



# MESTRADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre  
Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais  
Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

## ANÁLISE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ATIVIDADE DOS BOMBEIROS

Catarina Cardoso Rosado

**Orientador:** Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha (Faculdade de Psicologia de Ciências da Educação da Universidade do Porto)

**Arguente:** Professora Doutora Joana Alexandra Silva Duarte (Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto)

**Presidente do Júri:** Professora Doutora Jaqueline Castelo Branco da Silva (Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto)

2023



Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Rua Dr. Roberto Frias, s/n 4200-465 Porto PORTUGAL

VoIP/SIP: [feup@fe.up.pt](mailto:feup@fe.up.pt)

ISN: 3599\*654



Telefone: +351 22 508 14 00



Fax: +351 22 508 14 40



URL: <http://www.fe.up.pt>



Correio Electrónico: [feup@fe.up.pt](mailto:feup@fe.up.pt)



## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro, quero agradecer à professora Liliana Cunha, pela orientação e apoio prestado, que permitiu ultrapassar dificuldades e concluir a presente dissertação com sucesso.

À professora Joana Duarte e à professora Joana Guedes, pela partilha de conhecimentos e conselhos prestados e pela amizade durante estes dois anos.

Aos meus pais e à minha irmã pela compreensão e apoio, ao longo da minha vida académica, que estiveram sempre presentes, que me apoiaram e motivaram sempre.

Aos meus colegas/amigos Ana Rosa, Carolina Coelho e César Ribeiro, pelo companheirismo, entreaajuda, espírito de sacrifício e suporte, que permitiu aos quatro ultrapassar diversas dificuldades e concluir as unidades curriculares do ciclo de estudos com sucesso.

Aos meus amigos e colegas de trabalho da minha corporação, pela disponibilidade, partilha de conhecimento e suporte ao longo de 6 anos de laboração, que permitiu enriquecer a investigação, com o conhecimento e experiência adquirido no meio dos bombeiros.

Às entidades nacionais, todas as corporações, amigos e colegas fora da minha corporação, que se mostraram disponíveis para colaborar com a investigação, respondendo ao questionário submetido e respondendo à entrevista.

A todos vós, o meu sincero obrigado.



## RESUMO

Os bombeiros estão expostos com regularidade a situações perigosas durante o seu trabalho, confrontam-se com riscos que podem ter implicações significativas para a sua saúde, incluindo riscos de natureza psicossocial. Entre os efeitos na saúde associados a estes riscos incluem-se o stress, a depressão e a ansiedade. O principal objetivo é explorar os fatores que estão na origem dos impactos percecionados pelos trabalhadores em variadas dimensões relativamente ao seu bem-estar devido à atividade que exercem. Ritmo intenso, ultrapassar o horário normal de trabalho, ser obrigado a realizar o horário normal tal e qual como foi definido, não ser tratado de forma justa e com respeito, a remuneração não permitir ter um nível de vida satisfatório, dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas, e ter de fazer coisas que desaprovam, são considerados fatores que se encontram respetivamente nas dimensões de ritmo e intensidade de trabalho, tempos de trabalho, autonomia e iniciativa, relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias, relação de emprego com corporação, exigências emocionais e conflitos éticos e de valores. Para dar resposta a este objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica com base na metodologia de revisão sistemática, conforme referenciada no Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses, cujo propósito é fornecer uma lista de artigos recomendados de forma a garantir que as revisões sistemáticas e meta-análises sejam completas, transparentes e fiáveis. Inicialmente, foi realizada uma abordagem preliminar com uma amostra de 13 bombeiros, utilizando o inquérito INSAT - Inquérito Saúde e Trabalho. Após a análise dos resultados obtidos, procedeu-se a um ajuste na metodologia de pesquisa, de forma a melhorar o processo da recolha de dados, uma vez que o estudo coincidiu com um período de intensa atividade dos bombeiros, tornando mais desafiante agendar encontros com os participantes. Nessa nova análise, foi utilizada a Escala de Riscos Psicossociais, uma abordagem que permitiu responder às questões de investigação de forma mais eficaz. Este estudo apresenta limitações. A quantidade de bombeiros do quadro de comandos foi menor, em comparação com os do quadro ativo, o que implica que os resultados relativos à exposição dos riscos psicossociais podem variar significativamente de acordo com a categoria de bombeiro, uma vez que as suas funções e responsabilidades diferem. Os participantes têm perceção que estão expostos a diversos constrangimentos no trabalho e realçam como críticas as dimensões relativas a, exigências emocionais, duração das jornadas de trabalho, autonomia e iniciativa, bem como o ritmo e intensidade do trabalho, sendo as dimensões mais assinaladas quanto à exposição. No que diz respeito aos constrangimentos mais frequentemente apontados quanto ao nível de incómodo, salientam-se o ritmo e intensidade do trabalho, horários de trabalho, exigências emocionais e relação com colegas e chefias no local de trabalho. É de extrema importância e devem ser realizadas mais análises detalhadas nas condições laborais destes profissionais, uma vez que estas têm um impacto significativo no cumprimento das suas funções, sendo este impacto ainda mais pronunciado nos operacionais cuja missão é a preservação de vidas humanas. Seria pertinente realizar-se uma análise dos riscos psicossociais entre bombeiros de diferentes carreiras, como bombeiros voluntários e profissionais.

**Palavras-chave:** Bombeiro; Bem-estar; Saúde Mental; Riscos Psicossociais; Stress.



## ABSTRACT

Firefighters are regularly exposed to dangerous situations during their work and face risks that can have significant implications for their health, including risks of a psychosocial nature. The health effects associated with these risks include stress, depression and anxiety. The main objective is to explore the factors that are at the root of the impacts perceived by workers in various dimensions regarding their well-being due to the activity they carry out. Intense pace, exceeding normal working hours, being obliged to carry out normal working hours as defined, not being treated fairly and with respect, pay not allowing for a satisfactory standard of living, responding to other people's difficulties and/or suffering, and having to do things they disapprove of, are considered factors found respectively in the dimensions of pace and intensity of work, working hours, autonomy and initiative, working relationships with coworkers and managers, employment relationship with the corporation, emotional demands and ethical and value conflicts. This study has limitations. The number of firefighters in the command staff was smaller than those in the active staff, which means that the results regarding exposure to psychosocial risks may vary significantly according to the category of firefighter, since their roles and responsibilities differ. The participants perceive that they are exposed to various constraints at work and highlight as critical the dimensions relating to emotional demands, the length of working hours, autonomy and initiative, as well as the pace and intensity of the work, as being the most pointed out dimensions in terms of exposure. With regard to the constraints most frequently pointed out in terms of the level of discomfort, we highlight the pace and intensity of work, working hours, emotional demands and relationships with colleagues and managers in the workplace. More detailed analysis of the working conditions of these professionals is extremely important and should be carried out, since they have a significant impact on the fulfillment of their duties, and this impact is even more pronounced for operatives whose mission is the preservation of human lives. It would be pertinent to carry out an analysis of psychosocial risks among firefighters from different careers, such as volunteer and professional firefighters.

**Keywords:** Firefighter; Well-being; Mental Health; Psychosocial Risks; Stress.





## ÍNDICE

1	Introdução.....	1
1.1	Organização da Dissertação.....	2
2	Fundamentação Teórica.....	3
2.1	Missão.....	3
2.2	Funções e Organização.....	3
2.3	Equipas de Trabalho.....	3
2.4	Enquadramento Legal.....	6
2.5	Conhecimento Científico.....	7
2.5.1	Descrição da Metodologia de Revisão Bibliográfica.....	7
2.5.2	Resultados da pesquisa.....	8
2.6	Objetivos da Dissertação.....	11
3	Metodologia.....	13
3.1	Metodologia de investigação.....	13
3.2	Amostra.....	14
3.3	Guião da Entrevista.....	14
3.4	Recolha de dados.....	14
3.5	Tratamento de dados.....	15
4	Resultados.....	19
4.1	Caraterização sociodemográfica.....	19
4.2	Fatores Psicossociais de Risco.....	20
4.2.1	Ritmo e Intensidade de Trabalho.....	20
4.2.2	Tempos de Trabalho.....	21
4.2.3	Autonomia e Iniciativa.....	22
4.2.4	Relações de Trabalho com colegas de trabalho e chefias.....	22
4.2.5	Relações de Emprego com a Corporação.....	23
4.2.6	Exigências Emocionais.....	24
4.2.7	Conflitos Éticos e de Valores.....	24
5	Discussão.....	27
5.1	Dimensão Ritmo e Intensidade de Trabalho.....	27

5.2	Dimensão Tempos de Trabalho.....	28
5.3	Dimensão Autonomia e Iniciativa.....	30
5.4	Dimensão Relações de Trabalho com colegas de trabalho e chefias .....	30
5.5	Dimensão Relações de Emprego com a Corporação.....	31
5.6	Dimensão Exigências Emocionais .....	32
5.7	Dimensão Conflitos Éticos e de Valores.....	33
5.8	Limitações .....	34
6	Conclusões e Perspetivas Futuras.....	37
6.1	Conclusões.....	37
6.2	Perspetivas Futuras.....	38
7	Bibliografia.....	1

