliá-la, cada contexto organizacional apresenta evidências particulares que se mostram associadas a variáveis específicas de saúde, do trabalho e/ou do indivíduo (Evans & Steptoe, 2002).

Assim, o presente estudo reforçou a necessidade de se ampliar as pesquisas no campo da saúde dos militares, em especial dos cadetes militares, pois pouco ainda se tem discutido propriamente acerca do bem-estar subjetivo destes indivíduos. Não obstante, esta investigação acrescentou à literatura o fato da autoeficácia mediar a relação entre variáveis do bem-estar subjetivo e a saúde mental. Portanto, é possível concluir que, apesar de ainda ser necessária a continuação da investigação nesta área, foram encontradas evidências das

características individuais como preditoras da saúde mental dos cadetes militares do CFO do CEPMPB, participantes desta pesquisa.

6.2. A autoeficácia como prevenção ao *burnout*: principais achados e proposta de implementação

A literatura descreve o *burnout* como sendo uma síndrome psicológica, originada a partir de tensão emocional frequente, vivenciada por profissionais que necessitam relacionar-se constantemente com pessoas que precisam de algum tipo de assistência (Schaufeli & Enzmann, 1998, citados por Oliveira, 2008), como é o caso dos policiais e bombeiros militares. De maneira análoga, estas características também são percebidas em discentes, tais como os cadetes militares, foco de interesse deste estudo.

Todavia, a partir do conceito da autoeficácia, verifica-se que existem condições viáveis para que esses policiais e bombeiros militares (sejam eles profissionais ou cadetes) possam desenvolver uma percepção pessoal de que são capazes de lidar com situações adversas, sejam elas pessoais e/ou ambientais. Sendo assim, existe a possibilidade do desenvolvimento de estratégias de enfrentamento que permitirão que estes profissionais (e acadêmicos) da segurança pública e defesa social sejam capazes de continuar sua trajetória.

Desta maneira, em se tratando do segundo conjunto de resultados desta investigação, provenientes da avaliação do efeito mediador da autoeficácia no aparecimento da síndrome de *burnout* em futuros policiais e bombeiros militares e dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo, observou-se que o papel mediador da autoeficácia vem explicando, parcialmente, a relação entre as variáveis do bem-estar subjetivo em relação ao *burnout*. Quanto às variáveis sociodemográficas,

houve mediação apenas para o tempo na corporação, sendo esta parcial em relação ao *burnout* e seus subfatores.

Partindo-se dos princípios de que o bem-estar: 1) pode ser compreendido a partir de uma multiplicidade de medidas e 2) é um estado de satisfação interior (consigo mesmo e com o meio ambiente que está a sua volta), e com vistas ao que se obtiveram nos resultados desta investigação, apresentados na Tabela 6, identificou-se que, a partir da primeira equação (variáveis sociodemográficas analisadas), apenas as variáveis tipo de corporação e tempo na corporação apresentaram uma capacidade preditiva significativa sobre o *burnout*. Diante destes resultados, foi possível inferir que os cadetes policiais militares apresentam maior nível de *burnout* do que os cadetes bombeiros militares.

Tal indício pode ser respaldado pelos resultados de uma pesquisa realizada em 2003 pela International Stress Association, a qual evidenciou que, naquela época, o Brasil ocupava o segundo lugar entre nove países com maiores níveis de estresse e *burnout*. Verificou-se que 30% dos profissionais tinham sido atingidos pela síndrome e que os da área de segurança eram os mais prejudicados. De acordo com os pesquisadores responsáveis pela investigação, isso se deve ao aumento da violência que estava fazendo com que o risco que envolve a profissão permaneça nos momentos de folga (Bartholo, 2003).

Segundo esta autora, os policiais militares estão classificados numa categoria típica de profissionais que apresentam grandes dificuldades em termos de conciliar a qualidade de vida pessoal e a excelência no campo profissional. Eles constituem um grupo de risco e, portanto, alvo em potencial da síndrome de *burnout*.

Em complemento, de acordo com Mitchell e Bray (1990), a rotina intensa dos policiais, ou seja, ser frequentemente solicitado a intervir em cenas extremas ou estarem nas ruas resolvendo conflitos interpessoais diversos, mesmo não incluindo eventos traumáticos, culminam numa intoxicação do policial, de modo progressivo. Segundo depoimento de um coronel da PMRJ, “o policial sofre um bombardeio diário de situações altamente estressantes que mina paulatinamente a sua saúde” (Bartholo, 2003, p.40). E mais, de acordo com as investigações realizadas por esta autora, a convivência com os civis também pode ser considerada como outro entrave na busca do policial militar por sua saúde mental, pois, em geral, a população se afasta do militar, porém o procura quando necessita do seu trabalho, tornando-se, portanto, uma convivência não muito salutar.

Já em relação à corporação dos bombeiros militares, segundo Frutos (2007), esta foi considerada como sendo uma instituição que possui imagem bem definida no imaginário social e que se distingue por contar com a simpatia e o reconhecimento da sociedade. Este fato, conseqüentemente, contribui para a atribuição de significado ao trabalho do bombeiro, assim como para uma melhor percepção em termos da sua qualidade de vida.

Em se tratando dos cadetes militares que participaram desta pesquisa de doutorado, enfatiza-se que, apesar de conviverem no mesmo ambiente acadêmico (CEPMPB), cadetes policiais e cadetes bombeiros apresentaram divergência em termos de nível de *burnout*. Tal fato pode ser justificado, pois embora os sintomas da síndrome resultem da relação de cada indivíduo com o trabalho, o ambiente e a dinâmica laboral ignoram e confrontam-se com a história de vida de cada um, emergindo assim, um sofrimento que traz disfunções tanto para as pessoas quanto para as instituições (Bartholo, 2003).

Logo, atenções e programas de intervenções diferenciados devem ser propostos a fim de atender às exigências de cada uma das categorias de cadetes (policiais militares e bombeiros militares). Cabe, portanto, às coordenações das corporações, vinculadas ao CEPMPB, cuidarem para que seus cadetes estejam sempre em busca do equilíbrio adequado entre a vida pessoal e a profissional, pois o quadro de *burnout* é capaz de ser prevenido, desde que a pessoa ou os responsáveis por ela reconheçam os “sinais de perigo”.

Os resultados da Tabela 6 ainda indicam que quanto mais tempo os participantes da pesquisa passam na corporação, maior é o nível de *burnout* apresentado. Desta maneira, verifica-se que, além do desgaste físico e emocional da função, a corporação em si mesma é considerada como mais uma fonte geradora de transtornos relacionados ao estresse com a qual o policial militar tem que lidar, podendo ser apontada como significante obstrução à saúde deste profissional. Segundo Bartholo (2003, p. 40), a concomitância de valores e regulamentos contraditórios pesam nesta relação insalubre, pois “os originários da tradição secular militar convivem em desarmonia com os recém-chegados valores oriundos da filosofia dos Direitos Humanos”. Somando-se a isto, ainda se têm outros estímulos que são favoráveis ao desenvolvimento do *burnout*, tais como escalas e turnos de serviço alternados, sobrecarga circunstancial de trabalho, abusos de poder cometidos internamente pelos oficiais superiores, a simbologia da farda, a subcultura do sofrimento, o ideal da perfeição e do auto-controle, dentre outros fatores.

Desta maneira, amparando-se nos argumentos de Lima (2002), ressalta-se que a organização do serviço onde tanto os policiais militares como os bombeiros militares estão inseridos, além do próprio ambiente de trabalho e as suas características, têm um papel importante para a manutenção do bem-estar e da performance do profissional. Além disso, a

comunicação, a participação ativa na corporação, as tomadas de decisões, a autonomia, a existência de supervisores e coordenadores disponíveis e sua relação com os subordinados, são alguns dos elementos das estruturas organizacionais, que podem condicionar ou não o aparecimento do *burnout*.

Analogamente, observou-se, durante a condução desta investigação, que os cadetes militares do CFO também têm uma rotina diária intensa. Além das atividades cotidianamente discentes e devidamente previstas e programadas nos diversos calendários escolares (tais como: alimentar-se, marchar, assistir às aulas, realizar provas, dormir, estudar, participar de campeonatos, entre outras), os cadetes são disciplinados no contexto militar por toques de campainhas ou de cornetas, por ordens verbais e/ou gestos corporais, como uma forma de automatização da conduta dos discentes.

Logo, justifica-se o resultado encontrado, pois quanto mais tempo os cadetes passam na corporação, maior será a probabilidade destes virem a desenvolver a síndrome de *burnout*. Em outras palavras, e buscando respaldo teórico nos postulados de Gil-Monte (2003), percebe-se que, se os cadetes militares do CFO não conseguirem lidar efetivamente com o estresse, uma vez que não podem evitar os estressores (pois têm que ir diariamente ao CEPMPB), existe a tendência deles desenvolverem um sentimento de exaustão emocional e diminuição da realização pessoal e, posteriormente, atitudes de despersonalização.

Verifica-se, deste modo, a dinâmica da constituição das três dimensões da síndrome para estudantes, ou seja: a *Exaustão Emocional* (sentimento de estar exausto, devido às exigências do estudo); *Descrença* (atitude cínica e distanciada com relação ao estudo); e

Ineficácia Profissional (percepção de estarem sendo incompetentes como estudantes) (Carlotto & Câmara, 2008; Carlotto, Nakamura & Câmara, 2006).

Portanto, é de responsabilidade do CEPMPB, já no processo de formação dos cadetes, cuidar para que o seu corpo discente tenha condições adequadas para realizar suas atividades acadêmicas. E, caso algum estudante venha a apresentar indícios de sofrimento ou patologia, salienta-se a importância de se agir preventivamente, antes do total desenvolvimento do *burnout*, posto que, ao passo que estes cadetes se relacionam direta e emocionalmente com pessoas, estão constantemente expostos a uma enorme variedade de fontes de estresse (Tarnowski & Carlotto, 2007).

