

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A DISTÂNCIA E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA  
NA FORÇA ESPECIAL DE BOMBEIROS: A  
MOTIVAÇÃO COMO MODEDORA**

**Hugo Miguel Heitor Raposo**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)**

**2015**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A DISTÂNCIA E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA  
NA FORÇA ESPECIAL DE BOMBEIROS: A  
MOTIVAÇÃO COMO MODEDORA**

**Hugo Miguel Heitor Raposo**

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)**

**2015**

## **Agradecimentos**

Começar e terminar este projeto, só foi possível com o apoio de pessoas importantes, as quais me apoiaram e fizeram acreditar que era possível, desta forma quero agradecer:

À Professora Doutora Maria José Chambel, pela sua disponibilidade, apoio e motivação, ao me mostrar o percurso a seguir, transformando o difícil em fácil.

Aos professores que me acompanharam nesta jornada e contribuíram para o meu desenvolvimento.

Ao Comando da Força Especial de Bombeiros, por permitir a recolha de dados no seio desta estrutura.

A todos os elementos da Força Especial de Bombeiros que colaboraram nos questionários, em especial a todos os camaradas do grupo de Setúbal, por me apoiarem e facilitarem nos momentos de maior exigência académica.

À Mara Vicente, pela ajuda e motivação ao longo de todo este projeto.

A todos os meus amigos, que compreenderam e apoiaram a minha ausência durante as fases de maior exigência académica.

À minha avó Rosa, pelo orgulho que sempre teve em mim.

Aos meus tios, Céu, Sérgio e Nelinha, que me apoiaram e acreditaram em mim.

Ao Barbosa, por sempre me ter apoiado neste percurso.

Aos meus Irmão, Ruben, Tiago e Rita, pelo apoio, paciência e orgulho que sempre demonstraram para comigo, nos momentos de maior dificuldade e alegria.

Por último, deixo o meu maior agradecimento para a pessoa mais importante e que tornou o meu sonho real, não é um agradecimento apenas por este projeto, mas um agradecimento eterno por tudo o que fez por mim até hoje, pois o que sou, devo à melhor mãe do mundo, Maria Teresa Barbosa um grande obrigado deste teu filho que te adora.

**Muito obrigado a todos!**

## Índice

<b>Resumo</b>	6
<b>Abstract</b>	7
<b>Introdução</b>	8
O Conflito trabalho-família	11
Motivação	14
Teoria da Auto-determinação	16
<b>Método</b>	21
Procedimento	21
Participantes	21
Medidas	23
<b>Resultados</b>	24
<b>Discussão</b>	27
Limitações e investigações futuras	28
Implicações teóricas e práticas	28
<b>Referências bibliográficas</b>	30

## Índice Tabelas

<b>Tabela 1.</b> Análise descritiva da amostra	22
<b>Tabela 2.</b> Médias, desvios padrão e t-test entre distância e Conflito Trabalho Família	25
<b>Tabela 3.</b> Médias, desvios padrão e t-test entre motivação e distância	26

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Modelo de hipótesis	20
<b>Figura 2.</b> Modelo de hipótesis validado	27

## **Resumo**

Os operacionais da Força Especial de Bombeiros (FEB) devido à especificidade do seu trabalho, ficam ausentes de casa por períodos de tempo que variam consoante o destacamento e a missão. De acordo com a literatura, a profissão de bombeiro e a sua ausência familiar, são variáveis suscetíveis de gerar ou aumentar o Conflito Trabalho Família (CTF). A literatura sugere ainda que, a motivação autónoma têm maior efeito na produtividade laboral do que a motivação controlada. Devido à falta de estudos que possam fundamentar decisões ou comportamentos em relação ao CTF, distância casa-trabalho (DCT) e motivação nesta estrutura, surgiu a necessidade de relacionar estas variáveis. No presente estudo com base nos dados da amostra recolhida (N=71) e recurso à análise das medidas descritivas e igualdade de variâncias, verificamos que a DCT se relaciona significativamente com o CTF. Analisou-se ainda a motivação como variável moderadora do CTF provocado pela DCT e o resultado não foi significativo para explicar a interação das motivações autónoma e controlada.

Palavras-chave: Força Especial de Bombeiros; Conflito Trabalho-Família, Distância Casa-Trabalho; Motivação Autónoma; Motivação Controlada

## **Abstract**

The operational workers from the Firefighter Special Force (FSF), due to the specificity of their work, are away from home for periods of time that can vary according to the secondment and mission. According to the literature, both the profession of the firefighter and the family absence are likely to create or increase the Family-Work Conflict (FWC). The literature also suggests that autonomous motivation has more effect in the labour productivity than in the controlled motivation. Due to the lack of studies that could provide higher support to the decisions or behaviors in relation to the FWC, Home-Work Distance (HWD), and motivation for being a FSF worker, the need to connect these variables emerges. In the present study, based on the data from the gathered sample (N=71) and through the analysis of the described measures and test of variance equality, we observed that HWD is related to FWC. We also analyzed the role of motivation as a moderating variable of the relationship between HWD and FWC, and we found non-support for the moderating hypothesis.

**Keywords:** Firefighter Special Force; work-family conflict; home-work distance; autonomous motivation; controlled motivation.



## Introdução

O incêndio florestal é uma combustão livre sem controlo no tempo e no espaço, que arde todos os materiais florestais de forma contínua (Lourenço *et al.*, 2006), este é responsável pela alteração dos valores ecológicos e económicos, pela degradação da paisagem e dos ecossistemas florestais nacionais e tem um peso elevado na despesa do estado. De acordo com o Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (2014) o número de incêndios florestais entre 2004 e 2014 foi de 17.900 com uma área ardida de 102.588 hectares, estes valores mostraram ser necessário reestruturar a intervenção a fim de minimizar os danos causados nas florestas.

A necessidade de fazer o reconhecimento aos incêndios a partir do ar, levou à utilização de uma aeronave pela primeira vez em Portugal em 1970, apesar disto, só em 1980 é que se começou a utilizar estes meios para combate direto aos incêndios através do lançamento de água, produtos retardantes e do transporte de equipas helitransportadas que eram constituídas por cinco bombeiros voluntários, estes eram largados no incêndio para fazer o combate direto às chamas com ferramentas manuais e o auxílio das descargas de água feitas pelo helicóptero (Neto & Martinho, 2009).