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama do método PRISMA.....	8
Figura 2 – Itens mais assinalados sobre a exposição ao ritmo e intensidade de trabalho e grau de incómodo.....	20
Figura 3 – Itens mais assinalados sobre a exposição de tempos de trabalho e grau de incómodo .....	21
Figura 4 – Itens mais assinalados sobre a exposição de iniciativa e autonomia e grau de incómodo.....	22
Figura 5 – Itens mais assinalados sobre a exposição às relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias e grau de incómodo .....	22
Figura 6 – Itens mais assinalados sobre a exposição às relações de emprego com a corporação e grau de incómodo .....	23
Figura 7 – Itens mais assinalados sobre a exposição de exigências emocionais e grau de incómodo.....	24
Figura 8 – Itens mais assinalados sobre a exposição de conflitos éticos e de valores e grau de incómodo.....	25



## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Métodos de recolha de dados e artigos seleccionados .....	9
Tabela 2 – Caraterização da amostra.....	19



## **SIGLAS**

ANEPC – Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

ECIN – Equipa de Combate a Incêndios

ENB – Escola Nacional de Bombeiros

FEUP – Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

GIMAP – Grupo de Intervenção em Matérias Perigosas

GNR – Guarda Nacional Republicana

INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PRISMA – Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

PSP – Polícia de Segurança Pública

TAT – Tripulante de Ambulância de Transporte

TAS – Técnico de Ambulância de Socorro

TO – Teatro de Operações

TSPT – Transtorno de Stress Pós-Traumático

VSAT – Veículo de Socorro e Assistência Técnica





# PARTE 1



## 1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais, a sociedade depara-se diariamente com diversos riscos, o que reforça a importância da atividade dos bombeiros, cuja missão é responder às necessidades da população.

Existe a tendência de sempre considerar-se que os profissionais de socorro são focados em cuidar e auxiliar os outros, mas, muitas vezes não percebemos que também podem ser afetados por questões relacionadas com a saúde devido ao seu trabalho.

Durante o exercício das suas funções, os bombeiros enfrentam diversos perigos, como incêndios rurais, urbanos, industriais e de matérias perigosas, encontram-se expostos a riscos nomeadamente físicos, radiológicos, mecânicos, químicos, entre outros. Com a existência de produtos perigosos, liberta-se misturas tóxicas ou inflamáveis durante o decorrer do incêndio, o que pode levar a reações imprevisíveis como explosões. Adicionalmente a esta exposição, os profissionais desafiam riscos estruturais no caso dos incêndios urbanos e industriais, devido a desabamentos das estruturas enfraquecidas pelo o efeito do fogo. Além de nos incêndios, a exposição prolongada ao fumo e às partículas transportadas pelo vento, podem causar danos graves, também dificultam a respiração dos operacionais. O que acontece também no caso dos incêndios industriais em espaços confinados, como em silos ou tanques. Estes podem ser perigosos devido à falta de ventilação.

Os bombeiros além de estarem submetidos a estas situações, ainda podem desempenhar outro tipo de funções. Enfrentam outros riscos específicos relacionados à prestação de assistência médica em emergência pré-hospitalar. Confrontam riscos biológicos, pois estão expostos ao contacto com pacientes que podem possuir doenças infecciosas. Encaram situações de emergência como cenários de violência e de ameaça de morte, enfrentam vítimas em situações particularmente difíceis, com ferimentos graves, em situações de resgate ou que tenham sofrido abusos. Existe também a possibilidade em alguns destes casos, de enfrentarem pessoas que podem ficar agitadas ou emocionalmente perturbadas, que pode levar a um comportamento agressivo para os trabalhadores. Ainda lidam com as expectativas da comunidade e com a cultura de serem vistos como "fortes" no seu seio profissional (Chen et al., 2020). Ao suportarem todas estas situações de emergência médica traumáticas, pode ser emocionalmente desafiador para estes.

Assim, os operacionais da área da intervenção pré-hospitalar devido ao que enfrentam, estão expostos a uma elevada probabilidade de sofrer transtornos na saúde mental (Chen, et al., 2020 cit Berger, 2012).

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez publicações em detalhe sobre os riscos psicossociais no local de trabalho, destacando a necessidade de atuação neste domínio (Ramos, 2022 cit Rodrigues et al, 2020). Segundo Salek Ruiz e Lima De Araujo (2012), incluir os fatores psicossociais nas avaliações de risco é de grande importância, devido à evolução do trabalho e às suas consequências (Ramos, 2022).

Neste contexto, para a realização de uma análise, é crucial estudar esta atividade e as suas responsabilidades, e ao realizar esta, é uma forma de valorizar o seu trabalho, ao compreender o que fazem e os riscos que correm.

## **1.1 Organização da Dissertação**

O presente trabalho é dividido em duas partes:

Na primeira parte do estudo, destaca-se a sua importância, apresentando o capítulo da Introdução, onde é enunciado o tema. E o capítulo da Fundamentação Teórica, onde se descreve a atividade, no qual conteúdos fundamentais sobre a mesma, como a missão, funções, organização e equipas de trabalho. É divulgado o enquadramento legal sobre a atividade dos bombeiros, e a metodologia adotada para o desenvolvimento da revisão bibliográfica. Nesta parte da dissertação ainda se encontram definidos os objetivos, e a metodologia assumida.

Numa segunda parte, apresentam-se os resultados do estudo e a discussão da sua análise. Ainda são apresentadas as conclusões.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

De acordo com a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), em 2023, existem 434 corpos de bombeiros, menos 18 corpos do que o ano 2017, com um total de 28.486 bombeiros. Destes, 6.510 bombeiros são do género feminino e 21.976 são do género masculino.

### **2.1 Missão**

Presentemente, como parte integrante da proteção civil, os corpos de bombeiros desempenham um papel fundamental na salvaguarda, apoio e assistência à sociedade, atuando como um pilar de resposta ao nível local (Costa, 2015). A sua profissão envolve e acarreta inúmeros riscos e perigos. Segundo o Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, a missão dos corpos de bombeiros passa pelo socorro à sociedade e prevenção de ocorrências de incêndios rurais/florestais, urbanos e industriais, de acidentes, de derrocadas, de inundações, de naufragos e buscas subaquáticas, de transporte de doentes acidentados e de emergências pré-hospitalares. De uma forma geral, também estão encarregues da emissão de decisões técnicas em matérias de prevenção e segurança contra riscos de incêndios e outros sinistros, participação em atividades de proteção civil, exercício de atividades de formação e sensibilização e quaisquer exercícios e atividades que se enquadrem e estejam tecnicamente preparados (Costa, 2015).

### **2.2 Funções e Organização**

Para exercerem as suas funções de forma coordenada e bem estruturada, os profissionais têm de se reorganizar de modo a garantir o exercício dos seus serviços. Por conseguinte, existem diversos ramos que podem ser executados de maneira rotativa ou permanente, segundo a sua categoria e/ou formação (Costa, 2015).

Algumas funções que os bombeiros podem desempenhar e que exigem formação específica são o posto de chefia, a função de coordenação ou colaboração em gabinetes técnicos (trabalho mais administrativo), instrutor de formações da área, motorista de pesados, operador de central, mergulhador e tripulante de ambulância.

Estes profissionais também seguem um plano de instrução diário, para realizarem a manutenção e organização do material das viaturas e das instalações do quartel, como também do apoio administrativo. E, ainda, têm um plano de instrução para a formação e execução/treinos de simulacros (Costa, 2015).

### **2.3 Equipas de Trabalho**

O princípio fundamental para garantir a segurança de uma equipa de bombeiros é evitar que qualquer membro da equipa fique isolado. A certificação da segurança coletiva da equipa é uma prioridade absoluta. Somente, após a segurança de todos os elementos ter sido assegurada é

apropriado considerar as funções e posições individuais que cada um irá desempenhar. Além disso, é essencial que os membros da equipa estejam em constante comunicação uns com os outros e com o líder/chefe de equipa.

A composição das equipas de trabalho e o número de membros podem variar dependendo das tarefas a serem realizadas, assim como o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e as ferramentas de trabalho a usar.

Deste modo, segundo Sousa (2020), tendo em vista as atividades indicadas anteriormente:

Na atividade de Socorro e Salvamento/Transporte de doentes, as equipas são formadas por dois elementos, chegando a ser no máximo três. Todos os elementos são socorristas, e estes têm de ter o curso de Tripulante de Ambulância de Transporte (TAT), ou de Técnico de Ambulância de Socorro (TAS). Sendo divididas funções para cada elemento:

- Nº 1 – Socorrista: fornece assistência médica antes da chegada à unidade de saúde e acompanha o transporte da vítima até o local apropriado para ser assistido;
- Nº 2 – Motorista: oferece assistência ao socorrista e realiza o transporte da vítima até a unidade de saúde;

No caso de uma equipa composta por três membros, dois deles desempenham o papel de socorristas no socorro à vítima. É importante destacar que, nestes casos, um deles pode ser um bombeiro estagiário, oferecendo assistência no cuidado à vítima, embora ainda esteja em processo de formação.