No campo profissional, destaca-se um estudo realizado com policiais da cidade de New York, nos Estados Unidos, conduzido por Violanti (1993), que comprovou a existência de vulnerabilidades diferenciadas em função do tempo de serviço policial. Este autor classificou em quatro os estágios vivenciados na carreira:

- Estágio de alarme (de 0 a 5 anos): nessa fase, o policial já experienciou situações suficientes para perceber que a realidade do ser polícia é diferente daquela que foi idealizada antes de iniciar a carreira militar e há um questionamento da sua capacidade de atender às exigências do trabalho;
- Estágio do desencanto (de 6 a 13 anos): trata-se da confirmação definitiva do choque da realidade vivida na primeira fase. Ocorre de fato um desencantamento pelo trabalho, muito em função da falta de reconhecimento da população e da corporação. O estresse tende a aumentar e o cinismo comumente surge como mecanismo de defesa;
- Estágio de personalização (de 14 a 20 anos): as metas pessoais se sobrepõem às

metas profissionais. Em função dessa mudança de foco, o estresse tende a declinar.

Aqui ocorre um ajustamento, são encontradas novas alternativas e soluções e o medo do fracasso começa a diminuir;

- Estágio da introspecção (após 20 anos): há uma segurança extrema em suas atuações e em relação aos procedimentos administrativos da organização. Tendência a constituir a fase de menor estresse.

Percebe-se que a persistência e intensidade dos agentes estressores inerentes ao ambiente sócio-organizacional no qual estão imersos os policiais e bombeiros militares, assim como as características e funções deles, associadas aos vários esforços e falhas de lidar adequadamente com o estresse e suas consequências, propiciam a estes servidores públicos desenvolver uma reação de esgotamento laboral crônico (Formighieri, 2003); o que, provavelmente ocorre, de maneira análoga, aos cadetes militares, posto que desde o primeiro ano no CFO (policiais e bombeiros) já prestam serviço de segurança pública e defesa social. Desta forma, caso estes profissionais e cadetes militares não saiba lidar com o estresse, é inegável que ele possa vir a causar efeitos deletérios sobre a saúde física e psicológica do indivíduo, principalmente quando se trata da forma mais grave do estresse no trabalho, o *burnout*.

Dando continuidade, ainda em relação aos resultados apresentados na Tabela 6, quanto às variáveis do bem-estar subjetivo (adotadas neste estudo), destaca-se que apenas os afetos negativos e a vitalidade subjetiva predizem significativamente o aparecimento da síndrome de *burnout* na amostra de cadetes militares que participaram desta investigação, para além dos efeitos das variáveis sociodemográficas. Tal resultado, em relação à vitalidade subjetiva, já era esperado, pois entende-se que esta variável, pertencente à

perspectiva eudaimônica (Paschoal, 2008), está fortemente relacionada aos afetos positivos e, por outro lado, está negativamente correlacionada com psicopatologias, depressão, ansiedade e afetos negativos (Gouveia, Milfont, Gouveia, Medeiros, Vione & Soares, 2012; Oliveira, 2008).

Não obstante, faz-se necessário, ainda, ressaltar que o termo vitalidade pode variar de indivíduo para indivíduo devido ao fato das pessoas também variarem as suas experiências de vitalidade, tanto em função de fatores físicos quanto psicológicos (Gouveia et al., 2012). A variação dessas experiências pode justificar a diferenciação dos resultados encontrados nesta tese entre os cadetes policiais militares e seus colegas cadetes bombeiros militares.

Já em relação à variável afetos negativos, e a partir deste achado de pesquisa, é importante contextualizar que a perspectiva emocional do conceito de bem-estar subjetivo acontece a partir do equilíbrio entre duas dimensões emocionais: emoções positivas e emoções negativas. Todavia, para que isto ocorra, é necessário que o indivíduo verifique uma relação positiva entre as emoções por ele vivenciadas, ou seja, que a vivência das emoções positivas seja maior do que as negativas no decorrer da sua vida. Sendo assim, observa-se que esta dimensão de bem-estar subjetivo mantém forte relação com a visão hedônica de felicidade, na medida em que dá ênfase aos aspectos afetivos da vida (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002 *apud* Siqueira & Padovam, 2008).

Priorizando o afeto negativo, ressalta-se que este favorece a acomodação da atenção aos estímulos externos. Segundo Primi (2003), isto acontece devido aos afetos negativos pertencerem a um sistema de alarme que indica a existência de um perigo potencial no ambiente externo que merece ser focalizado; além disso, os afetos negativos, não muito

intensos, contribuem para uma visão mais realística do contexto no qual a pessoa está inserida.

Apesar de existir uma forte tendência das pessoas relatarem, com maior prevalência, as emoções positivas do que as negativas em suas vidas (Siqueira & Padovam, 2008), indivíduos que tendem a viver intensas emoções positivas, habitualmente também relatam fortes experiências emocionais negativas (Diener & Lucas, 2000), como certamente é o caso dos cadetes policiais e bombeiros militares.

A etapa seguinte de tratamento dos resultados realizou análises de regressão simples para testar a hipótese de que a relação entre as variáveis do bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva e satisfação com a vida) assim como as variáveis sóciodemográficas (tipo de corporação, tempo na corporação e sexo) e o burnout são mediados pela autoeficácia. Os resultados, apresentados na Figura 5, evidenciaram que, quanto às variáveis sociodemográficas, apenas o tempo na corporação satisfaz os critérios propostos por Baron e Kenny (1986), indicando uma mediação parcial. Em outras palavras, isso significa que a relação entre o tempo na corporação e o *burnout* é parcialmente explicada pela autoeficácia.

As análises anteriores indicaram que, quanto mais tempo os cadetes ficarem vinculados à corporação a qual eles fazem parte, maior será a discrepância percebida entre as demandas da tarefa e os recursos despendidos por eles a fim de atendê-las. Todavia, os modelos propostos com base na abordagem sociocognitiva do eu (referenciados por Bandura) sugerem que as cognições das pessoas influem tanto naquilo que é percebido por estas quanto naquilo que fazem, e vice-versa (Gil-Monte & Peiró, 1997, citados por Borges et al., 2002).

Logo, falar de *burnout* é o mesmo que se referir à desesperança que acomete aqueles que desistem, pois estes perdem a confiança em seu poder de modificar circunstâncias, ou seja, é falar da impotência diante do que parece irreversível, imutável; porém, por outro lado, falar de autoeficácia é tratar acerca daquilo que o ser humano pode realizar quando acredita, de maneira efetiva, nas suas potencialidades (Costa, 2002).

Sendo assim, percebe-se que os resultados das análises desta tese indicam que os cadetes militares (independente do sexo e do tipo de corporação ao qual pertencem) estão se valendo (mesmo que parcialmente) das suas crenças de autoeficácia para conseguir enfrentar os estressores diários encontrados tanto nas dependências do CEPMPB, quanto no convívio com a sociedade através das suas prestações de serviço de segurança pública e defesa social.

Com vistas a ampliar o entendimento acerca das análises de mediação, optou-se por trabalhar com os subfatores (exaustão emocional, descrença e ineficácia profissional) do *burnout* de maneira separada. Faz-se necessário ressaltar que o *burnout* em estudantes é caracterizado pelo sentimento de exaustão oriundo das demandas do estudo, gerando uma atitude de descrença em relação ao mesmo e um sentimento de ineficácia profissional, isto é, de que o ensino não lhe oportuniza aprendizagem útil para sua formação profissional (Tarnowski e Carlotto, 2007). Portanto, seria interessante a realização de uma investigação com maior aprofundamento a fim de identificar, qualitativamente, como os cadetes militares percebem este sentimento.

Desta feita, salienta-se que os resultados apresentados na Tabela 8 indicaram que a autoeficácia mediou a relação entre as variáveis afetos positivos, afetos negativos, vitalidade subjetiva, satisfação com a vida e tempo na corporação, para os fatores exaustão

emocional e descrença. A partir destes indícios, acredita-se que as crenças de autoeficácia estão sendo capazes de ativar os processos que controlam a maneira como os cadetes militares do CFO estão utilizando seus conhecimentos e suas capacidades. Em outras palavras, as crenças de autoeficácia dos participantes desta pesquisa podem estar contribuindo para o enfrentamento dos desafios e problemas provenientes do ambiente (acadêmico e/ou dos serviços de segurança pública prestados pelos mesmos), poupando-os de consequências devastadoras do tipo: “violência excessiva, depressão, suicídio, alcoolismo, insônia, doenças cardio-vasculares e gástricas, reações psicossomáticas, conflitos conjugais, dentre outros possíveis sintomas decorrentes da síndrome de *burnout*” (Bartholo, 2003, p. 40).

Desta maneira, acredita-se que as crenças de autoeficácia estão contribuindo, positivamente, para que tanto os sintomas fisiológicos (relacionados à exaustão física) quanto os sintomas emocionais e cognitivos (referentes às atitudes e sentimentos, tais como a exaustão emocional) do *burnout* sejam retardados e, assim, os cadetes militares possam manter-se num estado de equilíbrio individual. Chama-se a atenção para o fato de que, caso haja uma ruptura neste equilíbrio, identifica-se o aparecimento do *distresse* (Sparrenberger, Santos e Lima, 2003), podendo vitimar aqueles que estão inseridos neste contexto insalubre.

Em relação ao subfator ineficácia profissional, verificou-se que a autoeficácia mediou a relação apenas para as variáveis satisfação com a vida e tempo na corporação, sendo estas mediações do tipo parcial. Quanto à mediação em relação à variável satisfação com a vida (aquela que envolve o aspecto cognitivo do bem-estar subjetivo), pode-se dizer que, se em algum momento os cadetes militares perceberem (ou sentirem) que estão sendo

incompetentes como estudantes (Carlotto & Câmara, 2008; Carlotto, Nakamura & Câmara, 2006), as crenças de autoeficácia passarão a contribuir de maneira a que os mesmos julguem-se mais capazes de executar eficazmente uma conduta, numa dada circunstância e num determinado nível de dificuldade (Salanova et al., 2004), poupando-os de um estresse desnecessário.