O contrato das aeronaves e das equipas era feito apenas para os meses mais problemáticos dos incêndios florestais (Junho, Julho, Agosto e Setembro) que devido às temperaturas altas associadas ao elevado nível de secura do ar e dos materiais vegetais, explicam a concentração das ocorrências nestes meses. Com a complexidade crescente dos incêndios e a necessidade (devido ao sucesso dos meios aéreos e equipas helitransportadas) de uma intervenção mais rápida, surgiu a criação de equipas profissionais a tempo inteiro para tripular as aeronaves. Assim, no ano de 2005, no âmbito de uma estratégia de combate aos incêndios florestais com o intuito de combater rapidamente e com grande eficácia os incêndios florestais nascentes, evitando o seu desenvolvimento em grandes proporções, o Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil (SNBPC) por ordem do governo, cria as Equipas/Brigadas Especiais, denominadas operacionalmente por "Canarinhos" e cujo objetivo principal seria integrar os helicópteros de combate a incêndios. Os elementos para serem integrados nestas equipas tinham de cumprir os seguintes requisitos: a) pertencer ao quadro ativo de uma associação de bombeiros voluntários e ser detentor do posto de bombeiro de 3ª há mais de três anos; b) ter idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos; c) ter capacidade

física e psicológica; d) ter aproveitamento na formação de combate a incêndios florestais e equipas helitransportadas.

Devido ao sucesso destas equipas, em 2006 o governo decidiu alargá-las, dando início assim à formação de uma 1ª Companhia Especial de Bombeiros, que, numa primeira fase em 2007, integrariam os distritos da Guarda, Castelo Branco, Santarém e Portalegre. Em 2008 continua o alargamento territorial desta Força Especial de Bombeiros, sendo constituída uma 2ª Companhia nos distritos de Évora, Beja e Setúbal.

Com o crescimento da FEB, em 2009, houve a necessidade de uma reorganização da estrutura operacional já dotada de comando próprio sediado em Lisboa nas instalações da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), organizada e inserida no dispositivo operacional da ANPC como uma força especial de proteção civil, criada ao abrigo do disposto no artigo 19º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho, que passa a ser composta por um batalhão, constituído por três companhias (a companhia é a unidade operacional que integra, no mínimo, dois grupos, cada grupo é uma unidade operacional que integra, no mínimo, duas Brigadas num total de cerca de 36 operacionais). A 1ª Companhia engloba os distritos da Guarda e Castelo Branco, a 2ª Companhia os distritos de Beja, Évora e Setúbal e a 3ª Companhia os distritos de Santarém e Portalegre. Culmina neste mesmo ano a integração na FEB dos Recuperadores – Salvadores que prestam serviço nas Bases de Helicópteros de Serviço Permanente de Santa Comba Dão e Loulé (ANPC, 2015a), a missão destes consiste na busca e salvamento de pessoas tanto em terra como no mar através do helicóptero e nas evacuações aeromédicas.

O trabalho da FEB consiste em responder, com elevado grau de prontidão, às solicitações de carácter emergente de proteção e socorro, a ações de prevenção e combate em cenários de incêndios, acidentes graves e catástrofes em qualquer local no território nacional ou fora do país e em outras missões do âmbito da Proteção Civil, destacando-se: ministrar formação aos bombeiros de São Tomé e Príncipe em 2008, aos bombeiros de Moçambique em 2009 e 2010 e aos bombeiros de Guiné-Bissau em 2011; integrar um exercício de combate a incêndios florestais na Sardenha (Itália) em 2009; em 2010 participar na missão de ajuda humanitária ao Haiti devido ao sismo. Em cada distrito que a FEB está afeta, existe pelo menos uma base de apoio permanente (BAP), onde os operacionais se encontram à espera de serem ativados para as ocorrências.

Os períodos de trabalho desta força variam entre 4 a 8 dias consecutivos, com horários diferenciados; de Janeiro a Maio o horário é das 09 às 19 horas, de Junho a Setembro das 08 às 20 horas (no centro de meios aéreos) e a 24 horas quando integram o grupo de reforço para ataque ampliado devido à exigência face à época de maior possibilidade de ignições, sempre que existem formações ou ocorrências significativas, tanto as horas como os dias podem aumentar de acordo com as necessidades.

Para quem habita perto do local de trabalho, o final do dia significa regressar para junto da família e conforto do lar. No entanto, na FEB esta realidade não contempla todos os elementos, levando a que muitos deles (em média os que habitam a mais de 50 quilómetros) tenham de permanecer nas bases durante todo o período de trabalho.

Esta distância vai provocar a ausência destes profissionais no seio familiar por um período de tempo, gerando consequências para toda a família, tais como: ficarem privados do acompanhamento às rotinas diárias dos filhos; terem de substituir o apoio presencial à família em situações de necessidade por técnicas desenvolvidas à distância; o conjugue que permanece no lar, acaba por ser sobrecarregado com as tarefas domésticas; o desenvolvimento de sentimentos afetivos tais como a saudade entre os vários elementos da família; a ausência em épocas festivas como o Natal, a Páscoa, aniversários e até mesmo eventos escolares dos filhos. Estas consequências vão acabar por ter um impacto negativo na relação familiar (Cook & Mitchell, 2013).

Desta forma podemos então resumir que a FEB é uma estrutura profissional (composta por elementos que desempenham paralelamente as mesmas funções de forma voluntária) que devido à sua especificidade laboral, exige a ausência dos operacionais por períodos de tempo longe da família e, de acordo com a literatura pode ter consequências negativas para o desenvolvimento familiar. Assim este estudo tem como objetivo investigar se a distância influencia o Conflito Trabalho-Família e a motivação destes elementos no desempenho da profissão é um recurso importante para lidar com as exigências (Bakker & Demerouti, 2007). A compreensão da relação entre estas variáveis pode ajudar a desenvolver métodos e comportamentos que melhorem o dia-a-dia destes operacionais tanto na relação laboral como familiar, de salientar que os estudos envolvendo esta força são muito reduzidos.

Para explicar as hipóteses, os conceitos e teorias relacionados com as variáveis presentes neste estudo, irá ser desenvolvida uma revisão do CTF e da motivação enquanto variável mediadora, com recurso à literatura. No seguimento será apresentado o método utilizado para a recolha de dados, os resultados obtidos e uma discussão dos mesmos. Por fim, serão apresentadas as limitações subjacentes ao presente estudo, sugestões de possíveis investigações futuras e ainda as implicações teóricas e práticas decorrentes dos resultados encontrados.

### **O Conflito trabalho-família**

A interação trabalho-família acontece sempre que se desempenham ambos os papéis, pois é necessário trabalhar para sustentar a família, ao mesmo tempo que se tem de contribuir afetivamente e socialmente para o desenvolvimento e bem-estar da mesma. O trabalho pode ser definido como o exercício de uma atividade com o intuito de obter uma contrapartida em géneros para que o indivíduo se consiga sustentar. O conceito de família consiste no relacionamento entre elementos com o intuito de desenvolver laços biológicos, na união ou na adoção, tendo como propósito manter a união da família e garantir o bem-estar de todos os membros a que ela pertencem (Eby, Maher, & Butts, 2010).

