



**Universidade de Brasília**

**Instituto de Psicologia**

**Programa de Pós-graduação Lato Sensu em Psicologia  
Social, do Trabalho e das Organizações**

**Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho  
no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**

Henrique Campos

João Ricardo Mendonça dos Santos

Rodrigo Alencar

Sebastião Adelson Alves

Brasília, dezembro de 2014

**Universidade de Brasília**  
**Instituto de Psicologia**  
**Programa de Pós-graduação Lato Sensu em Psicologia Social, do**  
**Trabalho e das Organizações**

Henrique Campos  
João Ricardo Mendonça dos Santos  
Rodrigo Alencar  
Sebastião Adelson Alves

**Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo de**  
**Bombeiros Militar do Distrito Federal**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Psicodinâmica do Trabalho e Gerenciamento do Estresse.

Orientadora: Professora Dra. Elaine Rabelo

Brasília, dezembro de 2014

**Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo  
de Bombeiros Militar do Distrito Federal**

Henrique Campos

João Ricardo Mendonça dos Santos

Rodrigo Alencar

Sebastião Adelson Alves

A Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho e Gerenciamento do Estresse da Universidade de Brasília dos alunos Henrique Campos, João Ricardo Mendonça dos Santos, Rodrigo Alencar, Sebastião Adelson Alves

---

Dra Ana Magnólia Mendes

Professora-Coordenadora

Brasília, ..... de ..... de .....

Aos colegas do CBMDF, Oficiais e Praças, homens e mulheres, dos mais diferentes quadros e áreas de trabalho, honrados profissionais que dedicam suas vidas ao cumprimento da nobre missão do Bombeiro Militar.

## **Agradecimentos**

À professora Dra. Ana Magnólia Mendes, pelo nítido exemplo de profissional que traz para a prática do seu trabalho real, assim como no comportamento do dia a dia, os mais importantes e belos conceitos da Teoria Psicodinâmica do Trabalho. Obrigado Magnólia pela paciência, atenção, humildade, leveza, dedicação e carinho com que transmitiu o conhecimento ao nosso grupo de trabalho.

À professora Dra Elaine Rabelo, pela paciência e dedicação na orientação desse estudo. Obrigado Elaine!

A cada um dos professores do Instituto de Psicologia que participaram do nosso aprendizado, tornando-se possível a execução desse estudo.

À Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal e ao Comando do CBMDF pela oportunidade oferecida para o desenvolvimento de nosso conhecimento.

Por fim, agradecemos, com especial atenção, aos colegas do CBMDF que participaram do estudo, confiaram nos nossos intuitos na realização deste e dedicaram sua atenção para contribuir com o importante levantamento realizado pela nossa equipe, com o único objetivo de contribuir com a saúde e o bem estar dos Bombeiros Militares.

O trabalho jamais é neutro, considerado deste ponto de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para a sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação.

**Christophe Dejours**

## Resumo

O objetivo deste estudo foi avaliar os riscos psicossociais no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), com ênfase para a organização do trabalho, o estilo de gestão, o sofrimento patogênico e os danos relacionados ao trabalho. Para isso, aplicou-se o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) em um total de 438 bombeiros militares da corporação, divididos por diferentes cargos, áreas, quadros, unidades e sexo. Os dados foram analisados tendo por base a teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Os maiores riscos foram encontrados quanto à falta de recursos humanos, de flexibilidade das normas e de autonomia para realização das tarefas, à pequena participação dos funcionários nas decisões, além de espaço físico inadequado. Predomina-se um estilo de gestão com valorização da hierarquia, grande importância às regras e a existência de forte controle no trabalho. Os Bombeiros gostam do que fazem e se identificam com as tarefas. Não há falta de reconhecimento entre os colegas de trabalho, mas existe a percepção de falta de reconhecimento por parte da instituição e das instâncias superiores. As interferências políticas na Organização causam descontentamentos por parte dos militares. Os danos físicos representam maiores riscos do que os danos psicológicos e sociais, com ênfase para dores nas costas e alterações do sono. Praças e trabalhadores da área fim estão mais propensos ao adoecimento do que Oficiais e bombeiros da área meio. Condutores e Combatentes apresentam maiores riscos quando comparados aos demais quadros da Corporação. As unidades que apresentaram maiores problemas foram o 2º Grupamento Bombeiro Militar (GBM) e o 17º GBM. Os homens percebem maiores alterações quanto à Organização do Trabalho, Estilo de Gestão e Sofrimento Patogênico, enquanto as mulheres são mais acometidas pelos danos físicos, psicológicos e sociais. Os resultados mostram a necessidade de intervenções em curto e médio prazo na instituição.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Riscos Psicossociais. Bombeiros Militares.

## Abstract

The aim of this study was to evaluate psychosocial risks in the Military Firefighters Corporation of the Federal District, with emphasis on the organization of work, management style, pathogenic suffering and damages related to work. For this purpose, the Psychosocial Risk Evaluation Protocol at Work (PROART) was applied to 438 firefighters of the corporation, divided in different posts, areas, boards, units and gender. Data were analyzed based on the Psychodynamics of Work theory. The results showed that the major risks were: the lack of human resources, rule flexibility and autonomy for carrying out the tasks; small employee participation in decisions; and inappropriate physical space. Hierarchy is highly appreciated, rules are enhanced and there is a strong control over work. Firefighters enjoy their work and identify themselves with the tasks. There is no lack of recognition awarded by the peers, but there is a perceived lack of recognition awarded by the institution and the upper body. Political interferences in the Organization cause discontentment by the militaries. Physical injuries represent greater risks than the psychological and social harms, with emphasis on back pain and sleep disorders. Non-commissioned officers and core activity workers are more likely to illness than officers and non-core activity workers. Drivers and combatant firefighters are at higher risk when compared to other boards of the Corporation. The units that presented the biggest problems were the 2nd and the 17th Military Firefighter Groupements. Men perceive greater changes to the Organization of Work, Management Style and Pathogenic Suffering, while women are more affected by physical, psychological and social harms. The results show the need of short and medium-term interventions at the institution.

Keywords: Psychodynamics of Work. Psychosocial risks. Military firefighters.



## Lista de Ilustrações

**Figura 1** – Estrutura que indica a predição das escalas.

**Figura 2** - Escala tipo Likert de Frequência.

**Figura 3** - Itens pertencentes ao fator Divisão de Tarefas.

**Figura 4** - Itens pertencentes ao fator Divisão Social do Trabalho.

**Figura 5** - Parâmetros de avaliação de riscos para a EPOT.

**Figura 6** - Itens pertencentes ao fator Individualista/Normativo.

**Figura 7:** Itens pertencentes ao fator Coletivista/Realizador.

**Figura 8:** Itens pertencentes ao fator Falta de Sentido no Trabalho.

**Figura 9:** Itens pertencentes ao fator Esgotamento Mental.

**Figura 10:** Itens pertencentes ao fator Falta de Reconhecimento.

**Figura 11** - Parâmetros de Avaliação para a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho ESPT.

**Figura 12:** itens pertencentes ao fator danos psicológicos.

**Figura 13:** Itens pertencentes ao fator Danos Sociais.

**Figura 14:** Itens pertencentes ao fator Danos Físicos.

**Figura 15** - Parâmetros de Avaliação para a Escala De Avaliação Dos Danos Relacionados Ao Trabalho EADRT.

## Lista de Tabelas

**Tabela 1** – População, amostra e porcentagem em relação à população total para as variáveis gênero, cargo e área de trabalho.

**Tabela 2** – Quantitativo de respondentes em relação aos quadros de trabalho.

**Tabela 3** – População e a amostra do estudo em relação à lotação de trabalho dos bombeiros militares

**Tabela 4** – Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Organização do Trabalho.

**Tabela 5** – Itens com maior e menor risco em relação à Divisão de Tarefas.

**Tabela 6** – Itens com maior e menor risco em relação à Divisão Social do Trabalho.

**Tabela 7** – Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Estilo de Gestão.

**Tabela 8** – Itens mais e menos característicos para o estilo Individualista / Normativo.

**Tabela 9** – Itens mais e menos característicos para o estilo Coletivista/Realizador

**Tabela 10** – Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 11** – Itens com maior e menor risco em relação à Falta de Sentido no Trabalho.

**Tabela 12** – Itens com maior e menor risco em relação à Esgotamento Mental.

**Tabela 13** – Itens com maior e menor risco em relação à Falta de Reconhecimento.

**Tabela 14** – Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Danos Relacionados ao Trabalho.

**Tabela 15** – Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Psicológicos.

**Tabela 16** – Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Sociais.

**Tabela 17** – Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Físicos.

**Tabela 18** – Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Organização do Trabalho.

**Tabela 19** – Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Estilos de Gestão.

**Tabela 20** – Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 21** – Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Danos Relacionados ao Trabalho.

**Tabela 22** – Valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

**Tabela 23** – Valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

**Tabela 24** – Valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 25** – Valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

**Tabela 26** – Valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

**Tabela 27** – Valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

**Tabela 28** – Valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 29** – Valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao trabalho.

**Tabela 30** – Valores referentes à Lotação em relação aos fatores da Organização do trabalho.

**Tabela 31** – Valores referentes à Lotação em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

**Tabela 32** – Valores referentes à Lotação em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 33** – Valores referentes à Lotação em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

**Tabela 34** – Valores referentes ao Gênero em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

**Tabela 35** – Valores referentes ao Gênero em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

**Tabela 36** – Valores referentes ao Gênero em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

**Tabela 37** – Valores referentes ao Gênero em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AOCIP** - Association pour l'Ouverture de Champs de Investigation Psychopathologique.
- CBMDF** –Corpo de Bombeiros do Distrito Federal.
- CONTRO** - Controladoria.
- DISAU** – Diretoria de Saúde.
- DIREN** – Diretoria de Ensino.
- DORT** - Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
- EACT** - Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.
- EOPT** - Escala da Organização Prescrita do Trabalho.
- EEFO** - Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional.
- EEG** - Escala de Estilos de Gestão.
- ESPT** - Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho.
- EIDD** - Escala de Indicadores de Dort e Depressão.
- EADRT** - Escala de Indicadores de Dort e Depressão Relacionados ao Trabalho.
- EPOT** - Escala da Organização Prescrita do Trabalho.
- GAEPH** – Grupamento de Atendimento de Emergência Pré-hospitalar.
- GBM** – Grupamento de Bombeiro Militar.
- GBS** – Grupamento de Busca e Salvamento.
- GPCIV** – Grupamento de Proteção Civil.
- GPCIN** - Grupamento de Prevenção e Combate a Incêndio.
- GPRAM** – Grupamento de Proteção Ambiental.
- INSS** – Instituto Nacional de Previdência Social.
- 
- IRIS** - Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho.
- ISSL** - Inventário de Sintomas de Stress para Adultos ( LIPP 2003).
- LER** - Lesões por Esforço Repetitivo.
- PROART** – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
- QCG** – Quartel Central Geral.
- QBMG** - Quadro Bombeiro Militar Geral.
- SINDSPREV/PE** - Sindicato dos Trabalhadores Públicos Federais em Saúde e Previdência Social no Estado de Pernambuco.
- SPSS** - Statistical Package for Social Sciences.

## SUMÁRIO

1	Introdução .....	1
1.1	Contextualização .....	1
1.2	Formulação do problema .....	1
1.3	Objetivo Geral .....	2
1.4	Objetivos Específicos .....	2
1.5	Justificativa .....	2
2	Referencial Teórico .....	4
2.1	Psicodinâmica do Trabalho – Uma breve retrospectiva .....	4
2.2	Organização do Trabalho .....	5
2.2.2	Divisão Social do Trabalho .....	8
2.3	Estilos de Gestão .....	9
2.4	Sofrimento Patogênico no Trabalho .....	11
2.4.1	Sentido no Trabalho .....	13
2.4.2	Esgotamento mental .....	13
2.4.3	Reconhecimento no Trabalho .....	14
2.5.3	Danos físicos .....	17
2.6	Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho .....	18
3	Métodos e Técnicas de Pesquisa .....	22
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa .....	22
3.2	Caracterização da Organização .....	22
3.3	População e amostra .....	25
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa .....	28
3.4.1	PROART .....	28
3.4.1.1	Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) .....	28
3.4.1.2	Escala dos Estilos de Gestão (EEG) .....	30
3.4.1.3	Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) .....	32
3.4.1.4	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) .....	34
3.4.2	Questionário Sociodemográfico .....	36
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	37
4	Resultados e Discussão .....	39
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	80
	REFERÊNCIAS .....	85
	APÊNDICES .....	89
	Apêndice A – Questionário Sócio Demográfico .....	89
	ANEXOS .....	90
	Anexo A – Organograma do CBMDF .....	90
	Anexo B – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho .....	92

# **1 Introdução**

## **1.1 Contextualização**

O presente trabalho visa descrever pesquisa quantitativa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF). Tal pesquisa faz parte do Programa de Prevenção e Tratamento do Estresse Ocupacional e do Estresse Pós-Traumático da Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal. O embasamento teórico que será utilizado é o preconizado pela Psicodinâmica do Trabalho. O instrumento proposto será o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)<sup>1</sup>.

Ao investigar as práticas laborais do CBMDF, espera-se uma contribuição relevante à organização do trabalho e, conseqüentemente, para a saúde do trabalhador bombeiro militar. A preocupação da Instituição com as condições do trabalhador no ambiente de trabalho é fundamental para a geração de condições psicossociais positivas no combate às doenças ocupacionais.

A prevenção das enfermidades relacionadas ao trabalho, do ponto de vista da organização do trabalho, tenderá a manter o trabalhador psiquicamente bem equilibrado e, evidentemente, fará com que esse goze de boa saúde mental para, assim, poder exercer suas atividades laborais de forma mais plena.

## **1.2 Formulação do problema**

O trabalhador do Corpo de Bombeiros é cercado de atribuições e responsabilidades inerentes à profissão, bem como, sobrecarregado de exigências que lhe são impostas, pois deve manter a imagem de herói e boa aceitação perante a sociedade. Entretanto, na vida real, o bombeiro é um ser humano, por conseguinte falível com suas fraquezas e defeitos. A discrepância entre o mundo ideal e o real pode levá-lo ao adoecimento e ao sofrimento no trabalho.

---

<sup>1</sup> Esse Protocolo foi desenvolvido como Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Doutorado do Professor Doutor Emílio Peres Facas.

Entende-se assim que a Corporação Bombeiro Militar, pela natureza do seu serviço e pelo sistema operacional em que está estruturada a Organização do Trabalho dessa Instituição, pode apresentar maior propensão aos riscos psicossociais oriundos do trabalho.

### **1.3 Objetivo Geral**

Diagnosticar e mapear os riscos psicossociais do trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

### **1.4 Objetivos Específicos**

- Identificar o modo como é estabelecida a Organização do Trabalho no CBMDF;
- Descrever a percepção dos bombeiros quanto ao estilo de gestão praticado no CBMDF;
- Descrever os sofrimentos patogênicos vivenciados pelos trabalhadores no âmbito do CBMDF;
- Identificar a ocorrência dos danos físicos, psicológicos e sociais que podem ser causados pela Organização do Trabalho no CBMDF.
- Identificar a percepção dos diferentes grupos presentes na instituição sobre a organização do trabalho, o estilo de gestão, o sofrimento patogênico e os danos físicos, psicológicos e sociais causados pelo trabalho;

### **1.5 Justificativa**

Para a Organização do Trabalho do CBMDF, observa-se a relevância que esse estudo terá, haja vista a inexistência de uma pesquisa que, efetivamente, atente para as relações psicossociais e avalie os riscos de adoecimento no trabalho do Corpo de Bombeiro Militar do Distrito Federal (CBMDF).

É fundamental o levantamento de dados concretos que analisem a existência de riscos psicossociais dentro da instituição, considerando-se todos os níveis hierárquicos. Com base nos apontamentos encerrados na conclusão da presente pesquisa científica, os gestores terão uma visão mais clara do modo como está configurado a estrutura organizacional. Assim, serão capazes de identificar quais aspectos devem ser priorizados no desenvolvimento de ações voltadas para a saúde do trabalhador.

A aplicação do instrumento da pesquisa – PROART – faz um diagnóstico da Instituição à luz da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, avaliando-se a organização do trabalho, o estilo de gestão, a presença de sofrimento patogênico e de danos relacionados ao trabalho. Esse questionário foi desenvolvido pelo Prof. Dr. Emílio Facas em 2013, logo o CBMDF é umas das primeiras Organizações a utilizá-lo. No entanto, é relevante ressaltar que esse Protocolo é formado pela junção de quatro inventários já instituídos e legitimados por pesquisas na área de psicologia do trabalho.

O mapeamento dos riscos psicossociais na esfera do Corpo de Bombeiro Militar do Distrito Federal é uma ação de vanguarda, tendo em vista que não há, nos registros científicos, pesquisas quantitativas que utilizaram instrumentos baseados na teoria da Psicodinâmica do Trabalho em qualquer Corporação Bombeiro Militar no Brasil. Desta forma, o presente trabalho contribuirá como embasamento para futuras pesquisas que anseiam mapear o adoecimento no âmbito de uma Instituição como a supracitada.

Não obstante a pesquisa tenha uma relevância científica para as diversas Corporações Bombeiro Militar edificadas em todos os estados brasileiros, espera-se que contribua para o fortalecimento de pesquisas quantitativas baseadas na Psicodinâmica do Trabalho já realizadas em outras categorias de trabalhadores, e que norteie a realização de estudos qualitativos dentro dessas instituições.



## 2 Referencial Teórico

### 2.1 Psicodinâmica do Trabalho – Uma breve retrospectiva

A psicodinâmica do trabalho é uma parte da psicologia que vem desenvolvendo-se a partir das ideias e pesquisas de Christophe Dejours. Teve início com a observação da dinâmica das situações de trabalho que conduziam ao prazer e ao sofrimento, podendo direcionar-se a uma patologia mental ou psicossomática (Dejours, 2005).

Christophe Dejours atua na área de Medicina do trabalho, Psicanálise e Psiquiatria Psicanalítica. Nasceu no ano de 1949 em Paris, aonde fundou um grupo de colaboradores - *Association pour l'Ouverture de Champs de Investigation Psychopathologique* (AOCIP). Seus primeiros escritos sobre o tema ocorreram na década de 1970, sendo que, em 1978 publicou um artigo sobre o prazer e o trabalho, o qual foi o início para o desenvolvimento mais aprofundado do tema (Dejours, 2005).

Dejours, em 1980, publica na França um ensaio sobre a Psicopatologia do Trabalho, que posteriormente é publicado no Brasil (1987) com o título de “A loucura do Trabalho”, um marco do estudo da teoria da psicodinâmica. Essa nova proposta de estudos sobre as doenças relacionadas ao trabalho ganha um foco mais abrangente, referindo-se à gênese e às transformações do sofrimento mental relacionadas à organização do trabalho. Aborda com significância não só a fadiga que é inerente à ação de trabalhar, mas também adventos relacionados a estratégias de defesa, como o uso de bebidas alcoólicas e drogas (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).

A clínica psicodinâmica do trabalho analisa a relação entre trabalho e trabalhar, tendo como foco conhecer a organização do trabalho nas diversas dimensões visíveis e invisíveis, prescrita, afetiva, cognitiva, intersubjetiva, política e ética, visando ter acesso às vivências de sofrimento e prazer e sua relação com a saúde e o adoecimento, bem como às estratégias de confrontar com o real da organização do trabalho (Mendes & Araujo, 2011).

Segundo Mendes e Araujo (2011), no Brasil, espera-se que a psicodinâmica do trabalho aproxime-se ao máximo da teoria proposta por Dejours em relação a aplicações

de pesquisas e da clínica, pois atualmente há uma trajetória não linear e controversa em relação à obra original.

Ademais, pode-se ressaltar a importância do instrumento PROART<sup>2</sup>, desenvolvido pelo prof. Dr. Emílio Facas e supervisionado pela prof. Dra. Ana Magnólia Mendes.

## **2.2 Organização do Trabalho**

“Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades, etc.” (Dejours, 1987, p.25).

A organização do trabalho na forma como é constituída hoje está associada ao processo de industrialização ocorrido no final do século XIX e início do século XX. O desempenho no trabalho e a eficiência organizacional constituíram, desde o início, preocupações orientadas pelo desejo por uma maior produtividade. Ramos (2013) explica que nessa época a produção de bens de consumo deixou de ser feita artesanalmente, por um trabalhador especializado, e passou a ser produzida por um grupo de trabalhadores, tendo a figura de um supervisor.