Não obstante, é importante salientar que, pelo fato da satisfação com a vida ser entendida enquanto um fenômeno complexo e de difícil mensuração (Joia, Ruiz e Donalisio, 2007), ela é capaz de definir, com maior precisão, a experiência de vida em relação às várias condições vivenciadas pelos cadetes. Em outras palavras, trata-se de “um processo de juízo e avaliação geral da própria vida de acordo com um critério próprio” (p. 132).

Assim, verifica-se que o julgamento da satisfação vai depender da realização de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo em questão e um padrão por ele estabelecido. Este fato poderá vir a ser concretizado, pois as crenças de autoeficácia se referem a “uma avaliação ou percepção pessoal quanto à própria inteligência, habilidades, conhecimentos etc., representados pelo termo capacidades”, Bzuneck (2001, p. 116). Todavia, não basta que tais características estejam presentes. Os cadetes precisam acreditar que as possuem, para que, novamente, o estado de equilíbrio seja recuperado e eles se sintam capazes de enfrentar e atingir com sucesso os objetivos estabelecidos, sem que sofram prejuízos ou se sintam diminuídos enquanto estudantes (pré-profissionais).

Como a satisfação com a vida reflete, em parte, o bem-estar subjetivo do indivíduo devido às experiências vivenciadas pelo mesmo, as crenças de autoeficácia também vão variar, de forma a melhor se adequar às condições (muitas vezes deletérias) enfrentadas

pelos agentes, fazendo com que os mesmos consigam organizar cursos de ação a fim de obterem determinados tipos de desempenho.

Já em relação à mediação entre a variável tempo na corporação e o subfator ineficácia profissional (do *burnout*), pode-se dizer que quanto mais tempo os cadetes militares passarem na corporação, mais eles passarão a se perceber (ou se sentir) incompetentes enquanto estudantes, posto que as demandas e exigências se tornam cada vez maiores, incrementando (ainda) o nível de responsabilidade que os mesmos devem assumir, tanto em termos acadêmicos quanto em termos profissionais. Logo, há uma tendência de que estes cadetes já estejam se avaliando negativamente e, desta forma, isto acabará por afetar sua habilidade em se realizar enquanto militar, assim como poderá vir a prejudicar a relação que precisam ter com as pessoas as quais atendem ou mantêm contato frequentemente.

As crenças de autoeficácia, neste caso, dão sua contribuição positiva para o enfrentamento dos desafios e problemas provenientes do ambiente acadêmico e de trabalho dos cadetes militares. Desta maneira, um acompanhamento psicológico destes cadetes se faz necessário durante todo o período do CFO, principalmente porque a maioria deles está no início da fase adulta onde, geralmente, ocorrem importantes mudanças (Barboza & Beresin, 2007). Segundo estes autores, trata-se de uma etapa repleta de expectativas e processos decisórios que poderão ser determinantes no futuro do jovem adulto.

É imperativo que a autoeficácia varia em função das atividades envolvidas e dos níveis de exigência das diferentes circunstâncias ambientais em que o desempenho é concretizado (Samssudim, 2009). Portanto, destacam-se duas situações que deverão passar a ser de responsabilidade do CEPMPB:

- prover acompanhamento psicológico e feedbacks mais frequentes, através do uso da persuasão verbal, com vistas a reforçar as crenças de autoeficácia dos cadetes, encorajando-os em suas capacidades para realizar suas atividades, e, assim, contribuindo positivamente para que eles se tornem mais suscetíveis a mobilizar um maior esforço e mantê-lo; e
- estimular os oficiais (superiores hierárquicos) a servirem de modelo (exemplo de excelência), para que os cadetes tenham condições de colocar em prática a aprendizagem vicária (segunda fonte primária de informação, geradora da autoeficácia), já que, de acordo com Bandura (1986, 1987, 1995a, 1995b, 1997), tal aprendizagem ocorre por meio da observação do comportamento e desempenho de outras pessoas, ou seja, surge a partir da comparação entre as características apresentadas por modelos sociais e as suas próprias. Desta maneira, a partir do momento em que os cadetes passarem a verificar as boas condutas dos oficiais e que seus feitos estão sendo bem sucedidos por esforços mantidos, isto servirá de incremento para as crenças dos cadetes (observadores). Em outras palavras, eles passarão a crer em suas capacidades e habilidades para dominar atividades comparáveis de forma bem sucedida, isto é, existirá a percepção de que ‘se o oficial conseguiu, eu também tenho condições de conseguir’.

Além dos resultados já reportados, testou-se a mediação da autoeficácia com as variáveis sexo e tipo de corporação como preditoras e os três fatores do *burnout* como VDs. Contudo, os resultados encontrados não satisfizeram as condições necessárias para se proceder uma análise de mediação em nenhuma das condições, pois as relações entre as VIs e o mediador não foram significativas.

Por fim, salienta-se que este estudo contribuiu para uma melhor compreensão dos fatores que (parcialmente) influenciam o desenvolvimento do *burnout* em cadetes militares, nomeadamente as características individuais, como a autoeficácia, e os aspectos situacionais (tempo na corporação), como as variáveis do bem-estar subjetivo (afetos negativos e vitalidade subjetiva). A investigação permitiu, ainda, reforçar as relações entre as variáveis em estudo e perceber o tipo de relações que podem ser estabelecidas entre as mesmas; além de apontar que o sexo dos cadetes e o tipo de corporação a qual eles pertencem não influenciam no aparecimento do *burnout*, nem mantêm relação com a autoeficácia dos mesmos.

Considerando-se que tanto a autoeficácia quanto a atitude proativa podem ser aprendidas, sugere-se que as corporações militares procurem investir em programas de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, de autoeficácia e de atitude proativa. Este tipo de investimento representaria um gasto menor com a saúde dos militares em comparação ao que se despende hoje com o adoecimento cada vez maior desses profissionais que lidam na área da segurança pública.

Numerosos estudos têm mostrado que as cognições regulam a adoção de comportamentos promotores da saúde e na eliminação daqueles danosos. Desta maneira pode-se concluir que a teoria da autoeficácia pode ser útil no campo da saúde a partir do momento em que possam servir como guia no desenvolvimento de programas que facilitem o senso de eficácia pessoal (Costa, 2002). Assim, ressalta-se o papel central do construto autoeficácia dentro da teoria sociocognitiva, pois é a crença na sua eficácia que vai possibilitar ao indivíduo ser agente de seu destino e não mero coadjuvante.

Assim, além de ressaltar o fato de ser ampla a possibilidade de aplicação do construto autoeficácia na promoção de comportamentos saudáveis e na prevenção da ansiedade, do stress e do *burnout*, o presente estudo reforçou a necessidade de se ampliar as pesquisas no campo da saúde mental dos militares, em especial dos cadetes militares, pois pouco ainda se tem discutido propriamente acerca do bem-estar subjetivo e do *burnout* nestes indivíduos.

6.3. Limitações da Tese e Perspectivas Futuras

Ao se propor a realização de uma pesquisa científica, faz-se necessário a delimitação do campo de estudo, assim como dos instrumentos que serão capazes de captar dados para embasar futuras análises e interpretações acerca daquela realidade em foco. A escolha dos instrumentos que fizeram parte desta tese proporcionou resultados interessantes e relevantes, todavia não abarcou todas as possibilidades que ainda poderiam ser descobertas.

Além da limitação imposta pelo tempo (a fim de se desenvolver um trabalho de doutorado no prazo determinado), justifica-se que a escolha dos instrumentos partiu do interesse específico em se descobrir qual seria o efeito que a mediação da autoeficácia causaria, tanto na saúde mental quanto no aparecimento da síndrome de *burnout*, em futuros policiais e bombeiros militares, levando-se em consideração dois conjuntos de variáveis: as sociodemográficas e as relacionadas ao bem-estar subjetivo.

Como visto, os cadetes estão inseridos num ambiente acadêmico, apesar de, no decorrer do curso de formação, já prestarem serviços de segurança pública à sociedade. Logo, sugere-se que um estudo futuro traga à tona uma investigação que leve em

consideração seus anseios, medos, sofrimentos e peculiaridades do trabalho. Evidencia-se que os militares (policiais e bombeiros), ao realizarem suas atividades laborais, estão sujeitos a várias situações e intempéries advindas do ambiente externo, além de ter que sobreviver aos desafios impostos pela estrutura pública à qual estão inseridos.

Desta forma, faz-se necessário descobrir como estes militares conseguem se adaptar positivamente em contextos de grande adversidade. Ou seja, é importante que se identifiquem os processos da base da adaptação resiliente destes profissionais. A partir daí, haverá a possibilidade da criação de estratégias programáticas dirigidas à promoção da resiliência e da qualidade de vida destes militares.

Verificou-se que a variável tempo na corporação influencia completamente a saúde mental dos cadetes militares. Sendo assim, a partir desta evidência, sugere-se que estudos futuros realizem investigações longitudinais a fim de identificar as vulnerabilidades e os impactos que o tempo na corporação trazem aos policiais e bombeiros militares, com vistas a implantar programas de intervenção que possam vir a contribuir com a melhoria da saúde desses profissionais.