O desenvolvimento do conflito trabalho-família deve-se à mudança que a sociedade contemporânea vive para acompanhar as exigências impostas pelo ritmo do desenvolvimento global, alterando a estrutura e o funcionamento dos elementos da família e do trabalho. A necessidade de competir pelas exigências da vida fora dos locais de trabalho, numa cultura que ainda vê este como o papel central na vida dos trabalhadores e a crença de que estes devem sacrificar papéis pessoais e familiares, a fim de serem bem-sucedidos profissionalmente, vai gerar importantes transformações sociais, económicas e demográficas que os indivíduos são alvo, das quais se destaca a mudança do papel social da mulher (pois esta tem de trabalhar e ser mãe ao mesmo tempo), ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar fora de casa e educar os filhos, a escolha cada vez mais tardia de casar e ter filhos e o aumento das famílias monoparentais (Ribeiro & Pimenta, 2014).

Este quadro aponta para uma das perspetivas mais referenciadas na literatura que é a análise do conflito de papéis. Esta perspetiva considera que ambos os domínios de vida, profissional e familiar estão interligados, levando a que os aspetos negativos,

associados ao desempenho de um, não deixem de ter impacto no exercício do outro, ou seja, há interligação que leva à existência de interferências positivas e negativas entre os diferentes domínios (Andrade, 2010; Ribeiro & Pimenta, 2014). Esta relação entre a família e o trabalho é abordada em duas vertentes, por um lado temos o reconhecimento da sinergia positiva entre os papéis familiar e profissional que fornecem uma perspectiva mais equilibrada na interação entre ambos (e.g. quando o trabalhador é bem sucedido na organização, esse estado positivo vai ser refletido em casa, da mesma forma que o apoio e o envolvimento familiar se vai refletir de forma positiva na organização, melhorando as relações familiares e a *performance* no trabalho) (Greenhaus & Powell, 2006). Por outro lado, temos as pesquisas que se concentram nos aspetos negativos desta interação e que nos mostram que a satisfação no trabalho, o comprometimento com a organização e a satisfação com a vida, podem ser afetadas gerando o aumento do *burnout* e *turnover* (Eby, Maher, & Butts, 2010).

O Conflito Trabalho-Família foi definido por vários autores (e.g. Greenhaus & Beutell, 1985; Thomas & Ganster, 1995; Weer, Greenhaus, Colakoglu, & Foley, 2006) como uma forma de conflito de papéis, no qual as pressões do trabalho e os domínios da família são incompatíveis entre si em algum aspeto, ou seja, a participação no papel do trabalho pode ser dificultado, em virtude da participação no papel familiar e vice-versa.

O trabalho e a família são esferas interdependentes (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2005), nas quais é necessário tempo, energia e envolvimento para se conseguir um desempenho eficaz. Quando os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos face ao tempo, atenção e energia, a tarefa de lidar com as diferentes exigências que cada função apresenta, torna-se difícil, podendo levar ao conflito entre papéis. Segundo o modelo apresentado por estes autores, existem três tipos de conflito. O *conflito baseado no tempo*, no qual os sujeitos não dispõem de tempo que considere suficiente para o cumprimento satisfatório das obrigações associadas a cada um dos papéis de vida. O *conflito baseado na pressão* associada ao exercício acumulado de papéis, que ocorre quando a insatisfação no exercício de um papel dificulta a resposta às exigências do outro. Por último, o *conflito comportamental*, que se observa quando os comportamentos aprendidos, no exercício de um dos papéis, não são válidos para o desempenho de outros papéis, tornando-se mesmo disfuncionais, pois o indivíduo tem dificuldade em adaptar-se às novas exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985; Eby, Maher, & Butts, 2010).

Os elementos da FEB devido à distância família/trabalho têm de lidar com estes conflitos, já que, por um lado têm tempo e vontade para estar com família após o horário de trabalho, mas por outro, a distância que os separa impede a realização dessa união, acabando por desenvolver uma incompatibilidade devido a uma exigência que é superior aos recursos, podendo gerar o conflito.

De acordo com o modelo JD-R (Job Demands-Resources) cada função pode ter os seus próprios fatores de risco específicos associados ao *stress* profissional, que podem ser classificados em duas categorias gerais, as exigências e os recursos profissionais. As *exigências* dizem respeito aos aspetos físicos e psicológicos do trabalho que requerem esforços contínuos, estando associadas a custos fisiológicos e psicológicos. Já os *recursos* referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que ajudam no cumprimento de objetivos de trabalho, reduzem as exigências profissionais e os custos fisiológicos e psicológicos associados, estimulam o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

As exigências e os recursos associados à participação nos domínios laboral e familiar afetam diretamente o bem-estar individual e a qualidade no desempenho de papéis em ambos os domínios, podendo gerar conflito ou bem-estar (Voydanoff, 2005). Esta teoria propõem que a exigência de um papel esgota os recursos a aplicar em outro, por exemplo a diminuição dos recursos pessoais, tais como tempo e a energia física ou mental, reduz os recursos necessários a atribuir ao domínio familiar (Nohe, Michel, & Sonntag, 2013). Na FEB, em virtude da grande variedade de situações de crise a que os operacionais têm de responder, nomeadamente, acidentes de viação, acidentes com matérias perigosas, incêndios florestais e urbanos, resgates no mar e terra (locais de difícil acesso) e o facto de trabalharem em turnos de 24 horas nos meses de maior ocorrências, gera nesta profissão um elevado nível de exigência, desencadeando inúmeras situações de *stress* que obriga os elementos a despendem de recursos, estando presente o cenário perfeito para o desenvolvimento do CTF (Fisher & Etches, citado por Wong, Lin, Liu, & Wan, 2014).

Apesar de esta estrutura proporcionar uma nova oportunidade de trabalho para muitos elementos dos vários pontos do país, originou que muitos deles se afastassem da família e conforto do lar por longos períodos de tempo, de acordo com Nohe, Michel e

Sonntag (2013), uma família que tenha dificuldades em gerir a distância entre os seus membros (e.g. os elementos da FEB que passam vários dias longe da família) e estes tenham de permanecer mais individualistas, grande parte da energia despendida por esta família, será na manutenção da proximidade levando por exemplo a que uma criança deste seio familiar tenha dificuldades no envolvimento escolar, devido aos pais se concentrarem mais na sua própria relação e proximidade do que no sucesso escolar da criança.

Sendo a distância uma das muitas exigências profissionais que os operacionais da FEB têm de lidar diariamente para poderem pertencer a esta estrutura e, sabendo que a falta de recursos para fazer face às exigências gera o conflito de papéis e que este está na origem do CTF, vamos analisar a seguinte hipótese utilizando dados de dois grupos, os que habitam junto das BAP e os que habitam longe das BAP levando à distância familiar por períodos de tempo consecutivos.

H1: A distância que separa os bombeiros da sua residência e das bases de apoio permanente, vai relacionar-se com o CTF, de tal modo que os bombeiros que estão a uma maior distância, vão sentir mais CTF do que aqueles que têm menor ou nenhuma distância.