Quanto às atividades relacionadas com Incêndios (Florestal/Industrial), as equipas são constituídas por cinco ou seis elementos, dependendo da ocorrência. São divididas as funções de:

- Nº 1 – Chefe de Equipa: está encarregue pela segurança da equipa e é responsável pelas comunicações;
- Nº 2 e Nº 4 – 1ª agulheta: responsável pelo ataque ao incêndio;
- Nº 3 e Nº 5 – Busca e Salvamento ou Função de corda: auxilia o “1ª agulheta”;
- Nº 6 – Responsáveis pelo abastecimento: posição de motorista.

Nos Acidentes com Matérias Perigosas, as equipas envolvidas em ocorrências deste tipo são equipas altamente treinadas, especializadas, conhecidas como Grupo de Intervenção em Matérias Perigosas (GIMAP). No entanto, até a chegada destes ao Teatro de Operações (TO), os bombeiros presentes devem garantir a resposta inicial. Nem todas as corporações têm treino especializado e EPI adequado para intervir nessas situações. No entanto, é fundamental que os bombeiros adaptem a sua resposta com base na equipa presente e nos recursos disponíveis no local. Os incidentes que envolvem substâncias perigosas são categorizados em três níveis (I, II, III), o que pode determinar funções diferentes em cada elemento da equipa.

- Segurança – o chefe de equipa deve garantir que é cumprido todo o protocolo de segurança;

- Controlo do local – é necessário estipular as zonas de controlo (“Zona 0 – acesso a equipas especiais; Zona 1 – Descontaminação, equipamentos, Autoridades; Zona 2 – Evacuação” (Sousa, 2020);
- Pesquisa de dados – recolha de informação sobre o acidente;
- Controlo de acessos – controlo das entradas e saídas do local;
- Descontaminação – criação do plano de descontaminação;
- Assistência médica – assistência a possíveis vítimas.

Quanto às ocorrências que envolvam o Desencarceramento, a equipa tem a responsabilidade de encontrar, retirar e encaminhar as vítimas até à equipa de socorro, sendo formada por:

- Nº 1 – Chefe de Equipa: responsável pela definição do plano de ação;
- Nº 2 e Nº 3 – Operadores de Ferramentas: encarregados por estabilizar o veículo e/ou cargas, bem como criar acessos para a extração das vítimas;
- Nº 4 – Elemento de Segurança: responsável pela segurança das vítimas, das equipas de resgate e de todos os presentes no local do acidente;
- Nº 5 – Socorrista: encarregado dos cuidados pré-hospitalares até a chegada da equipa de Socorro;
- Nº 6 – Assistente Geral: função geralmente atribuída ao motorista, que presta assistência aos outros elementos da equipa.

As equipas especializadas em salvamento e resgate em grande ângulo (alturas), resgate em espaços confinados e resgate em ambientes aquáticos, geralmente atuam em situações críticas. As responsabilidades de cada membro da equipa variam de acordo com as diferentes situações que podem surgir. A definição das atribuições de cada integrante da equipa depende sempre dos cenários específicos e do tipo de intervenção no TO.

Para além destas funções descritas, a Escola Nacional de Bombeiros (ENB) disponibiliza manuais gratuitos de formação inicial para bombeiros em formato digital, nas áreas de socorro, emergência e proteção civil.

### **Riscos Psicossociais na atividade dos Bombeiros**

Pesquisas anteriores mostram que os fatores ocupacionais que os socorristas enfrentam diariamente, exigem um grande esforço na regulação emocional ou nas estratégias de respostas emocionais. Os socorristas defrontam diversos riscos, que podem resultar problemas de saúde mental devido a estarem assoberbados de uma grande carga emocional, incluindo sintomas de transtorno de ansiedade generalizada, depressão grave e transtorno de stress pós-traumático (TSPT) (Kshtriya et al., 2022).

Para um indivíduo ser diagnosticado com TSPT, implica que este seja exposto a uma experiência traumática, definida como “exposição à morte ou ameaça de morte, ferimento grave ou violência sexual”. Pode ter como resultado, sintomas de hiperexcitação ou hiperatividade, e alterações

negativas na cognição e/ou no humor (Chen, et al., 2020 cit American Psychiatric Association, 2013).

O facto de os bombeiros estarem submetidos a riscos psicossociais, faz com que estas doenças possam afetar a sua capacidade de lidar no trabalho com situações de stress constante e, possam contribuir para um esgotamento emocional, como o stress prolongado do trabalho, conhecido como burnout. Além disso, este stress e o fator psicossocial horário de trabalho irregular pode interferir na qualidade do sono destes operacionais, afetando a sua concentração e até mesmo provocando acidentes de trabalho (Vasconcelos, 2016).

Portanto, a salvaguarda dos bombeiros é uma questão essencial que ficará comprometida na ausência de uma avaliação dos riscos psicossociais, sobretudo numa atividade onde desempenham um papel vital na proteção da vida e do bem-estar da comunidade.

## **2.4 Enquadramento Legal**

A Lei Orgânica que rege a ANEPC, Decreto-Lei n.º 45/2019, de 1 de abril, estabelece a estrutura dos órgãos que compõem a ANEPC. Por meio do Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro, que efetua a primeira emenda ao Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, que estipula o quadro jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e encerramento dos corpos de bombeiros, são definidas distintas categorias de bombeiros.

A carreira de bombeiro requer dedicação, treino e formação dos indivíduos, com diferenciação entre bombeiros voluntários e bombeiros profissionais. A Portaria n.º 845/2008, de 12 de agosto, descreve todas as classes disponíveis para um bombeiro no quadro ativo. Por outro lado, o Despacho n.º 5080/2019, de 1 de setembro, regulamenta a carreira de oficial bombeiro em regime de voluntariado e das carreiras de bombeiro voluntário e bombeiro especialista do quadro ativo dos corpos de bombeiros voluntários e mistos. As carreiras de bombeiro sapador e bombeiro municipal são abordadas no Despacho Conjunto n.º 297/2006, de 31 de março e no Despacho Conjunto n.º 298/2006, de 31 de março.

A ENB é a entidade encarregue pela formação dos bombeiros voluntários, incluindo alguns módulos que também fazem parte de sua responsabilidade na formação dos bombeiros profissionais. No entanto, nos bombeiros profissionais, a maioria dos módulos é ministrada por instrutores internos à instituição. O Despacho n.º 11787/2015, de 21 de outubro, que retifica o Despacho n.º 9920/2015, de 1 de setembro, trata do regulamento dos cursos de formação, de ingresso e de acesso do bombeiro voluntário. No que diz respeito aos bombeiros profissionais, o Despacho n.º 7944/2015, de 20 de julho, define as áreas de conhecimento, conteúdos programáticos e carga horária dos cursos de promoção.

Os EPI dos bombeiros devem estar em conformidade com as especificações estabelecidas pelo Despacho n.º 3974/2013, de 15 de março. Quanto à classificação dos veículos de trabalho e suas características, o Despacho n.º 7316/2016, de 03 de junho, trata do regulamento de especificações técnicas de veículos e equipamentos operacionais dos corpos de bombeiros. A



Portaria nº 260/2014, de 15 de dezembro, aprova o regulamento para o transporte de doentes (Sousa, 2020).

## 2.5 Conhecimento Científico

Para a revisão sistemática da literatura foi adotado o protocolo *Preferred Reporting Items for Systematic review and Meta-Analysis* (PRISMA) (Page et al. 2021).

### 2.5.1 Descrição da Metodologia de Revisão Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica teve por base a metodologia de revisão sistemática referenciada no *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, cujo propósito é fornecer uma lista de artigos recomendados de forma a garantir que as revisões sistemáticas e meta-análises sejam completas, transparentes e fiáveis. O PRISMA é um conjunto de diretrizes que ajuda os autores a incluir informações importantes nos seus trabalhos, em diversas partes, como na metodologia a utilizar, na seleção de estudo, na avaliação de risco e na síntese dos resultados, o que ajuda os leitores a avaliar a qualidade e a robustez da revisão sistemática e da meta-análise.

Foram selecionadas palavras-chave em torno dos objetivos de pesquisa, sendo estes, alcançar informação sobre a exposição a que os bombeiros estão no decorrer da sua atividade relativamente aos riscos psicossociais. Seguidamente, formulou-se uma única combinação com todas as palavras-chave, *TITLE-ABS-KEY (Firefighter or "First Responder" or Fireman or Fireperson) and Stress and ("Well-being" or Psychological or "Mental Health") and ("Occupational Exposure" or "Occupational Assessment")*. Foram também escolhidas três bases de dados de pesquisa, a Scopus, o Web of Science e o Inspec. As bases de dados e as revistas científicas estavam disponíveis e foram acedidas através da biblioteca online da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto (FEUP). Posteriormente, foi pesquisada a combinação já formulada de palavras-chave em cada base de dados.

Foram definidos critérios de pesquisa, critérios de inclusão e exclusão, como artigos cujo área de tema em estudo abrangesse a atividade de emergência e socorro, no âmbito do bem-estar, saúde mental e riscos psicossociais, e excluiu-se artigos de modo a filtrar a informação, aplicando-se filtros de data, tipo de documento, tipo de fonte e língua.

Em seguida, dos artigos resultantes, foi feita uma análise do tipo e do resumo de cada artigo, de maneira a que estivesse de acordo com o tópico de revisão. Posteriormente, foram selecionados um a um de cada base de dados e exportados para a ferramenta Mendeley, com a finalidade de fazer a gestão das referências. Com a exportação dos artigos para a ferramenta, verificou-se que havia um artigo duplicado, e este mesmo foi retirado.