De maneira análoga, sugere-se que sejam realizados estudos longitudinais a fim de acompanhar, ano após ano, as turmas de cadetes militares do CFO, com vistas a agir previamente ao total aparecimento do *burnout*. Além disso, seria pertinente um estudo delimitado que contasse apenas com a participação exclusiva com cadetes adolescentes (sem histórico militar na família), recém-saídos do ensino médio, posto que é no início da fase adulta que, geralmente, ocorrem importantes mudanças na vida das pessoas (Barboza & Beresin, 2007). Desta forma, supõe-se que uma tomada de decisão difícil como a escolha

pela profissão e, neste caso específico, passar a fazer parte do ambiente militar, já podem ser considerados elementos bastante estressores.

Estudos como estes sugeridos podem vir a poupar recursos às corporações militares, pois ao realizarem programas de intervenção em alunos de final de curso, as instituições estarão prevenindo o aparecimento da síndrome de *burnout* na vida profissional dos seus policiais e bombeiros militares.

Ressalta-se que, além da coleta de dados com a utilização dos instrumentos de pesquisa apresentados durante a realização desta investigação, ainda foi possível coletar informações privilegiadas (de caráter informal) e descobrir que a maioria dos jovens que ingressam nas dependências do CEPMPB (não somente para cursar o CFO, mas também os demais cursos ofertados por esta instituição) é oriunda das classes C e D, ou seja, fazem parte de famílias com renda mensal de até R\$3.000,00. Desta forma, há de se levar em consideração que, para a realização de estudos futuros, sejam incorporadas questões relativas às condições socioeconômicas dos participantes, posto que acredita-se que boa parte dos candidatos às vagas dos cursos de formação de oficiais é motivada pelos soldos que os alunos irão receber.

Esta investigação se faz necessário a partir da reflexão de que é comum que o motivo da escolha profissional se deva meramente pelo fator financeiro, pela sobrevivência. Todavia, este fato poderá levar os cadetes a um processo de inadaptação à chamada “vida militar”.

Por fim, ainda em se tratando de estudos futuros, seria pertinente a condução de uma investigação longitudinal que pudesse verificar os índices que foram encontrados na investigação com os policiais nova-iorquinos (ver seção 6.2) e compará-los com os PM's

que prestam serviço à sociedade da capital paraibana ou mesmo de alguma outra cidade do território brasileiro, cujas peculiaridades do contexto laboral, certamente, se assemelham ao ambiente que foi identificado na pesquisa realizada em New York (excetuando-se algumas particularidades). Os resultados poderiam vir a ser úteis quando da implantação de um programa de intervenção para redução do *burnout* ou, até mesmo, para sua evitação (se o foco de atenção foi o estresse negativo, *distress*); assim como possibilitar o crescimento e prazer dos policiais (do ponto de vista positivo do polo do processo de estresse, isto é, o *eustress*).

Estudos deste tipo, assim como o que foi conduzido a partir desta tese de doutorado, dão sua vital contribuição (tanto à academia quanto à sociedade e às instituições militares) a partir do momento em que se chama a atenção para a polivalência do termo estresse, o qual é muitas vezes tratado sem a devida ponderação. Em outras palavras, e recuperando o postulado de Selye (1984), o estresse não pode ser pensado apenas enquanto um fator negativo, já que se trata ainda de um agente impulsionador e benéfico ao trabalho (Reinhold, 2004).

- Aguiar, I. C., & Dupont, G. A. di F. (2006). *Proposta de um Protocolo para Avaliação Fisioterapêutica Neurofuncional do Paciente com Esclerose Lateral Amiotrófica*. Monografia de Especialização, Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Medicina, São Paulo.
- Adler, A. B., Huffman, A. H., Bliese, P. D., & Castro, C. A. (2005). The impact of deployment length and experience on the well-being of male and female soldiers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 121-137.
- Albuquerque, A.S., Tróccoli, B.T. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, Mai-Ago*, v. 20 (2), pp. 153-164.
- Alloy, L. B., Bender, R. E., Wagner, C. A., Whitehouse, W. G., Abramson, L. Y., Hogan, M. E., Sylvia, L. G., & Harmon-Jones, E. (2009). Bipolar spectrum–substance use co-occurrence: Behavioral approach system (BAS) sensitivity and impulsiveness as shared personality vulnerabilities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 549–565. doi: 10.1037/a0016061.
- Amato, T. C., Pavin, T. Martins, L. F., Batista, A., & Ronzani, T. M. (2010). Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13 (1), pp. 103-118.
- Aranda, C., Pando, M., Velázquez Brizuela, I., Acosta, M., & Reyes, M. B. P. (2003). Síndrome de *burnout* y factores psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 30 (4), pp. 193-199.

- Arteche, A. X. (2003). O impacto do trabalho nas variáveis coping e bem-estar subjetivo em uma amostra de adolescentes. 2003. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia. UFRGS, Porto Alegre-RS.
- Azzi, R. G., & Polydoro, S. (2006). Autoeficácia proposta por Albert Bandura. In: R. G. Azzi, & S. Polydoro (Org.). *Autoeficácia em diferentes contextos*. Campinas: Alínea, pp. 9-23.
- Baltes, P., Gluck, J., & Kunzmann, U. (2003). Wisdom: Its structure and function in regulation successful life span development. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 327-347). New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (1986). Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- _____. (1987). Pensamiento y acción: Fundamentos sociales. Barcelona: Martínez Roca.
- _____. (1994). Self-efficacy. In: V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- _____. (1995). Self-Efficacy in changing societies. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- _____. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman.
- _____. (2008a). A evolução da teoria social cognitiva. In: A. Bandura, R. Azzi, & S. A. J. Polydoro (orgs.). *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre, Artmed, pp.15-41.

- _____. (2008b). A Teoria Social Cognitiva na Perspectiva da Agência. In: A. Bandura, R. Azzi, & S. A. J. Polydoro (orgs.). *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed, pp. 69-96.
- Barboza, J. I. R. A., & Beresin, R. (2007). A síndrome de *burnout* em graduandos de enfermagem. *Revista Einstein*, 5 (3), 225-230.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barreira, D. D., & Nakamura, A. P. (2006). Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia*, Canoas, n. 23, p.75-80, jun. Recuperado em 25 de junho de 2012 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942006000200008&script=sci_arttext
- Barros, M., & Batista-dos-Santos, A. C. (2010). Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. *Revista Espaço Acadêmico*, nº 112 (setembro).
- Bartholo, W.R. (2003). Estresse acumulado ou burnout. *Revista de Psicologia, Saúde Mental e Segurança Pública*, v. 1, n. 03, 37-42. Recuperado em 24 de janeiro de 2013 de <http://ead.policiamilitar.mg.gov.br/rep/index.php/psicopm/article/view/37>
- Bartone, P. T., & Priest, R. F. (2001). *Sex differences in hardiness and health among West Point cadets*. Recuperado em 29 de dezembro de 2010 de <http://www.hardiness-resilience.com/docs/aps01tot.pdf>
- Beck, J. S. (1997). *Terapia cognitiva: teoria e prática*. Porto Alegre: Artes Médicas.

- Benard, B. (1999). Applications of resilience: Possibilities and promise. In: M. Glantz, & J. Johnson (Eds), *Resilience and development: positive life adaptation*. New York: Plenum Publishers, p. 269-277.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho*. In: A. M. T. Benevides-Pereira (Org.), *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. (pp. 21-91). São Paulo: Casa do Psicólogo®.
- Benight, C.C., & Bandura, A. (2004) Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42, pp. 1129-1148.
- Borges, L. de O. & Argolo, J.C.T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27.
- _____, _____, Pereira, A. L. S., Machado, E. A. P., & Silva, W. S. (2002). A síndrome de *burnout* e os valores organizacionais: Um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), pp. 189-200.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Bzuneck, J. A. (2000). As crenças de auto-eficácia dos professores. In: F. F. Sisto, G. C. Oliveira, & L. D. T. Fini (Org.). *Leituras de Psicologia para Formação de Professores*. Petrópolis (Brasil), Editora Vozes, 115-134.
- _____. (2001). As crenças de auto-eficácia e o seu papel na motivação do aluno. In: E. Boruchovitch, & J. A. Bzuneck (Org.) *A motivação do aluno: contribuições da Psicologia Contemporânea*. Petrópolis: Editora Vozes, pp. 116-133.

- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2006). Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. *Psico-UFPA*, 11 (2), p. 167-173, jul./dez.
- _____, & _____. (2008). Preditores da síndrome de *burnout* em estudantes universitários. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 101-109.
- _____, Nakamura, A. P., & Câmara, S. G. (2006). Síndrome de *burnout* em estudantes universitários da área da saúde. *Psico*, 37 (1), 57-62, jan./abr.
- Carneiro, R. M. (2010). *Síndrome de burnout: um desafio para o trabalho do docente universitário*. Dissertação de Mestrado, Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, Anápolis, GO.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Cerqueira, H. G. (2006). *A disciplina militar em sala de aula: a relação pedagógica em uma instituição formadora de oficiais da polícia militar do estado de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Chaves, S. S. S. (2003). Valores como preditores do bem-estar subjetivo. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa-PB.
- _____. (2007). *O bem-estar subjetivo e os valores humanos em músicos e advogados da cidade de João Pessoa*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN.
- Codo, W. (1998). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: W. Codo, J. Andrade, & A. Tamayo (Orgs.). *Trabalho, organização e cultura*, (p.21-47).