### **Motivação**

Em Portugal a proteção à sociedade é efetuada em grande maioria pelos bombeiros voluntários, pois o número de bombeiros profissionais em Portugal é inferior ao número de bombeiros voluntários. De acordo com a Autoridade Nacional de Proteção Civil (2015b), existem cerca de 65.523 bombeiros voluntários (que efetuam trabalho não remunerado) em Portugal (Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses - 19 de Agosto de 2015), dos quais, 268 fazem parte da FEB. Estes elementos além do papel de bombeiro profissional, também desempenham o de bombeiro voluntário nos tempos livres, o que nos leva a questionar o porquê de arriscarem a vida de forma gratuita? Trocarem o conforto do lar por um ambiente hostil? Dedicarem o seu tempo livre a esta causa? Todas estas questões têm em comum, de entre muitos fatores, a motivação, que desencadeia nestes homens e mulheres a vontade e o impulso para o desempenho da função de bombeiro onde prevalece o sentimento solidariedade e ajuda à sociedade.

O Homem efetua trabalho remunerado para obter as necessidades básicas, mas isso não garante o desenvolvimento da sua auto-realização como o trabalho voluntário consegue promover. Potenciais fatores como o auto-sacrifício para o bem-estar do grupo, oportunidade de formação para aumentar o auto-conhecimento, os rituais e as tradições que os bombeiros possuem, a solidariedade e camaradagem sentida, a natureza perigosa do trabalho que obriga os bombeiros a colocarem as suas próprias vidas em perigo para benefício de outros e desenvolver de forma real uma atividade importante, são fatores determinantes para que sintam orgulho nos seus corpos de bombeiros e desenvolvam motivação na função que desempenham (Thompson III & Bono, 1993). Sentir-se produtivo na execução de uma determinada atividade, está diretamente ligado ao sentimento de bem-estar como incentivo para a criação e fonte de estímulo (Salazar, Silva, & Fantinel, 2015). Já que todos os elementos da FEB são bombeiros voluntários, poderemos associar a estes a origem da sua motivação, os fatores atrás referidos.

Definir o conceito de motivação de acordo com a abrangência e variância da utilização deste na literatura não é propriamente uma tarefa fácil, podemos dizer que é um impulso que está na origem da ação do ser humano para atingir os seus objetivos envolvendo fenómenos emocionais, biológicos e sociais (Herzberg, 1966; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). Ao nível organizacional podemos definir como um conjunto de forças energéticas que têm origem tanto no interior como no exterior do indivíduo e que moldam o comportamento no trabalho, determinando a força, direção, intensidade e duração (Latham & Pinder, 2005).

Frederick Herzberg explica a teoria motivacional através da existência de dois conjuntos de fatores que variam de forma independente e influenciam a motivação no local de trabalho (teoria dos dois fatores). *Os fatores higiênicos* dizem respeito aos conteúdos externos e extrínsecos do trabalho e do colaborador, dos quais se salienta as condições físicas do ambiente de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da organização e o clima organizacional. Apesar de estes fatores não serem considerados como ferramentas para motivar e satisfazer os colaboradores no ambiente de trabalho, devem ser considerados como importantes, pois podem evitar a insatisfação no trabalho e a baixa produtividade. *Os Fatores Motivacionais* dizem respeito aos conteúdos internos e intrínsecos do trabalho e do colaborador dos quais se salienta a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, o progresso e o crescimento. A sua presença produz motivação e satisfação. Assim os fatores que levam à satisfação estão



localizados intrinsecamente nas pessoas ou nas atividades realizadas, os que se relacionam à insatisfação, são desenvolvidos externamente aos indivíduos (Herzberg, Mausner, Peterson, & Capwell, 1957; Herzberg, 1966; Herzberg, 1968).

De acordo com Thompson III e Bono (1993), de todos os fatores que poderiam beneficiar os bombeiros, são os intrínsecos que mais prevalecem, estes tendem a intensificar-se com o tempo de serviço de voluntário, enquanto os fatores extrínsecos tendem a diminuir, mas estes dois tipos de motivação serão explicados pela Teoria da Auto-determinação, já que influenciam o comportamento dos Bombeiros.

### **Teoria da Auto-determinação**

A teoria da Auto-Determinação (TAD) tem como autores fundamentais Edward Deci e Richard Ryan que procuram compreender e explicar como a interação entre as necessidades psicológicas básicas e os fatores socio-ambientais, integram e desenvolvem a personalidade e a motivação humana, através de métodos empíricos tradicionais, com a aplicação de uma metateoria orgânica, a qual assume que os seres humanos agem em seus ambientes internos e externos de forma a serem eficazes e satisfazerem todo o *rol* das suas necessidades. Esta teoria realça a importância da tendência natural dos seres humanos para o desenvolvimento da personalidade e da auto-regulação comportamental, ou seja, o organismo ativo e o contexto social estão na base para as previsões da TAD sobre o comportamento, a experiência e o desenvolvimento de cada indivíduo (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Ryan, Curren, & Deci, 2013).

O desenvolvimento desta teoria teve a necessidade de compreender os fenómenos motivacionais que emergiram ao longo das investigações, tais como os tipos de motivação ou os mecanismos de auto-regulação, originando cinco “mini-teorias”, com a finalidade de investigar de uma forma mais aprofundada cada grupo de fatores para uma melhor definição geral.

- A teoria da *avaliação cognitiva* explica os efeitos que os contextos sociais (as recompensas, o controle interpessoal, o envolvimento e o ego) têm na forma como afetam a motivação intrínseca e o interesse.

- A teoria da *Integração Orgânica* explica a motivação extrínseca nas suas diversas formas de regulação, explicando o meio pelo qual, a motivação extrínseca pode levar a uma motivação interna.
- A teoria da *Orientação Causal* incide nas diferenças individuais da tendência dos indivíduos se orientarem nos diversos ambientes e as várias formas de regularem os comportamentos, emergindo assim três tipos de orientações de causalidade: a) orientação autónoma (as pessoas agem por interesse e valorização do que está a acontecer); b) orientação de controlo (o foco é sobre recompensas e ganhos); c) orientação impessoal ou amotivação (caracterizada por ansiedade relativa à competência).
- A teoria das *Necessidades Psicológicas Básicas* teoriza que o bem-estar psicológico e o funcionamento ideal é baseado em três necessidades essenciais, a autonomia, a competência e a relação com os outros.
- A teoria do *conteúdo de objetivos* foi desenvolvida para compreender como o conteúdo de uma meta pode levar a diferentes resultados que afetam o bem-estar e o comportamento, por exemplo, um objetivo centra-se em *o quê*, aqui uma pessoa está à espera de obter algo em função da participação comportamental (eu exercito-me para melhorar a minha condição física) já a regulação motivacional centra-se na razão do *porquê*, aqui o indivíduo é obrigado a efetuar o comportamento (sou operado porque o médico disse que tenho de ser).

Cada uma das mini-teorias anteriores investiga os fenómenos motivacionais específicos a cada teoria, mas juntas, compõem a macroteoria da Auto-determinação que explica quais os fatores que promovem ou pelo contrário “contaminam” a motivação humana e o ótimo desenvolvimento (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Gagné & Deci, 2005).