Naquela época, um pensador das organizações que teve notável influência sobre os modelos de gestão foi o engenheiro Frederick Winslow Taylor. Ele desenvolveu o que chamou de Administração Científica, com o objetivo de estabelecer princípios para orientar as práticas organizacionais e aumentar a produção (Chiavenato, 2004).

Chiavenato (2004) afirma que este período foi marcado pelo livro “Princípios de Administração Científica”, onde Taylor concluiu que a racionalização do trabalho operário deveria ser acompanhada de uma estruturação geral da organização, o que permitiria uma coerente aplicação dos seus princípios. Neste sentido, ocorreu uma realocação dos trabalhadores e divisão das responsabilidades. A gerência ficou

---

<sup>2</sup> O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho está mais bem ilustrado no item 2.6.

responsável pelo planejamento e supervisão do trabalho dos operários, enquanto estes se limitaram a execução das tarefas.

Assim, "o trabalho amplamente padronizado, a fragmentação de tarefas e o treinamento específico para executá-las constituem a base do modelo clássico, que foi revolucionário em seu contexto histórico". (Santos & Vieira, 2009, p. 4). Os principais benefícios desse modelo na época foi constituir um novo paradigma da execução de tarefas, a divisão setorial do trabalho.

As teorias que vieram após o taylorismo, trouxeram ideias bastante parecidas em relação a essa primeira proposição. A teoria Fordista, além de ter semelhança, ainda é considerada como a teoria da racionalidade absoluta, pois racionalizava as tomadas de decisões para favorecer a produção (Ramos, 2013).

Mas foi Jules Henri Fayol, teórico clássico da Ciência da Administração, que cristalizou a ideia de divisão hierárquica do trabalho, afirmando que cada cargo tem sua função, a qual é encarregada de contribuir para o todo na organização. Quanto maior o cargo na hierarquia, mais se trabalha na gerência da organização e menos na execução das tarefas. (Chievanato, 2004).

Com relação à evolução dos modelos de gestão pós-fordismo, surge-se o segundo modelo baseado na teoria humanista. Bergamini (1997), afirma que Elton Mayo cria a teoria das relações humanas na qual o foco da administração passa a ser o indivíduo. Surgem, então, técnicas de manuseamento e conceitos com enfoque na satisfação do indivíduo na organização, quais sejam: dinâmicas de grupo, motivação, incentivos sociais, liderança de equipe e comunicação interpessoal.

Malgrado o foco se voltasse para as práticas de satisfação dos funcionários, a administração utilizou a sociabilidade como elemento de alta produção. "Elton Mayo substituiu incentivos monetários por incentivos psicossociais e concluiu que a produtividade é função direta da satisfação no trabalho" (Ramos, 2013). Logo, o processo produtivo continua sendo o foco da organização, porém de forma mais velada, indireta.

Segundo é apresentado por Vieira, Bergiante e Lordelo (2012), o terceiro modelo de gestão na organização, atualmente em voga nas concepções teóricas, é baseado em práticas sobrevindas da expectativa de maximização dos resultados

organizacionais. Envolve ações como: planejamento estratégico, curso de aperfeiçoamento, gestão por competências, participação do funcionário nos processos decisórios, entre outros.

Uma das críticas dadas pelos autores supracitados envolve o seguinte questionamento: até onde as teorias da evolução dos modelos de gestão na organização são efetivamente postas em prática no universo do trabalho? Há um hiato entre o que é concebido como pressuposto teórico e o que se passa realmente na vida laboral (Vieira, Bergiante & Lordelo, 2012)

Compreende-se que, apesar dos pensadores contemporâneos estarem refletindo sobre como adequar as exigências dos padrões por excelência com o fator humano, ainda há uma lacuna a ser preenchida. As modificações dos paradigmas da gestão organizacional precisam ajustarem-se ao contexto real no intuito de tornarem-se fonte de benefícios para as duas partes.

A proposta de psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours visa, exatamente, diminuir a distância existente nesse hiato. Para Mendes e Araújo (2011, p.21), a prática clínica do trabalho objetiva verificar a relação entre o trabalho e o trabalhar. "O foco de análise é a organização do trabalho nas suas dimensões visíveis e invisíveis, prescrita, cognitiva, afetiva, intersubjetiva, política e ética". Para a Psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho institui a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho (Dejours, 2011).

### **2.2.1 Divisão de Tarefas**

Envolve as relações entre as condições físicas, ritmo de trabalho, equipamentos, recursos físicos e humanos.

A divisão das tarefas fundamenta-se no prescrito, nas normas, nos contratos formais e informais que regulam a organização. Trata-se dos instrumentos, dos protocolos de trabalho, do número de pessoas para realizá-lo, dos equipamentos, da velocidade de execução e de todas as variáveis que não correlacionam-se com as interações cognitivas e afetivas dos trabalhadores no trabalho real (Facas, 2013).

Para Mendes (2009) a prescrição do trabalho subestima a variabilidade das situações. Não há trabalho real sem que o prescrito seja corrompido. Para isso, vale-se da Inteligência Prática, conceito que envolve a capacidade do trabalhador em transgredir o prescrito, a partir de sua experiência e cognição afetiva na realização das tarefas em prol do trabalho.

Dejours (1987) em “A Loucura do Trabalho” assevera que os ritmos de trabalho, de produção e a velocidade desses aspectos participam do mesmo modo que a carga física do trabalho para o esgotamento progressivo e o desgaste dos trabalhadores.

Em relação à realidade das instituições militares, Rosa e Brito (2010) explicita que essas organizações, com o intuito de transmitir a seus membros o conjunto de valores, normas e padrões necessários à manutenção da identidade e integridade da organização, transmitem ao sujeito um arbítrio cultural próprio. Suas estratégias de socialização têm como princípio a domesticação, de tal forma que o trabalhador ajuste-se a esse contexto, tornando-se dócil e útil aos propósitos da Organização prescrita.

### **2.2.2 Divisão Social do Trabalho**

O fator Divisão Social do Trabalho, contido no PROART, trata do mesmo conteúdo preconizado por Dejours sobre a ideia de divisão dos homens, na teoria da organização do trabalho.

É a relação estabelecida entre os trabalhadores, aplicando-se a intersubjetividade e envolvendo: interações sócio-afetivas, cooperação, reconhecimento, hierarquia, disciplina e o real do trabalho. Segundo Dejours (1987), as vivências de prazer e sofrimento inerentes ao exercício do labor, a possibilidade de ressignificação e a comunicação entre os diferentes níveis da estrutura gerencial são parte da divisão dos homens.

Ademais, a teoria vislumbra a repartição das responsabilidades, do sistema hierárquico, das modalidades de comando e as relações de poder e controle. Neste contexto, os trabalhadores operam as sistematizações não prescritas que mobilizam suas defesas frente às subjetividades advindas de um contexto controlador (Dejours, 2005).

Na instituição Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, os pilares instituídos são a Hierarquia e Disciplina<sup>3</sup>, onde o prescrito é rígido e o ritmo de trabalho é estruturado. A divisão social do trabalho em ambientes com estas características revestem-se de particularidades que, sob a ótica de Dejours, torna-se um entrave organizacional e que pode gerar por parte dos gestores agressividade, hostilidade ou perversidade (Dejours, 1987).

### 2.3 Estilos de Gestão

Facas (2013), ao dissertar sobre os Estilos de Gestão, utiliza o modelo teórico criado por Yiannis Gabriel e desenvolvido no livro intitulado "*Organizations in Depth: The Psychoanalysis of Organizations*". Este pensador associa a teoria psicanalítica do desenvolvimento com padrões de comportamento organizacional. O trabalhador tenderia a repetir no ambiente de trabalho comportamentos semelhantes que foram manifestados na infância, a partir da gratificação ou da frustração das necessidades dele.

Cada padrão de comportamento organizacional está correlacionado ao tipo de relação que os trabalhadores mantêm com a instituição. "Com base nessa perspectiva, foi pensada a variável padrão de comportamentos organizacionais, que diz respeito às representações e percepções dos modos de pensar, sentir e proceder, compartilhados e repetidos pela maioria dos trabalhadores de uma organização" (Facas, 2013).

A partir dos estudos de sua pesquisa, Facas (2013) disserta sobre quatro estilos de gestão associados ao modo como a organização conduz, gerencialmente, a equipe a ela subordinada. Contudo, esse pensador salienta que os trabalhadores que compõem a equipe de trabalho podem influenciar a organização de modo a alterar a gestão, na medida em que criam resistência ao modelo empregado.

---

<sup>3</sup> § 2º Disciplina é a rigorosa observância e acatamento integral da legislação que fundamenta o organismo bombeiro-militar e coordena seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos de cada um dos componentes desse organismo. (Estatuto do CBMDF, Lei 7479 de 2 de junho de 1986.

### 2.3.1 Individualista / Normativo

Segundo Mendes (1999), o caráter individualista possui um modo de pensar, sentir e agir que se funde com a organização. O estilo individualista caracteriza-se pela ideia de que o mundo existe para satisfazer seus desejos. Acredita-se que não há limites quando se trata de o quanto devem ser gratificados e reconhecidos, podendo despertar-lhes instintos violentos. Sendo assim, manifesta-se com mistos sentimentos perante a frustração da não gratificação, podendo ser comparados a uma criança descobrindo o mundo quando neste há interferências na sua gratificação.

Para Facas (2013), no estilo individualista as relações socioprofissionais e as demandas do trabalho estão voltadas para satisfazer o ego e o desejo de alguém, superando a questão profissional. Facas afirma ainda que nas organizações onde há predominância desse padrão existe a preocupação com o próprio bem-estar. Logo, os líderes podem não ter escrúpulos e isso pode trazer problemas para a sobrevivência e crescimento da organização, podendo gerar conflitos, competição e falta de compromisso.

Já o estilo normativo (burocrático), baseia-se no controle de normas e regras. Caracteriza-se por comportamentos que remetem à parcialidade em relação à organização. No padrão burocrático, existe a busca do conforto na estrutura institucional, que se baseia na ideia de que a organização funciona por meio de regras, tempo, rotinas e controle (Paz, Mendes & Gabriel, 2001; Mendes, 1999).

Esse padrão de comportamento pode ser útil caso haja necessidade de se implantar certos procedimentos. Porém, as características de controle e resistência à mudança podem dificultar o crescimento organizacional, tornando a organização eficiente, mas não eficaz (Facas, 2009).

Para Facas (2013) esse estilo de gerir a organização é impeditivo para o desenvolvimento dela. A instituição ao valorizar as normas e regras dificulta a busca por novos desafios além de inibir soluções frente a realidade inesperada, a qual pode ser dinâmica e contraditória à norma. Assim, um lugar com predominância de gestão normativa, ou seja, engessada nas possibilidades de mudança, proporciona pouco

espaço para que o profissional se engaje em novas práticas para dar conta do real do trabalho.

### **2.3.2 Coletivista / Realizador**

“O caráter coletivista tem como característica o conformismo, implicando a dificuldade de fazer julgamentos entre problemas triviais e de fundo moral; o grupo é que define o bom e o ruim, existindo uma submissão à autoridade” (Mendes, 1999).

Neste modelo, a espontaneidade é suprimida, dando ao grupo a interação e a coesão. A coesão assume a forma de identificação, fazendo com que as pessoas se sintam amadas, orgulhosas e fazendo parte do grupo, com empenho de todos para manter o vínculo, pela identificação existente entre eles (Paz e Mendes, 2008). As pessoas que estão engajadas nesse estilo adquirem características românticas, com diferentes interpretações e opiniões, desprovidas de imaginação individual em prol do coletivo, não sendo admitidas as individualidades (Mendes, 1999).

O caráter coletivista vê na organização um grupo perfeito, e por ela possuem os sentimentos de orgulho, auto-estima e confiança. Qualquer imperfeição é considerada de influência externa. Seus membros consideram a organização de tal forma que ela passa a fazer parte de suas vidas (Mendes, 1999).

Já no estilo realizador, existe a flexibilização do prescrito, favorecendo o comportamento coletivista, a união e a coesão do grupo. Nesse, a valorização de competências possibilita a ocorrência da mobilização subjetiva (inteligência prática, espaço de discussão e reconhecimento). Tem-se como foco a produtividade, com competitividade e realização profissional, mesmo que muitas vezes não haja descanso dos seus membros.

## **2.4 Sofrimento Patogênico no Trabalho**

Karam (2010, p. 71) apresenta em sua obra "Da alcoolização ao Verbo" a etimologia da palavra trabalho: "a palavra *trabalho* origina-se do latim vulgar *tripaliu*:



instrumento de tortura (...). Assim, a palavra *trabalho*, traz em sua gênese o estigma da dor e do mal, reforçado pela tradição ocidental cristã".

Na situação de trabalho, o indivíduo se depara com o fenômeno que é caracterizado pelo confronto entre o trabalho prescrito e o trabalho real<sup>4</sup>. Segundo Dejours (2011), existe um hiato nesse fenômeno. Para ele, na passagem do prescrito para o real, ocorre uma interpretação do trabalhador. Portanto, há uma tradução que passa pela idiossincrasia do sujeito. Em um coletivo de trabalho há diversas interpretações, as quais terminam por formar um "jogo social". "A organização real do trabalho é um produto das relações sociais" (Dejours, 2011, p. 77).

Parte-se da ideia de que, no ambiente laboral, o sofrimento é inerente a essa atividade. Portanto, o sofrimento humano faz parte de sua normalidade. O paradoxo aparente é que o sofrimento é saudável. Neste sentido, o sofrimento pode ser caracterizado por dois aspectos: o criativo e o patogênico. Moraes (2013, p. 418) explica que:

"o sofrimento no trabalho não é necessariamente patogênico; pode atuar como um propulsor para mudanças...por essa via, o sofrimento se torna criativo. Em contrapartida, quando a rigidez da organização de trabalho, em confronto com a subjetividade do trabalhador, juntamente com outros elementos deletérios à saúde (metas desmedidas, avaliações injustas, competição exacerbada), inviabilizam a transformação do sofrimento, esse pode se tornar patogênico".

Quando há falhas na organização do trabalho que bloqueiam atividades que geram prazer, o sofrimento deixa de ser criativo e torna-se patogênico. A intensificação da frequência de sentimentos e atitudes como falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento aumentam a probabilidade de aparecer o sofrimento patogênico. Antes de entrar em sofrimento patogênico, o trabalhador utiliza algumas estratégias de defesas as quais tem a função de amenizar o sofrimento. Para Dejours (2011) as estratégias defensivas desempenham, sobretudo, a função de suavizar o sofrimento, sem, contudo, proporcionar a cura.

---

<sup>4</sup> "O trabalho prescrito é o conjunto de determinações impostas aos trabalhadores pelos gestores para a execução de suas atividades de trabalho (...). O trabalho real é a maneira desenvolvida pelo trabalhador para lidar com as situações reais do trabalho. Estas situações reais de trabalho são compostas pelas interações dos trabalhadores com os recursos disponibilizados pela organização e as pessoas participantes do processo de trabalho". Costa em Vieira, Mendes e Merlo. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. 1ª edição. Curitiba: Juruá: 2013.

Para Mendes e Morrone (2010) os mecanismos psicológicos mais reiterados nas estratégias defensivas são a negação e a racionalização. A primeira delas se refere ao fato do trabalhador evitar reconhecer que a organização do trabalho traz sofrimento, responsabilizando a si mesmo pelos problemas. A segunda é caracterizada por falas dos trabalhadores que justificam falhas na organização a fim de suavizar o problema. Usa-se da lógica para validar as adversidades do trabalho.

#### **2.4.1 Sentido no Trabalho**

O sentido trabalho é visto por Costa (2013) como sendo uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade destas para o trabalhador. Este autor, em sua concepção etimológica, afirma que a expressão apresenta o significado de emprego dos cinco sentidos para elaborar uma representação do objeto apreciado.

O termo trabalho é entendido como sendo o exercício de natureza humana que envolve esforço físico e/ou intelectual para atingir um objetivo. Dejours (2011) afirma que é importante compreender o sentido do trabalho ou a falta de sentido, porque pode levar ao adoecimento psíquico e/ou somático.

De acordo com Costa (2013) para a psicodinâmica do trabalho, o sentido do trabalho é usado como uma representação coletiva do ato de trabalhar para ressignificar o sofrimento imposto pelo trabalho efetivo. Ressalta-se que, para o autor, a utilização dessa ressignificação do sofrimento laboral é parte de um modelo de enfrentamento que substitui as estratégias defensivas, as quais perdem o seu efeito na medida em que seu uso é prolongado.

#### **2.4.2 Esgotamento mental**

"A psicodinâmica do trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho, movendo o sujeito que trabalha a buscar a solução para se

libertar dessa vivência que o aflige" (Facas, 2013, p.62). É muito relevante a visão da Psicodinâmica do Trabalho a respeito da inevitabilidade do sofrimento. Pensar nessa característica inexorável do sofrimento traz uma sensação de conformidade. Facas (2013) argumenta que o sofrimento pode ser um ponto de partida para saúde mental.

O sofrimento é vivenciado quando experimentados a insegurança e o desgaste no trabalho. Diante disso, pode surgir o sentimento de que o trabalho causa estresse, sobrecarga, tensão emocional, cansaço, ansiedade, desânimo e frustração (Resende & Mendes, 2004)

Os agravos mentais que têm origem no trabalho, quando observados por uma dinâmica que envolve dominação, carecem de uma análise com base nas relações de poder. Esses estariam ligados a resultados de perdas, as quais podem ser concretas, potenciais ou sociais, e levariam a um desgaste mental, que pode não ser visível a curto prazo.

O efeito causado ao indivíduo, de caráter social e pessoal, pode advir de um acidente ou patologia originada no trabalho. Por exemplo, a complexidade do desgaste, que pode ser ao mesmo tempo psicológico, físico e social. Deste modo, o conceito de desgaste pode assumir o caráter de uma opção conceitual integradora (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).

### **2.4.3 Reconhecimento no Trabalho**

O reconhecimento no trabalho é a forma de retribuição dada ao sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Essa retribuição é apresentada em duas condições: na constatação de que ela representa a realidade da contribuição individual para a organização do trabalho e na constatação de gratidão dos trabalhadores à organização do trabalho (Cruz Lima, 2013).

A falta de reconhecimento é um fator que pode levar o trabalhador a um processo de adoecimento. Cruz Lima (2013) afirma que a falta de reconhecimento é um tema bastante abordado na Psicodinâmica do Trabalho. As formas atuais de organização ameaçam a possibilidade de reconhecimento por não favorecerem a construção de

relações de trabalho solidárias e cooperativas. As avaliações são feitas mais individualmente, com formas precárias de trabalho, forte concorrência e individualismo. Isso gera pressão no trabalho, tendo como consequência o isolamento e a solidão do trabalhador. Leva-se a uma condição de falta de confiança e cooperação, podendo criar um ambiente onde prevalece a desestruturação do convívio. Para Dejours (2007), o individualismo é o resultado de todo um processo de decepção e desesperança, especialmente pela frustração de não ser ouvido e nem reconhecido.

O reconhecimento no trabalho refere-se à retribuição moral e simbólica no que tange às contribuições realizadas pelos funcionários à organização do trabalho. Para Dejours (2011), há dois tipos de reconhecimento, quais sejam: o reconhecimento no sentido da utilidade e no sentido de gratidão. O primeiro acontece quando a pessoa de grau hierárquico superior julga o trabalho do subordinado pela utilidade que gerou na organização. O segundo está alinhado ao julgamento realizado pelos pares ou clientes e relaciona-se à estética do trabalho. Ambos os tipos de reconhecimento geram no trabalhador sentido no trabalho realizado e, por conseguinte, geram registro na identidade dele.

O reconhecimento é tido por Christophe Dejours como uma das suas principais contribuições para a Teoria da Psicodinâmica. Esse aspecto do mundo do trabalho garante, além do prazer, a construção de sentido no trabalho. Como mencionado anteriormente, a paralisação dos elementos benéficos à saúde do trabalhador leva ao emprego de estratégias defensivas. Caso essas táticas não obtenham sucesso, o trabalhador entra em sofrimento patogênico, o que leva a diversos tipos de danos relacionados ao trabalho.