- Coelho, F. M. R., & Sawada, N. O. (1999). A fadiga nos pacientes com câncer de laringe. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 7, n. 5, p. 103-107, dezembro. Recuperado em 27 de junho de 2012 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11691999000500013&lng=pt&nrm=iso
- Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba. (2012). *A História*. Recuperado em 03 de janeiro de 2012 de <http://www.bombeiros.pb.gov.br/index.php/a-corporacao/a-historia> e <http://www.codata-val.pb.gov.br/cbmpb/index.php/a-corporacao/a-historia>
- Corpo de Bombeiros Militar do Amapá. (2012). *Histórico dos bombeiros*. Recuperado em 03 de janeiro de 2012 de http://www.cbm.ap.gov.br/Inst_Historico.html
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *A psicologia da felicidade*. São Paulo: Saraiva.
- _____. (2004). *Gestão qualificada*. Porto Alegre: Artmed.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- DeGood, D. E., & Shutty, M. S. (1992). Assessment of pain beliefs, coping, and self-efficacy. In: D. C. Turk, & R. Melzack (editors). *Hand book of pain assessment*. New York: Guilford (214-34).
- Dell'Aglio, D. D., Koller, S. H., & Yunes, M. A. M. (Orgs.) (2006). *Resiliência e Psicologia Positiva: Interfaces do risco à proteção*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Diener, E. (1996). Subjective well-being in cross-cultural perspective. In: H. Grad (Ed.), *Key issues in cross-cultural psychology: selected papers from Twelfth International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology* (pp. 319-330) Champaign-Urbana, IL.

- _____. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- _____, Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- _____, & Lucas, R. F. (2000). Subjective emotional well-being. In: M. Lewis, & J. M. Haviland (Orgs.), *Handbook of Emotions*. New York: Guilford, 325-337.
- _____, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual review psychology*, v. 54, p. 403-425.
- _____, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: the Science of happiness and life satisfaction. In: Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Ed.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.
- _____, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- _____.; Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Dórea, M.P.T. (2007). *Avaliação da síndrome de burnout no corpo discente de uma faculdade privada de medicina da região serrana do estado do Rio de Janeiro*. Dissertação de mestrado. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

- Evans, O. & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, 54, 481-492.
- Fernandes, C. (2011). *Só Biografias*. Recuperado em 13 de janeiro de 2011 de <http://www.dec.ufcg.edu.br/biografias/WalteBCa.html>
- Ferneda, E. (2006). *Redes neurais e sua aplicação em sistemas de recuperação de informação*. Ci. Inf., Brasília, v. 35, n. 1, p. 25-30, jan./abr.
- Ferreira, L. C. M., & Azzi, R. G. (2011). *Burnout do professor e crenças de autoeficácia*. *Eccos Revista Científica*, núm. 26, julio-diciembre, pp. 179-191.
- Fonseca, P. N., Chaves, S. S. S., & Gouveia, V. V. (2006). Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: Uma explicação baseada em valores. *PsicoUSF*, 11, 45-52.
- Formighieri, V. J. (2003). *Burnout em fisioterapeutas: influência sobre a atividade de trabalho e bem-estar físico e psicológico*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.
- França, F. G. (2012). *Disciplinamento e Humanização: a formação policial militar e os novos paradigmas educacionais de controle e vigilância*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba.
- Frederickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotion. *American Psychologist*, v. 56, 218-226.

- _____. (2002). Positive emotions. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 120-134). New York: Oxford University Press.
- Fromm, E. (1981). *A revolução da esperança – por uma tecnologia humanizada*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Frutos, F. P. P. (2007). *Vivenciando o bem-estar, enfrentando o sofrimento: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado de seu trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Londrina – Universidade Estadual de Maringá, Paraná.
- Foucault, M. (1993). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. 10ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de *burnout*) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy* –1(1), 19-33.
- _____. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Goffman, E. (2007). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Gonçalves, S. M. M., & Leite, A. P. T. T. (2009). *Bem-estar subjetivo no trabalho: contribuições da psicologia positiva para a gestão de pessoas*. Recuperado em 27 de dezembro de 2010 de http://www.aedb.br/seget/artigos09/350_BEM-ESTAR_SUBJETIVO_NO_TRABALHO.pdf

- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., & Massud, M. (2007). Bem-estar e saúde mental. In: G. A. Barbosa, E. O. Andrade, M. B. Carneiro, & V. V. Gouveia (Coords.), *A saúde dos médicos no Brasil*, (pp. 29-48).
- _____. Chaves, S. S da S., Oliveira, I. C. P., Dias, M. R., Gouveia, R. S. V., & Andrade, P. R. (2003). A utilização do QSG-12 na população geral: Estudo de sua validade de construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 201-310.
- _____. Lima, T. J. S., Gouveia, R. S.V., Freires, L. A., & Barbosa, L. H. G. M. (2012). Questionário de Saúde mental (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. *Cadernos de Saúde Pública*, 28, 375-384.
- _____. Milfont, T. L., Fischer, R., & Coelho, J. A. P. M. (2009). Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações para organizações. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, V. 10, N. 3, Mai./Jun., 34-59
- _____. _____, Gouveia, R. S. V., Medeiros, E. D., Vione, K. C., & Soares, A. K. S. (2012). Escala de Vitalidade Subjetiva – Evs: evidências de sua adequação psicométrica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Jan-Mar, Vol. 28 n. 1, pp. 5-13. Recuperado em 30 de junho de 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v28n1/02.pdf>
- Griffith, J. (2002). Multilevel Analysis of Cohesion's Relation to Stress, Well-Being, Identification, Disintegration, and Perceived Combat Readiness. *Military Psychology*, 14 (3), 217 – 239.
- Grotberg, E. H. (2005). Introdução: novas tendências em resiliência. In: A. Melillo, E. N. S. OJEDA, & colaboradores. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre: Artmed, p. 15-22.

- Guimarães, F. A. L. (2005). *Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: Um estudo com profissionais de nível superior*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais.
- Hall, S., French, D. P., & Marteau, T. M. (2009). Do perceptions of vulnerability and worry mediate the effects of a smoking cessation intervention for women attending for a routine cervical smear test? An experimental study. *Health Psychology*, 28, 258–263. doi:10.1037/a0013425.
- Handlsman, M., Knapp, S., & Gottlieb, M. (2002). Positive ethics. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 731-744). New York: Oxford University Press.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Heller, M. (1987). The role of language in the formation of ethnic identity. In: Phinney, J. S.; Rotheram, M. J. (Ed.). *Children's ethnic socialization: pluralism and development* (pp. 180-200). Newbury Park: Sage.
- Hendrick, S., & Hendrick, C. (2002). Love. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 472-484). New York: Oxford University Press.
- Huffman, A. H.; Adler, A. B., & Castro, C. A. (2000). *The Impact of Deployment Length and Deployment Experience on the Well-being of Male and Female Military Personnel*. Recuperado em 29 de dezembro de 2010 de <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA392497>

- Hypácio, F. L. O. C., & Batista, W. J. S. (2010). *A importância do sistema de ensino na formação do soldado da Polícia Militar da Paraíba*. Monografia do Curso de Especialização em Gestão e Tecnologias Educacionais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa do CEPMPB.
- Infante, F. (1997). *Acciones específicas que los jovenes y los agentes de salud toman para promover la resiliencia en los primeiros*. Tesis para postular al título de psicologa de la Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.
- _____. (2005). A resiliência como processo: uma revisão da literatura recente. In: A. Melillo, & E. N. S. Ojeda (Eds), *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre: Ed. Artmed.
- Inspetoria-Geral das Polícias Militares (2012). *A Profissão Militar*. Recuperado em 03 de janeiro de 2012 de <http://www.coter.eb.mil.br/html/3sch/igpm/site%20IGPM/web%20site/html/profiss%C3%A3o%20Militar.html#forma%C3%A7%C3%A3o>
- Joia, L. C., Ruiz, T., & Donalizio, M. R. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Revista de Saúde Pública*, 41(1),131-8.
- Kaplan, H. (1999). Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models. In: M. Glantz, & J. Johnson (Eds.), *Resilience and development: positive life adaptations*. New York: Plenum Publishers, p. 17-84.
- Kasser, T. & Ahuvia, A. (2002). Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology*, 32, 137-146.

- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2005). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York: Oxford University Press.
- Kim, P. Y., & Park, I. J. K. (2009). Testing a multiple mediation model of Asian American college students' willingness to see a counselor. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 15*, 295–302. doi:10.1037/a0014396.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: a time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies, 6*, 261-300.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(2), 168-177.
- Leite, J. C. C., Drachler, M. L., Centeno, M. O., Pinheiro, C. A. T., & Silveira, V. L. (2002). Desenvolvimento de uma Escala de Auto-Eficácia para Adesão ao Tratamento Anti-Retroviral. *Psicologia: Reflexão e crítica, 15* (1), 121-133.
- Lima, E. A. (2011). *A Valorização da Carreira Militar no Brasil*. Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia. Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra. Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia (CAEPE). Rio de Janeiro: ESG.
- Lima, J. B. (2000). *A Briososa – História da Polícia Militar da Paraíba*. João Pessoa: Gráfica Atual Ltda.
- Lima, J. C. (2002). *Estresse policial*. Associação da Vila Militar Publicações Técnicas, v.7.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, v. 1*, n. 1, p. 3-16

- Lipp, M. E. N. (2000). *Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp – ISSL*. São Paulo: Casa do Psicólogo®.
- _____. (2003). O modelo quadrifásico do *stress*. In: M. E. N. Lipp (Org.), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. (pp. 17-21). São Paulo: Casa do Psicólogo®.
- _____. & Malagris, L. E. N. (2001). O *stress* emocional e seu tratamento. In: B. Rangé (org.), *Psicoterapias cognitivo-comportamentais*. (pp. 475-490). Rio de Janeiro: Artmed.
- Little, T. D., Card, N. A., Boivard, J. A., Preacher, K. J., & Crandall, C. S. (2007). Structural equation modeling of mediation and moderation with contextual factors. In T. D. Little & J. A. Boivard (Eds.), *Modeling Contextual Effects in Longitudinal Studies* (pp. 207-230). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Sources of happiness: A qualitative approach. *Journal of Social Psychology*, 137, 181-187.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Luft, C. P. (2005). *Dicionário Escolar Luft da Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Ática.
- Luthar, S., & Cushing, G. (1999). Measurement issues in the empirical study of resilience: An overview. In: M. Glantz, & J. Johnson (Eds.), *Resilience and development: positive life adaptations*. New York: Plenum Publishers, p. 129-160.
- MacKinnon, D. P. (2008). *An introduction to statistical mediation analysis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128. doi:10.1207/s15327906mbr3901_4.
- Maroco, J., & Tecedor, M. (2009). Inventário de *burnout* de Maslach para estudantes portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 10 (2), 227-235.
- Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L., & Lopez, S. (2008). Estabilidade Temporal das Escalas de Esperança para Crianças e de Satisfação com a Vida para Estudantes. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 9 (2), 245-252.
- Martín Monzón, I. M. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 25(1), 87-99.
- Martinez, I. M. (2004). Autoeficacia aplicada al trabajo y a las organizaciones. In: M. Salanova... [et al.] (Eds.), *Nuevos horizontes em la investigación sobre la autoeficacia* (pp. 178-186). Castelló de la Plana : Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L.
- _____, & Pinto, A. M. (2005). *Burnout en estudiantes universitários de España y Portugal y su relación con variables académicas*. Aletheia, jan-jun, no.21, p.21-30.
- Maslach, C. (1994). A multidimensional theory of *burnout*. In: C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). New York: Oxford University Press.
- _____, & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* (1986, 20 ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- _____, & _____. (1985). The role of sex and family variables in *burnout*. *Sex Roles*, 12, 837- 851.