Esta teoria é composta por três níveis de motivação, a amotivação (falta de motivação, intenção para agir), a motivação intrínseca ou autónoma e a motivação extrínseca ou controlada (que através de fatores reguladores pode vir a transformar fatores motivacionais controlados em fatores motivacionais mais autónomos).

A conceptualização desta teoria mostra que a motivação intrínseca favorece o comportamento organizacional e que a motivação extrínseca pode comprometer a motivação autónoma (Gagné & Deci, 2005), assim, é necessário compreender a causalidade em relação aos componentes destas motivações e os fatores que resultam com a sua promoção, pois o ser humano tem a tendência para ser ativo e dinâmico.

Este comportamento humano é incentivado por três necessidades psicológicas primárias e universais, essenciais para o crescimento, integração, desenvolvimento social e bem-estar pessoal, sendo estas: a *autonomia* (consiste na necessidade de sentir a possibilidade de escolha e controlo sobre o próprio comportamento), a *competência* (consiste na necessidade que o individuo tem em sentir a eficácia pessoal) e a *relação com os outros* (consiste na necessidade de se sentir envolvido com os outros, através de sentimentos de pertença, segurança e intimidade). Se uma destas três necessidades psicológicas não se ajustar dentro do contexto social, terá um impacto negativo no bem-estar da pessoa, isto porque se o ser humano estiver satisfeito, desenvolve as funções de forma eficaz garantindo o bem-estar e diminuindo o absentismo (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Gagné & Deci, 2005; Meyer & Gagné, 2008; Ryan, Curren & Deci, 2013).

A motivação intrínseca está na base da TAD e define que se um individuo desenvolve e se compromete com uma atividade por vontade própria, ou seja, pelo puro prazer que esta proporciona ao nível do conhecimento e da experiência, o individuo está intrinsecamente motivado, garantindo assim que os comportamentos vão ao encontro do interesse, da alegria, da satisfação das necessidades e do bem-estar psicológico. Se o individuo desenvolve comportamentos motivados internamente, significa que estes são independentes de estímulos externos sendo a realização da atividade a própria recompensa, o que significa que tanto o objetivo determinado como a satisfação da atividade, têm origem na personalidade do ser humano, sendo este capaz de se satisfazer com a própria ação, desenvolvendo a partir desta a sensação de prazer (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Gagné & Deci, 2005; Gagné, 2009). Este tipo de motivação por ser uma fonte natural interna do individuo para desenvolver as capacidades e competências na sua atividade, torna-se um fator importante na atividade da FEB, pois garante um maior comprometimento no desenvolvimento das funções e um maior bem-estar, permitindo conservar recursos que podem ser utilizados para lidar com a distância a que os indivíduos se encontram das suas famílias.

A motivação extrínseca tem origem no exterior do indivíduo, denominando-se de regulação externa, na qual o comportamento é controlado por pressões externas específicas, onde os indivíduos desenvolvem um comportamento para atingir uma consequência desejada, tal como uma recompensa ou evitar um castigo/punição. Comportamentos externamente regulados são preditores de pouca durabilidade, pelo facto de serem dependentes de contingências, ou seja, sempre que o comportamento termina, a contingência desaparece.

Este tipo de motivação possui quatro tipos de comportamentos associados a ela, podendo variar muito na sua autonomia relativa, de acordo com a teoria da integração organísmica, são eles: a *regulação externa* - as atividades são desempenhadas exclusivamente para satisfazer as solicitações derivadas de contingências externas; a *regulação introjetada* - é a forma relativamente controlada de regulação em que os comportamentos são realizados para evitar a culpa, a ansiedade ou para atingir melhorias no ego como o orgulho (e.g. eu trabalho porque faz de mim uma pessoa digna); a *regulação identificada* - as pessoas identificam-se com as atividades, que são vistas como pessoalmente importantes (e.g. eu apago o incendio porque ele é prejudicial para a humanidade); a *regulação integrada* - existe coerência entre o comportamento, os objetivos e os valores da pessoa e sendo uma forma de motivação extrínseca mais autônoma que as anteriores, embora o foco ainda esteja nos benefícios pessoais que advém da realização da atividade, leva a que esta possa expressar o desempenho como sendo interno. Estas últimas três formas de regulação, fazem parte do processo de internalização que transforma a motivação externa em motivação interna, levando a que os comportamentos deixem de ser percebidos como uma contingência externa podendo beneficiar o desempenho (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Gagné & Deci, 2005; Gagné, 2009; Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994).

A TAD sugere que o ajustamento dos indivíduos acontece quando as suas atividades de vida são o mais congruente possível com os seus valores pessoais e quando experienciadas de forma total e holística. Na FEB qualquer um dos elementos desempenha a função profissional por gosto, já que paralelamente também a desenvolve de forma altruísta como voluntário, mas de entre as muitas funções, existem algumas específicas que podem estar na origem da sua motivação extrínseca - como o facto de serem remunerados pelas funções que já desempenhavam de forma gratuita e a

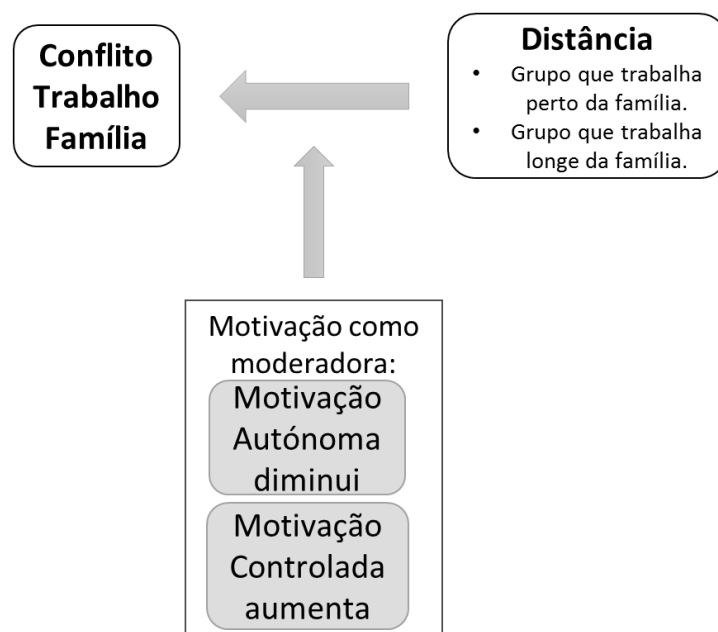
oportunidade de andar de helicóptero (ambas acabam por ser internalizadas e sentidas como um fator intrínseco) ou da motivação intrínseca - como o perigo e a adrenalina que sentem no decorrer de cada missão, poderem estar presentes nas missões mais importantes a nível nacional e internacional que Portugal venha a ser solicitado e a formação diferenciada que obtém ao longo do tempo.