## **2.5 Danos Relacionados ao Trabalho.**

Segundo Ferreira e Mendes (2003), os Danos Relacionados ao Trabalho estão associados às vivências de dores diversas, sentimentos e sensações que afetam negativamente o trabalhador. O ambiente de trabalho é o teatro das experiências negativas, onde os sujeitos, ao confrontarem-se com determinados contextos, acabam acometidos por dores nos braços, pernas, costas, insônia, abuso de álcool, tristeza,

desamparo, insensibilidade, agressividade e outros desajustes que propiciam o mal-estar e o adoecimento do indivíduo.

Nesse sentido, Facas (2013) assevera que se trata do resultado das dimensões anteriores. Uma organização rígida, centrada nas tarefas, e um estilo de gestão que não valoriza o sujeito geram como consequência o sofrimento e acarretam uma sequência de danos psicológicos, físicos e sociais.

### **2.5.1 Danos Psicológicos**

A saúde mental dos trabalhadores está relacionada com os mecanismos utilizados por eles para manter tanto o seu compromisso profissional quanto o equilíbrio psíquico. Os danos psicológicos são definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. A compreensão da Psicodinâmica do Trabalho implica o estudo da relação sujeito e trabalho, com ênfase para as contradições que a permeiam e as soluções de compromissos, construídas para fazer face aos conflitos entre o psíquico e o social (Facas, 2013).

Segundo Dejours (2011), o indivíduo aguarda receber reconhecimento pelo trabalho executado, o que possui um grande valor simbólico para o ego no campo social. Caso não ocorra esse reconhecimento, o sofrimento não será mais transformado em prazer, o trabalho não terá mais sentido, o que pode levar o indivíduo a uma descompensação psíquica ou somática, levando a um processo de adoecimento.

### **2.5.2 Danos Sociais**

Os danos sociais são provocados pela organização do trabalho e envolvem a servidão voluntária, a violência, a sobrecarga de trabalho, e a impotência diante de tais patologias (Mendes, 2007). Os danos sociais são definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.

A pressão que a organização exerce sobre o trabalhador gera conflitos quanto à forma de agir perante às exigências, como a dúvida entre transgredir ou não transgredir o prescrito para que haja dinamismo no trabalho. Além disso, a impossibilidade de associar a vida profissional com a pessoal, a pressão de tempo associada ao trabalho intenso, a produtividade, as metas, a instabilidade no emprego, a insegurança perante às novas tecnologias e a competição podem levar à individualização, à impessoalidade e à agressividade entre os pares, podendo evoluir para um quadro depressivo e de outras doenças graves, envolvimento com drogas e alcoolismo (Merlo & Heloani, 2013).

### **2.5.3 Danos físicos**

A sobrecarga de trabalho é considerada por Dejours como fator causal principal dos danos físicos relacionados no trabalho, pois torna o corpo vulnerável e pode gerar sintomas e/ou patologias como a DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), além de outros sinais como dores musculares, dor de cabeça, hipertensão arterial, insônia com conseqüente queda de imunidade, dentre outros (Monteiro, Abs, Labres, Maus & Pioner, 2013)

As patologias emergem no trabalhador quando há falhas na organização do trabalho, as quais bloqueiam a mobilização subjetiva e, por conseguinte, o sofrimento deixa de ser criativo para tornar-se patogênico.

A intensificação da frequência de sentimentos como indignidade, desqualificação, inutilidade, insegurança, esgotamento emocional, falta de reconhecimento e angústia, aumenta a probabilidade de aparecer o sofrimento patogênico. Facas (2013) afirma que quando se extingue qualquer probabilidade de ajustamento entre a organização do trabalho e as necessidades do sujeitos tem-se o sofrimento patogênico.

## **2.6 Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho**

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART - é o resultado da junção de quatro escalas já existentes e validadas:

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT, validada por Ferreira e Mendes (2008), que quando adaptada deu origem à Escala da Organização Prescrita do Trabalho – EOPT.

Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional – EEFO, validada por Paz e Mendes (2008), que ao ser adaptada deu origem à Escala de Estilos de Gestão - EEG.

Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRIS, validado por Mendes e Araújo (2012), o qual após adaptação deu origem à Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).

Escala de Indicadores de Dorte e Depressão - EIDD, validada por Mendes e Ferreira (2007), a qual ao ser adaptada originou a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT.

Assim, cada instrumento foi adaptado com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura das escalas aos pressupostos teóricos pertinentes (Facas, 2013).

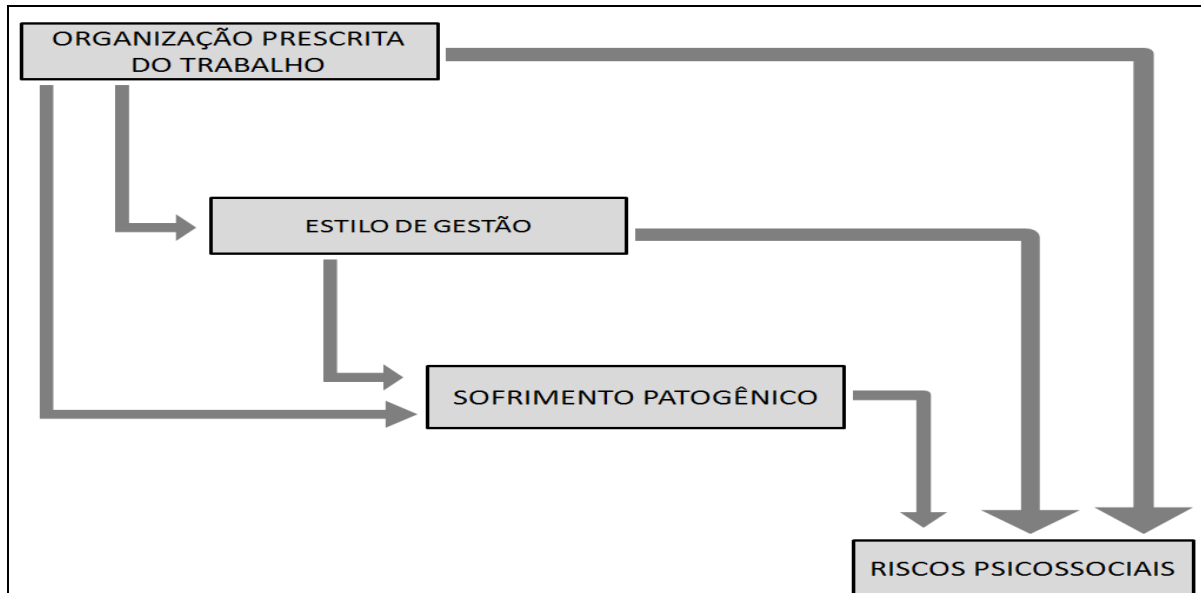
Todas as escalas que compõem o PROART foram produzidas com a colaboração da Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes, da Universidade de Brasília, a qual foi orientadora do Prof. Dr. Emílio Facas na elaboração de tese de Doutorado que originou o protocolo. A teoria que serve de pressuposto é a Psicodinâmica do Trabalho criada por Jacques Christophe Dejours em 1980.

As escalas não têm relação de hierarquia. Entretanto, a primeira prediz a segunda e assim por diante, conforme (Figura 1). Trata-se de uma pressuposição de causa-efeito em relação à organização de trabalho, à gestão, às vivências e, em consequência, aos danos à saúde do indivíduo.

Vale salientar que para analisar a relação estabelecida entre o indivíduo, o trabalho e a saúde é necessário, a princípio, conseguir estabelecer as características da organização do trabalho. É do processo intersubjetivo resultante desse tripé que são

produzidas as significações psíquicas e as construções sociais que compõem a estrutura da organização do trabalho (Facas, 2013)

**Figura1** – Estrutura que indica a predição das escalas



(Fonte: Facas, 2013)

Essa estrutura viva e dinâmica da organização é determinante para a compreensão do estilo de gestão adotado, os modos de interação dos sujeitos, suas percepções e vivências resultantes da influência mútua com o trabalho e a capacidade de resiliência. (Mendes, 2008).

A Organização do Trabalho é uma variável que pressupõe as demais, sendo ela o início das investigações sobre saúde no trabalho e danos psicossociais. Assim, os resultados das escalas de Estilo de Gestão e de Sofrimento Patogênico no Trabalho poderão ser analisadas quanto a sua intersubjetividade com a Organização. Fato este que se dá pelas duas escalas remeterem às percepções vivenciadas e compartilhadas pelos trabalhadores em seu contexto de trabalho (Facas, 2013).

O PROART foi aplicado, anteriormente, em outras instituições, a saber: Banco do Brasil, onde o estudo inicial investigou a relação entre a organização do trabalho bancário e suas consequências à saúde do trabalhador, a partir do mapeamento dos indicadores de risco para o adoecimento da categoria; e INSS, onde se apresentou uma



Proposta de Modelo de Gestão Coletiva da Organização do Trabalho frente à demanda do Sindicato dos Trabalhadores Públicos Federais em Saúde e Previdência Social no Estado de Pernambuco - SINDSPREV/PE, conforme preconizado por Facas (2013).

## **2.7 Estudos Realizados em Corporações Bombeiros Militares**

Estudos como o realizado por Marcelino, Figueiras e Claudino (2012) apontam para os riscos psicossociais aos quais estão expostos os bombeiros em suas missões, tais como o combate a incêndios, as situações de emergência e o salvamento. Além disso, a função apresenta alguns agravantes: os bombeiros têm contato com sangue contaminado, sofrem privação de sono, o que pode levar a uma queda da imunidade, deparam-se com situações que ameaçam sua vida e a dos colegas, podem perder um dos colegas de trabalho em socorro, assim como vivenciar a morte de uma criança e sentirem-se incapazes diante da situação. Todos esses fatores podem levá-los a elevado nível de estresse e ao adoecimento físico e mental.

Em pesquisa elaborada por Cardoso (2004) sobre a influências dos fatores organizacionais em bombeiros, propõe-se que estes estariam sob pressão, não somente pela atividade laboral, mas também por um contexto de trabalho que envolve além dos riscos físicos, os riscos psicossociais. Segundo Cardoso (2004), naqueles indivíduos que estão sob pressão da organização do trabalho e do estilo de gestão, os sintomas psicológicos estão associados a um sintoma físico, podendo indicar desequilíbrio do organismo. De acordo com o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos – ISSL (LIPP 2003), o adoecimento surge na medida em que o indivíduo perde o poder de responder às exigências, gerando doenças somáticas que podem levar à morte.

As instituições de bombeiros militares no Brasil adotam modelos organizacionais rigorosos, os quais podem, conseqüentemente, afetar as condições de saúde dos profissionais em serviço, principalmente pela sobrecarga exigida em longas jornadas de trabalho e pela presença de equipes de trabalho desfalcadas (Cardoso, 2004). Os pesquisadores Amato, Pavin, Martin, Ronzani e Batista (2010) também investigaram a relação trabalho e saúde em bombeiros, envolvendo gênero e saúde mental, e apontaram que a sobrecarga nesses trabalhadores está ligada às condições ambientais e à organização do trabalho.

Ainda, a natureza das atividades desenvolvidas pelos bombeiros tem um componente emocional que predispõe ao desgaste físico e psicológico. Este desgaste pode ser potencializado pelos fatores organizacionais. Naqueles profissionais com a função social de cuidadores, categoria em que se incluem os bombeiros, o estresse profissional é iniciado por uma demanda emocional com origem, na maioria das vezes, no atendimento de vítimas com sofrimento físico.

Assim, para viver com o organismo em equilíbrio e como forma de preservar a própria sobrevivência psicológica, esses profissionais desenvolvem estratégias para evitar a exposição das suas emoções (Cardoso, 2004).

Pesquisa realizada por Lima, Assunção & Barreto (2013) sobre o tabagismo entre bombeiros concluiu que o ato de fumar pode ser uma estratégia de enfrentamento, perante as consequência da exposição a estressores relacionados ao trabalho. A análise indicou associações positivas entre o tabagismo e a exposição mais frequente a estressores operacionais e o maior tempo de serviço na Instituição. O álcool, os problemas psiquiátricos no passado, o absenteísmo, o sedentarismo e a exposição a eventos estressantes ou traumáticos foram associados ao tabagismo em bombeiros.

Os estudos feitos por Murta e Tróccoli (2007) sobre avaliação de necessidades em bombeiros indicaram a existência de vários estressores ocupacionais. Estes foram ligados principalmente à organização do trabalho, presença de comportamentos focados na emoção, desmotivação para o trabalho, sobrecarga por exercerem outras atividades em seus horários de folga e inúmeras queixas de saúde, tais como: depressão, alterações biológicas e no aparelho digestivo. Constatou-se que seria viável a implantação de um programa de manejo do stress ocupacional baseado no treinamento de estratégias de *coping* (enfrentamento) positivas para os bombeiros da instituição pesquisada.

As pesquisas mencionadas acima avaliaram alguns aspectos da organização do trabalho, da gestão, do sofrimento patogênico e dos danos apresentados pelos bombeiros. Porém, não foi encontrado nenhum estudo que investiasse o relacionamento entre todos esses fatores em Organizações Bombeiros Militares. Tal investigação será aprofundada no presente estudo.

### **3 Métodos e Técnicas de Pesquisa**

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Este estudo aborda a análise dos riscos psicossociais no trabalho no âmbito do CBMDF. Para isso, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa descritiva que envolveu a aplicação de questionários aos bombeiros militares dessa instituição. Os instrumentos incluíram o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART – e algumas questões com informações sociodemográficas para que fossem feitos os cruzamentos dos resultados com estas variáveis. As variáveis analisadas neste estudo foram: cargo, área de trabalho, quadro de trabalho, local onde exerce a função (lotação) e sexo.

A coleta dos dados foi realizada no ambiente de trabalho, por meio de questionários impressos distribuídos aos participantes. Todos foram informados sobre os objetivos do estudo, o sigilo das informações e concordaram em participar da pesquisa.

#### **3.2 Caracterização da Organização**

O CBMDF foi estabelecido na Constituição Federal, em seu artigo 144, como uma instituição militar responsável pela execução de atividades de defesa civil.

A lei nº 7479/1986, alterada pela lei 12086/2009, aprovou o Estatuto dos Bombeiros Militares do Distrito Federal, estabelecendo os princípios que fundamentam a instituição e especificando as funções dos bombeiros militares em seu artigo 2º:

“Art. 2º O Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, instituição permanente, essencial à segurança pública e às atividades de defesa civil, fundamentada nos princípios da hierarquia e disciplina, e ainda força auxiliar e reserva do Exército nos casos de convocação ou mobilização, organizada e mantida pela União nos termos do inciso XIV do art. 21 e dos §§ 5º e 6º do art. 144 da Constituição Federal, subordinada ao Governador do Distrito Federal,

destina-se à execução de serviços de perícia, prevenção e combate a incêndios, de busca e salvamento, e de atendimento pré-hospitalar e de prestação de socorros nos casos de sinistros, inundações, desabamentos, catástrofes, calamidades públicas e outros em que seja necessária a preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio. (Redação dada pela Lei nº 12.086, de 2009).”

Assim, por tratar-se de uma instituição militar, a hierarquia e a disciplina são os pilares da Corporação. A divisão hierárquica ocorre fundamentalmente entre os Oficiais e os Praças. Os oficiais são subdivididos pelos seguintes postos: Aspirante-a-Oficial, 2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente-Coronel, Coronel. Já os Praças compõem-se pelas seguintes graduações: Soldado 2ª classe, Soldado 1ª classe, Cabo, 3º Sargento, 2º Sargento, 1º Sargento, Sub-Tenente, Cadetes (Praças especiais).

Outra subdivisão importante entre os trabalhadores do CBMDF ocorre entre aqueles que executam a missão fim e a missão meio da instituição. São consideradas missões fim as seguintes atribuições: “proporcionar a proteção pessoal e patrimonial da sociedade e do meio ambiente, por meio de ações de prevenção, combate e investigação de incêndios urbanos e florestais, salvamento, atendimento pré-hospitalar e ações de defesa civil, no âmbito do Distrito Federal”<sup>5</sup>.

Por outro lado, existem bombeiros que não executam diretamente essas funções, ou seja, aqueles responsáveis pela missão meio. As responsabilidades da missão meio englobam fundamentalmente funções administrativas, tais como: serviços de saúde, atividades de ensino e instrução, gestão de pessoas, controladoria, serviços administrativos internos diversos, dentre outras.

Essas missões institucionais são executadas em diversas unidades de trabalho, distribuídas por todo o território do Distrito Federal. As unidades também são subdivididas entre aquelas responsáveis fundamentalmente pela missão fim, e aquelas voltadas para missão meio. No entanto, dentro de cada uma delas pode-se ter trabalhadores de ambas as missões. Por exemplo, um Grupamento Militar, unidade destinada para a missão fim, terá trabalhadores voltados para esta missão (bombeiros da área de salvamento, combate a incêndios, dentre outras) e bombeiros voltados para a

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/institucional/2012-11-13-16-50-03>. Acessado em 24 de novembro de 2014.

missão meio (secretaria interna, manutenção, dentre outras). O Anexo A apresenta o organograma do CBMDF, com todas as unidades existentes hoje na corporação<sup>6</sup>.

Os bombeiros são classificados ainda institucionalmente pelo Quadro de ingresso na Corporação. Segundo o estabelecido pela lei 12086/2009, os Quadros relacionados ao cargo de Oficial são: Capelães, Combatentes, Condutores, Complementares, Dentistas, Intendentes, Manutenção, Médicos e Músicos. Todos os quadros de Praças possuem a sigla QBMG (Quadro Bombeiro Militar Geral) seguida de um número, que vai de um a quatro. Considerando a função de cada um desses Quadros, temos: QBMG 1 (operacional), QBMG 2 (motoristas), QBMG 3 (manutenção) e QBMG 4 (músicos).

É importante salientar também que o CBMDF apresenta bombeiros de ambos os sexos, e que não há diferenciação por gênero para a execução da função bombeiro militar.

O sítio da instituição na internet traz ainda outras importantes informações sobre as características da instituição e do trabalho executado, como a visão e os valores institucionais. A visão é descrita da seguinte forma: “ser referência para a sociedade pela excelência dos serviços prestados, por meio da qualificação dos seus integrantes, da gestão estratégica da Instituição, do constante reequipamento e da inovação tecnológica”. São considerados valores:

- Bravura: todo bombeiro militar é corajoso, firme de espírito para enfrentar situações emocionalmente ou moralmente difíceis.
- Dignidade: todo bombeiro militar é digno no modo de proceder ou de se apresentar, inspirando respeito, honra e brio por parte de seus superiores, pares, subordinados e sociedade brasileira.
- Disciplina: todo bombeiro militar é disciplinado no cumprimento dos deveres militares de modo a não se desviar da conduta padrão esperada de todos os membros do CBMDF, desejável para o bem comum da tropa, mesmo em situações críticas de pressão.
- Ética: todo bombeiro militar é ético em suas ações, ensejando o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade.

---

<sup>6</sup> Fonte: [www.cbm.df.gov.br](http://www.cbm.df.gov.br).

- Hierarquia: é a base da organização a qual pertence todo bombeiro militar, visando a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, de modo a possibilitar maior agilidade na mobilização e emprego do efetivo da Instituição.
- Respeito à vida: todo bombeiro militar é consciente de que a vida é o bem mais importante dentre todos os outros e para tanto não hesitará em sacrifícios para preservá-la.
- Patriotismo: todo bombeiro militar é patriota, valorizando, respeitando e amando a Pátria e os seus símbolos nacionais.
- Respeito ao Meio Ambiente: o CBMDF possui o compromisso de contribuir para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável do Distrito Federal.
- Responsabilidade Social: o CBMDF tem o compromisso com o desenvolvimento social, trabalhando em conjunto com os seus integrantes, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida.
- Tradição: o CBMDF busca conservar, respeitar, e transmitir as boas práticas e valores forjados pelas gerações de bombeiros militares.

### **3.3 População e amostra**

A população alvo desse estudo foi composta por profissionais bombeiros militares em atividade no CBMDF. No momento de realização da pesquisa, essa população foi de 6.190 bombeiros. A amostra estudada foi composta por 7% desse total, ou seja, 438 respondentes<sup>7</sup>.

A Tabela 1 apresenta a população e a amostra de participantes em relação às variáveis sexo, cargo e área de trabalho, além de mostrar a porcentagem da amostra em relação à população total para cada uma dessas variáveis.

---

<sup>7</sup> Nos próximos tópicos está descrito o processo de seleção dos respondentes.