- _____, _____, & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory: Test manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers. (Texto original publicado em 1954).
- Masten, A. (1994). Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity. In: M. Wang, & E. Gordon (Eds.), *Educational Resilience in Inner-City America: Challenges and Prospects*. New Jersey: Lawrence Erlbaum, p. 3-27.
- McCullough, M., & Witvliet, C. (2002). The psychology of forgiveness. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 446-458). New York: Oxford University Press.
- McNulty, P. A. F. (2005). Reported Stressors and Health Care Needs of Active Duty Navy Personnel during Three Phases of Deployment in Support of the War in Iraq. *Military Medicine*, 170 (6), 530-535.
- Meneses, P. P. M., & Abbad, G. (2002). Impacto do treinamento no trabalho: preditores individuais e situacionais. In: *Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 26, Salvador-BA.
- Meireles, S., & Xavier, M.R. (2010). *Educação e Formação de Adultos: Resiliência, Desenvolvimento Pessoal e Vocacional*. Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho, Portugal.
- Ministério da Justiça. (2012). *Segurança Pública – Polícia Comunitária*. Recuperado em 04 de janeiro de 2012 de <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF814ITEMID006F145729274CFB9C3800A065051107PTBRNN.htm>

- Mitchell, J., & Bray, G. P. (1990). *Emergency Services Stress*. 1st ed. New Jersey: A Simon & Schuster Company, 1990.
- Mosquera, J. J. M., & Stobäus, C. D. (2006). Autoimagem, auto-estima e auto-realização: qualidade de vida na universidade. *Psicologia, Saúde & Doenças*. Lisboa, v.7, n.1, p.83-88. Recuperado em 25 de junho de 2012 de http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862006000100006&lng=pt
- Mota, D. D. C. F., Cruz, D. A. L. M., Pimenta, C. A. M. (2005). Fadiga: uma análise do conceito. *Acta Paul Enferm.*, 18(3), 285-93. Recuperado em 27 de junho de 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/ape/v18n3/a09v18n3.pdf>
- _____, & Pimenta, C. A. M. (2002). Fadiga em pacientes com câncer avançado: conceito, avaliação e intervenção. *Revista Brasileira de Cancerologia*, 48(4), 577-583. Recuperado em 27 de junho de 2012 de http://www.inca.gov.br/rbc/n_48/v04/pdf/revisao3.pdf
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press.
- Natividade, R.M., & Brasil, V. (2006). A escolha profissional entre os bombeiros militares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 7 (1), pp. 37-43.

- Navarro, J., & Quijano, S. D. (2003). Dinamica no lineal en la motivacion en el trabajo. *Psicothema*, Barcelona, v. 15, n. 4, p. 643-649. Recuperado em 25 de junho de 2012 de <http://www.psicothema.com/pdf/1118.pdf>
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266-284.
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P.(2008). Escala de Auto-eficácia para Atividades Ocupacionais: Construção e estudos exploratórios. *Paidéia*, 18(39), 111-124
- Nunnally, J. C. (1970). *Introducción a la medición psicologica*. Buenos Aires: Paidós.
- O'Donnell, J. C. (2000). *Military service and mental health in later life*. Recuperado em 30 de dezembro de 2010 de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10741087>
- Oliveira, G. F. (2008). *Trabalho e bem-estar subjetivo: compreendendo a situação laboral dos médicos*. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Paraíba / Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Paraíba / Rio Grande do Norte.
- _____, Costa, J. P. S. P., & Rodrigues, G. E. A. (2008). Satisfação com a Vida em Portadores de Necessidades Especiais. *Saúde Coletiva: Coletânea*. No.2, Novembro.
- Oliveira Júnior, O. P. (2009). *A importância da motivação na carreira militar*. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Gestão e Assessoramento de Estado-Maior) – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro.
- Omodei, M. M. & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 762-769.

- Osberg, T. ., Billingsley, K., Eggert, M., & Insana, M. (2012). From Animal House to Old School: A multiple mediation analysis of the association between college drinking movie exposure and freshman drinking and its consequences. *Addictive Behaviors*, 37, 922-930.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In: A. Bandura, R. G. Azzi, & S. Polydoro (Org.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed, p. 97-114.
- Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). *Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões*. Recuperado em 28 de dezembro de 2010 de <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a02.pdf>
- Pargament, K. & Mahoney, A. (2002). Spirituality: Discovering and conserving the sacred. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 646-662). New York: Oxford University Press.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no Trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF.
- Pasquali, L., Gouveia, V. V., Andriola, W. B., Miranda, F. J. & Ramos, A. L. M. (1994). Questionário de Saúde mental de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10(3), 421-437.
- Pena, L., & Reis, D. (1997). Student stress and quality of education. *Revista de Administração de Empresas*, 37, 416-27.

- Pereira, C. A. A. (1997) Um panorama histórico-conceitual acerca das dimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 49(4), p. 32-48.
- Pérez-Ramos, J., & Pérez-Ramos, A. M. Q. (2004). Novas Perspectivas da Psicologia Positiva. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, janeiro-abril, vol. XXIV, n. 001, pp. 57-60.
- Pervin, L.A., & John, O.P. (2004). *Personalidade: Teoria e Pesquisa* (8ª edição). Porto Alegre – Artmed.
- Pires, D. A., Brandão, M. R. F., & Machado, A. A. (2005). A síndrome de *burnout* no esporte. *Motriz*, v.11 n.3 p.147-153, set./dez.
- Polícia Militar da Paraíba (2012). *História da PMPB*. Recuperado em 03 de janeiro de 2012 de http://www.pm.pb.gov.br/arquivos/historia_da_pmpb.pdf e http://www.pm.pb.gov.br/pagina.php?conteudo=institucional&sub=inst_historia_pmpb
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008a). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos Modelos Teóricos e nos Instrumentos de Medida. *Avaliação Psicológica*, 1, pp. 67-77. Recuperado em 29 de junho de 2012 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v2n1/v2n1a08.pdf>
- Resende, M.C., Ferreira, A.A., Naves, G.G., Arantes, F.M.S., Roldão, D.F.M., Sousa, K.G., & Abreu, S.A.M. (2010). Envelhecer atuando: bem-estar subjetivo, apoio social e

- resiliência em participantes de grupo de teatro. *Fractal: Revista de Psicologia*, set/dez, v.22(3), pp. 591-608.
- Rezende, J. M. (2002). *Linguagem Médica*. Universidade Federal de Goiás, Editora CEGRAF. Recuperado em 13 de janeiro de 2011 de <http://usuarios.cultura.com.br/jmrezende/stress.htm>
- Ribeiro, J. L. P. (2004). Adaptação de um Escala de Avaliação da Auto-eficácia Geral. Recuperado em 23 de junho de 2012 de <http://www.fpce.up.pt/docentes/paisribeiro/testes/EFICACIA.htm>
- Robayo-Tamayo, M. (1997). *Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Rodriguez-Rosero, J. E., Ferriani, M. G. C., & Dela Coleta, M. F. (2002). Escala de locus de controle da saúde - MHLC: estudos de validação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v.10, n. 2, p. 179-184, mar./abr.
- Rosa, F. H. (2006). *Satisfação de vida, estilos parentais e personalidade em militares e universitários*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS.
- _____, & Hutz, C. S. (2008). Psicologia Positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, vol. 60 (2).
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs, 80, Washington, D.C.
- Rutter, M. (1991). Resilience: Some Conceptual Considerations. Trabalho apresentado em Initiatives Conference on Fostering Resilience, Washington D.C.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 141-166.
- _____, & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 259-565.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, pp. 1.069-1.081.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I. M., Cifre, E., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes em la investigación sobre la autoeficacia*. Castelló de la Plana : Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L.
- Salveti, M. G., & Pimenta, C. A. M. (2007). Dor crônica e a crença de auto-eficácia. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v.41 (1), pp. 135-40.
- Samssudin, S. (2009). *Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Santos, C. A. (2006). *Significado do trabalho e conduta ético- profissional: um estudo de caso na Polícia Militar baiana*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Santos, C. E. B., & Silva Filho, E. A. (2007). *Formação pedagógica do docente para o ensino policial militar: uma análise no Centro de Ensino da PMPB*. Monografia de Especialização, PMPB/CE/Academia de Polícia Militar do Cabo Branco.