Trabalhar na FEB, poderá constituir uma fonte de crescimento e ajustamento psicológico, proporcionando a satisfação das três necessidades básicas, levando a que os elementos se guiem por uma motivação intrínseca, que os pode guiar à auto-realização (Ryan & Deci, 2000b), elevando os recursos para uma melhor gestão das adversidades que vão emergindo ao longo do tempo em ambos os papéis a que este pertence tais como ser trabalhador, pai/mãe e marido/mulher (Ryan & Deci, 2000b; Gagné & Deci, 2005).

Desta forma, vamos analisar em ambos os grupos (os que habitam junto das BAP e os que habitam longe das BAP) se o conflito trabalho-família pode estar relacionado com a motivação laboral, prevendo assim as seguintes hipóteses:

H2: A Motivação dos bombeiros é um moderador da relação entre a distância que separa os bombeiros da sua residência e o CTF, de tal modo que na H2a: a motivação autónoma atenua esta relação e na H 2b: a motivação controlada agrava esta relação.

**Figura 1.** Modelo de hipóteses.



## Método

### Procedimento

Os dados para este estudo foram obtidos através da aplicação de um questionário aos elementos pertencentes ao grupo da Força Especial de Bombeiros dos distritos da Guarda, Castelo Branco, Portalegre, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora e Beja. Para obter a participação destes colaboradores, contactou-se o comandante da FEB, solicitando a sua autorização para a aplicação dos questionários. Após obter o seu consentimento, foi feita uma reunião com o mesmo, onde foi apresentado os objetivo deste estudo e foi pedido a colaboração para distribuir o *link* do questionário pelos restantes elementos desta força que habitassem perto (< 50 Km) ou longe (> 50 Km) das bases e que estivessem inseridos em um dos seguintes núcleos familiares: casados, em união de facto ou solteiros a coabitar com filhos).

O questionário foi apresentado *online* através da plataforma survey monkey. A recolha dos dados decorreu entre os meses de Março e Setembro de 2015, tendo sido recolhidos 71 questionários válidos em formato digital com a duração de cerca de 15 minutos. A todos os participantes foi assegurada a confidencialidade das suas respostas e salientado que não haveria respostas certas ou erradas (tal como estava indicado na folha de rosto do questionário). Foi também disponibilizado o contato do responsável do projeto para o caso de pretenderem receber informação sobre os resultados gerais do estudo, pois foi comunicado que seria entregue posteriormente ao comando da FEB e todos os participantes interessados, um relatório com a síntese dos dados em linguagem não técnica com a explicação dos resultados.

### Participantes

As características dos setenta e um participantes como apresentado na Tabela 1, conferem idades compreendidas entre os 23 e os 44 anos ( $M=34.41$ ;  $SD=4.68$ ), são na sua maioria homens (93%) que são casados ou vivem em união de facto (67.6%). Quanto ao número de filhos, 60.6% refere ter entre um e dois filhos e 36.6% referem não ter filhos. No que concerne às habilitações literárias o 12º ano predomina (56.3%). O tempo de permanência na FEB mais comum situa-se entre os 5 e os 10 anos (71.8%). Por fim, em relação à distância que os operacionais da FEB se encontram entre casa e o trabalho, os deslocados (> 50 Km) compõem 41.4% das respostas ao questionário.

**Tabela 1. Análise descritiva da amostra do estudo (n=71)**

	<b>%</b>	<b>Média</b>	<b>SD</b>
<b>Sexo</b>			
Masculino	93.0	-	-
Feminino	7.0	-	-
<b>Idade</b>			
Total (23-44)	-	34.41	4.68
<b>Tempo de permanência na FEB</b>			
<1 ano	5.6	-	-
Entre 1 e 5 anos	8.5	-	-
Entre 5 e 10 anos	71.8	-	-
Entre 10 e 20 anos	14.1	-	-
<b>Habilitações</b>			
Até 9º ano	26.8	-	-
12º ano	56.3	-	-
Frequência universitária	5.6	-	-
Licenciatura	8.5	-	-
Superior à licenciatura	2.8	-	-
<b>Número de filhos</b>			
Nenhum	36.6	-	-
Entre 1 e 2	60.6	-	-
Entre 3 e 4	2.8	-	-
<b>Estado civil</b>			
Solteiro	28.2	-	-
Casado/União de Facto	67.6	-	-
Divorciado/Viúvo	4.2	-	-
<b>Distância entre Casa-Trabalho</b>			
Deslocados (> 50 Km)	66.2	-	-
Não deslocados (< 50 Km)	33.8	-	-

Em síntese, os participantes deste estudo são maioritariamente homens com uma média de 34 anos, casados e com filhos, a mais de 50 quilómetros entre a casa e o trabalho. De salientar que apesar de a FEB ser constituída por 268 operacionais, a

grande maioria não reunia os requisitos familiares necessários para responder ao questionário, reduzindo assim a população do estudo.

## **Medidas**

**Conflito Trabalho – Família.** Para medir o Conflito Trabalho-Família foi utilizada uma tradução para português da *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* de Carlson, Kackmar & Williams (2000), uma escala já utilizada num estudo anterior de Chambel e Barbosa (2014). Trata-se de um instrumento com 15 itens avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos que vai desde 1-“*Quase Nunca*” a 5-“*Quase Sempre*”, na qual os valores mais elevados indicam maiores níveis de CTF. Como exemplos destes itens temos: “*Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho*” ou “*O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares*”. O coeficiente de consistência interna entre os participantes na presente amostra foi de  $\alpha=.92$ .

**Distância Casa – Trabalho (DCT).** Para medir a DCT, pedimos a cada participante que indicasse (numericamente) o número de quilómetros que percorre, em média, da sua residência à base onde está destacado. Com base nas respostas obtidas, procedemos a uma recodificação desta variável, tendo considerado que os participantes com uma distância casa-trabalho inferior a 50 quilómetros são "não deslocados" (codificamos estas respostas com "0"), enquanto os participantes com uma distância casa-trabalho superior a 50 km são "deslocados" (codificamos estas respostas com "1").

**Motivação.** Para medir a motivação, foi utilizada uma tradução para português da *Motivation at Work Scale* (MAWS) de Gagné *et al.* (2010). Trata-se de um instrumento com 12 itens avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos que vai desde 1-“*Discordo Totalmente*” a 7- “*Concordo Totalmente*”, que refletem quatro tipos de motivações identificadas por Deci e Ryan (1985) que variam de mais para menos autónomas. Como exemplos destes itens temos para a motivação intrínseca (e.g., “*Porque eu gostava/gosto muito de pertencer à FEB.*”); para a motivação integrada (e.g., “*Porque é o emprego que melhor satisfaz as minhas necessidades.*”); para a motivação introjetada (e.g., “*Porque não posso deixar de ter um emprego.*”); e para a motivação externa (e.g., “*Eu trabalho na FEB pelo dinheiro que ganho.*”). Os diferentes tipos de motivação foram agrupados em apenas dois (Gillet *et al.*, 2012), revelando



consistência interna com os seguintes valores do *alpha de Cronbach* para cada grupo, a motivação autónoma ( $\alpha=.79$ ) e a motivação controlada ( $\alpha=.81$ ). Ainda relativamente à medida das motivações, cada tipo de motivação foi recodificado numa escala de 2 pontos, em que 1 significava baixa motivação (autónoma ou controlada) e 2 significava motivação elevada (autónoma ou controlada). De forma a proceder a esta recodificação, foi necessário calcular o valor médio para cada tipo de motivação, tendo verificado que para a motivação autónoma os participantes atribuíram em média 5.47 pontos e para a motivação controlada 4.65 pontos. Com base nos valores médios registados para cada tipo de motivação, considerámos que os valores inferiores à média seriam indicativos de baixa motivação (autónoma ou controlada), enquanto os valores superiores à média seriam indicativos de elevada motivação (autónoma ou controlada).