Continuamente, foi criada uma tabela no programa de software no Microsoft Excel. A informação de cada artigo foi extraída individualmente e anotada na tabela. Foi retirada informação referente ao objetivo da pesquisa, aos autores, ao país/região, objetivo, duração do estudo, quantidade e tipo de população e amostra, consentimento/esclarecimento ético, tipo e

identificação da ferramenta de utilização, descrição da aplicação da ferramenta e a respetiva validação, resultados e limitações. Seguidamente, foram excluídos os artigos que não corresponderam aos critérios de inclusão. Por fim, analisou-se as referências dos artigos incluídos, para certificar se havia mais artigos que interessassem (processo bola de neve).

## 2.5.2 Resultados da pesquisa

Através da realização da pesquisa bibliográfica, identificou-se um total de 255 artigos na literatura. No decorrer da aplicação dos filtros, foram excluídos 134 artigos por data (2019 – 2023), 26 artigos por tipo de documento (“Artigo”) e nenhum artigo foi excluído por tipo de fonte (“Diário”) e língua (“Inglês e Português”). Dos restantes artigos, 75 foram excluídos devido a não estarem de acordo com o objetivo do tema de pesquisa. Foi retirado um artigo, devido a ser duplicado. E, por fim, houve uma análise completa dos documentos, ou seja, de um total de 19 artigos. Deste número foram retirados 3 artigos devido a não se enquadrarem com campo de estudo. Destes que restaram, analisou-se as suas referências, não incluindo mais artigos. Foram assim, referenciados na revisão da literatura, um total de 16 artigos.

Na Figura 4, pode observar-se o diagrama do método PRISMA adaptado.

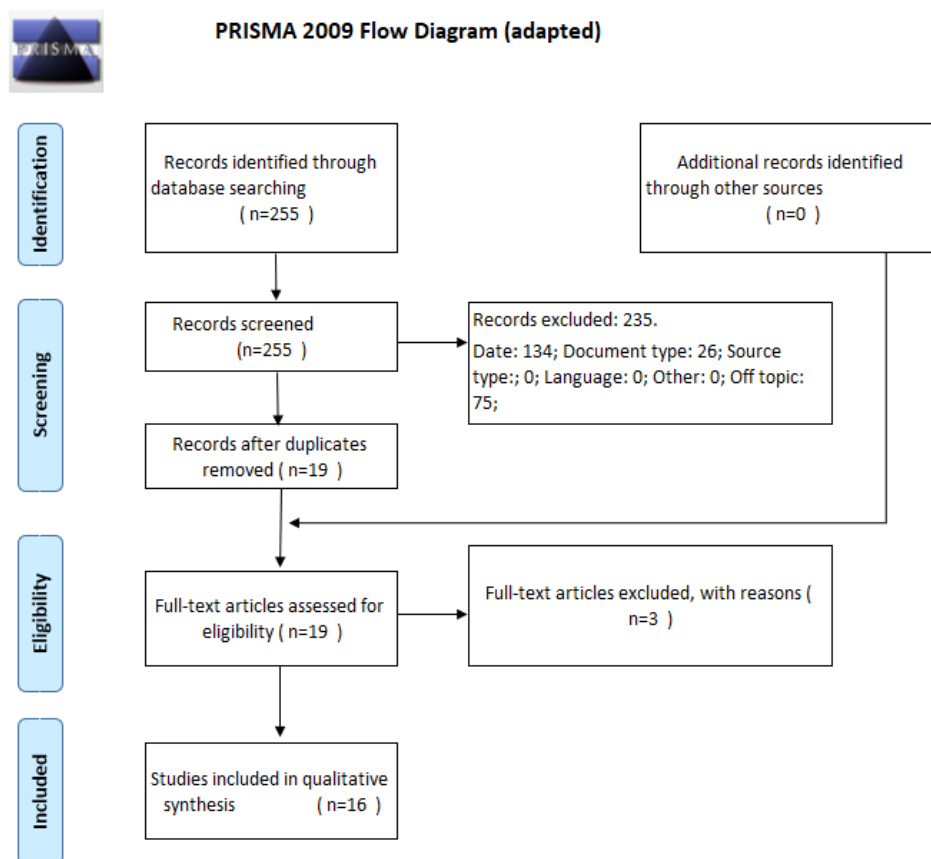


Figura 1 – Diagrama do método PRISMA

Os 16 artigos estão inseridos nos temas de pesquisa sobre saúde mental e bem-estar. Foram incluídos 12 artigos sobre o tema de pesquisa saúde mental (Chen et al., 2020; Kshtriya et al., 2020, 2022; Lentz et al., 2022; Macdermid et al., 2021; Pelletier et al., 2022; Schuhmann et al., 2022; Tessier et al., 2022; A. G. Vasconcelos et al., 2021; Wagner, White, Buys, et al., 2021; Wagner, White, Randall, et al., 2021; Witczak-Błozzyk et al., 2022), e quatro sobre o tema bem-estar (Choi, 2021; Leduc et al., 2021; Pasca & Wagner, 2022; Watkins et al., 2019).

Dos diferentes artigos incluídos, obteve-se diversas metodologias de investigação. Alguns artigos utilizaram mais do que um método como complemento.

Na tabela 1, são apresentados os artigos selecionados e o respetivo método de recolha de dados.

Tabela 1 – Métodos de recolha de dados e artigos selecionados

Métodos de recolha de dados	Artigos
Inquérito	(Kshtriya et al., 2022; Chen et al., 2020; Choi, 2021; Lentz et al., 2022; Pelletier et al., 2022; Kshtriya et al., 2020; Pasca & Wagner, 2022; Tessier et al., 2022; Vasconcelos et al., 2021; Watkins et al., 2019; Witczak-Błozzyk et al., 2022).
Entrevista	(Lentz et al., 2022; Macdermid et al., 2021; Pelletier et al., 2022; Tessier et al., 2022)
Programas de Intervenção	(Leduc et al., 2021)
Grupos de Discussão	(Lentz et al., 2022)
Formulários	(Lentz et al., 2022)
Descrição Interpretativa	(Macdermid et al., 2021)
Revisão Sistemática	(Wagner, White, Buys, et al., 2021; Wagner, White, Randall, et al., 2021)
Modelo Analítico	(Schuhmann et al., 2022)

Relativamente aos artigos sobre saúde mental (Chen et al., 2020; Kshtriya et al., 2020, 2022; Lentz et al., 2022; Macdermid et al., 2021; Pelletier et al., 2022; Schuhmann et al., 2022; Tessier et al., 2022; A. G. Vasconcelos et al., 2021; Wagner, White, Buys, et al., 2021; Wagner, White, Randall, et al., 2021; Witczak-Błozzyk et al., 2022), apenas cinco dos 12 artigos mencionam o período em que decorre o estudo, ou seja, de junho de 2018 a outubro de 2020. A amostra utilizada varia entre 13 e 895 participantes nos diversos artigos. Estas amostras são representadas por bombeiros, socorristas, paramédicos, médicos, enfermeiros especializados em emergência médica, participantes com funções oficiais, investigadores e estagiários com interesse em incêndios rurais, agentes da polícia, e funcionários relacionados, trabalhadores masculinos e femininos. Apenas dois destes artigos não mencionam sobre o consentimento/esclarecimento ético.

No que diz respeito aos artigos referentes ao bem-estar (Choi, 2021; Leduc et al., 2021; Pasca & Wagner, 2022; Watkins et al., 2019), todos os artigos mencionam o período que decorre a investigação, ou seja, de janeiro de 2018 a setembro de 2020. Foi utilizado uma amostra entre 177 e 840 participantes nos diferentes quatro artigos, sendo esta população apenas bombeiros profissionais e voluntários, paramédicos e trabalhadores relacionados com a pré-emergência. Somente um artigo não refere sobre o consentimento/esclarecimento ético.

Dos 16 artigos, alguns abordam temas como fatores que influenciam a saúde mental dos bombeiros na sua atividade, como o gênero, a educação, a categoria de bombeiro e o local de residência (Chen et al., 2020; Vasconcelos, 2016; Choi, 2021), também abordam especificamente só para a atividade ao nível florestal, como níveis de lactato e a aptidão física (Pelletier et al., 2022; Leduc et al., 2021), um artigo inclui que o ciclo menstrual ou a menopausa são fatores que influenciam o bem-estar dos bombeiros do sexo feminino (Watkins et al., 2019). Em outros artigos, são apresentadas estratégias para regular as emoções, como usar o apoio social de forma a ser um medidor do stress ocupacional (Kshtriya et al., 2020, 2022), e de uma forma geral, destacam impactos como o transtorno de stress pós-traumático, a depressão, e a ansiedade no bem-estar e na saúde mental dos bombeiros (Macdermid et al., 2021; Schuhmann et al., 2022; Tessier et al., 2022; Wagner, White, Buys, et al 2021; Wagner, White, Randall, et al., 2021; Witczak-Bloszyk et al., 2022 Pasca e Wagner, 2022).