**Tabela 1** – População, amostra e porcentagem em relação à população total para as variáveis gênero, cargo e área de trabalho.

<b>Gênero</b>	<b>População</b>	<b>Amostra</b>	<b>%</b>
Masculino	5608	393	7.0%
Feminino	582	45	7.7%
<b>Total</b>	6190	438	7.07%
<b>Cargo</b>			
Oficiais	795	66	8.3%
Praças	5395	372	6.9%
<b>Total</b>	6190	438	7.07%
<b>Área de trabalho</b>			
Missão meio	2651	190	7.16%
Missão fim	3539	234	6.61%
não souberam		14	
<b>Total</b>	6190	438	7.07%

Os dados referentes à população do estudo quanto aos quadros de trabalho não foram fornecidos pela instituição. A Tabela 2 demonstra a amostra em relação ao quadro de trabalho dos participantes. Os Quadros Combatente, de Oficiais, e o Quadro QBMG 1, de Praças combatentes, foram analisados em conjunto, no Quadro denominado somente de Combatente. A mesma junção ocorreu para os quadros Condutores e QBMG 2 (Praças condutores), Manutenção e QBMG 3 (Praças de manutenção) e Músicos e QBMG 4 (Praças músicos), dadas as similaridades das funções exercidas.

**Tabela 2** – Quantitativo de respondentes em relação aos quadros de trabalho.

<b>Quadro</b>	<b>Amostra</b>	
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Combatente	368	84.0
Condutor	37	8.4
Manutenção	2	0.4
Músico	1	0.2
Complementar	10	2.2
Intendente	16	3.6
Dentista	4	0.9
Médico	0	0.0
<b>Total</b>	438	100

Aqueles quadros que obtiveram menos de dez respondentes foram desconsiderados quando da análise dos dados para que houvesse segurança quanto ao sigilo da identidade dos respondentes e para manter a representatividade amostral. Assim, os dados referentes aos quadros de Manutenção (2 respondentes), Músico (1 respondente), Dentista (4 respondentes) e Médico (0 respondentes) não foram analisados nos resultados.

A população e a amostra do estudo em relação à lotação de trabalho dos bombeiros militares estão descritas na Tabela 3.

**Tabela 3** - População e a amostra do estudo em relação à lotação de trabalho dos bombeiros militares.

<b>Lotação</b>	<b>População da unidade</b>	<b>Amostra</b>	<b>%</b>
2° GBM	147	31	21.08
41° GBM	110	24	21.81
GPCIN	23	5	21.74
GBS	144	16	11.11
GAEPH	309	38	12.30
GPCIV	44	11	25.00
QCG	660	63	9.54
DISAU	121	29	23.97
DIREN	351	37	10.54
CONTROLADORIA	149	11	7.38
4° GBM	79	22	27.85
GPRAM	112	6	5.36
6° GBM	113	23	20.35
7° GBM	106	22	20.75
11° GBM	79	14	17.72
13° GBM	97	20	20.62
17° GBM	96	14	14.58
18° GBM	121	24	19.83
19° GBM	76	16	21.05
<b>TOTAL</b>	<b>2937</b>	<b>438</b>	<b>14.91</b>

Seguindo a mesma lógica estabelecida para os quadros, aquelas lotações onde não se obtiveram mais do que dez respondentes também foram desconsideradas. Logo, os dados referentes aos participantes do GPCIN (5 respondentes) e do GPRAN (6 respondentes) não foram analisados quando da comparação dos resultados entre as diferentes lotações.



### 3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

#### 3.4.1 PROART

O Protocolo de Avaliação de Riscos psicossociais no trabalho – PROART (Anexo B) - foi desenvolvido por Facas, em dissertação de Doutorado apresentada no ano de 2013 na Universidade de Brasília. Foi elaborado a partir da adaptação e junção de quatro escalas diferentes, com o intuito de avaliar os riscos psicossociais presentes nos mais diversos ambientes de trabalho (Facas, 2013).

O inventário é composto por 93 itens subdivididos em quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho (19 itens), Escala de Estilos de Gestão (23 itens), Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (28 itens) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (23 itens).

Todas as respostas referentes às escalas são dadas sobre uma escala tipo Likert de Frequência, composta por cinco pontos, conforme Figura 2.

**Figura 2:** Escala tipo Likert de Frequência.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>As vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Sempre</b>

(Fonte: Facas, 2013)

##### 3.4.1.1 Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT)

A escala da organização prescrita do trabalho é composta por 19 itens que visam apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecidas para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho (Facas, 2013).

Os 19 itens dessa escala foram subdivididos nesse estudo em dois fatores para a realização das análises descritivas: fator divisão de tarefas e fator divisão social do

trabalho. As Figuras 3 e 4 apresentam respectivamente os itens pertencentes ao primeiro e ao segundo fator citados.

**Figura 3:** Itens pertencentes ao fator Divisão de Tarefas.

<b>O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas</b>
<b>Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas</b>
<b>O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado</b>
<b>Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas</b>
<b>O ritmo de trabalho é adequado</b>
<b>Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis</b>
<b>Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho</b>

**Figura 4:** Itens pertencentes ao fator Divisão Social do Trabalho.

<b>Há clareza na definição das tarefas</b>
<b>Há justiça na distribuição das tarefas</b>
<b>Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho</b>
<b>A comunicação entre chefe e subordinado é adequada</b>
<b>Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor</b>
<b>Há qualidade na comunicação entre os funcionários</b>
<b>As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras</b>
<b>A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção</b>
<b>Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas</b>
<b>As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si</b>
<b>As tarefas que executo em meu trabalho são variadas</b>
<b>Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho</b>

Todos os itens dessa escala são positivos, ou seja, quanto maior o escore, menores os riscos psicossociais apresentados. Por conseguinte, os parâmetros utilizados para

análise da média, estabelecidos tendo por base a avaliação proposta por Facas 2013 e ao considerar-se o desvio padrão em relação ao ponto médio, são apresentados na Figura 5:

**Figura 5:** Parâmetros de avaliação de riscos para a EPOT.

1,0	2,3	3,7	5,0
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo.	Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.	

(Fonte: Facas, 2013)

Ademais, para cada um dos fatores presentes nessa escala foram destacados ainda para análise os três itens do protocolo com maiores riscos psicossociais e os três itens com menores riscos.

#### 3.4.1.2 Escala dos Estilos de Gestão (EEG)

Essa escala possui 23 itens que se referem às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado (Facas 2013).

Para análise dos resultados, os itens presentes nessa escala foram subdivididos em 2 estilos de Gestão diferentes, ou seja, dois fatores: fator individualista/normativo e fator coletivista/realizador.

A Figura 6 apresenta os itens avaliados para o fator individualista/normativo enquanto a Figura 7 relata os itens referentes ao coletivista/realizador.

**Figura 6:** Itens pertencentes ao fator Individualista/Normativo.

<b>Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes</b>
<b>Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis</b>
<b>Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente</b>
<b>Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo</b>
<b>Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção</b>
<b>É creditada grande importância para as regras nesta organização</b>
<b>A hierarquia é valorizada nesta organização</b>
<b>Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização Há forte controle do trabalho</b>
<b>Há forte controle do trabalho</b>
<b>O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças</b>

**Figura 7:** Itens pertencentes ao fator Coletivista/Realizador.

<b>Existe rigoroso planejamento das ações</b>
<b>As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado</b>
<b>O mérito das conquistas na empresa é de todos</b>
<b>O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores</b>
<b>Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo</b>
<b>As decisões nesta organização são tomadas em grupo</b>
<b>Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios</b>
<b>Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas</b>
<b>A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão</b>
<b>Existe oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas</b>
<b>Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores</b>
<b>A inovação é valorizada nesta organização</b>

Para a avaliação da média nessa escala seguiu-se também o parâmetro estabelecido por Facas (2013). Ao observar a escala tipo Likert de Frequência utilizada no protocolo, por se tratar de uma escala de 5 pontos, com variação de 1 a 5, o ponto médio a ser considerado é 3,00. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto que acima de 3,5 o padrão para o fator é predominante e abaixo de 2,5, pouco característico.

Por fim, para cada um dos fatores presentes nessa escala foram destacados ainda para análise os três itens do protocolo mais característicos para o estilo de gestão identificado e os três itens menos característicos.

### 3.4.1.3 Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

Essa escala, composta por 28 itens, reflete as formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado (Facas, 2013).

Para análise dos resultados os itens foram agrupados em três diferentes fatores que expressam o sofrimento patogênico no trabalho: Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento. As Figuras 8, 9 e 10 listam os itens pertencentes a cada um desses.

**Figura 8:** Itens pertencentes ao fator Falta de Sentido no Trabalho.

<b>Sinto-me inútil em meu trabalho</b>
<b>Considero minhas tarefas insignificantes</b>
<b>Sinto-me improdutivo no meu trabalho</b>
<b>A identificação com minhas tarefas é inexistente</b>
<b>Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas</b>
<b>Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade</b>
<b>Meu trabalho é sem sentido</b>
<b>Minhas tarefas são banais</b>
<b>Permaneço nesse emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho</b>

**Figura 9:** Itens pertencentes ao fator Esgotamento Mental.

<b>Meu trabalho é cansativo</b>
<b>Meu trabalho é desgastante</b>
<b>Meu trabalho me frustra</b>
<b>Meu trabalho me sobrecarrega</b>
<b>Meu trabalho me desanima</b>
<b>Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta</b>
<b>Meu trabalho me sobrecarrega</b>
<b>Meu trabalho me faz sofrer</b>
<b>Meu trabalho me causa insatisfação</b>

**Figura 10:** Itens pertencentes ao fator Falta de Reconhecimento.

<b>Meu trabalho é desvalorizado pela organização</b>
<b>A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta</b>
<b>Meus colegas desvalorizam meu trabalho</b>
<b>Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho</b>
<b>Meus colegas são indiferentes comigo</b>
<b>Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas</b>
<b>Minha chefia trata meu trabalho com indiferença</b>
<b>É difícil a convivência com meus colegas</b>
<b>Trabalho que realizo é desqualificado pela chefia</b>
<b>Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia</b>
<b>Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado</b>

Os itens são negativos, isto é, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média, desvio-padrão e frequência do fator serão os seguintes:

**Figura 11** - Parâmetros de Avaliação para a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho ESPT.

1,0	2,3	3,7	5,0
<b>Risco Baixo</b>	<b>Risco Médio</b>	<b>Risco Alto</b>	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

(Fonte: Facas, 2013)

Ademais, para cada um dos fatores presentes nessa escala foram destacados ainda os três itens do protocolo com maiores riscos psicossociais e os três itens com menores riscos.

#### 3.4.1.4 Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A EADRT é composta por 23 itens relativos às disfunções físicas, psicológicas e sociais que são provocadas pelo confronto de determinada organização do trabalho com seus decorrentes estilo de gestão e vivências de sofrimento.

Os itens foram agrupados nos fatores Danos Psicológicos, Danos físicos e Danos Sociais, conforme ilustram, respectivamente, as figuras 12, 13 e 14.

**Figura 12:** Itens pertencentes ao fator Danos Psicológicos.

<b>Amargura</b>
<b>Sensação de vazio</b>
<b>Mau-Humor</b>
<b>Vontade de Desistir de Tudo</b>
<b>Tristeza</b>
<b>Perda da autoconfiança</b>
<b>Solidão</b>

(Fonte: Faca, 2013)

**Figura 13:** Itens pertencentes ao fator Danos Sociais.

<b>Insensibilidade em relação aos colegas</b>
<b>Dificuldades nas relações fora do trabalho</b>
<b>Vontade de ficar sozinho</b>
<b>Conflitos nas relações familiares</b>
<b>Agressividade com os outros</b>
<b>Dificuldade com os amigos</b>
<b>Impaciência com as pessoas em geral</b>

(Fonte: Faca, 2013)

**Figura 14:** Itens pertencentes ao fator Danos Físicos.

<b>Dores no corpo</b>
<b>Dores no braço</b>
<b>Dor de cabeça</b>
<b>Distúrbios digestivos</b>
<b>Dores nas costas</b>
<b>Alterações no sono</b>
<b>Dores nas pernas</b>
<b>Distúrbios Circulatórios</b>
<b>Alterações no apetite</b>

(Fonte: Faca, 2013)

Assim como para a escala anterior, os itens são negativos, isto é, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Assim, considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média, desvio-padrão e frequência do fator serão os seguintes:



**Figura 15** - Parâmetros de Avaliação para a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho EADRT.

1,0	2,3	3,7	5,0
<b>Risco Baixo</b>	<b>Risco Médio</b>	<b>Risco Alto</b>	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

(Fonte: Faca, 2013)

Por fim, para cada um dos fatores presentes nessa escala foram destacados ainda para análise os três itens do protocolo com maiores riscos psicossociais e os três itens com menores riscos.

### 3.4.2 Questionário Sociodemográfico

Esse questionário foi elaborado pelos pesquisadores com o intuito de comparar os resultados obtidos entre diferentes grupos amostrais pertencentes ao CBMDF. Assim, foram apresentadas questões, conforme descrito no Apêndice A, com o intuito de identificar diferentes variáveis sociodemográficas. As variáveis que foram analisadas nesse estudo são: o Cargo (oficial ou praça), a área de trabalho (missão fim ou missão meio), o sexo, o local de trabalho e o quadro de trabalho.

Grupos que apresentaram menos de 10 respondentes foram excluídos das análises comparativas para que os respondentes não pudessem ser identificados e para manter a representatividade amostral.

### 3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A pesquisa foi realizada do mês de dezembro de 2013 ao mês de outubro de 2014. A aplicação dos instrumentos da pesquisa (PROART e questionário sociodemográfico) aconteceu no período de junho a setembro de 2014.

Inicialmente, estabeleceu-se o total da amostra a ser avaliada (7% da população estudada). Em seguida, realizou-se um sorteio com os nomes de todas as unidades de trabalho, incluindo tanto aquelas destinadas à missão meio da instituição (unidades administrativas) como as destinadas à missão fim (unidades operacionais). Foram sorteadas 19 unidades para que fossem aplicados os questionários.

Então, dividiu-se proporcionalmente o total de participantes da amostra entre as unidades a serem estudadas, para determinação da quantidade de questionários que seriam aplicados em cada local.

Para a determinação dos dias de aplicação dos questionários foi realizado novo sorteio. Estabeleceu-se uma agenda de dias para aplicação da pesquisa, e sortearam-se os dias que cada unidade seria avaliada.

Por fim, após autorização prévia do Comando do CBMDF, foram aplicados os questionários nos bombeiros da unidade estabelecida para aquela data, até completar o quantitativo mínimo determinado para aquele local. O preenchimento dos questionários era voluntário. Todos foram informados sobre os procedimentos da pesquisa, os objetivos, o sigilo de dados e concordaram em participar da pesquisa.

Os dados foram transferidos para o programa de análises estatísticas *Statistical Package for Social Sciences* – SPSS – para a realização das análises descritivas e todos os cruzamentos necessários. Foram analisadas as variáveis estatísticas de tendência central (média, mediana e desvio padrão).

A análise dos dados foi feita estabelecendo-se o risco psicossocial apresentado para cada fator presente no protocolo, segundo a classificação de Facas (2013). Em seguida, foram destacados os três itens do questionário que apresentaram maiores e menores riscos psicossociais para cada um dos fatores presentes nas escalas. Por fim,

realizaram-se comparações entre os diferentes grupos amostrais estabelecidos pelo questionário sociodemográfico quanto a esses riscos.

É importante salientar que, para análise dos resultados quando da comparação dos dados obtidos entre os diferentes grupos, foram desconsiderados aqueles que apresentaram menos de dez respondentes.

## 4 Resultados e Discussão

Os resultados estão apresentados em tabelas que expõem os dados descritivos (média, mediana e desvio padrão) em relação às escalas Organização do Trabalho, Estilos de Gestão, Sofrimento Patogênico no Trabalho e Danos Relacionados ao Trabalho.

Para cada um dos fatores presentes nas escalas Organização do Trabalho, Sofrimento Patogênico e Danos Relacionados ao Trabalho também foram destacados os três itens com maiores riscos psicossociais e os três itens com menores riscos. Para a escala Estilos de Gestão foram destacados os três itens mais característicos e os três menos característicos para cada estilo.

A Análise dos resultados quanto ao potencial de riscos psicossociais foi realizada segundo a classificação de Facas (2013), conforme apresentado no capítulo anterior, referente à metodologia.

Por fim, além das análises descritivas gerais da amostra, cada uma dessas escalas foi cruzada com as Variáveis Sócio-demográficas: Cargo, Área de Trabalho, Quadro de Trabalho, Lotação e Sexo. Assim, foram apresentadas as comparações entre as percepções desses diferentes grupos demográficos para cada um dos fatores presentes nas quatro escalas estudadas. Para as variáveis cargo e área de trabalho, destacou-se também os itens com maiores escores de acordo com a opinião de cada grupo.

### 4.1. Organização do Trabalho

A escala Organização do Trabalho foi subdividida em dois fatores: Divisão de Tarefas e Divisão Social do Trabalho.

A análise da média em relação ao total de respondentes mostrou que ambos os fatores apresentam risco psicossocial de nível médio. A mediana demonstra um valor próximo da média na Divisão de Tarefas e o mesmo valor na Divisão Social do Trabalho, o que denota que a média retrata bem a tendência do grupo. O Desvio Padrão está abaixo de 1 (um), o que indica que todos os respondentes possuem opiniões

semelhantes quando se trata de perceber os riscos psicossociais advindos da Organização do Trabalho (Tabela 1). É importante salientar que, para todas as análises desta escala, conforme explicitado na Metodologia deste estudo, quanto maiores os escores encontrados menores serão os riscos inerentes ao fator analisado.

**Tabela 4:** Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Organização do Trabalho.

Estatísticas	Organização do trabalho	
	Divisão de tarefas	Divisão social do trabalho
Nº	431	426
Média	3,16	3,17
Mediana	3,29	3,17
D. Padrão	0,61	0,61

Esses dados revelam um alerta para a situação e uma necessidade de intervenção na Instituição em curto a médio prazo (Facas, 2013). Para esse autor, a gênese dos riscos psicossociais está numa organização que preza pela excessiva divisão nas tarefas, bem como nos controles e normas. Uma instituição a qual deixa os trabalhadores com pouca autonomia para manejar o ritmo e o tempo na realização das tarefas, ou seja, uma organização com características rígidas.

Ao analisar o fator Divisão de Tarefas, os itens do questionário que representaram maior risco psicossocial relacionaram-se ao número insuficiente de trabalhadores e ao espaço físico inadequado para execução das tarefas. O menor risco foi relativo à adequação dos equipamentos (Tabela 5). Revela-se assim que as queixas mais frequentes por parte dos trabalhadores da instituição relacionam-se com a falta de recursos humanos, e não de recursos materiais.

**Tabela 5** - Itens com maior e menor risco em relação à Divisão de Tarefas.

<b>Divisão de tarefas</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	2,99
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	2,99
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	3,01
<b>Menores Riscos</b>	
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	3,41
O ritmo de trabalho é adequado	3,32
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	3,22

Já em relação ao fator Divisão Social do Trabalho, os maiores riscos foram identificados em relação à falta de flexibilidade das normas, falta de autonomia e participação dos funcionários nas decisões. Isso mostra uma maior rigidez das normas institucionais e uma tendência para um estilo de gestão Normativo (Facas, 2013). Por outro lado, os menores riscos referem-se à variação das tarefas executadas e à clareza na definição delas (Tabela 6).

**Tabela 6** - Itens com maior e menor risco em relação à Divisão Social do Trabalho.

<b>Divisão Social do Trabalho</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	2,75
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	2,83
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	2,83
<b>Menores Riscos</b>	
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	3,88
Há clareza na definição das tarefas	3,47
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	3,38

## 4.2. Estilos de Gestão

A escala Estilo de Gestão é subdividida em dois fatores: estilo Individualista/Normativo e estilo Coletivista/Realizador.

Segundo Paz e Mendes (2008), todos os estilos podem estar presentes em uma mesma organização, face ao pressuposto de que existem subculturas e contraculturas nas organizações.