**Análise dos Dados.** A análise dos dados recolhidos, foi efetuada recorrendo ao *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22 para Windows*. Num primeiro momento foi realizada uma análise estatística descritiva de modo a caracterizar a amostra do estudo (Género; Idade; Estado Civil; Habilitações; Número de filhos; Distância Casa-Trabalho e Tempo de Permanência na FEB). Para analisar as restantes variáveis do estudo (CTF; DCT e Motivação) foi realizada uma análise estatística recorrendo ao teste *t-Student* para amostras independentes de modo a analisar as médias e os desvios padrão e testar as hipóteses apresentadas.

## **Resultados**

### **DCT como variável influenciadora do CTF**

De acordo com a análise das medidas descritivas (para as condições de deslocados e não deslocados) e do teste *t-Student* (para a igualdade de variâncias), a Tabela 2 mostra que, os participantes que não estão deslocados apresentam em média ( $M=2.34$ ;  $SD=.74$ ) menos CTF do que os participantes deslocados ( $M=2.72$ ;  $SD=.74$ ) e de acordo com o postulado na hipótese 1, os operacionais deslocados tem significativamente mais CTF do que os não deslocados ( $t(69)=-2.04$ ;  $p<.05$ ) corroborando assim a mesma.

**Tabela 2. Médias, desvios padrão e t-test entre as variáveis distância casa-trabalho e Conflito Trabalho Família.**

Variáveis	Distância casa-trabalho						t	p
	> 50 Km			<50 Km				
	n	Média	SD	N	Média	SD		
<b>CTF</b>	47	2.72	.74	24	2.34	.74	t(69) -2.04*	.05

**Nota: \*: p<0.05; \*\*:p<0.01; Conflito Trabalho Família (CTF)**

### **Motivação como variável moderadora do CTF**

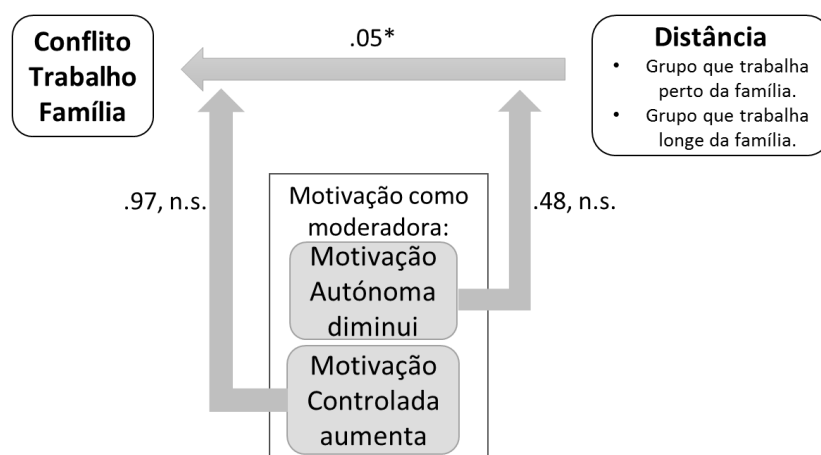
Na hipótese 2, a motivação seria uma variável moderadora entre a DCT e o CTF, de acordo com a Tabela 3, a análise das medidas descritivas (para as condições de deslocados e não deslocados) mostra que os deslocados têm em média (M=2.93; SD=.77) mais motivação autónoma do que os não deslocados (M=2.48;SD=.73) e estes têm em média (M=3.24; SD=.82) mais motivação controlada do que os deslocados, que não tiveram participantes suficientes para análise de dados. Já o teste *t-Student* (para a igualdade de variâncias), mostra que, a motivação autónoma nos deslocados (t(45)=1.91, n.s) e não deslocados (t(22)=.72, n.s), não é significativa para atenuar o CTF, refutando assim a hipótese 2a. Em relação à motivação controlada, postula-se na hipótese 2b que aumente o CTF, mas tal facto não acontece, pois tanto nos deslocados onde não existiu participantes suficientes para análise, como nos não deslocados (t(22)=.03, n.s), os valores não foram significativos para mostrar essa relação, levando a que esta hipótese seja refutada.

**Tabela 3. Médias, desvios padrão e t-test entre as variáveis motivação autónoma e controlada (alta e baixa) e os deslocados e não deslocados**

Variáveis	Motivação autónoma						Motivação controlada												
	Baixa			Alta			Baixa			Alta			T	p	n	Média	SD	t	p
	n	Média	SD	n	Média	SD	n	Média	SD	n	Média	SD							
<b>Deslocados</b>	22	2.93	.77	25	2.53	.68	t(45)	1.91	.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Não deslocados</b>	9	2.48	.73	15	2.25	.76	t(22)	.72	.48	13	2.34	.82	11	2.33	.67	t(22)	.03	.97	

Nota: \*: p<0.05; \*\*: p<0.01

**Figura 2.** Modelo de hipóteses validado.



### Discussão

De acordo com o esperado, verificou-se que existe uma relação positiva e significativa entre a Distância Casa-Trabalho e o Conflito Trabalho-Família. Para a variável motivação e ao contrário do que era esperado e sustentado na literatura, não se confirma que esta seja um fator moderador ou influenciador da relação entre estas variáveis.

A relação positiva e significativa entre a Distância Casa-Trabalho e o Conflito Trabalho-Família, leva a que os operacionais da FEB que estão deslocados, sofram de maior CTF do que aqueles que permanecem junto das bases de apoio permanente. Este resultado, à semelhança do estudo de Cook e Mitchell (2013), permite-nos afirmar que estes profissionais têm de lidar com as consequências da distância entre o seu domicílio e o local de trabalho, a qual vai acabar por ter um impacto negativo na relação familiar.

De acordo com a literatura, a motivação autónoma é a que mais favorece o trabalho dos bombeiros (Thompson III & Bono, 1993) e por ser uma fonte natural interna do indivíduo para desenvolver as capacidades e competências na sua atividade, torna-se um fator importante para o desenvolvimento laboral, pois garante um maior comprometimento no desenvolvimento das funções e um maior bem-estar, permitindo conservar recursos que podem ser utilizados em outras exigências (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Gagné & Deci, 2005). Deste modo esperávamos que tivesse um efeito atenuador na relação entre a Distância Casa-Trabalho e o CTF.