Do total de 16 artigos, 11 utilizaram como método, o inquérito. Destes, utilizaram ferramentas como a “Plataforma Qualtrics online”, “PERMA”, “Peer Support System”, “Inquérito e Método Delphi modificado”, “Google Forms”, “Questionário Demográfico e Symptom Checklist-30-Revised” e um artigo extraiu dados dos “Dados de Inquérito de Saúde (PNS)” (A. G. Vasconcelos et al., 2021), um usou questionários personalizados (Witczak-Błozzyk et al., 2022) e outro não mencionou a ferramenta de medição que utilizou (Lentz et al., 2022). Destes, um inquérito não foi validado (Kshtriya et al., 2022) e 10 não mencionam se foram validados.

Dos 16 artigos, quatro usaram o método de entrevista (Lentz et al., 2022; Macdermid et al., 2021; Pelletier et al., 2022; Tessier et al., 2022). Destes, um artigo utilizou “Inquérito e Método Delphi modificado” (Pelletier et al., 2022), dois não mencionam que método utilizaram (Macdermid et al., 2021; Lentz et al., 2022) e outro usou o método “Peer Support System” (Tessier et al., 2022).

Apenas um artigo utilizou o método de Programas de Intervenção (2 programas), no qual o “Quadro de desenvolvimento da intervenção de Karanika-Murray” e “Biron” (Leduc et al., 2021).

Dos artigos incluídos, um artigo usou grupos de discussão e formulários (Lentz et al., 2022), uma descrição interpretativa (Macdermid et al., 2021), e um modelo analítico (Schuhmann et al., 2022), os mesmo não mencionam qual são os métodos desenvolvidos, à exceção do modelo analítico, que foi implementado através do “FAST”.

E, dois artigos usaram revisões sistemáticas (Wagner, White, Buys, et al., 2021; Wagner, White, Randall, et al., 2021). Todos os aspetos das revisões foram orientados pelo Preferred Reporting Items for Systematic Review e Meta-análise (PRISMA) e pelas Normas do Instituto de Medicina para Revisões Sistemáticas (IOM, 2011).

Quase todos os resultados indicaram que a satisfação dos trabalhadores está diretamente relacionada com as condições do trabalho, em particular, os resultados sugerem que o ambiente de trabalho positivo tem impactos significativos em muitos domínios da vida dos bombeiros, consequentemente, a nível psicológico.

Também são apresentados, que os fatores que tem um maior impacto com a saúde mental, são fatores relacionados com a gravidade e a duração da exposição dos trabalhadores a catástrofes, e que relacionam estes fatores ao transtorno de stress pós-traumático e à depressão.

## **2.6 Objetivos da Dissertação**

O objetivo principal de dissertação é explorar os fatores que estão na origem dos impactos percebidos pelos bombeiros em variadas dimensões, tais como, ritmo e intensidade de trabalho, tempos de trabalho, autonomia e iniciativa, relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias, relações de emprego com corporação, exigências emocionais e conflitos éticos e de valores, no seu bem-estar devido à sua atividade, através da aplicação da Escala de Riscos Psicossociais.



### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Metodologia de investigação**

Com a autorização das autoras, para a avaliação dos riscos psicossociais, utilizou-se a Escala de Riscos Psicossociais, integrada no Inquérito Saúde e Trabalho – INSAT. O seu objetivo é avaliar a exposição aos fatores psicossociais de risco, em diferentes contextos profissionais. Esta escala é da responsabilidade das investigadoras Carla Barros, Liliana Cunha, Marianne Lacomblez, e Pilar Baylina. Para obter acesso a esta escala é necessário realizar um pedido de permissão às mesmas.

Foi aplicado o INSAT numa amostra de 13 bombeiros, para realizar uma primeira aproximação e conhecer a atividade de trabalho. Concluiu-se que, esta versão mais completa aborda um conjunto de dimensões associadas ao trabalho, como os fatores de risco, as condições de vida fora do trabalho, a formação, a saúde e o bem-estar. Como a questão de investigação se direcionava especificamente para os riscos psicossociais, tornou-se necessário reformular metodologia. Em vez de ter sido usado a versão completa, optou-se por empregar a Escala de Riscos Psicossociais, cujo objetivo é avaliar a exposição aos fatores psicossociais de risco, e assim, responder às questões de investigação, além do que, é uma área que não existe muitas análises nesta atividade. Esta abordagem permitiu responder às questões de investigação de forma mais eficaz. A utilização desta versão mais concisa da escala foi mais apropriada para a recolha de dados, uma vez que o estudo coincidiu com um período de intensa atividade dos bombeiros, tornando mais desafiante agendar encontros com os participantes, resultando num tempo limitado disponível para a investigação.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1984), os fatores psicossociais no ambiente de trabalho surgem, em parte, devido à relação entre o trabalho, o ambiente, a satisfação e a forma como está estruturada a organização. Por outro lado, nas habilidades, necessidades, valores culturais e situações pessoais dos trabalhadores fora do ambiente de trabalho. Estes fatores, por meio de perceções e experiências, podem ter um impacto significativo na saúde e no desempenho do trabalhador (Costa, 2015).

Assim, esta Escala de Riscos Psicossociais está estruturada em oito grupos distintos. O primeiro agrupa um conjunto de perguntas relacionadas com informações sociodemográficas.

No segundo grupo, são abordadas questões relativas às condições inerentes ao trabalho atual, especificamente sobre as exigências e esforços relacionados com o ritmo e a intensidade do trabalho.

No terceiro grupo, as perguntas versam sobre as condições associadas aos horários de trabalho.

No quarto grupo, as questões referem-se à autonomia e à iniciativa, explorando as condições relativas à margem de manobra disponível na atividade.

No quinto grupo, as perguntas estão centradas nas interações estabelecidas no ambiente de trabalho, tanto com os colegas como com as chefias.

No sexto grupo, as questões são relacionadas com o sentimento de integração e o reconhecimento na empresa ou organização.

No sétimo grupo, as perguntas exploram as condições que implicam a gestão das emoções no contexto da atividade de trabalho.

Por fim, no oitavo grupo, as perguntas incidem sobre as situações de trabalho que envolvem desafios éticos e dilemas relacionados com valores profissionais, sociais ou pessoais.

### **3.2 Amostra**

A amostra é constituída, exclusivamente, por bombeiros. Foram incluídos 145 operacionais que responderam à Escala de Riscos Psicossociais. Cerca de 96 (62,2%) do sexo masculino, 47 (32,4%) do sexo feminino e 2 (1,4%) preferiram não revelar o género.

Como critério, foram considerados participantes que já tivessem feito “juramento de bandeira”, termo utilizado pelos mesmos, ou seja, que não fossem estagiários nem recrutas e que, portanto, já tivessem adquirido alguma experiência. Também foram escolhidos trabalhadores que não estivessem no momento, em inatividade. Não houve restrições quanto ao género, nem quanto à idade.

### **3.3 Guião da Entrevista**

Dos 145 participantes, 60 também realizaram questões adicionais no contexto de entrevista.

Foi desenvolvido um guião pela autora desta Dissertação, com perguntas base de ordem obrigatória de forma a levar um fio condutor durante toda a entrevista e a conseguir-se adaptar as perguntas consoante as respostas dos inqueridos, originando novas questões pertinentes ao tema em estudo e adquirindo mais informação, nomeadamente sobre o estatuto e percurso profissional, caracterização da própria corporação, rotina de trabalho, e impactos do trabalho no bem-estar. E, ainda com o intuito de devolver os resultados do INSAT para complementar os dados da Escala de Riscos Psicossociais.

Para o acesso ao guião terá de ser efetuado o pedido do mesmo à autora.

### **3.4 Recolha de dados**

Foram enviados convites de participação por e-mail, para várias corporações de forma a alcançar um maior número de operacionais e diferentes corpos de bombeiros. Foi solicitado o preenchimento e divulgação aos participantes, que responderam através do Google forms, durante o período de fevereiro a maio de 2023.

Anteriormente, foram explicados o âmbito, o processo e o objetivo da investigação, e que todas as informações recolhidas seriam mantidas sob anonimato e confidencialidade.



As entrevistas foram gravadas em áudio com o consentimento de autorização dos participantes, os mesmos foram informados que as respostas recolhidas seriam mantidas sob anonimato.

À medida que se aplicou a Escala a cada bombeiro, foi seguidamente realizada a entrevista ao mesmo, e assim que se obteve uma quantidade razoável de informação e de conteúdo através das entrevistas, deixou-se de efetuar as mesmas. Não houve qualquer escolha na ordem da aplicação dos métodos de recolha de dados, tendo sido feitos à medida que cada profissional demonstrava interesse e disponibilidade.

### **3.5 Tratamento de dados**

O tratamento dos dados obtidos da Escala e das entrevistas foram realizados em separado.

Como a aplicação da Escala foi feita através do Google Forms, a própria ferramenta faz o tratamento das respostas, ou seja, divide e agrega em percentagens, tendo sido posteriormente feita a análise pela a autora da Dissertação.

Quanto ao tratamento dos dados recolhidos pelo método de entrevista, foram ouvidas as gravações de forma individual e transcritas, agregando as verbalizações que se destacavam ditas pelos inqueridos à respetiva dimensão que pertencia dos fatores psicossociais de risco.