Na Tabela 7, a análise da média em relação ao total de respondentes mostrou que ambos os estilos têm presença moderada na Corporação. Entretanto, nota-se que o primeiro estilo é numericamente mais presente. Isto significa que a forma de gestão tende a ser mais Individualista/Normativa do que Coletivista/Realizadora. A mediana demonstra um valor bem aproximado em relação à média, mostrando que os dados possuem uma tendência central clara. O Desvio Padrão está abaixo de 1 (um) o que indica que todos os respondentes apresentam percepções semelhantes quando se trata de perceber os riscos psicossociais advindos do Estilo de Gestão que prevalece no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

**Tabela 7** - Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Estilo de Gestão.

<b>Estilo de gestão</b>	<b>Individualista/Normativo</b>	<b>Realizador</b>
Nº	431	430
Média	3,41	2,60
Mediana	3,40	2,58
D. Padrão	0,72	0,77

Por se tratar de uma Instituição Militar, baseada nos pilares da hierarquia e disciplina, pode-se entender a razão dessa diferença. Rosa e Brito (2010) afirmam que hierarquia é o meio pelo qual se estabelece quem manda e quem obedece na instituição e a disciplina é a forma utilizada para que se façam cumpridas as normas prescritas. O instrumento que o militarismo faz uso para manter a disciplina e, conseqüentemente, a hierarquia, é o regime de punição. A punição serve para manter os comportamentos enquadrados na norma.

A análise dos itens presentes no questionário relacionados ao estilo de gestão Individualista / Normativo corrobora com essa afirmação, já que percebe-se que o item mais característico, ou seja, com maior escore, referiu-se à valorização da hierarquia na organização.

Além desse item, dois outros apresentaram predominância para esse estilo de gestão (escores maiores do que 3,5): a grande importância das regras e a existência de forte controle no trabalho (Tabela 8). Segundo Facas (2013) a predominância do estilo Individualista / Normativo expressa uma gestão com forte sistema de regras, com um sistema disciplinar mais rígido no local de trabalho e que valoriza o planejamento.

**Tabela 8** - Itens mais e menos característicos para o estilo Individualista / Normativo.

<b>Estilo Individualista / Normativo</b>	<b>Média</b>
<b>Mais característicos</b>	
A hierarquia é valorizada nesta organização	4,21
É creditada grande importância para as regras nesta organização	3,85
Há forte controle do trabalho	3,59
<b>Menos característicos</b>	
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	2,85
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	3,17
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	3,17

É importante observar ainda que os dados relativos ao fator Divisão Social do Trabalho (Tabela 6), conforme já exposto, reforçam a maior predominância desse estilo



de gestão, pois os itens que apresentaram maiores riscos para este fator foram relativos à falta de flexibilidade nas normas e à falta de autonomia para realização das tarefas. Logo, confirma-se o exposto por Facas (2013) quanto à influência da organização do trabalho no estilo de gestão.

Quanto ao estilo de gestão Coletivista / Realizador, o item mais característico para esse estilo foi relativo ao compromisso das pessoas com a Organização. Assim, muito embora esta apresente o estilo Individualista/Normativo como mais característico, é provável que a natureza da função do bombeiro militar gere comprometimento do trabalhador com a instituição, mesmo quando não há retorno adequado.

Os itens menos característicos foram sobre a semelhança de oportunidades para ascensão e a tomada de decisões em grupo dentro da organização (Tabela 9).

**Tabela 9** - Itens mais e menos característicos para o estilo Coletivista/Realizador.

<b>Estilo Coletivista/Realizador</b>	<b>Média</b>
<b>Mais característicos</b>	
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	3,45
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	2,90
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	2,89
<b>Menos característicos</b>	
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1,98
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	2,32
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	2,41

### **4.3. Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho**

A análise relativa ao Sofrimento Patogênico no trabalho foi subdividida em três fatores: Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento.

Segundo Dejours (2007), o sofrimento será patogênico quando não houver possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos. Quando as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas e esgotadas.

Considerando o total de participantes, a observação das médias de respostas mostra que o fator Falta de Sentido no Trabalho apresenta riscos psicossociais de nível baixo. Neste sentido, infere-se que os bombeiros militares exercem uma tarefa que tem bastante significado para suas vidas.

No entanto, os fatores Falta de Reconhecimento e Esgotamento Mental foram considerados de nível médio. Revela-se assim um estado de alerta/limite para adoecimento no trabalho e requer intervenção em curto e médio prazos (Facas, 2013).

A mediana demonstra valores aproximados para os três fatores, reforçando a conclusão de que a média representa a tendência central do grupo. O Desvio Padrão está abaixo de 1 (um), o que indica que todos os respondentes apresentam semelhanças nas respostas quando se trata de perceber os riscos psicossociais advindos das vivências em relação ao trabalho. (Tabela 10).

**Tabela 10** - Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Sofrimento Patogênico no Trabalho.

<b>Estatística</b>	<b>Sofrimento patogênico</b>		
	<b>Falta de sentido no trabalho</b>	<b>Esgotamento Mental</b>	<b>Falta de Reconhecimento</b>
Nº	430	426	423
Média	1,84	2,65	2,35
Mediana	1,67	2,63	2,36
D. Padrão	0,68	0,78	0,81

Ao analisar o fator Falta de Sentido no Trabalho, o único item em que a média apresentada estava no intervalo correspondente ao risco psicossocial médio foi relativo à desmotivação para realização das tarefas. Todos os outros itens estavam no intervalo

de baixo risco (valor de média abaixo de 2,3). O menor risco foi relativo à falta de sentido no trabalho (Tabela 11).

Propõe-se quanto a esse fator que os bombeiros, de maneira geral, gostam do que fazem e se identificam com as tarefas. A natureza do trabalho da Instituição produz sentido para os trabalhadores. Para Costa (2013) o sentido no trabalho envolve, no ato de trabalhar, significações que produzem prazer e identidade profissional.

**Tabela 11** - Itens com maior e menor risco em relação à Falta de Sentido no Trabalho.

<b>Falta de Sentido no Trabalho</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,54
Sinto-me inútil em meu trabalho	2,15
A identificação com minhas tarefas é inexistente	2,05
<b>Menores Riscos</b>	
Meu trabalho é sem sentido	1,47
Minhas tarefas são banais	1,55
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1,68

Já em relação ao fator Esgotamento mental, o item que apresentou maior média, ou seja, maior risco psicossocial foi relativo à submissão do trabalho a decisões políticas. Por outro lado, o menor risco relacionou-se com a insatisfação com o trabalho (Tabela 12). Pode-se deduzir que a interferência política no trabalho gera descontentamentos por parte dos trabalhadores, aumentando os riscos psicossociais.

A satisfação no trabalho e o baixo índice de sofrimento foram os elementos que menos trouxeram risco psicossocial para os trabalhadores no fator Esgotamento Mental. É provável que esses resultados foram positivos devido à própria natureza da tarefa do bombeiro militar, qual seja, salvar vidas.

Para Mendes e Tamayo (2001) citados por Rezende e Mendes (2004) os trabalhadores que vivenciam o desgaste cumprem tarefas cansativas e repetitivas,

gerando frustração, desânimo e insatisfação. No entanto, o fator Sentido no Trabalho promove a manutenção da satisfação dos profissionais. Assim, sugere-se que o Esgotamento Mental é influenciado, positivamente, pelo sentido que as tarefas dão aos trabalhadores

**Tabela 12** - Itens com maior e menor risco em relação à Esgotamento Mental.

<b>Esgotamento Mental</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	3,59
Meu trabalho é desgastante	3,29
Meu trabalho é cansativo	3,23
<b>Menores Riscos</b>	
Meu trabalho me causa insatisfação	1,85
Meu trabalho me faz sofrer	1,96
Meu trabalho me frustra	2,19

Ademais, quanto à falta de reconhecimento, os itens que apresentaram maiores médias foram sobre a desvalorização do trabalho pela organização, falta de liberdade para dizer o que pensa sobre o trabalho e desconfiança entre chefes e subordinados. Por outro lado, os itens com menores médias foram todos relativos à convivência com os colegas de trabalho (Tabela 13).

Dessa forma, infere-se que, por apresentar uma forma de gestão mais caracterizada como Individualista/Normativo, conforme exposto no item anterior, a instituição é pautada por padrões rígidos, dificultando, assim, a participação dos trabalhadores no desenvolvimento de suas tarefas.

O sofrimento patogênico, conforme dito anteriormente, surge em virtude da impossibilidade de adaptação, negociação e criação no contexto da organização do trabalho. Nesse sentido, o estilo de gestão é fundamental na compreensão da dinâmica trabalhador - sofrimento - trabalho. Quanto maior rigidez e divisão do trabalho no modo de gestão, maior a dificuldade da tarefa adquirir sentido, menor a possibilidade do uso

do potencial criativo e, conseqüentemente, maior a possibilidade de ocorrência do sofrimento patogênico (Oliveira, 2003).

É importante observar ainda que a falta de reconhecimento pode gerar algumas conseqüências, como a utilização de estratégias defensivas pelos trabalhadores. Segundo Dejours (2011), se falta o reconhecimento no trabalho, não há a transformação de sofrimento em prazer. Por conseguinte, o trabalhador começa a utilizar estratégias defensivas para evitar o adoecimento mental.

Por outro lado, observa-se pela análise dos itens que os menores escores, ou seja, menores riscos, foram sobre a dificuldade na convivência com os colegas, sobre o fato destes mostrarem indiferença e sobre a desvalorização do trabalho por parte dos colegas de trabalho. Esses três itens estiveram compreendidos na faixa considerada de baixo risco para esse fator (escores abaixo de 2,3). Por conseguinte, observa-se que, apesar da percepção de falta de reconhecimento por parte da instituição e das chefias, não há falta de reconhecimento entre os colegas de trabalho. Assim, de acordo com a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, e tendo por base o exposto por Dejours (2011), não há na Corporação reconhecimento de utilidade, mas há o reconhecimento entre pares.

**Tabela 13** - Itens com maior e menor risco em relação à Falta de Reconhecimento.

<b>Falta de Reconhecimento</b>		<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>		
Meu trabalho é desvalorizado pela organização		2,86
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho		2,81
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado		2,78
<b>Menores Riscos</b>		
É difícil a convivência com meus colegas		1,74
Meus colegas são indiferentes comigo		1,80
Meus colegas desvalorizam meu trabalho		1,87

#### 4.4 Danos Relacionados ao Trabalho

De forma geral, os danos psicológicos e os sociais apresentaram risco psicossocial de nível baixo. Já os danos físicos apresentaram risco psicossocial médio, indicando alerta para esse fator e necessidade de intervenção em curto a médio prazo (Facas, 2013) (Tabela 14).

**Tabela 14** - Valores referentes ao total de participantes em relação aos fatores da escala Danos Relacionados ao Trabalho.

Estatística	Danos relacionados ao trabalho		
	Danos psicológicos	Danos sociais	Danos físicos
Nº	430	434	427
Média	2,00	1,96	2,67
Mediana	1,85	1,86	2,67
D. Padrão	0,86	0,83	0,96

Ao analisar os Danos Psicológicos, o item que apresentou maior média, ou seja, maiores riscos para esse fator, foi o mal humor. No entanto, a média para esse item ainda esteve na faixa limite entre baixo e médio risco (valor de média abaixo de 2,3). O menor risco foi relativo à solidão (Tabela 15).

Considerando os dados referentes à Organização do Trabalho, Estilos de Gestão e Sofrimento Patogênico, era de se esperar que os escores referentes aos danos psicológicos fossem mais elevados do que os constatados. No entanto, uma possível explicação para a presença de baixo risco para esse fator seria a presença de uma estratégia defensiva de negação ou de racionalização por parte dos participantes.

Segundo Mendes e Morrone (2010) “os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas são a negação e a racionalização”. A negação pode ser sinalizada pela presença de desconfiança, de individualismo, de isolamento e pela banalização das dificuldades da organização de trabalho: nega-se o fato de que a organização do trabalho é a causa do sofrimento, responsabilizando-se o indivíduo pelos

problemas. As falhas são consideradas como decorrentes da incompetência, do despreparo ou falta de compromisso. A racionalização, por sua vez, se manifesta em falas que justificam as adversidades do trabalho (risco, ritmo acelerado, cobrança exagerada de produtividade), mantendo o foco de análise afastado da organização de trabalho.

**Tabela 15** - Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Psicológicos.

<b>Danos Psicológicos</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Mau-Humor	2,32
Tristeza	2,07
Amargura	2,06
<b>Menores Riscos</b>	
Solidão	1,79
Vontade de Desistir de Tudo	1,85
Perda da auto-confiança	1,95

Já em relação ao fator Danos Sociais, o item que apresentou maior média, ou seja, maior risco psicossocial foi relativo à impaciência com as pessoas em geral. Ainda assim, a média para esse item esteve na faixa considerada de baixo risco (valor de média abaixo de 2,3). Por outro lado, é importante observar que os menores riscos relacionaram-se com a dificuldade com os amigos e a insensibilidade em relação aos colegas (Tabela 16).

A análise dos itens para o fator falta de reconhecimento já havia mostrado que havia baixos riscos na relações entre colegas de trabalho. Esses dados reforçam a tese de que as relações entre colegas de trabalho são vistas de forma positiva na Corporação.

**Tabela 16** - Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Sociais.

<b>Danos Sociais</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Impaciência com as pessoas em geral	2,12
Vontade de ficar sozinho	2,05
Conflitos nas relações familiares	2,02
<b>Menores Riscos</b>	
Dificuldade com os amigos	1,85
Insensibilidade em relação aos colegas	1,87
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1,88

Ademais, quanto aos danos físicos, fator que representou maiores riscos psicossociais nessa escala, os itens que apresentaram maiores médias foram dores nas costas, alterações de sono e dores pelo corpo. Por outro lado, os itens com menores médias foram os distúrbios circulatórios e alterações de apetite.

A presença de dores nas costas e pelo corpo pode ser justificada pela natureza do trabalho executado pelos bombeiros militares, que envolve esforço físico para realização das tarefas. De outro modo, as alterações de sono podem estar relacionadas com a escala de trabalho dos bombeiros da missão fim, que envolve vinte e quatro horas de serviço por setenta e duas horas de descanso.

**Tabela 17** - Itens com maior e menor risco em relação aos Danos Físicos.

<b>Danos Físicos</b>	<b>Média</b>
<b>Maiores Riscos</b>	
Dores nas costas	3,12
Alterações no sono	3,02
Dores no corpo	2,93
<b>Menores Riscos</b>	



Distúrbios circulatórios	2,16
Alterações no apetite	2,35
Distúrbios digestivos	2,35

---

#### **4.5 Comparação dos resultados obtidos entre os Cargos de trabalho**

Ao analisar a Organização do trabalho em relação ao Cargo dos respondentes (Tabela 18) verifica-se que Oficiais e Praças apresentam risco psicossocial de nível médio. No entanto, tanto em relação à Divisão de Tarefas como à Divisão Social do Trabalho, os Praças apresentam maiores riscos psicossociais do que os Oficiais.

A observação dos itens em relação à Divisão de Tarefas indica que tanto oficiais como praças concordam que os maiores problemas são relativos à falta de recursos humanos e ao espaço físico inadequado para realização do trabalho. Contudo, mais uma vez os Praças percebem a situação de forma pior do que os Oficiais.

Quanto à divisão Social do Trabalho, sugere-se que há maior risco psicossocial para os Praças porque esses estão mais sujeitos às normas, possuem menor autonomia e participam menos das decisões sobre o trabalho do que os oficiais, que são os gestores da instituição.

A observação dos itens para esse fator mostra ainda que oficiais e praças concordam que há rigidez das normas para a execução das tarefas, já que o item relativo à falta de flexibilidade das normas apresentou o menor escore, ou seja, maior risco psicossocial para ambos (Oficiais – Média: 3,06; Praças – Média: 2,7). Por outro lado, os dados referentes aos praças demonstram que estes sentem essa rigidez de forma mais intensa do que os oficiais. Além disso, os Praças relatam falta de autonomia para realização das tarefas e rara participação na tomada de decisões.

**Tabela 18** - Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Organização do Trabalho.

<b>Cargo</b>	<b>Oficial</b>	<b>Praça</b>	
	Nº	65	366
<b>Divisão de tarefas</b>	Média	3,29	3,13
	Mediana	3,43	3,14
	D. Padrão	0,58	0,61
	Nº	64	362
<b>Divisão social do trabalho</b>	Média	3,48	3,12
	Mediana	3,46	3,17
	D. Padrão	0,59	0,59

Na comparação de resultados quanto à Gestão, verifica-se que tanto os Oficiais quanto os Praças apresentaram os dois estilos de gestão como moderados. No entanto, os Oficiais percebem que o estilo Coletivista/Realizador é mais atuante. Ao analisar as respostas dos Praças, nota-se exatamente o contrário, eles percebem que o estilo Individualista/Normativo é mais presente na Corporação.

É possível que tal diferença seja pelo fato dos Oficiais serem gestores. Neste sentido, eles avaliaram positivamente a forma como a Instituição impõe o estilo de gestão. Facas (2013) explica que o estilo Coletivista/Realizador apresenta aspectos de um grupo perfeito, refletindo orgulho e confiança, bem como aspectos centrados na produtividade, competitividade e realização profissional. Entretanto, os praças, que não assumem funções de gestão dentro da instituição, percebem de forma mais intensa a hierarquia, as normas e o controle sobre o trabalho.

A observação dos itens apresenta a valorização da hierarquia como o assunto que apresentou maior escore para ambos os cargos (Oficiais – Média: 4,20; Praças – Média: 4,21). O item referente ao fato de ser creditada grande importância às regras na Organização foi relatado também por oficiais e Praças como o segundo mais preponderante para um estilo de gestão, sugerindo uma tendência ao estilo Normativo.

**Tabela 19** - Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Estilos de Gestão.

<b>Cargo</b>		<b>Oficial</b>	<b>Praça</b>
	Nº	66	365
<b>Individualista/ Normativo</b>	Média	2,88	3,50
	Mediana	2,80	3,50
	D. Padrão	0,57	0,71
	Nº	65	365
<b>Coletivista/ Realizador</b>	Média	3,17	2,50
	Mediana	3,08	2,42
	D. Padrão	0,76	0,73

No que tange à Tabela 20, ao analisar as médias das respostas quanto ao Sofrimento Patogênico no Trabalho, o fator Falta de Sentido no Trabalho apresentou risco baixo para Oficiais e Praças. Todavia, os Praças apresentaram média um pouco mais elevada em relação aos Oficiais, indicando maior risco.

Em relação ao Esgotamento mental, ambos apresentaram risco de nível médio. No entanto, mais uma vez os praças apresentaram maiores escores.

O fator Falta de reconhecimento foi o que apresentou maiores diferenças entre os Oficiais e Praças. Para o grupo de oficiais os dados mostram risco psicossocial de nível baixo (média 1,78), enquanto para o grupo de Praças o risco foi considerado de nível médio (média 2,46).

Por conseguinte, verifica-se que para os três fatores analisados os Praças apresentaram médias maiores que os Oficiais, indicando maiores riscos psicossociais. Esses dados tem relação com os obtidos para as escalas Organização do Trabalho e Estilos de Gestão, já que estas, segundo Facas (2013), são preditoras do Sofrimento Patogênico. Assim, o fato dos Praças apresentarem vivenciarem maiores problemas quanto à Organização do Trabalho e estarem mais sujeitos a um estilo de gestão Normativo, em relação aos oficiais, provavelmente influenciou os maiores riscos presentes nos fatores relativos ao Sofrimento Patogênico.

Ainda, ao avaliarmos os itens do questionário que apresentaram maiores riscos para essa escala, os dados apontam para uma concordância entre os cargos quanto aqueles que revelam maiores riscos dentro da Organização, quais sejam: “submeter meu

trabalho a decisões políticas é fonte de revolta” (Oficiais – Média: 3,47; Praças – Média: 2,99) e “meu trabalho é desvalorizado pela organização” (Oficiais – Média: 2,18; Praças – Média: 2,98). Por outro lado, é importante observar que a interferência política na organização causa maior revolta na classe de oficiais enquanto a desvalorização do trabalho pela organização indica maiores problemas para os Praças.

**Tabela 20** - Valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Sofrimento Patogênico no Trabalho.

<b>Cargo</b>		<b>Oficial</b>	<b>Praça</b>
<b>Falta de sentido no trabalho</b>	Nº	64	366
	Média	1,64	1,88
	Mediana	1,50	1,78
	D. Padrão	0,61	0,69
<b>Esgotamento mental</b>	Nº	65	361
	Média	2,34	2,71
	Mediana	2,25	2,75
	D. Padrão	0,78	0,77
<b>Falta de reconhecimento</b>	Nº	64	359
	Média	1,78	2,46
	Mediana	1,59	2,45
	D. Padrão	0,65	0,79

Por fim, ao analisar os danos relacionados ao trabalho, tanto o Oficial quanto o Praça indicaram ter risco baixo de adoecimento no que se refere aos danos psicológicos e sociais.