- Santos, R. C. M. (2010). *Tropa de Elite: O “ideal” versus o “real” na formação de oficiais da Polícia Militar da Paraíba*. Monografia de Especialização em gestão e Tecnologias Educacionais, CEPMPB, Centro de Pós-Graduação e Pesquisa.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of *burnout* and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Schok, M. L., & Vries, J. (2005). Predicting overall quality of life and general health of veterans with and without health problems. *Military Psychology*, 17 (2), 89-100.
- Schunk, D.H. (1991). Self-Efficacy and Academic Motivation. *Educational Psychologist*, v. 26, n. 3-4, pp. 207-31.
- Seligman, M. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. In: C. L. M. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well lived* (pp. 11-20). Washington DC: American Psychology Association.
- _____. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- _____. (2005). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.

- _____. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, v.55, p.5-14.
- Sheldon, K. M. & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543.
- Selye, H. (1984). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Silva, N. A. (2008). *Manual do Cadete*. João Pessoa: APMCB.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 24 n. 2, 201-209. Recuperado em 29 de junho de 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. S. (2009). Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed.
- _____. Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). New York: Oxford University Press.
- Sobel, M. E. (1986). Some new results on indirect effects and their standard errors in covariance structure models. In N. Tuma (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 159–186). Washington, DC: American Sociological Association.
- Souza, I., & Souza, M. A. (2004). Validação da escala de auto-eficácia geral percebida. *Revista da Universidade Rural, Série Ciências Humanas*. Seropédica, RJ, EDUR, v. 26, n. 1-2, jan-dez, pp. 12-17.
- Tarnowski, M., & Carlotto, M. S. (2007). Síndrome de *burnout* em estudantes de psicologia. *Temas em Psicologia*, 15 (2), 173-180.

- Torisu, E. M., & Ferreira, A. C. (2009). A teoria social cognitiva e o ensino-aprendizagem da matemática: considerações sobre as crenças de autoeficácia matemática. *Ciência & Cognição*, 14 (3), 168-177.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In: C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715-732). New York: Oxford University Press.
- Veja.com. (2012). Recuperado em 08 de janeiro de 2013 de http://veja.abril.com.br/idade/exclusivo/perguntas_respostas/policias/policia-federal-civil-militar-unificacao-guarda-municipal.shtml
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração*, 44(1), 17-33.
- Violanti, J. M. (1993). Padrões de Estresse no Trabalho Policial. O Estresse policial. *Revista Especial da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro*, 19-27.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Jornal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Weiszflog, W. (2011). *Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Melhoramentos.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14 (3), 361-384.
- Ye, S. (2008). Factor structure of the General Health Questionnaire (GHQ-12): The role of wording effects. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 191-201.

APÊNDICE



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA INTEGRADO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA SOCIAL
NÍVEL DOUTORADO

Caro (a) Cadete,

Este estudo que está sendo realizado pela pesquisadora Luciane Albuquerque Sá de Souza, com os cadetes militares do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba. A pesquisa já recebeu autorização por parte do Diretor, Cel MARCOS AURÉLIO DE ARAÚJO CARVALHO para ser realizada e faz parte da tese de doutorado em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob orientação da Profª Dra. Ana Raquel Rosas Torres e co-orientação do Prof. Genário Alves Barbosa, PhD.

O objetivo geral é o de conhecer o nível de bem-estar e burnout vivenciado por cadetes (policiais e bombeiros) que estudam na academia militar e compreender em que medida variáveis laborais (relacionadas às atividades acadêmicas dos cadetes) podem afetar sua satisfação com a vida, por meio da aplicação de oito questionários.

Portanto, sua participação é de fundamental importância para o sucesso desta investigação. Desde já, muito obrigada.

Escala de Afetos Positivos e Negativos

INSTRUÇÕES. A seguir você encontrará uma lista com dez **estados emocionais**. Para cada uma deles, pedimos-lhe que **indique o quanto você o tem experimentado ultimamente**. Faça isso escrevendo um número no espaço ao lado de cada emoção / adjetivo, segundo a escala de resposta abaixo, de acordo com a sua opinião. Por favor, seja o mais sincero e honesto possível nas suas respostas.

1	2	3	4	5	6	7
nada	muito pouco	pouco	mais ou menos	bastante	muito	extremamente

1. ____ Feliz
2. ____ Deprimido
3. ____ Satisfeito
4. ____ Frustrado
5. ____ Raivoso
6. ____ Divertido
7. ____ Preocupado
8. ____ Otimista
9. ____ Infeliz
10. ____ Alegre

Escala de Vitalidade Subjetiva

INSTRUÇÕES. Por favor, leia as afirmações que se seguem. **Considerando como se sente atualmente, pedimos-lhe que indique em que medida cada uma delas é verdadeira no seu caso.** Faça isso anotando um número no espaço que antecede cada afirmação, segundo a escala de resposta abaixo.

1	2	3	4	5	6	7
Nada Verdadeiro			Mais ou Menos Verdadeiro			Totalmente Verdadeiro

1. ____ Sinto-me vivo e cheio de vitalidade.
2. ____ Não me sinto muito disposto.
3. ____ Algumas vezes me sinto tão vivo a ponto de transbordar.
4. ____ Tenho energia e disposição.
5. ____ Desejo viver cada novo dia.
6. ____ Quase sempre me sinto disposto e ativo.
7. ____ Sinto-me vitalizado.

INSTRUÇÕES. Gostaríamos de saber se você tem tido algumas enfermidades ou transtornos e como tem estado sua saúde nas últimas semanas. Por favor, marque simplesmente com um **X** a resposta que a seu ver corresponde mais com o que você sente ou tem sentido. Lembre que queremos conhecer os problemas recentes e atuais, não os que você tenha tido no passado. É importante que você **RESPONDA A TODAS AS PERGUNTAS.**

VOCÊ ULTIMAMENTE:

1 – Tem podido concentrar-se bem no que faz?

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| (1) Mais do que o de costume | (3) Menos que o de costume |
| (2) Igual ao de costume | (4) Muito menos que o de costume |

2 – Suas preocupações lhe têm feito perder muito sono?

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| (1) Absolutamente, não | (3) Um pouco mais do que o costume |
| (2) Não mais que o de costume | (4) Muito mais que o costume |

3 – Tem sentido que tem um papel útil na vida?

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| (1) Mais útil que o de costume | (3) Menos útil que o de costume |
| (2) Igual ao de costume | (4) Muito menos útil que o de costume |

4 – Tem se sentido capaz de tomar decisões?

- | | |
|---------------------------|--|
| (1) Mais que o de costume | (3) Menos que o de costume |
| (2) Igual ao de costume | (4) Muito menos capaz que o de costume |

5 – Tem notado que está constantemente agoniado e tenso?

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| (1) Absolutamente, não | (3) Um pouco mais do que o costume |
| (2) Não mais que o de costume | (4) Muito mais que o de costume |

6 – Tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| (1) Absolutamente, não | (3) Um pouco mais do que o de costume |
| (2) Não mais que o de costume | (4) Muito mais que o de costume |

7 – Tem sido capaz de desfrutar suas atividades normais de cada dia?

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| (1) Mais que o de costume | (3) Menos que de costume |
| (2) Igual ao de costume | (4) Muito menos capaz que de costume |

8 – Tem sido capaz de enfrentar adequadamente os seus problemas?

- | | |
|---------------------------|--|
| (1) Mais que o de costume | (3) Menos que o de costume |
| (2) Igual ao de costume | (4) Muito menos capaz que o de costume |

9 – Tem se sentido pouco feliz e deprimido(a)?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o de costume

10 – Tem perdido confiança em si mesmo?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais do que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o de costume

11 – Tem pensado que você é uma pessoa que não serve para nada?

- (1) Absolutamente, não (3) Um pouco mais do que o costume
(2) Não mais que o de costume (4) Muito mais que o de costume

12 – Sente-se razoavelmente feliz considerando todas as circunstâncias?

- (1) Mais que o de costume (3) Menos que o de costume
(2) Igual ao de costume (4) Muito menos que o de costume

Escala de Satisfação com a Vida

Brazilian-Portuguese Version of the Satisfaction With Life Scale (SWLS-BP)

INSTRUÇÕES. Abaixo você encontrará cinco afirmações com as quais pode ou não concordar. Usando a escala de resposta a seguir, que vai de 1 a 7, indique o quanto concorda ou discorda com cada uma; escreva um número no espaço ao lado da afirmação, segundo sua opinião. Por favor, seja o mais sincero possível nas suas respostas.

(7 = Concordo totalmente; 6 = Concordo; 5 = Concordo ligeiramente;

4 = Nem concordo nem discordo; 3 = Discordo ligeiramente; 2 = Discordo; 1 = Discordo totalmente)

1. ____ Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal.
2. ____ As condições da minha vida são excelentes.
3. ____ Estou satisfeito (a) com minha vida.
4. ____ Dentro do possível, tenho conseguido as coisas importantes que quero da vida.
5. ____ Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida.

Inventário de Burnout de Maslach (MBI-SS).

Versão adaptada para estudantes/cadetes.

INSTRUÇÕES. Por favor, leia atentamente cada uma das afirmações a seguir e indique o quanto **experimenta nos seus estudos** (atividades discentes) **o que é relatado. Tome como referência os últimos 30 dias.** Dê sua resposta de acordo com a escala abaixo, anotando ao lado de cada afirmação o número correspondente.

1	2	3	4	5
nunca	raramente	algumas vezes	frequentemente	sempre

- 1.____ Sinto-me emocionalmente esgotado pelos meus estudos.
- 2.____ Eu questiono o sentido e a importância de meus estudos.
- 3.____ Tenho aprendido muitas coisas interessantes no decorrer dos meus estudos.
- 4.____ Sinto-me esgotado no fim de um dia em que tenho aula.
- 5.____ Durante as aulas, sinto-me confiante: realizo as tarefas de forma eficaz.
- 6.____ Sinto-me cansado quando me levanto para enfrentar outro dia de aula.

7.____ Sinto-me estimulado quando concluo com êxito a minha meta de estudos.