# PARTE 2



## 4 RESULTADOS

Nesta divisão da Dissertação, são apresentados os dados recolhidos da Escala de Riscos Psicossociais.

Inicia-se pela caracterização geral da amostra estudada relativamente a variáveis sociodemográficas e profissionais.

### 4.1 Caracterização sociodemográfica

Na tabela 2, pode observar-se as características sociodemográficas e profissionais dos bombeiros inquiridos.

Tabela 2 – Caracterização da amostra

Dados	Bombeiros	
	n	%
	145	100
<b>Sexo</b>		
Masculino	96	62,2
Feminino	47	32,4
Não sei/ prefiro não responder	2	1,4
<b>Faixa etária</b>		
[17-20[	1	0,7
[20-30[	47	32,4
[30-40[	51	35,2
[40-50[	37	25,5
[50-60]	9	6,2
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro	75	51,7
Casado(a)/união de facto	59	40,7
Divorciado(a)/separado(a)	11	7,6
<b>Carreira de bombeiro</b>		
Voluntários	65	44,7
Profissionais	53	36,6
Sapadores	24	16,6
Assistentes operacionais	3	2,1
<b>Categoria de bombeiro</b>		
Bombeiro de 3ª	58	40
Sapador	10	6,9
Bombeiro de 2ª	25	17
Subchefe de 2ª classe	7	4,8
Bombeiro de 1ª	23	16
Subchefe de 1ª classe	10	6,9
Chefe	2	1,4
Adjunto de comando	3	2,1
2º comandante	3	2,1
Comandante	4	2,8

A amostra de bombeiros é composta maioritariamente por indivíduos do género masculino. Os participantes apresentam uma média de idades de 34 anos, com intervalo dos 19 aos 57 anos, sendo os grupos etários de 20 a 30 anos e de 30 a 40 anos os mais representativos.

Mais de metade da amostra dos bombeiros pertence ao estado civil solteiro e quanto à carreira de bombeiro, a maior parte dos inquiridos são bombeiros voluntários.

Relativamente à categoria no Quadro Ativo dos bombeiros, observa-se que bombeiro de 3ª, é a categoria mais representativa, e que quanto ao Quadro de Comando, a maior parte dos participantes correspondem à categoria de 2º comandante e de adjunto de comando.

## 4.2 Fatores Psicossociais de Risco

### 4.2.1 Ritmo e Intensidade de Trabalho

Os bombeiros, quando questionados sobre o seu ritmo e intensidade de trabalho, indicaram estar submetidos a um elevado número de constrangimentos deste tipo. Os itens mais assinalados pelos inquiridos deste aspeto estão apresentados na figura 2.

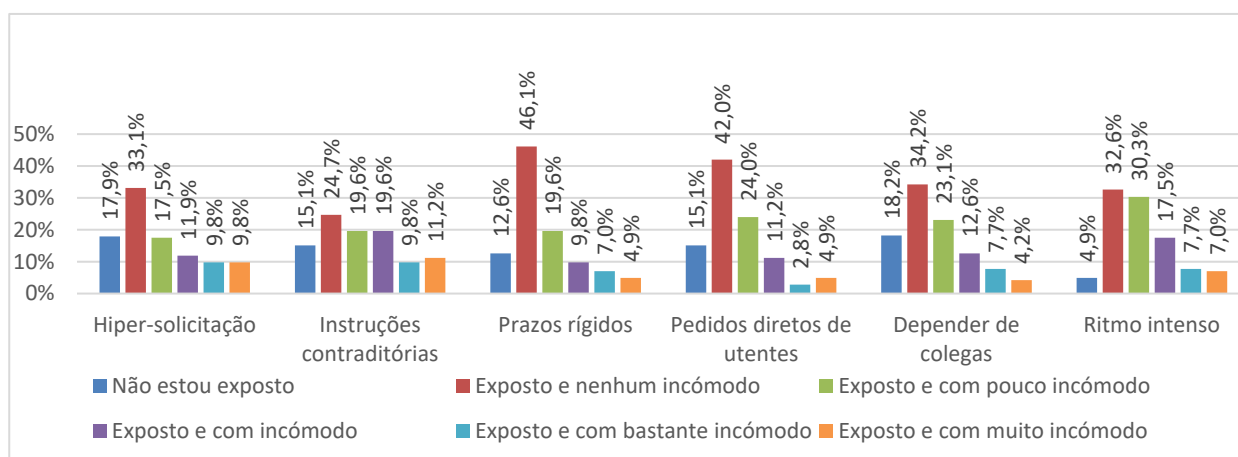


Figura 2 – Itens mais assinalados sobre a exposição ao ritmo e intensidade de trabalho e grau de incómodo

Dos bombeiros, 95,1% referem estar expostos a um **ritmo intenso**, sendo que 7,7% indicam sentir bastante incómodo e 7% muito incómodo face a este constrangimento.

Um dos constrangimentos mais assinalados (87,4%), é o facto de terem que **cumprir normas e/ou prazos rígidos**, cerca de 4,9% e 7% indicam sentir muito e bastante incómodo respetivamente com esta situação.

Cerca de 84,9% dos operacionais referem estar dependentes dos **pedidos diretos dos utentes**. Destes, 4,9% referem muito incómodo e 2,8% bastante incómodo.

Em relação ao facto de existirem situações que os profissionais têm que **gerir instruções contraditórias**, 84,9% dos bombeiros indicam estar expostos a este constrangimento. Cerca de, 19,6% referem incómodo, 9,8% bastante incómodo, e 11,2% muito incómodo.

Relativamente à **hiper-solicitação**, 82,1% dos participantes referem estar expostos, e 9,8% indicam ter muito e bastante incómodo.

A maioria dos bombeiros (81,8%) assinalou que tem de **depende do trabalho de colegas** para poder realizar o seu, sendo que 12,6% referem sentir incómodo, 7,7% bastante incómodo e 4,2% muito incómodo.

#### 4.2.2 Tempos de Trabalho

De seguida, na figura 3 apresentam-se os dados mais assinalados relativamente às características dos tempos de trabalho.

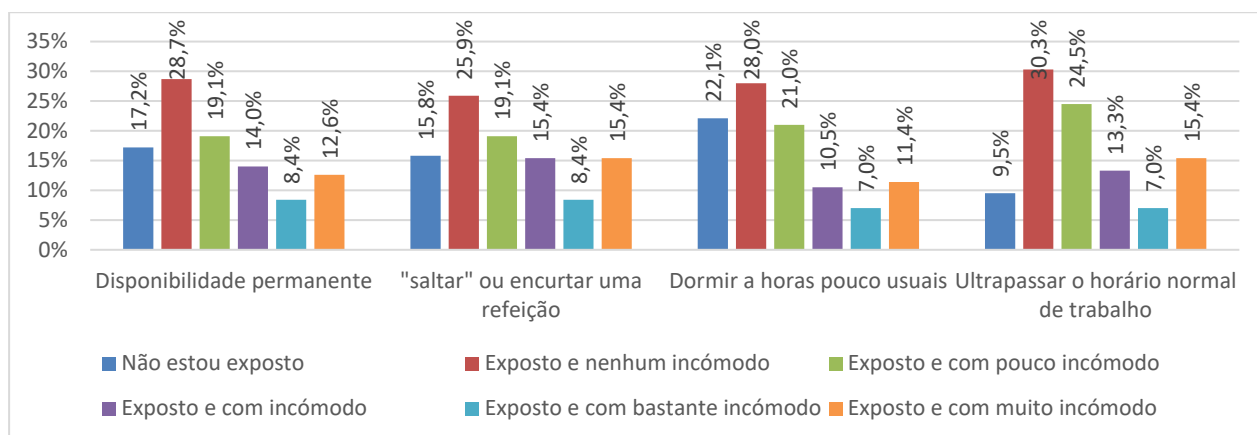


Figura 3 – Itens mais assinalados sobre a exposição de tempos de trabalho e grau de incómodo

Em relação ao fato de que existem situações em que estes profissionais **ultrapassam o horário normal de trabalho**, 90,5% responderam estarem expostos face a este constrangimento, 13,3% indicaram ter incómodo, 7% bastante incómodo e 4,9% muito incómodo.

Um dos constrangimentos mais assinalados (84,2%) e que causa mais incómodo aos bombeiros (15,4%) é o facto de terem de **"saltar" ou encurtar uma refeição** ou nem realizar a pausa devido ao trabalho.

Cerca de 82,8% dos bombeiros consideram estarem expostos ao fator **disponibilidade permanente** a qualquer hora do dia, sendo considerado o segundo constrangimento com mais incómodo (12,6%).

A maioria dos bombeiros (77,9%) refere **dormir a horas pouco usuais** e 12,6% referem ter muito incómodo com este facto.

### 4.2.3 Autonomia e Iniciativa

Na figura 4, apresenta-se as respostas dos bombeiros relativamente aos constrangimentos mais assinalados relacionados com a autonomia e iniciativa.