Agora com relação aos danos físicos, houve uma discrepância entre os cargos. Os índices dos Oficiais indicaram risco baixo de adoecimento no trabalho, enquanto os índices dos Praças denotaram risco psicossocial médio. O fato dos praças serem os elementos de execução, responsáveis pela realização das tarefas demandadas, provavelmente explica a causa do maior acometimento destes por problemas físicos.

A análise do desvio padrão permite ainda a percepção de que as respostas advindas dos Oficiais apresentam maior semelhança do que as advindas dos Praças, ou seja, ao analisar as afirmativas dessa escala os Oficiais concordam mais entre si do que

os Praças. Os Praças tem um divergência ligeiramente maior ao analisar as afirmativas da escala de danos relacionados ao trabalho (Tabela 21). Pode-se inferir que isso ocorre porque há no montante dos respondentes praças maior variação entre aqueles que trabalham na missão fim e os que trabalham na missão meio, fato que os leva a ter vivências e percepções diferentes sobre o trabalho.

Por fim, a avaliação do resultados quanto aos itens do PROART mostra que os maiores problemas para os oficiais são as alterações do sono (Média: 2,55) seguidas das dores nas costas (Média: 2,52). Já para os praças, essa relação inverte-se, os maiores riscos são as dores nas costas (Média: 3,22), seguidas pelas alterações do sono (3,11). Entretanto, para ambos os itens Praças apresentam maiores escores do que os oficiais, indicando que são mais acometidos por ambos os sintomas.

**Tabela 21** - valores referentes ao Cargo em relação aos fatores da escala Danos Relacionados ao Trabalho.

<b>Cargo</b>		<b>Oficial</b>	<b>Praça</b>
	Nº	65	365
<b>Danos psicológicos</b>	Média	1,74	2,05
	Mediana	1,57	2,00
	D. Padrão	0,67	0,88
	Nº	66	368
<b>Danos sociais</b>	Média	1,80	1,99
	Mediana	1,71	1,86
	D. Padrão	0,65	0,86
	Nº	65	362
<b>DANOS FÍSICOS</b>	Média	2,24	2,74
	Mediana	2,22	2,78
	D. Padrão	0,79	0,97

#### 4.6 Comparação dos resultados obtidos entre as Áreas de Trabalho

Na Tabela 22, cruzamento entre Área de Trabalho atual e os fatores que compõem a Organização do Trabalho, verifica-se que ambos os grupos, trabalhadores da área

meio e os da área fim, apresentam riscos psicossociais considerados de nível médio para os dois fatores analisados.

Entretanto, ao considerar o fator Divisão de Tarefas, percebe-se que os trabalhadores da missão meio apresentam maiores riscos psicossociais do que os da missão fim. É provável que tal diferença ocorre pelo fato da missão meio apresentar menor quantidade de trabalhadores do que a missão fim.

Ao observar a análise dos itens, a falta de recursos humanos é apontada pelos trabalhadores da missão meio como o maior problema dentre os itens da divisão de tarefas (Média: 2,84). Já os trabalhadores da missão fim enxergam maiores problemas quanto ao espaço físico disponível (Média: 3,05).

Por outro lado, ao analisar o fator Divisão Social do Trabalho, observa-se o contrário: trabalhadores da missão fim apresentam maiores riscos psicossociais do que aqueles da missão meio. Pode-se supor que isso ocorra porque na área fim há maior rigidez nas normas e pouca autonomia para execução das tarefas. Dada a natureza das ações, essas são baseadas em protocolos e estabelecidas anteriormente à execução.

Outra hipótese é o fato dos bombeiros da área fim trabalharem numa escala de 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, portanto, não tendo a oportunidade de manter as relações sociais entre chefes e subordinados com tanta frequência. Já os bombeiros da área meio trabalham no expediente, ou seja, de segunda a sexta-feira, obtendo mais tempo para o diálogo sobre o trabalho e criando maiores ligações socioafetivas.

Dejours (2011) salienta que quando todos os trabalhadores são ouvidos e suas opiniões se encerram na participação das deliberações da instituição, eles são invadidos pelo sentimento de comunidade, de pertencimento ao todo e isto gera mais prazer no trabalho e menos problemas de saúde em decorrência dessa atividade.

A análise dos itens mostra ainda que os bombeiros da missão fim percebem que os maiores problemas para esse fator são relativos à falta de flexibilidade nas normas para execução das tarefas. Já a área meio revela os maiores riscos quanto à falta de participação do trabalhadores na tomada de decisões.

Quatorze bombeiros não relataram trabalhar em nenhuma das missões (meio ou fim), sendo que suas respostas foram desconsiderados nessa análise (apontado na Tabela 3, onde estão descritas as populações pesquisadas).

**Tabela 22** - valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

<b>Área de trabalho atual</b>		<b>Missão fim</b>	<b>Missão meio</b>
	Nº	230	187
<b>Divisão de tarefas</b>	Média	3,25	3,04
	Mediana	3,29	3,00
	D. Padrão	0,56	0,66
	Nº	226	187
<b>Divisão social do trabalho</b>	Média	3,13	3,24
	Mediana	3,08	3,25
	D. Padrão	0,61	0,59

Em relação ao Estilo de Gestão, verifica-se na Tabela 23 que os respondentes da área fim entendem que o Estilo Individualista/Normativo é predominante na Instituição. Por outro lado, os respondentes da área meio veem esse estilo com presença moderada.

Estes dados podem ser legitimados pelo fato dos trabalhadores da missão fim apresentarem maiores riscos psicossociais quanto à divisão social do trabalho, ou seja, quanto à rigidez das normas e a falta de autonomia no trabalho, que são características típicas do estilo Individualista/Normativo.

A análise dos itens mais característicos para o estilo de gestão individualista mostra que a valorização da hierarquia e a importância das regras na instituição apresentaram os maiores escores para ambas as áreas. No entanto, a missão fim percebe os dois itens de forma mais intensa do que a missão meio.

**Tabela 23** - valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

<b>Área de trabalho atual</b>		<b>Missão fim</b>	<b>Missão meio</b>
	Nº	230	187
<b>Individualista / Normativa</b>	Média	3,66	3,10
	Mediana	3,60	3,00
	D. Padrão	0,64	0,70
	Nº	229	187
<b>Coletivista / Realizador</b>	Média	2,48	2,75
	Mediana	2,42	2,75
	D. Padrão	0,76	0,77

Quanto ao cruzamento do sofrimento patogênico com a área de trabalho, o fator falta de sentido no trabalho mostrou risco psicossocial baixo para ambos os grupos. Os dados têm indicado que os profissionais dessa Instituição não demonstraram problemas relacionados ao trabalho considerando esse fator.

Os bombeiros da missão fim apresentaram risco levemente maior (média 1,87) do que os da missão meio (média 1,82). Poder-se-ia conceber que os trabalhadores da área meio, os quais não exercem frequentemente a tarefa de salvar vidas, mostrariam índices maiores para esse fator. Contudo, não foi o constatado nessa suposição. Isso mostra que os trabalhadores da missão meio também veem sentido na realização de suas tarefas, mesmo não exercendo diretamente a missão da instituição.

O fator Esgotamento Mental foi considerado de risco médio para ambos os grupos. No entanto, os trabalhadores da missão fim também apresentaram uma média mais elevada. Pode-se especular que a diferença deu-se devido a missão fim proporcionar mais estresse, desgaste e cansaço, pela natureza do trabalho, do que a missão meio.

A observação dos itens mostra que tanto a área meio como a área fim consideram a interferência política na organização como o maior problema em relação ao fator



Esgotamento Mental (Missão meio – Média: 3,31 ; Missão fim – Média: 3,81), novamente com maiores escores para a missão fim.

Por outro lado, o fator Falta de Reconhecimento apresentou as maiores diferenças entre as áreas. A análise das médias indica que os trabalhadores da missão fim apresentam riscos psicossociais de nível médio, enquanto aqueles da missão meio apresentam risco baixo (Tabela 24).

Isso pode ter relação com a presença de maior sentido no trabalho por parte dos trabalhadores da área meio. Segundo Dejours (2011), o reconhecimento produz sentido no trabalho, uma vez que o indivíduo é atendido nas suas expectativas com relação a sua realização pessoal.

A análise dos itens demonstra ainda que os trabalhadores da missão fim apresentam maiores riscos quanto há desconfiança entre chefes e subordinados (Média: 3,20), enquanto a missão meio vê a desvalorização do trabalho pela organização de forma mais crítica.

Assim, os bombeiros militares que trabalham na missão fim apresentaram riscos psicossociais mais elevados do que aqueles lotados na missão meio, considerando os três fatores analisados. Isso indica maior risco de sofrimento patogênico nos bombeiros da missão fim em relação aqueles da missão meio.

Ao fazer a comparação com os dados observados quanto ao Estilo de Gestão, observa-se que os trabalhadores da missão fim percebem o estilo como Individualista normativo. Segundo Facas (2013), uma organização com predominância de um estilo de gestão burocrático/normativo, com uma organização do trabalho com prescrições engessadas, oferece pouco espaço para que o trabalhador resignifique o seu sofrimento. Assim, o estilo de gestão pode ter influenciado os maiores escores de sofrimento patogênico apresentados por este grupo e pode contribuir para o adoecimento desses trabalhadores.

**Tabela 24** - valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

<b>Área de trabalho atual</b>		<b>Missão fim</b>	<b>Missão meio</b>
	Nº	229	187
<b>Falta de sentido no trabalho</b>	Média	1,87	1,82
	Mediana	1,67	1,67
	D. Padrão	0,70	0,68
	Nº	228	185
<b>Esgotamento mental</b>	Média	2,75	2,54
	Mediana	2,75	2,50
	D. Padrão	0,74	0,82
	Nº	228	182
<b>Falta de reconhecimento</b>	Média	2,59	2,07
	Mediana	2,63	2,00
	D. Padrão	0,78	0,75

Na Tabela 25 é possível observar que, em relação aos danos causados pelo trabalho, tanto a missão fim quanto a meio demonstraram ter risco baixo de adoecimento psicológico e social. Por outro lado, quanto aos danos físicos, ambas as áreas de trabalho apresentaram risco psicossocial médio.

É importante salientar que para os três fatores analisados a missão fim apresentou, novamente, maiores escores do que a missão meio, ou seja, maiores riscos psicossociais, sendo que a maior discrepância ocorreu quanto aos danos físicos.

O fato da missão fim ter obtido maior risco psicossocial para o Fator Dano Físico do que a missão meio legitima os resultados em relação ao cargo, pois a Missão Fim é executada, em sua maior parte, por Praças.

Outro fator importante é a predominância do Estilo de Gestão Individualista/Normativo tanto para os praças como para a missão fim. Isto pode acarretar o aumento dos níveis de sofrimento patogênico e, conseqüentemente, de danos físicos. Uma Instituição baseada no cumprimento restrito das normas não permite a participação coletiva dos trabalhadores no desenvolvimento dos modos de realização

das tarefas. Participação esta que auxiliaria nos processos de revisão das práticas laborais afim de tornar o trabalho menos nocivo ao trabalhador.

Por fim, a análise dos itens permite a conclusão de que os trabalhadores da missão fim são mais acometidos por dores nas costas e alterações do sono, enquanto a área meio está mais propensa às dores nas costas e dores pelo corpo. Com esse dados é possível supor que a escala de trabalho de vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de repouso, realizada unicamente pelos bombeiros da missão fim, pode contribuir para as alterações de sono desses militares. Já as dores nas costas acometem ambas as áreas, com maiores escores também relatados para a área fim.

**Tabela 25** - valores referentes a Área de Trabalho Atual em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

<b>Área de trabalho atual</b>	<b>Missão fim</b>	<b>Missão meio</b>	
	Nº	230	187
<b>Danos psicológicos</b>	Média	2,02	1,99
	Mediana	2,00	1,86
	D. Padrão	0,88	0,84
		Nº	233
<b>Danos sociais</b>	Média	2,01	1,90
	Mediana	1,86	1,86
	D. Padrão	0,89	0,75
		Nº	229
<b>Danos físicos</b>	Média	2,80	2,51
	Mediana	2,78	2,44
	D. Padrão	0,98	0,93

#### 4.7 Comparação dos dados entre Quadros de Trabalho

A Tabela 26 apresenta a análise das médias para a escala Organização do trabalho em relação ao Quadro de trabalho na instituição. Todos os Quadros analisados apresentaram risco psicossocial de nível médio, para ambos os fatores.

No fator Divisão de Tarefas, o Quadro de Condutores apresentou maiores riscos psicossociais (média 3,06), seguido pelos Intendentes e Combatentes. Já o Quadro Complementar apresentou os menores riscos.

Quanto ao fator Divisão Social do Trabalho, o Quadro de Condutores apresentou, novamente, maiores riscos dentre os demais (média 2,98), seguido pelos Combatentes e Complementares. O Quadro de Intendentes, de outro modo, indica os menores riscos psicossociais entre todos os Quadros analisados para esse fator.

Assim, o Quadro de Trabalho de Condutor é o mais propenso aos riscos psicossociais para ambos os fatores da escala Organização do Trabalho. A propensão para essa diferença pode estar associada à natureza das tarefas e ao ambiente de trabalho desses trabalhadores. O local onde eles mais atuam é no trânsito. Lá são expostos à pressão do tempo e do ritmo de trabalho, pois geralmente deslocam-se com celeridade para conduzir os bombeiros até o local da ocorrência. Além disso, caso eles venham a se envolver num acidente e sejam responsável pela causa desse, terão que arcar com os prejuízos, mesmo estando a serviço de um salvamento.

Por fim, muito embora o número de respondentes do Quadro de Condutores tenha sido muito menor em relação ao de Combatentes, observa-se neles (Condutores) uma semelhança maior nas respostas, tendo em vista que o Desvio Padrão foi menor para ambos os fatores.

As respostas dos participantes inclusos nos Quadros de Músico, Manutenção, Saúde e Dentistas foram desconsideradas nessa análise pelo pequeno número de respondentes, inferior a dez. Esse fato constitui uma limitação deste estudo, já que apenas metade dos Quadros de Trabalho da Instituição foram analisados. Por outro lado, os Quadros que não participaram, ou que foram excluídos pelo baixo número de respondentes, são todos voltados para a missão meio da instituição. Ao observarmos que os maiores riscos psicossociais foram encontrados nos trabalhadores da missão fim, pode-se supor que foram analisados os Quadros que apresentam os maiores riscos psicossociais de adoecimento. Não obstante, é importante que estudos futuros avaliem também os riscos psicossociais inerentes aos Quadros excluídos deste estudo, para uma análise mais completa da Organização quanto a esses grupos sociodemográficos.

**Tabela 26** - valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

<b>Quadro de trabalho</b>		<b>Combatente</b>	<b>Condutor</b>	<b>Complementar</b>	<b>Intendente</b>
	Nº	364	35	10	15
<b>Divisão de tarefas</b>	Média	3,16	3,06	3,46	3,08
	Mediana	3,29	3,00	3,71	3,14
	D. Padrão	0,62	0,50	0,63	0,56
	Nº	359	35	10	15
<b>Divisão social do trabalho</b>	Média	3,16	2,98	3,37	3,57
	Mediana	3,17	2,92	3,33	3,50
	D. Padrão	0,61	0,46	0,74	0,46

No que tange ao Estilo de Gestão (Tabela 27), verifica-se que, de maneira geral, o quadro de condutores percebe o estilo Individualista/Normativo como predominante na Corporação. Todos os outros quadros de trabalho percebem esse estilo como moderado, sendo que o quadro de combatentes apresentou o segundo maior escore para esse fator.

Infere-se desses dados que Condutores e Combatentes são expostos de modo mais evidente a uma forma de gestão marcada pelo controle comportamental e pela pouca flexibilidade. Esses dados legitimam os resultados encontrados quanto ao fator Divisão Social do Trabalho, já que neste os maiores riscos psicossociais também foram identificados para esses dois quadros.

O estilo de gestão Coletivista/Realizador é percebido como moderado em todos os quadros de trabalho. Mas o Intendente e o Complementar notam esse estilo muito mais presente do que o Combatente e o Condutor.

Em relação ao Sofrimento Patogênico, o fator Falta de Sentido no Trabalho apresentou médias que representam risco psicossocial de nível baixo pra todos os Quadros. É notório que, até o momento, esse fator não apresentou risco psicossocial para qualquer dado demográfico. Neste sentido, pode-se inferir que a natureza do serviço de bombeiro garante ao trabalhador a construção de sentido no que tange os diferentes aspectos existentes no CBMDF.

**Tabela 27** - valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

Quadro de trabalho		Combatente	Condutor	Complementar	Intendente
	Nº	361	37	10	16
<b>Individualista/ Normativo</b>	Média	3,44	3,58	3,17	2,77
	Mediana	3,40	3,60	3,10	2,75
	D. Padrão	0,72	0,71	0,37	0,52
	Nº	360	37	10	16
<b>Coletivista/ Realizador</b>	Média	2,56	2,41	3,03	3,27
	Mediana	2,50	2,50	3,21	3,17
	D. Padrão	0,76	0,71	0,66	0,72

De outro modo, quanto ao Esgotamento Mental, os quadros Combatente, Condutor e Complementar apresentaram risco psicossocial médio, enquanto o quadro Intendente, risco baixo.

Já em relação à Falta de Reconhecimento no Trabalho, os Quadros de Combatentes e Condutores apresentaram riscos psicossociais de nível médio. Por conseguinte, os bombeiros militares pertencentes a esses quadros sentem que a instituição precisa se engajar mais no sentido de valorizar o trabalho por eles desempenhado. Os Quadros Complementar e Intendente apresentaram risco baixo (Tabela 28).

Assim, o quadro de Condutor apresentou maiores escores, ou seja, maiores riscos psicossociais para os três fatores analisados, seguido pelo quadro Combatente. O Estilo de Gestão Individualista / Normativo identificado como de maior predominância na corporação por esse Quadro, e os maiores riscos psicossociais quanto à Organização do trabalho, podem ter contribuído para os escores apresentados quanto ao Sofrimento Patogênico dos Condutores.

**Tabela 28** -valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

<b>Quadros de trabalho</b>		<b>Combatente</b>	<b>Condutor</b>	<b>Complementar</b>	<b>Intendente</b>
<b>Falta de sentido no trabalho</b>	<b>Nº</b>	362	36	10	15
	<b>Média</b>	1,86	1,86	1,76	1,64
	<b>Mediana</b>	1,72	1,72	1,61	1,44
	<b>D. Padrão</b>	0,88	0,63	0,59	0,60
<b>Esgotamento mental</b>	<b>Nº</b>	357	36	10	16
	<b>Média</b>	2,68	2,72	2,53	2,13
	<b>Mediana</b>	2,75	2,75	2,31	1,94
	<b>D. Padrão</b>	0,77	0,72	0,86	0,78
<b>Falta de reconhecimento</b>	<b>Nº</b>	353	37	10	16
	<b>Média</b>	2,38	2,62	2,14	1,73
	<b>Mediana</b>	2,36	2,72	2,18	1,59
	<b>D. Padrão</b>	0,80	0,81	0,68	0,58

Por fim, a tabela seguinte faz uma comparação entre os quadros de trabalho e os fatores que compõem os danos relacionados ao trabalho. Todos os quadros de trabalho apresentaram risco psicossocial de nível baixo em relação aos fatores danos psicológicos e sociais.

Em relação ao fator dano físico, Combatentes e Condutores manifestaram risco psicossocial médio, sendo que os Condutores tiveram maior escore do que os Combatentes. De outro modo, os militares pertencentes aos quadros complementar e intendente apresentaram risco psicossocial baixo.

Mais uma vez, os resultados coadunam com o que foi encontrado para as três escalas anteriores. Os Quadros de Combatente e Condutores apresentaram maiores problemas quanto à Organização do Trabalho, sinalizaram para um estilo de gestão Individualista/Normativo e apresentaram maiores riscos para o Sofrimento Patogênico no Trabalho. Logo, esses quadros possuem maior tendência para a presença de danos físicos.

**Tabela 29** - Valores referentes ao Quadro de Trabalho em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao trabalho.