8.____ Estudar e frequentar as aulas são, para mim, um grande esforço.

9.____ Tenho me tornado menos interessado nos estudos desde que entrei na academia militar.

10.____ Tenho me tornado menos interessado nos meus estudos.

11.____ Considero-me um bom estudante.

12.____ Sinto-me consumido pelos meus estudos.

13.____ Posso resolver os problemas que surgem nos meus estudos.

14.____ Tenho estado mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos.

15.____ Acredito que eu seja eficaz na contribuição das aulas que frequento.

Escala de Auto-eficácia Geral Percebida (EAEGP)

INSTRUÇÃO. Responda os itens abaixo assinalando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas apresentada.

1	2	3	4
Não é verdade a meu respeito	É dificilmente verdade a meu respeito	É moderadamente verdade a meu respeito	É totalmente verdade a meu respeito

- 1.____ Se estou com problemas, geralmente encontro uma saída.
- 2.____ mesmo que alguém se oponha, eu encontro maneiras e formas de alcançar o que quero.
- 3.____ Tenho confiança para me sair bem em situações inesperadas.
- 4.____ Eu posso resolver a maioria dos problemas, se fizer o esforço necessário.
- 5.____ Quando eu enfrento um problema, geralmente consigo encontrar diversas soluções.
- 6.____ Consigo sempre resolver os problemas difíceis quando me esforço bastante.
- 7.____ Tenho facilidade para persistir em minhas intenções e alcançar meus objetivos.

- 8.____ Devido às minhas capacidades, sei como lidar com situações imprevistas.
- 9.____ Eu me mantenho calmo mesmo enfrentando dificuldades, porque confio na minha capacidade de resolver problemas.
- 10.____ Eu geralmente consigo enfrentar qualquer adversidade.

Dados Sócio Demográficos

1. Idade: ☐ de 17 a 24 anos
 ☐ de 25 a 34 anos
 ☐ acima de 35 anos
2. Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino
3. Estado civil: ☐ Solteiro (a) ☐ Casado (a)
 ☐ União estável ☐ Viúvo (a)
 ☐ Separado (a)/ Divorciado (a)
4. Tem algum parente militar: ☐ Sim ☐ Não
5. Está realizando o Curso de Formação de Oficiais para:
 ☐ Polícia Militar ☐ Bombeiro Militar
6. Está cursando o: ☐ 1º ano
 ☐ 2º ano
 ☐ 3º ano

ANEXOS

(anexo 1)

(anexo 2)

5. DOS PROCEDIMENTOS

5.1. PROCEDIMENTOS GERAIS

- 1) O Cadete é o exemplo de Militar. Portanto, o seu comportamento e apresentação devem estar sempre impecáveis nos meios Militar e Civil.
- 2) O Cadete deve prestar continência sempre que cruzar com seu superior hierárquico.
- 3) Quando o Cadete estiver sentado e passar por ele um superior, deve levantar-se e prestar-lhe a continência.
- 4) Se o Cadete estiver correndo e for cruzar com um superior, antes de passar por ele deve andar, prestar a continência e prosseguir.
- 5) Ao se dirigir a um superior hierárquico, o Cadete, antes de falar o motivo pela qual está ali, deve proceder à apresentação pessoal.
- 6) A apresentação pessoal deve ser da seguinte maneira: posto/graduação, PM/BM, ano, e nome. Ex.: CAD PM 3º ANO NILMAR.
- 7) Quando num ambiente houver um militar mais antigo do que aquele com o qual o Cadete deseja falar, o Cadete deve primeiro se apresentar ao mais antigo e pedir permissão para entrar no ambiente e depois se direcionará àquele com quem deseja falar e pedirá permissão a ele, ou ao mais antigo se houver um militar mais antigo com ele conversando.
- 8) Ao entrar em qualquer ambiente onde se encontre um mais antigo, o Cadete deverá apresentar-se e pedir permissão para entrar e para sair do ambiente.
- 9) Quando o Cadete for se retirar da presença de um superior hierárquico, deve pedir permissão para retirar, fazer meia volta, e romper marcha; se o mesmo estiver de agasalho ou uniforme de educação física, o romper marcha deve ser de punho cerrado.
- 10) Quando o Cadete estiver sentado em uma sala, viatura ou mesmo em outro local e chegar um superior hierárquico, deve oferecer-lhe o melhor lugar.
- 11) Todas as vezes que o Cadete entrar ou sair da Unidade com mais de uma hora para o início do expediente ou após uma hora do término do mesmo, esse deve impreterivelmente se apresentar ao Cadete de Dia.
- 12) Ao entrar ou sair do Centro de Educação, o Cadete não terá obrigação de procurar o Oficial de Dia para se apresentar, mas se com ele cruzar deverá proceder a apresentação.
- 13) O Cadete deve fazer a barba todos os dias, manter sempre a cama forrada e limpa, uniformes sempre passados e limpos, tênis limpos, coturno ou bota engraxada, fivela limpa, ou seja, zelar sempre por sua apresentação pessoal.

5.2. DO VALOR MILITAR

Art. 26 – São manifestações essenciais do valor militar:

- I. O sentimento de servir a comunidade estadual, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever policial e bombeiro militar e pelo integral devotamento à manutenção da ordem pública, mesmo com o risco da própria vida;
- II. A fé na elevada missão da Polícia Militar e Bombeiro Militar;
- III. O civismo e o culto das tradições históricas;
- IV. O espírito de corpo, orgulho do militar pela organização policial ou bombeiro militar onde serve;
- V. O amor à profissão policial e bombeiro militar e o entusiasmo com que é exercida; e
- VI. O aprimoramento profissional;

(Estatuto dos Policiais Militares PMPB)

5.3. DA ÉTICA MILITAR

Art. 27 – O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes da Polícia e Bombeiro Militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis com a observância dos seguintes preceitos da ética militar:

- I. Amar a verdade e a responsabilidade como fundamento da dignidade pessoal;
- II. Em exercer com autoridade, eficiência e probidade as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- III. Respeitar a dignidade da pessoa humana;

- IV. Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;
- V. Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- VI. Zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual, físico e também pelos seus subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;
- VII. Empregar todas as suas energias em benefício do serviço;
- VIII. Praticar a camaradagem e desenvolver permanentemente o espírito de cooperação.

(Estatuto dos Policiais Militares PMPB)

(anexo 4)

Tabela 9: Atribuição dos militares segundo sua formação/graduação

Formação/graduação	PM	BM
Cadetes	Exercer atividade estudantil, em regime de dedicação integral, e demais atividades internas e externas atreladas à sua formação, durante o período de duração do CFO, conforme as Normas da Academia de Polícia Militar do Cabo Branco (APMCB) e o Regimento do Centro de Educação da Polícia Militar do Estado da Paraíba.	Exercer a atividade estudantil, em regime de dedicação integral, e demais atividades internas e externas atreladas à sua formação, conforme o Regimento do Centro de Educação da Polícia Militar do Estado da Paraíba.
Aspirante a oficial	Exercer atribuições inerentes aos Oficiais subalternos (Tenentes), com atribuições e deveres semelhantes, respeitadas as restrições previstas em leis, regulamentos e instruções pertinentes.	Exercer as atribuições inerentes aos Oficiais subalternos (Tenentes), com atribuições e deveres semelhantes, respeitadas as restrições previstas em leis, regulamentos e instruções pertinentes.
2º Tenente	Promover a Segurança Pública e a Defesa Social através de ações e operações policiais militares, coordenando, controlando e monitorando os resultados alcançados, com atribuições de comandar pelotão, coordenar policiamento ostensivo, reservado e velado, assessorar o comando, gerenciar recursos humanos e logísticos, participar do planejamento de ações e	Promover a Segurança Pública e a Defesa Social através de ações e operações de Bombeiro Militar, e ainda, comandar guarnições e operações de salvamento e combate à incêndios, executar ações de Defesa Civil. Podendo também realizar vistorias técnicas em edificações visando à prevenção contra incêndio e pânico. Gerenciar recursos humanos e logísticos, participar do

operações, desenvolver processos e procedimentos administrativos militares, atuar na coordenação da comunicação social, promover estudos técnicos e de capacitação profissional, proteger e preservar a vida dos cidadãos e garantir o pleno exercício dos seus direitos, dentre outras especificadas em normas.

planejamento de ações e operações de Bombeiro Militar, desenvolver estudos e pesquisas voltadas para a segurança de pessoas e bens, atuar em Socorro de Resgate e atendimento Pré-Hospitalar, pôr em prática o lema da Corporação: *Vida Alheia e Riquezas Salvar!*.

(anexo 5)

Conforme levantamento feito por Silva (2008, p. 10), a rotina diária dos cadetes militares do CFO (PM e BM) do CEPMPB se apresenta dentro da seguinte disposição:

Dias de expediente completo (Terças, quartas e quintas-feiras)

05h30min – Alvorada
06h00min – Café da manhã
06h30min – Faxina das alamedas
06h50min – Formatura matinal
07h30min – Início das aulas da manhã
12h50min – Término das aulas da manhã
12h50min – Almoço
14h10min – Formatura da tarde
14h30min – Início das aulas da tarde
18h10min – Final do expediente
19h00min – Jantar
20h45min – Pernoite

Dias de meio expediente

Segunda-feira

06h30min – Alvorada
12h10min – Faxina das alamedas
12h40min – Formatura vespertina
13h00min – Início das aulas da tarde
18h10min – Final do expediente
19h00min – Jantar
20h45min – Pernoite

Sexta-feira

05h30min – Alvorada
06h00min – Café da manhã
06h30min – Faxina das alamedas
06h50min – Formatura matinal
07h30min – Início das aulas
12h50min – Final do expediente

Obs.: Os horários poderão ser alterados pelo Comando da Academia e/ou pela Divisão de Ensino.

(anexo 6)