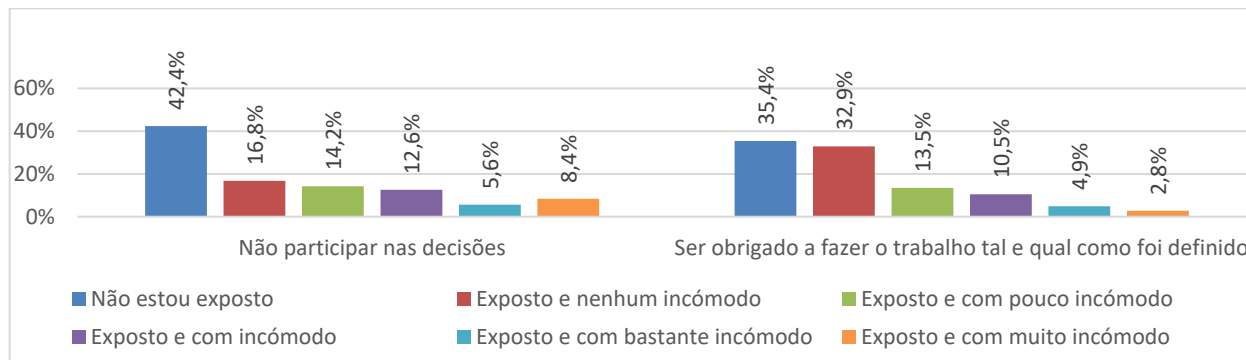


Figura 4 – Itens mais assinalados sobre a exposição de iniciativa e autonomia e grau de incómodo

Relativamente aos constrangimentos relacionados com a autonomia e iniciativa, o mais assinalado foi **ser obrigado a realizar o trabalho tal e qual como foi definido**, sem qualquer possibilidade de alteração (64,6%), sendo que 15,4% referem sentir muito incómodo. Cerca de 57,6% dos operacionais relatam estar sujeitos à exposição, e 8,4% manifestam um alto grau de desconforto com a **falta de participação nas decisões relacionadas ao seu trabalho**.

### 4.2.4 Relações de Trabalho com colegas de trabalho e chefias

Na figura 5, apresenta-se os resultados relativamente às questões no âmbito das relações de trabalho e que contempla a relação do trabalho com os colegas e superiores.

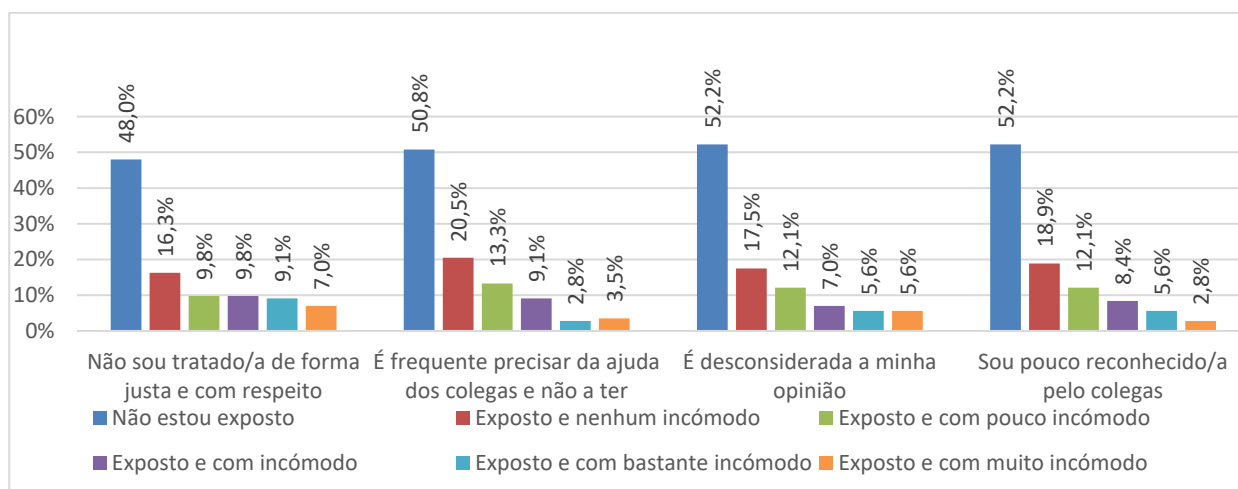


Figura 5 – Itens mais assinalados sobre a exposição às relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias e grau de incómodo



Cerca de 52% dos participantes apresentam estar expostos ao fator **não ser tratado/a de forma justa e com respeito por chefias**, destes, 9,8% indicam ter incómodo e pouco incómodo, 9,1% bastante incómodo e 7% muito incómodo.

Quase metade dos bombeiros (49,2%) refere **ser frequente a necessidade de ajuda dos colegas**, apesar de nem sempre existir, sendo que 3,5% refere muito incómodo.

Cerca de 47,8% dos bombeiros referem **ser desconsiderada a sua opinião** para o funcionamento do serviço, sendo que 5,6% sente muito incómodo.

Relativamente aos operacionais mencionarem **serem pouco reconhecidos/as pelos colegas**, cerca de 47,8% indicam estar expostos a este constrangimento. A maior parte (18,9%) dos bombeiros que estão expostos indicaram que este constrangimento não causa incómodo.

#### 4.2.5 Relações de Emprego com a Corporação

Na figura 6, são apresentados os fatores mais assinalados nesta dimensão pelos trabalhadores.

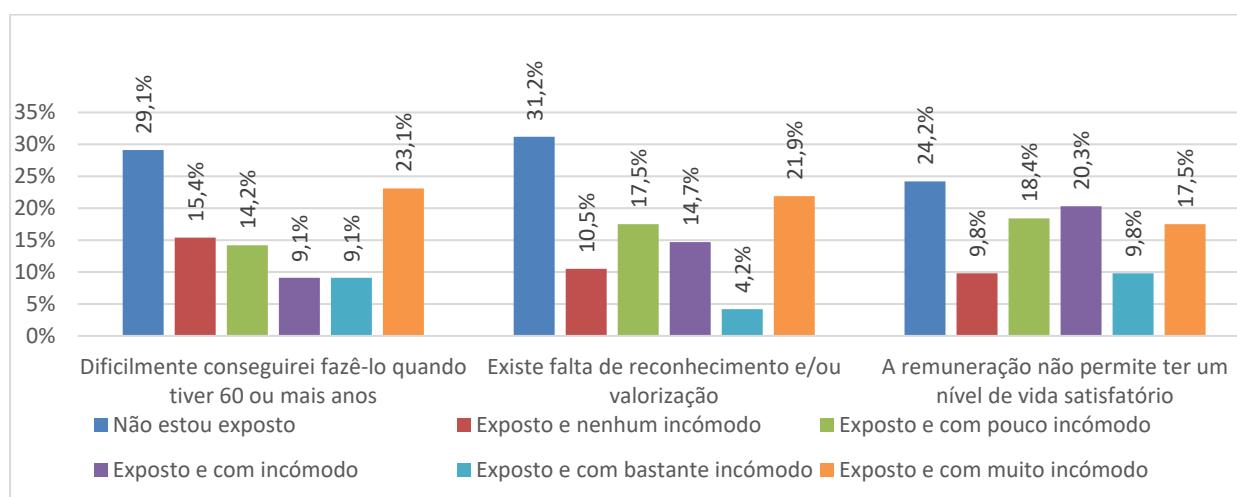


Figura 6 – Itens mais assinalados sobre a exposição às relações de emprego com a corporação e grau de incómodo

Na figura 6, ao observar os valores percentuais entre exposição e percepção de incómodo, verifica-se elevados níveis para os seguintes constrangimentos: cerca de 75,8% dos operacionais indicam estarem expostos ao facto de **a remuneração não permitir ter um nível de vida satisfatório** e cerca de 17,5% indicam sentir muito incómodo. Outro constrangimento que os bombeiros afirmam estarem expostos (70,9%), é o facto de **difícilmente conseguirem fazer a mesma atividade quando tiverem 60 anos ou mais**, 23,1% indicam ter muito incómodo. Os operacionais ainda referem que estão expostos ao facto de **existir falta de reconhecimento e/ou valorização** (68,8%), sendo que 21,9% revela sentir muito incómodo.

## 4.2.6 Exigências Emocionais

Os itens mais assinalados dos inquiridos sobre o contacto com o público são apresentados na figura 7.