<b>Quadros de trabalho</b>	<b>Combatente</b>	<b>Condutor</b>	<b>Complementar</b>	<b>Intendente</b>	
<b>Danos psicológicos</b>	Nº	361	36	10	16
	Média	2,02	2,01	2,01	1,63
	Mediana	2,00	1,86	1,86	1,50
	D. Padrão	0,88	0,83	0,80	0,56
<b>Danos sociais</b>	Nº	364	37	10	16
	Média	1,99	1,83	1,87	1,62
	Mediana	1,86	1,71	2,07	1,57
	D. Padrão	0,85	0,83	0,55	0,50
<b>Danos físicos</b>	Nº	359	35	10	16
	Média	2,69	2,77	2,07	2,19
	Mediana	2,67	2,78	2,06	2,22
	D. Padrão	0,99	0,78	0,51	0,75

#### **4.8 Comparação dos dados entre Unidades de Trabalho (Lotação)**

Quanto à análise do fator Organização do Trabalho para a variável Lotação (Tabela 30), verifica-se risco psicossocial de nível médio para todas as unidades de trabalho do CBMDF, considerando-se ambos os fatores (Divisão de tarefas e Divisão social do Trabalho).

Os dados relativos à Divisão de Tarefas mostram que os bombeiros militares lotados nas unidades 2ºGBM e GPCIV apresentam riscos psicossociais maiores do que as demais lotações para esse fator. As unidades que apresentaram menores riscos psicossociais foram o 18ºGBM e 19ºGBM.

Em relação à Divisão Social do Trabalho, os maiores riscos psicossociais também foram observados na unidade 2ºGBM, seguido pelo GBS. Enquanto os menores riscos apareceram no QCG e 17ºGBM.

Assim, os bombeiros lotados no 2ºGBM relataram maiores problemas quanto à organização do trabalho para ambos os fatores. Infere-se, pela análise dos itens, que provavelmente há falta de recursos humanos e deficiências quanto ao espaço físico para



essa unidade. Além disso, quanto à Divisão Social do Trabalho, há pouca flexibilidade das normas e falta autonomia para a execução das tarefas. No entanto, é importante salientar que a análise dos itens não foi feita especificamente em relação às lotações de trabalho, assim como realizado para os cargos e áreas. Essa suposição tem por base o observado quanto aos itens para o total de respondentes.

Tabela 30 - Valores referentes a Lotação em relação aos fatores da Organização do trabalho.

		LOTAÇÃO																
		2°GBM	41°GBM	GBS	GAEPH	GPCIV	QCG	DISAU	DIREN	CONTRO	4°GBM	6°GBM	7°GBM	11°GBM	13°GBM	17°GBM	18°GBM	19°GBM
<b>Divisão de tarefas</b>	Nº	30	24	15	38	11	62	29	37	11	22	23	22	14	18	14	24	16
	Média	2,80	3,32	3,20	3,27	2,80	3,28	2,72	3,13	3,05	3,13	3,28	3,19	3,08	3,27	3,20	3,40	3,48
	Mediana	2,93	3,29	3,14	3,29	3,00	3,43	2,71	3,14	3,14	3,36	3,43	3,36	3,29	3,14	3,36	3,36	3,43
	D. Padrão	0,74	0,45	0,43	0,48	0,53	0,66	0,62	0,62	0,44	0,51	0,72	0,68	0,75	0,47	0,62	0,41	0,40
<b>Divisão social do trabalho</b>	Nº	31	24	14	36	10	62	29	37	11	20	23	22	12	19	13	24	16
	Média	2,81	3,15	2,83	3,24	3,38	3,44	3,13	3,18	3,42	2,95	3,16	3,16	3,13	3,10	3,44	3,16	3,09
	Mediana	2,7500	3,13	2,83	3,33	3,21	3,50	3,00	3,25	3,50	2,92	3,33	3,17	3,04	3,08	3,42	3,17	3,04
	D. Padrão	0,75	0,72	0,52	0,48	0,43	0,69	0,49	0,57	0,32	0,46	0,64	0,69	0,40	0,55	0,43	0,61	0,47

Ao analisar os Estilos de Gestão (Tabela 31), verifica-se que, de acordo com as respostas, o estilo Individualista / Normativo é predominante nas unidades 2°GBM, 41°GBM, GBS, GAEPH, 4°GBM, GPRAM, 11°GBM, 13°GBM, 18°GBM, 19°GBM, sendo que as duas primeiras unidades citadas (2°GBM e 41°GBM) tiveram esse estilo ainda mais predominante do que as demais. É interessante observar que todas as lotações que apresentaram esse estilo como predominante são unidades destinadas à missão fim da Corporação.

Com relação ao Estilo de gestão Coletivista/Realizador, nota-se que esse estilo não foi considerado predominante em nenhuma das unidades da Corporação. As unidades que apresentaram esse estilo com presença moderada foram: GAEPH, GPCIV, QCG, DIREN, CONTRO, 6°GBM, 7°GBM, 18°GBM, 19°GBM, sendo que na unidade Contro (Controladoria) esse estilo foi mais característico que nas demais. As unidades tiveram esse estilo como pouco característico foram: 2°GBM, 41°GBM, GBS, DISAU, 4°GBM, 11°GBM, 17°GBM, 13°GBM.

Observa-se assim que o 2°GBM, corroborando com os dados obtidos para Organização do Trabalho, e o 41°GBM, são as unidades mais marcadas pelo estilo de gestão Individualista/Normativo. Segundo a avaliação dos itens presentes no questionário em relação ao total de respondentes, infere-se que são características dessas unidades a valorização da hierarquia, a concessão de grande importância às regras e o forte controle do trabalho.

**Tabela 31** - Valores referentes a Lotação em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

		LOTAÇÃO																
		2°GBM	41°GBM	GBS	GAEPH	GPCIV	QCG	DISAU	DIREN	CONTRO	4°GBM	6°GBM	7°GBM	11°GBM	13°GBM	17°GBM	18°GBM	19°GBM
<b>Individualista/ Normativo</b>	Nº	31	24	16	38	11	63	29	36	11	21	23	22	11	20	14	24	16
	Média	3,73	3,85	3,64	3,63	3,37	2,87	3,10	3,27	3,16	3,64	3,32	3,46	3,67	3,69	3,49	3,53	3,58
	Mediana	3,90	4,05	3,70	3,65	3,10	2,80	3,10	3,20	3,30	3,60	3,50	3,60	3,60	3,60	3,50	3,45	3,55
	D. Padrão	0,74	0,69	0,69	0,65	0,65	0,64	0,78	0,73	0,67	0,55	0,70	0,61	0,55	0,58	0,70	0,65	0,75
<b>Coletivista/ Realizador</b>	Nº	30	24	16	37	10	62	29	36	11	22	23	22	13	20	13	24	16
	Média	2,12	2,25	2,42	2,58	2,90	2,98	2,48	2,64	3,17	2,31	2,69	2,68	2,46	2,40	2,49	2,72	2,53
	Mediana	2,00	2,25	2,29	2,50	3,00	3,00	2,33	2,67	3,08	2,25	2,83	2,71	2,33	2,41	2,58	2,67	2,43
	D. Padrão	0,81	0,91	0,69	0,55	0,38	0,83	0,69	0,72	0,68	0,51	0,85	0,86	0,72	0,60	0,79	0,75	0,61

Quanto ao cruzamento entre as unidades de lotação na Instituição e o Sofrimento Patogênico, o fator Falta de Sentido no Trabalho também apresentou risco psicossocial de nível baixo para todas as unidades analisadas. A análise da média mostrou que os trabalhadores da unidade GBS apresentaram maior risco em relação aos demais. Reforça-se assim, novamente, o fato dos bombeiros militares verem sentido no trabalho executado.

De outro modo, o fator Esgotamento Mental foi avaliado como de risco psicossocial médio para todas as unidades, exceto para o QCG, onde foi considerado de risco baixo. A comparação entre as unidades para esse fator mostrou maiores riscos nas unidades: 17°GBM, 13°GBM e 2°GBM.

Em relação à Falta de Reconhecimento, a maioria das unidades apresentou risco psicossocial médio, com exceção de quatro unidades administrativas, que apresentaram risco baixo: QCG, DISAU, DIREN e CONTRO. A lotação que apresentou maior risco para esse fator foi o 11°GBM.

É importante observar que tanto para falta de reconhecimento como para esgotamento mental, as unidades destinadas à missão fim da instituição apresentaram maiores escores, ou seja, maiores riscos psicossociais em relação às unidades das missões meio (administrativas).

Ademais, as unidades 2°GBM e 17°GBM apresentaram médias novamente elevadas quanto ao Esgotamento Mental e ao Reconhecimento no Trabalho. (Tabela 32)

**Tabela 32** - Valores referentes a Lotação em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

		LOTAÇÃO																
		2°GBM	41°GBM	GBS	GAEPH	GPCIV	QCG	DISAU	DIREN	CONTRO	4°GBM	6°GBM	7°GBM	11°GBM	13°GBM	17°GBM	18°GBM	19°GBM
<b>Falta de sentido no trabalho</b>	Nº	31	24	15	37	11	62	29	37	10	19	23	22	14	20	14	24	16
	Média	1,99	1,75	2,21	1,74	2,20	1,63	1,69	1,92	0,89	1,94	1,87	1,81	2,00	2,05	1,90	1,70	2,01
	Mediana	1,89	1,5556	2,11	1,67	2,22	1,33	1,56	1,78	1,89	1,89	1,56	1,50	1,78	2,11	1,61	1,56	1,89
	D. Padrão	0,76	0,67	0,72	0,56	0,84	0,69	0,63	0,68	0,49	0,63	0,80	0,65	0,69	0,45	0,92	0,59	0,78
<b>Esgotamento mental</b>	Nº	30	24	15	36	11	62	29	35	10	20	23	22	13	20	13	24	16
	Média	2,91	2,76	2,76	2,73	2,89	2,23	2,78	2,53	2,61	2,79	2,82	2,57	2,63	2,94	2,97	2,49	2,61
	Mediana	2,94	2,56	2,63	2,75	2,75	2,13	2,75	2,63	2,75	2,88	2,75	2,50	2,75	2,94	2,75	2,69	2,63
	D. Padrão	0,81	0,90	0,77	0,65	0,79	0,81	0,90	0,64	0,71	0,74	0,86	0,81	0,73	0,54	0,97	0,70	0,38
<b>Falta de reconhecimento</b>	Nº	31	24	16	37	10	60	29	34	10	21	23	21	13	20	14	23	15
	Média	2,63	2,69	2,57	2,48	2,36	1,81	2,10	2,22	1,91	2,66	2,36	2,42	2,74	2,67	2,68	2,46	2,35
	Mediana	2,64	2,91	2,55	2,55	2,27	1,55	2,18	2,05	1,86	2,73	2,36	2,45	2,82	2,55	2,55	2,27	2,73
	D. Padrão	0,91	0,86	0,66	0,73	1,05	0,80	0,69	0,75	0,61	0,72	0,81	0,66	0,65	0,56	0,84	0,90	0,71

Ao analisar a Tabela 32, referente ao cruzamento entre as lotações e os fatores da Escala Danos Relacionados ao Trabalho, nota-se que a única unidade que apresentou risco psicossocial de nível médio para os Danos Psicológicos foi o 17ºGBM. Todas as demais unidades tiveram risco baixo para esse fator.

Em relação aos Danos Sociais, novamente o 17ºGBM aparece com risco psicossocial médio, acompanhado do 7ºGBM. As demais unidades apresentaram mais uma vez risco psicossocial baixo.

Por outro lado, os valores do fator danos físicos mostram que a maioria das unidades apresenta risco psicossocial de nível médio. As unidades com maiores escores, ou seja, com maiores riscos psicossociais para esse fator, foram o 17ºGBM, seguido pelo 2ºGBM. Apenas duas unidades administrativas, ou seja, da missão meio, apresentaram risco baixo: QCG e Contro.

É importante observar que o 17ºGBM apresentou maiores riscos psicossociais para os três fatores analisados em relação às demais lotações. Essa unidade, apesar de não ter mostrado os maiores riscos psicossociais relacionados à Organização do Trabalho, indicou predominância do estilo de gestão Individualista / Normativo e altos índices de Falta de Reconhecimento e Esgotamento Mental, o que está de acordo com o esperado segundo a teoria desenvolvida pelo PROART (Facas, 2013).

Outra unidade que merece atenção é o 2ºGBM. Essa lotação apresentou os maiores riscos quanto à Organização do trabalho, predominância do estilo de gestão Individualista/Normativo e altos escores quanto ao Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento. Por conseguinte, os resultados apontaram para a segunda maior frequência de danos físicos.

Por fim, a análise dos itens do questionário permite inferir a necessidade de maior atenção para medidas preventivas quanto a dores nas costas e distúrbios do sono, principalmente nas duas unidades citadas (2ºGBM e 17ºGBM)

**Tabela 33** - valores referentes a Lotação em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

		LOTAÇÃO																
		2°GBM	41°GBM	GBS	GAEPH	GPCIV	QCG	DISAU	DIREN	CONTRO	4°GBM	6°GBM	7°GBM	11°GBM	13°GBM	17°GBM	18°GBM	19°GBM
	Nº	31	24	15	38	11	63	29	36	10	22	23	22	12	20	13	24	15
<b>Danos</b>	Média	2,22	1,99	1,98	2,17	2,11	1,78	2,04	2,02	1,89	2,02	2,10	2,23	1,73	1,89	2,47	1,90	1,76
<b>psicológicos</b>	Mediana	1,86	1,79	1,71	2,14	1,71	1,57	2,00	1,79	1,71	1,79	2,00	2,21	1,64	2,00	1,86	1,86	2,14
	D. Padrão	0,96	1,06	0,89	0,85	0,92	0,75	0,77	0,89	0,82	0,82	1,03	0,88	0,61	0,59	1,32	0,80	0,59
	Nº	31	24	16	29	11	63	29	35	11	21	23	22	13	20	14	24	16
<b>Danos</b>	Média	2,10	2,07	2,03	2,01	1,71	1,75	2,01	1,85	1,82	1,96	1,97	2,38	2,00	1,85	2,34	2,04	1,68
<b>sociais</b>	Mediana	1,86	1,57	1,86	1,86	1,57	1,71	1,86	1,71	1,57	1,86	2,00	2,21	1,57	1,93	2,07	2,21	1,57
	D. Padrão	0,99	1,25	0,81	0,75	0,66	0,69	0,75	0,83	0,90	0,67	0,87	0,99	0,85	0,67	1,13	0,78	0,57
	Nº	31	24	16	34	11	61	29	35	11	22	23	22	14	19	13	24	15
<b>Danos</b>	Média	3,13	2,81	2,60	2,84	2,39	2,22	2,63	2,64	2,24	2,89	2,59	2,91	2,83	2,36	3,21	2,73	2,76
<b>físicos</b>	Mediana	3,00	2,89	2,78	2,83	2,33	2,22	2,78	2,44	2,11	2,72	2,33	3,00	2,61	2,44	3,22	2,78	2,78
	D. Padrão	1,14	0,93	0,72	1,04	0,67	0,92	0,86	1,04	0,86	0,76	1,24	0,93	1,17	0,77	1,08	0,78	0,54



#### 4.9 Comparação dos dados por Sexo

O cruzamento dos fatores relativos à Organização do Trabalho com o sexo dos participantes também indica risco médio de adoecimento para ambos os sexos e em ambos os fatores.

Quanto à Divisão de Tarefas, houve pequena diferença entre homens e mulheres, com os números sinalizando um maior risco psicossocial no sexo feminino.

Por outro lado, a análise do fator Divisão social do Trabalho indica que os bombeiros do sexo masculino apresentam maiores riscos psicossociais (Tabela 34). Provavelmente isso ocorre pelo fato do sexo feminino conseguir manter um diálogo mais frequente, ter mais facilidade em expor o não-dito e falar sobre o que está sentindo.

Dejours (2011) explica que quando os atores assumem os riscos em falar o não-dito e assim tornar compreensível os componentes imprescindíveis do trabalho, passam a sentirem menor tensão nas relações profissionais.

**Tabela 34** - valores referentes ao Sexo em relação aos fatores da Organização do Trabalho.

<b>Sexo</b>		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
<b>Divisão de tarefas</b>	Nº	386	45
	Média	3,16	3,13
	Mediana	3,29	3,29
	D. Padrão	0,61	0,65
<b>Divisão social do trabalho</b>	Nº	381	45
	Média	3,16	3,28
	Mediana	3,17	3,33
	D. Padrão	0,61	0,58

Ao analisar a Tabela 35, ou seja, como cada sexo percebe o Estilo de Gestão, verifica-se que ambos os sexos analisam que o estilo Individualista/Normativo tem

presença moderada. Nota-se uma diferença ao verificar que o Estilo Individualista/Normativo é visto pelos homens como mais característico do que pelas mulheres. Isso pode ser explicado pelo fato de as mulheres, quanto às Divisões Sociais do Trabalho, apresentarem menores riscos psicossociais do que os homens. Logo, as mulheres enxergam a rigidez das normas presente na instituição de forma mais amena do que os homens.

Ao analisar o estilo Coletivista/Realizador, ambos os sexos percebem esse fator como menos característico do que o outro. Contudo, as mulheres entendem que o estilo de gestão Coletivista/Realizador é um pouco mais presente em relação ao entendimento dos homens.

**Tabela 35** - valores referentes ao Sexo em relação aos fatores do Estilo de Gestão.

<b>Sexo</b>		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
	Nº	386	45
<b>Individualista / Normativo</b>	Média	3,43	3,24
	Mediana	3,40	3,10
	D. Padrão	0,73	0,67
	Nº	386	44
<b>Coletivista / Realizador</b>	Média	2,57	2,81
	Mediana	2,50	2,96
	D. Padrão	0,78	0,71

Quanto à análise do Sofrimento Patogênico, o fator Falta de Sentido no Trabalho representa baixo risco psicossocial para ambos os sexos. A média de respostas foi numericamente similar entre ambos. Segue-se com a percepção de que o trabalho possui sentido no CBMDF para todos os cargos, áreas de trabalhos, quadros de trabalhos, lotações e sexo.

Quanto ao Esgotamento Mental, ambos os sexos apresentaram nível médio de riscos psicossociais. Porém, a média das respostas em relação ao sexo masculino foi

numericamente maior, o que indica maior risco para esse fator em relação ao sexo feminino.

Já em relação à falta de reconhecimento, a diferença foi mais expressiva. A média referente ao sexo masculino indicou risco psicossocial de nível médio enquanto que no sexo feminino esse risco foi considerado baixo. Pode-se propor que, conforme exposto para na análise sobre a organização do trabalho, tal diferença seja devido às mulheres terem mais facilidade para expor o que pensam sobre o trabalho. (Tabela 36).

**Tabela 36** - valores referentes ao Sexo em relação aos fatores do Sofrimento Patogênico no Trabalho.

<b>Sexo</b>		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
<b>Falta de sentido no trabalho</b>	Nº	386	43
	Média	1,85	1,80
	Mediana	1,67	1,56
	D. Padrão	0,68	0,72
<b>Esgotamento mental</b>	Nº	381	45
	Média	2,67	2,54
	Mediana	2,63	2,63
	D. Padrão	0,78	0,77
<b>Falta de reconhecimento</b>	Nº	380	43
	Média	2,37	2,22
	Mediana	2,36	2,18
	D. Padrão	0,81	0,76

Por fim, a análise desses fatores em relação aos danos causados pelo trabalho apresenta que tanto os homens quanto as mulheres tem risco baixo de adoecimento para os danos psicológicos e sociais. Já em relação ao fator danos físicos, ambos os sexos apresentaram riscos psicossociais de nível médio.

Apesar da comparação entre os sexos, mostrar que para os três fatores as mulheres apresentaram maiores riscos psicossociais do que os homens.

Esses dados estão, de certa forma, em confronto com o estabelecido pela Psicodinâmica do Trabalho e, por conseguinte, por Facas (2013) no PROART. O sexo feminino, apesar de ter apresentado menores riscos psicossociais para todas as Escalas em relação aos homens, tiveram maiores riscos para a escala de Danos relacionados ao trabalho.

De outro modo, pode-se explicar essa ocorrência pelo fato das mulheres apresentarem menor força física e, em maior frequência, realizarem dupla jornada de trabalho, ou seja, muitas vezes elas trabalham na instituição e executam os trabalhos domésticos.