Igualmente era esperado que a motivação controlada aumentasse este conflito, pois de acordo com Thompson III e Bono (1993), esta motivação tem tendência a diminuir acabando por influenciar negativamente a motivação autónoma. Mas devido à inexistência de resultados significativos, não foi possível validar a interação destas duas motivações, mas é de salientar, que a motivação autónoma se destaca na amostra estudada. Contudo fica a observação, que tal resultado pode dever-se ao facto de a amostra ser reduzida.

### **Limitações e investigações futuras**

O desenvolvimento deste estudo demonstrou algumas limitações que devem ser reconhecidas para que as investigações futuras as possam ultrapassar. Em primeiro lugar ressalvo o reduzido número de participantes, pois o total de operacionais que constituem a FEB, só por si, já é reduzido, efetuando a seleção dos indivíduos que contemplavam os requisitos para o estudo, mais reduzida ficou. Esta limitação pode ter influenciado os resultados não significativos e não permite que os resultados obtidos no nosso estudo possam ser generalizáveis ao universo de todos os bombeiros profissionais, bem como trabalhadores deslocados de casa.

Para investigações futuras, era pertinente efetuar um estudo qualitativo de forma a entrevistar estes profissionais e trabalhar os dados qualitativamente, devido à dimensão da amostra. A motivação deveria ser também estudada de forma mais aprofundada no seio desta força, pois o presente estudo sugere, que a tendência é para uma motivação autónoma.

Em suma, dada a reconhecida importância do CTF provocado pela DCT no dia-a-dia destes profissionais e devido à ausência de consistência teórico-empírica de muitos estudos desta área, é deveras importante desenvolver mais investigação no sentido de compreender melhor esta relação para se poder desenvolver formas de manutenção, sendo pertinente um estudo semelhante em uma estrutura com características idênticas mas com uma amostra mais abrangente, por exemplo aos militares da Guarda Nacional Republicana ou da Polícia de Segurança Pública.

### **Implicações teóricas e práticas**

O presente estudo apesar de não poder ser generalizado, veio contribuir para a diminuição da escassez de estudos referentes ao CTF provocado pela DCT em

bombeiros profissionais, bem como demonstrar que grande parte dos elementos da FEB, sofrem ou irão sofrer de CTF, devido à distância que este trabalho exige.

Não sendo possível colocar todos os elementos perto de casa e sabendo as implicações que a distância tem nestes profissionais, o comando da FEB de acordo com estes resultados, pode avaliar formas de compensação para reduzir o CTF.

Por último, de acordo com os resultados apresentados para a motivação entre deslocados e não deslocados, este estudo sugere que a tendência dos elementos deslocados é para desenvolverem uma motivação autónoma, um fator importante que o comando da FEB deve apostar e desenvolver, já que a literatura mostra que se obtêm melhores resultados profissionais (Salazar, Silva, & Fantinel, 2015).

## Referências bibliográficas

- Andrade, M. C. P. (2010). Juggling act: Questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual. *Journal Exedra*, 3, 135-148.
- Autoridade Nacional de Proteção Civil (2015a). *Força especial de bombeiros*. Acedido em 24 de Junho de 2015, em: <http://www.proci.v.pt/FEBombeiros/Pages/Apresentacao.aspx>.
- Autoridade Nacional de Proteção Civil (2015b). *Recenseamento nacional dos bombeiros Portugueses*. Acedido em 24 de Junho de 2015, em: <http://www.proci.v.pt/assbom/cb/Pages/RNBP.aspx>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2015). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 1-14. doi: 10.1177/0894845315583113.
- Chambel, M. J., & Barbosa, M. J. (2014). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: Um estudo longitudinal. In M. J. Chambel & M. T. R. Ribeiro (Eds.), *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 12-40). Lisboa, Portugal: Editora RH.
- Cook, B., & Mitchell, W. (2013). *Occupational health effects for firefighters: The extent and implications of physical and psychological injuries*. Newcastle, Australia: Centre of Full Employment and Equity.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.

- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 974-9. doi:10.4102/sajip.v37i2.974.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100422.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work – family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. doi: 10.1037//0021-9010.77.1.65.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571–589. doi: 10.1002/hrm.20298.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. doi: 10.1002/job.322.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2012). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 450-460. doi: 10.1080/1359432X.2012.665228
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.2307/258214.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland : World Pub. Co.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.D., & Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsburgh, USA: Psychological Service of Pittsburgh.



- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (2014). *Relatório provisório de incêndios florestais – 2014 – 01 de janeiro a 15 de Setembro* (Report No. RIF01/2015). Lisboa, Portugal: Departamento de Gestão de Áreas Classificadas, Públicas e de Proteção Florestal.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485–516. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105.
- Lourenço, L., Serra, G., Paúl, J., Parola, J., Mota, L., Correia, S., & Reis, J. (2006). *Manual de combate a incêndios florestais para equipas de primeira intervenção*, (3ª ed.), pp. 17-86. Sintra: Escola Nacional de Bombeiros.
- Meyer, J. P., & Gagné, M. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*, 60–62.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal Of Applied Psychology*, *4*, 400-410. doi: 10.1037/00219010.81.4.400.
- Neto, L., & Martinho, M. (2009). *Manual operacional emprego dos meios aéreos em operações de proteção civil*, (1ª ed.) Carnaxide, Portugal: Autoridade Nacional de Proteção Civil.
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2013). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of organizational behavior*. doi: 10.1002/job.1878.
- Ribeiro, M. P., & Pimenta, S. (2014). Trabalho-família: Uma questão de equilíbrio?. In M. J. Chambel & M. T. R. Ribeiro (Eds.), *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 12-40). Lisboa, Portugal: Editora RH.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *1*, 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* *25*, 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020.

- Ryan, R. M., Curren, R. R., & Deci, E. L. (2013). What humans need: Flourishing in aristotelian philosophy and self-determination theory. In A. S. Waterman (Eds.), *The Best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*. Washington, USA: American Psychological Association. doi: 10.1037/14092-004.
- Salazar, K. A., Silva, A. R. L., & Fantinel, L. D. (2015). As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(3), 171-200.
- Thomas, L.T., & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 1, 6-15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6.
- Thompson III, A. M., & Bono, B. A. (1993). Work without wages: The motivation for volunteer firefighters. *American Journal of Economics and Sociology*, 52(3), 323-343.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 491–503.
- Weer, C. H., Greenhaus, J. H., Colakoglu, S.N., & Foley, S. (2006). The role of maternal employment, role-altering strategies, and gender in college students expectations of work–family conflict. *Springer Science + Business Media*, 55, 535-544. doi: 10.1007/s11199-006-9107-y.
- Wong, J. Y., Lin, J. H., Liu, S. H., & Wan, T. H. (2014). Fireman's job stress: Integrating work/non-work conflict with job demand-control-support model. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 64, 83–91.