**Tabela 37** - valores referentes ao Sexo em relação aos fatores dos Danos Relacionados ao Trabalho.

<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
	Nº	44
<b>Danos psicológicos</b>	Média	1,99
	Mediana	1,86
	D. Padrão	0,85
	Nº	386
<b>Danos sociais</b>	Média	2,14
	Mediana	2,00
	D. Padrão	0,77
	Nº	391
<b>Danos físicos</b>	Média	3,16
	Mediana	3,11
	D. Padrão	0,87
	Nº	384

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os resultados deste estudo permitiram a investigação e o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho no CBMDF. Foram levantadas informações de suma importância para a instituição quanto à Organização do trabalho, o Estilo de Gestão, o Sofrimento Patogênico e os Danos Relacionados ao Trabalho. Destacam-se as seguintes conclusões:

- ✓ Organização do trabalho: há necessidade de intervenção em curto e médio prazo na instituição. Os maiores problemas estão relacionados à falta de recursos humanos, de inflexibilidade das normas e de autonomia para realização das tarefas, à pequena participação dos funcionários nas decisões, além de espaço físico inadequado; os recursos materiais foram avaliados positivamente.
- ✓ Estilo de Gestão: predomina-se o estilo de gestão Individualista/Normativo. São característicos na organização a valorização da hierarquia, a grande importância das regras e a existência de forte controle no trabalho. Assim, expressa-se uma gestão com forte sistema de regras, com um sistema disciplinar mais rígido no local de trabalho e que valoriza o planejamento.
- ✓ Sofrimento Patogênico: os bombeiros, independentemente do cargo, área de trabalho, Quadro, unidade de lotação ou gênero, gostam do que fazem e se identificam com as tarefas. Não há falta de reconhecimento entre os colegas de trabalho, a questão gira em torno do vínculo dos bombeiros com a instituição e com as instâncias superiores. Assim, há desconfiança entre chefes e subordinados, os trabalhadores não se sentem livres para dizer o que pensam, além de acreditarem que há uma desvalorização do trabalho pela organização. Por último, quanto ao esgotamento mental, os bombeiros percebem o trabalho como desgastante e cansativo, porém, o aspecto de maior destaque é a revolta gerada pela interferência política no trabalho.

- ✓ Danos Relacionados ao Trabalho: a percepção de ausência de problemas quanto aos danos psicológicos e sociais revela uma possível presença de estratégias defensivas por parte dos trabalhadores. A observação dos danos sociais reforça a tese de que as relações entre colegas de trabalho são vistas de forma positiva na Corporação. Por outro lado, os danos físicos indicam a necessidade de intervenções em curto e médio prazo, com ênfase para a prevenção e tratamento de dores nas costas e das alterações do sono.

A comparação dos resultados entre os diferentes grupos sócio demográficos também trouxe importantes entendimentos sobre os riscos de adoecimento na Corporação:

- ✓ Comparação entre Cargos: os Praças apresentam maiores riscos psicossociais em todos os fatores analisados, em comparação com os Oficiais. Os únicos fatores que apresentaram risco baixo foram “falta de sentido”, “dano psicológico” e “dano social”, mas, ainda assim, com riscos superiores ao dos Oficiais. Oficiais e Praças veem a falta de recursos humanos, o espaço físico inadequado e a rigidez das normas como os problemas mais críticos para a Organização do Trabalho. A interferência política na instituição gera maior revolta nos Oficiais, enquanto a desvalorização do trabalho pela organização indica maiores problemas para os Praças. Os danos mais frequentes para os Praças são as dores nas costas, enquanto para os oficiais são as alterações de sono. Ainda assim, Praças relatam ambos os sintomas de forma mais frequente do que os oficiais.
- ✓ Comparação entre Áreas de Trabalho: os trabalhadores da missão fim apresentaram maiores riscos psicossociais do que aqueles da missão meio para todos os fatores analisados, com exceção do fator Divisão de Tarefas. As diferenças mais significativas foram observadas quanto à percepção, por parte dos bombeiros da área fim, de um estilo de gestão predominantemente Individualista/Normativo, da falta de reconhecimento no trabalho e a maior presença de danos físicos. Trabalhadores da missão meio veem a falta de recursos humanos e de participação dos funcionários na tomada de decisões

como os maiores problemas para a Organização do Trabalho, enquanto aqueles da missão fim percebem a inadequação do espaço físico e a rigidez das normas como aspectos mais críticos. A área meio reconhece maiores riscos quanto à desvalorização do trabalho pela organização, enquanto a área fim percebe maiores problemas quanto a existência de desconfiança entre chefes e subordinados. As dores nas costas são mais frequentes para ambas as áreas, com maior predominância na área fim.

- ✓ Comparação entre Quadros de Trabalho: os Condutores, seguidos pelos Combatentes, apresentaram maiores riscos dentre os Quadros analisados. Ambos apresentaram os maiores problemas quanto à Organização do Trabalho, sinalizaram para um estilo de gestão predominantemente Individualista/Normativo, estão expostos aos maiores riscos para o Sofrimento Patogênico no Trabalho e, por fim, possuem maior tendência para a presença de danos físicos.
- ✓ Comparação entre Unidades (Lotações): O 2ºGBM e o 17ºGBM foram as unidades que revelaram maiores riscos psicossociais dentre as analisadas. O 2ºGBM apresentou maiores problemas quanto à divisão de tarefas e à divisão social do trabalho, predominância do estilo de gestão Individualista / Normativo e altos escores quanto ao Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento. Além disso, resultados apontaram para a segunda maior ocorrência de danos físicos. Os militares do 17ºGBM também percebem a predominância de uma gestão Individualista/Normativa, revelaram os maiores problemas quanto ao esgotamento mental e tiveram altos escores para a falta de reconhecimento. Por fim, apresentaram a maior tendência para danos psicológicos, sociais e físicos. A única unidade que teve riscos de nível médio para os danos psicológicos foi o 17ºGBM, todas as demais tiveram risco baixo.
- ✓ Comparação entre Gêneros: os homens apresentam maiores riscos psicossociais do que as mulheres quanto à organização do trabalho, a percepção do estilo de gestão praticado, o esgotamento mental e a falta de reconhecimento pela instituição. Entretanto, as mulheres estão mais propensas ao adoecimento por danos físicos, psicológicos e sociais.

É importante salientar que o presente estudo apresenta algumas limitações, quais sejam:

- ✓ O protocolo aplicado foi composto apenas por questões objetivas, o que permitiu a aplicação dos questionários em uma amostra representativa do total de trabalhadores da unidade. Por outro lado, a avaliação objetiva dificulta o aprofundamento da análise para algumas questões. Por exemplo, a identificação de baixo risco psicossocial quanto aos danos psicológicos levantou a hipótese da presença de estratégias defensivas pelos trabalhadores. No entanto, essas só podem ser confirmadas por uma análise qualitativa na instituição.
- ✓ As comparações feitas por Quadro de trabalho não incluíram os bombeiros Dentistas, da Manutenção, Médicos e Músicos, pois não tiveram número de respondentes suficientes. Além disso, a união dos Quadros de Praças e Oficiais em quadro único, no caso dos Combatentes (QBMG 1 e Combatentes Oficiais) e Condutores (QBMG 2 e Condutores Oficiais), não permitiu uma avaliação mais profunda das diferentes percepções quanto a essa variável.

Ademais, em relação à Teoria da Psicodinâmica e ao PROART:

- ✓ O PROART mostrou ser um eficiente instrumento para a avaliação e mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho;
- ✓ Os resultados reforçam, com poucas exceções, o preconizado pelo protocolo quanto às inter-relações existentes entre as quatro escalas. Assim, foi frequente a convergência de percepções sobre a organização do trabalho na percepção do estilo de gestão, desses para com a presença de sofrimento patogênico e, por último, o relacionamento das três primeiras escalas com os danos causados pelo trabalho.



Por fim, tendo por base essas conclusões, recomenda-se:

- ✓ A revisão das normas prescritas do CBMDF no sentido de incentivar o diálogo entre os diferentes níveis hierárquicos da instituição, permitir maior autonomia dos bombeiros militares na execução de suas tarefas e maior participação dos trabalhadores na tomada de decisões.
- ✓ Que haja espaço dentro das unidades para que os trabalhadores possam ser ouvidos pelos colegas e pelas instâncias superiores e opinem sobre ações a serem implantadas a fim de melhorar a organização do trabalho dentro da instituição.
- ✓ Que os gestores sejam sensibilizados a conhecer a teoria da Psicodinâmica do Trabalho e incentivados a reproduzi-la dentro da Corporação. Assim, caminhando para um estilo de gestão menos Individualista/Normativo e mais Coletivista/Realizador.
- ✓ Atenção dos gestores para que não haja interferência política nas tomadas de decisões e que essas sejam pautadas por critérios técnico-profissionais.
- ✓ Implantação de programas de prevenção e tratamento para dores na coluna e alterações do sono, com ênfase para o 2ºGBM e o 17ºGBM.
- ✓ Realização de novos estudos dentro da instituição que avaliem de forma qualitativa os fatores observados nesta pesquisa, aprofundando-se as análises realizadas, principalmente quanto aos danos psicológicos e sociais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bergamini, C. W. (1997). *Motivação nas Organizações*. 4ª edição. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2004) *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 3ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier – Campus.
- Costa, S. H. B. (2013). Sentido do Trabalho. In Vieira, F. O. Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Cruz Lima, S. C. (2013). Reconhecimento no Trabalho. In Vieira, F. O. Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Dejours, C. (2005). *O Fator Humano*. (Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli, Trad.) 5ª edição. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (1987) *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira, Trad.) 5ª edição. São Paulo: Cortez - Oboré.
- Dejours, C, Abdoucheli, E & Jayet, C. (2007) *Psicodinâmica do trabalho – Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (Maria Irene Stocco Betiol, Trad.). 1ª.edição.São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2011). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (Franck Soudant, Trad.) 3ª edição. Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito ao título de Doutor em Psicologia, outubro de 2013.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e Riscos de Adoecimento: O Caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: LPA Edições.
- Karam, E. (2010). *Da Alcoolização ao Verbo: ensaio de psicodinâmica do trabalho*. 1ª edição. Brasília: Paralelo 15, 2010.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito ao título de Doutor em Psicologia.
- Mendes, A. M. & Araujo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex Libris.

- Mendes, A. M. (2007). Novas formas de Organização do Trabalho, Ação dos Trabalhadores e Patologias Sociais. Im: Mendes, A. M.(Org), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do psicólogo.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C., Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2009) *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. 1ª edição. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2008). A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. In Tamayo, A. (Org). *Estresse e Cultura Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. R. C. & Heloani, R. (2013). Suicídio (e trabalho). In Vieira, F. O. Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Michaelis. (1998). *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Companhia Melhoramentos.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. In Vieira, F. O. Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Paz, M. G. T., Mendes, A. M. & Gabriel, Y. (2001). Configurações de poder organizacional e estilos de caráter. *Psicologia: Organizações e Trabalho*. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 1 (1), 141-169, Brasília.
- Paz, M. G. T. & Mendes, A. M. (2008). Estilos de Funcionamento Organizacional. In: Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Ramos, L.V. (2013) *O Coletivo de Trabalho dos Gestores Intermediários de uma Empresa Multinacional: a abordagem da psicodinâmica do trabalho*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito ao título de Mestre em Psicologia, agosto de 2013.
- Santos, C. I., & Vieira, N. S. (2009) *Aprendizagem Organizacional: do taylorismo ao ócio criativo*. Acessado em 30 de setembro de 2013 em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/939.pdf>
- Vieira, F. O., Bergiante, N., & Lordelo, S. (2012). *Possíveis correlações entre Gestão de Pessoas, Modernidade Organizacional e Gestão do Conhecimento*. Acessado em 02 de outubro de 2013 em: <http://www.uff.br/sta/textos/fv002.pdf>

- Vieira F. O. Mendes A. M., & Merlo, A. R.C. (2013). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Oliveira de Souza, K. M., Velloso, M. P., & Oliveira, S. S. (2012). A profissão de bombeiro militar e a análise da atividade para compreensão da relação trabalho-saúde: revisão da literatura. *VIII Seminário de Saúde do Trabalhador* (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e *VI Seminário O Trabalho em Debate*. UNESP/ USP/STICF/CNTI/UFSC, 25 a 27 de setembro de 2012. Acessado em 20 de junho de 2014 em: [http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100021&script=sci\\_arttext&tlng=p](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100021&script=sci_arttext&tlng=p)
- Resende, S., & Mendes, A. M. (2004) A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. *Psicologia (Florianópolis)*, 4 (1), 151-175. Acessado em 18 fevereiro de 2014 em: [http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/29-Resende\\_A-sobreviv%C3%Aancia-como-estrategia.pdf](http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/29-Resende_A-sobreviv%C3%Aancia-como-estrategia.pdf)
- Kieling, J. M., Maus, D., Machado, F. R., Pesenti, C., Bottega, D., & Carniel, L. B. (2007). Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27 (3), 554-565. Acessado em 24 de novembro de 2014 em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932007000300014&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000300014&lng=en&tlng=pt). 10.1590/S1414-98932007000300014.
- Murta, S. G. & Tróccoli, B. T. (2007). Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24 (1), 41-51. Acessado em 28 de novembro de 2013 em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2007000100005&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2007000100005&lng=en&tlng=pt). 10.1590/S0103-166X2007000100005.
- Natividade, M. R. (2009). Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. *Psicologia Social (Florianópolis)*, 21 (3), Florianópolis. Acessado em 04 de novembro de 2014 em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822009000300015&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822009000300015&lang=pt)
- Monteiro, J. K., Abs, D., Labres I. D., Maus, D., & Pioner, T. (2013) Bombeiros: psicopatologia e condições de trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 30 (3). Acessado em 02 de julho de 2014 em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2013000300013&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000300013&lang=pt)
- Marcelino, D., Figueiras, M. J., & Claudino, A. (2012). Impacto da exposição a incidentes críticos na saúde e bem-estar psicológicos dos tripulantes de ambulância. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13 (1), 110-116. Acessado em 28 de novembro de 2014 em: [http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-00862012000100010&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862012000100010&lng=pt&tlng=pt).

Katia Maria Oliveira de Souza; Marta Pimenta Velloso; Simone Santos Oliveira; A

profissão de bombeiro militar e a análise da atividade para compreensão da relação trabalho-saúde: revisão da literatura. *Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*, Setembro de 2012. Acessado em 04 de novembro de 2014 em: [http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100021&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112012000100021&script=sci_arttext&tlng=pt)

Amato, T. C., Pavin, T., Martins, L. F., Ronzani, T. M., & Batista, A. (2010). Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13 (1), 103-118. Acessado em 28 de novembro de 2014 em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172010000100009&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100009&lng=pt&tlng=es).

Cremaço L., Constantinidis T. C., & Silva, V. A. (2008) A Farda que é um fardo: o estresse profissional na visão de militares do Corpo de Bombeiros. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, São Carlos, 16 (2),83-90. Acessado em 28 de novembro de 2014 em: [www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/122](http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/122)

Cardoso, L. A. (2004) Influências dos Fatores Organizacionais no Estresse de Profissionais Bombeiro. Florianópolis - SC. Acessado em 04 de novembro de 2014 em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88133/202485.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferreira, L., Vicente, N., Rezende, M., Cardoso, R., & Zuffi, F. (2013). Percepção do estresse ocupacional por bombeiros militares de uma cidade do interior de Minas Gerais. *Revista De Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 5 (3), 75-84. Acessado em 04 de novembro de 2014 em: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2013.v5i3.75-84>

Lima, E. P., Assunção, A. Á., & Barreto, S. M. (2013). Tabagismo e estressores ocupacionais em bombeiros. *Revista de Saúde Pública*, 47 (5), 897-904. Acessado em 28 de novembro de 2014 em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102013000500897&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102013000500897&lng=pt&tlng=pt). 10.1590/S0034-8910.2013047004674.

Franco, T. M., Druck, M. G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35 (122), 229-248. São Paulo. Acessado em 21 de novembro de 2014 em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>.

Rosa, A. R., & Brito, M. J. (2010). "Corpo e Alma" nas organizações: um estudo sobre dominação e construção social dos corpos na organização militar. *Revista de Administração Contemporânea*, 14 (2), 194-211. Acessado em 04 de dezembro de 2014 em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552010000200002&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000200002&lng=pt&tlng=pt). 10.1590/S1415-65552010000200002.

*Constituição Federal Brasileira (1988).*

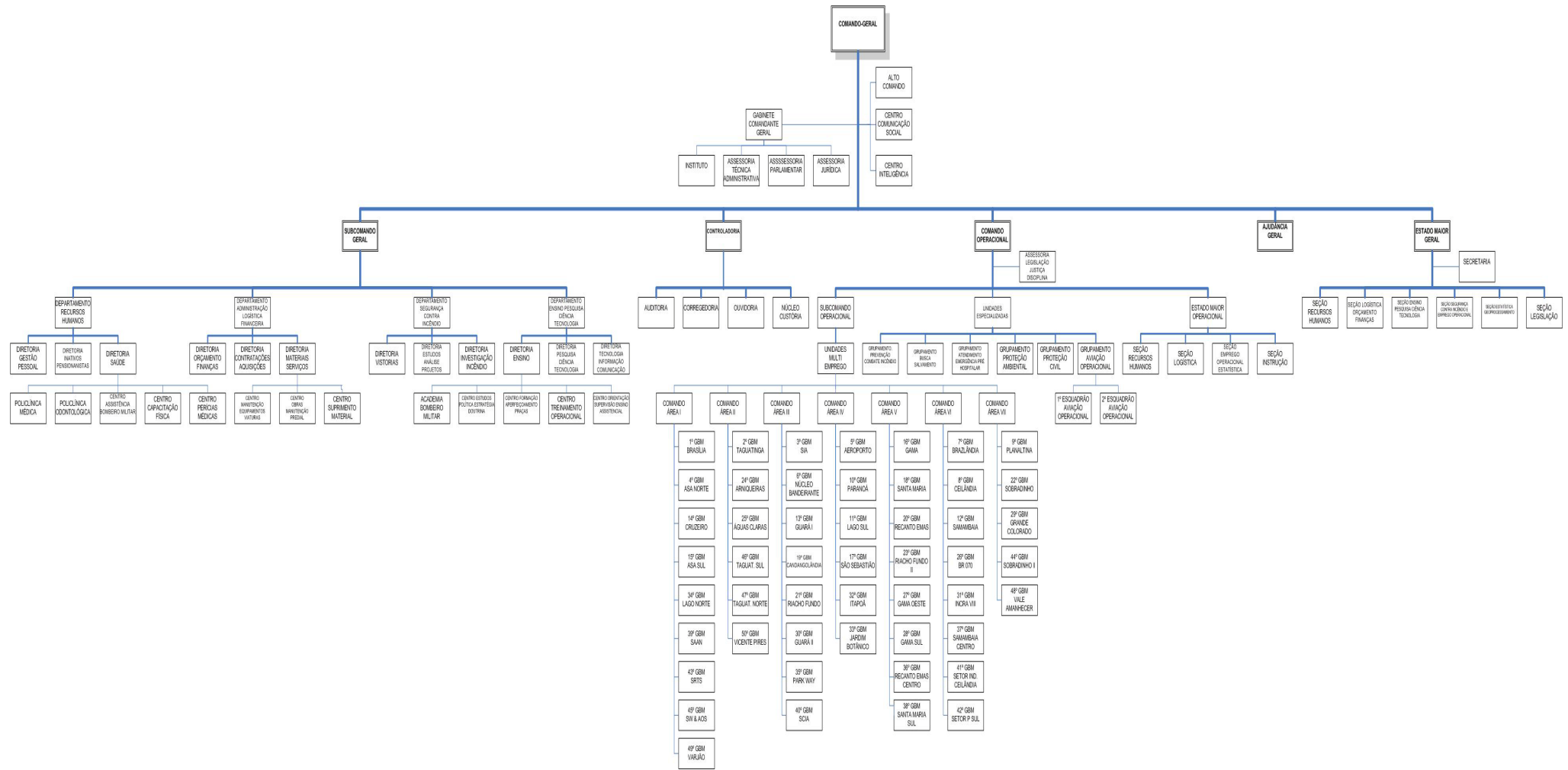
Estatuto do CBMDF, Lei 7479 de 2 de junho de 1986.

## **APÊNDICES**

### **Apêndice A – Questionário Sócio Demográfico**

## **ANEXOS**

### **Anexo A – Organograma do CBMDF**





## **Anexo B – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**