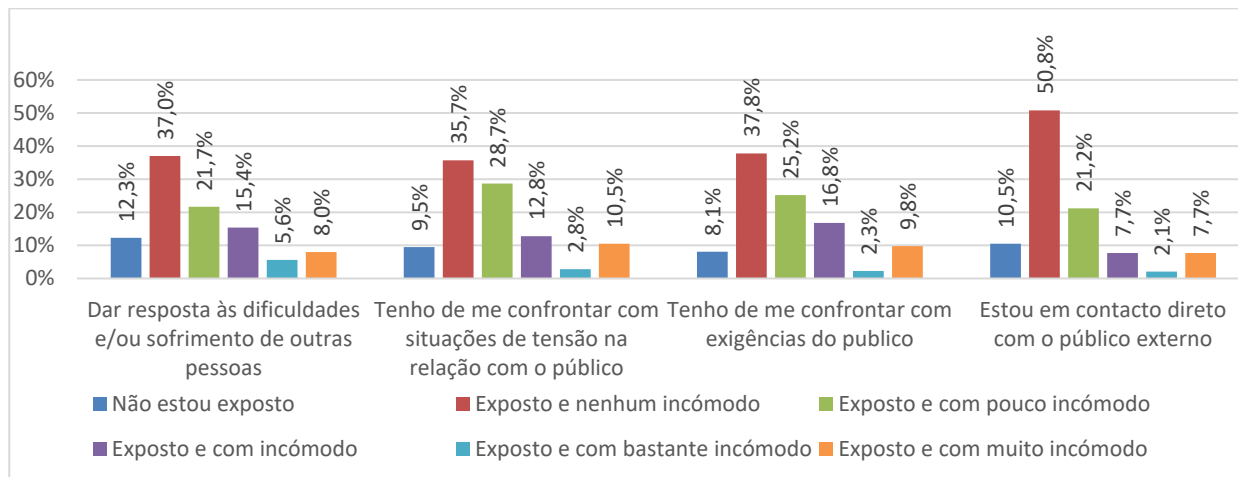


Figura 7 – Itens mais assinalados sobre a exposição de exigências emocionais e grau de incómodo

Relativamente ao fator **contacto direto com o público**, cerca de 89,5% dos bombeiros referem contactar diretamente com o público, sendo que 7,7% destes sentem incómodo e muito incómodo, e 2,1% sentem bastante incómodo. Apesar de metade dos bombeiros referirem que este constrangimento não incomoda, a figura 7, revela que os restantes constrangimentos são assinalados por 91,9% dos trabalhadores terem de se **confrontar com exigências, queixas ou reclamações do público**, sendo que destes 9,8% sentem muito incómodo.

Cerca de 90,8% afirmam terem de se **confrontar com situações de tensão na relação com o público**, destes 10,5% sentem muito incómodo.

Aproximadamente, 87,7% dos inqueridos indicam sentirem-se expostos a terem de **dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas**, sendo que 8% apresentam muito incómodo.

## 4.2.7 Conflitos Éticos e de Valores

Na próxima figura 8, apresenta-se os itens mais assinalados pelos bombeiros na dimensão dos conflitos éticos e de valores.

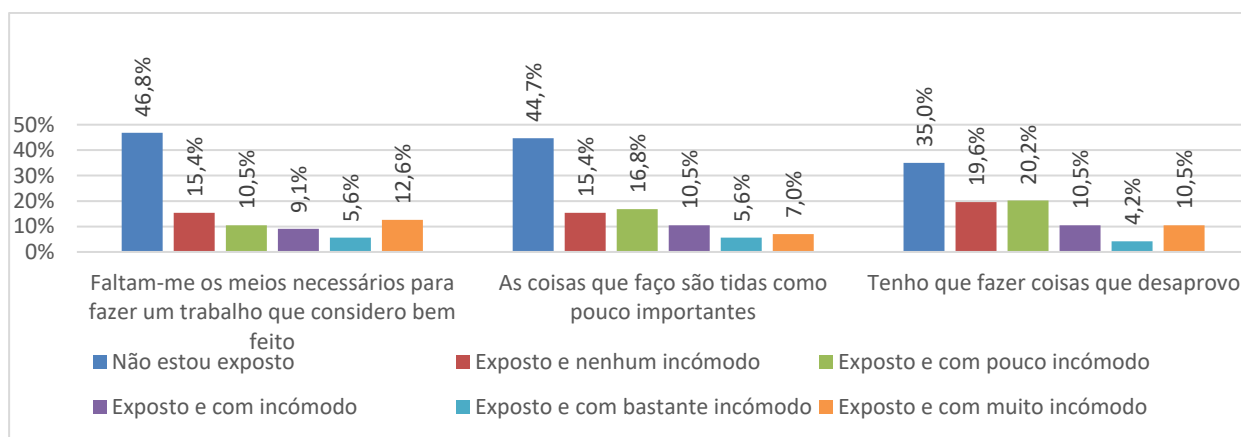


Figura 8 – Itens mais assinalados sobre a exposição de conflitos éticos e de valores e grau de incómodo

Os participantes, em relação aos conflitos éticos e de valores, assinalaram **ter que fazer coisas que desaprovam** (65%), destes, 10,5% indicam ter muito incómodo. Cerca de 55,3% dos trabalhadores afirmam que **as coisas que fazem são tidas como pouco importantes**, e 7% referem sentir muito incómodo.

Cerca de 53,2% da amostra revela que **faltam meios necessários para fazer um trabalho que consideram bem feito**, e 12,6% referem que sentem muito incómodo com este constrangimento.



## 5 DISCUSSÃO

Seguidamente, nesta divisão da Dissertação é discutida a análise dos resultados complementado com as verbalizações das entrevistas, ou seja, com as perceções dos bombeiros sobre as condições de trabalho e fatores psicossociais de risco a que se encontram expostos.

### 5.1 Dimensão Ritmo e Intensidade de Trabalho

Verificaram-se elevadas percentagens de trabalhadores expostos e que referem sentir incómodo face à exposição a diversos constrangimentos na dimensão ritmo e intensidade de trabalho.

Relativamente ao fator **ritmo intenso**, este foi o fator mais assinalado quanto à exposição dos operacionais nesta dimensão. O facto de os bombeiros terem a necessidade de responder a pedidos de ajuda para o socorro, faz com que cada minuto seja importante, para o sucesso ou insucesso da sua intervenção. A maioria dos bombeiros necessitam de descanso para realizarem um trabalho em segurança. E, sendo algo com muito peso a nível psicossocial, pode trazer muitas consequências. Além de pôr em questão a vida e a segurança dos bombeiros, por exemplo *“a conduzir uma ambulância em marcha de urgência, posso ter um acidente se tiver muito cansado”* (24 anos, masculino), se o período de descanso não for suficientemente revigorante, pode afetar a eficiência dos operacionais ao tomar decisões em momentos críticos *“o tempo é precioso neste trabalho, todos os segundos contam para salvar vidas”* (24 anos, masculino), ou simplesmente pode dificultar o raciocínio destes e levar a uma decisão menos acertada.

Sentirem-se continuamente exaustos pode resultar uma menor capacidade de manter a paciência, o que por vezes, pode contribuir para desafios nas relações com colegas e superiores *“Quando trabalhamos por turnos, quando estamos de noite de serviço, precisamos de descansar e somos sempre interrompidos. Pois infelizmente, há alguma ocorrência com alguém e acabamos por nunca fazer um descanso positivo e por vezes nem sabemos o dia em que estamos (...) nas primeiras semanas leva-se bem, mas depois com o acumular dos anos, torna-se um desgaste bastante, uma pessoa deixa de ter muita paciência com pouco descanso(...) e com estes horários assim, não... estamos aqui quase todos os dias, não conseguimos descansar, mesmo que ganhemos algum dinheirinho do “ECIN”(Equipa de Combate a Incêndios), começamos a brigar todos uns com os outros, porque não temos paciência nenhuma uns com os outros, porque também temos a nossa vida pessoal”* (32 anos, masculino).

O facto de terem que **cumprir normas e/ou prazos rígidos**, para a maioria dos bombeiros, não se trata disto, mas sim de intervir o mais rapidamente possível na sua atividade, com os menores danos possíveis. Isto pode significar rapidez, mas também cautela e astúcia dependendo da avaliação de cada situação pelos profissionais.

Os operacionais referem estar dependentes dos **pedidos diretos dos utentes** e devido à dificuldade em responder durante a entrevista, foi possível verificar que este fator teve duas interpretações por parte dos bombeiros. Alguns operacionais consideraram que o facto de serem ativados muitas das vezes pelo pedido de pessoas, faz com que dependam diretamente dos seus

pedidos, mas, no entanto, maior parte dos bombeiros considerou, que apesar de depender do pedido de auxílio das pessoas, o seu trabalho segue protocolos pré determinados que não estão condicionados pelos pedidos dos utentes, mas sim pelos procedimentos mais seguros pela equipa, para qualquer cenário.

Em relação a situações que os profissionais têm que **gerir instruções contraditórias**, alguns operacionais mencionam ter de seguir indicações contraditórias por parte das chefias.

Relativamente ao fator **hiper-solicitação**, alguns bombeiros mencionam ser devido a ser-lhes pedido para executar várias tarefas e exigências excessivas a nível interno “*Sim [sinto pressão]. A nível de exigência, obrigatoriedade, onde por vezes as chefias não são o exemplo, nem conseguem demonstrar como se faz, e depois pedem-nos a nós para fazer, que é o caso. Eu tenho uma média diária (...) de quarenta e cinco a sessenta euros por mês onde não são remuneradas, e eu preciso de ir ao hipermercado comprar fraldas para o meu filho, e não me dão em tempo, tenho de as pagar, e isto causa-me stress, ter de ser obrigado a sair e fazer as horas e não me pagarem as horas*”(30 anos, masculino).

Estes constrangimentos estão relacionados com o trabalho na área de socorro/emergência, onde situações imprevistas exigem atuação imediata dos bombeiros, assim como a realização de trabalhos por turnos, que segundo Corte-Real (2004), a imprevisibilidade é um dos fatores que contribuem para o stress nestes trabalhadores, uma vez que os bombeiros nunca podem antecipar como será o seu dia de trabalho. A organização das suas atividades é constantemente desafiada, pois eles devem permanecer prontos para responder a qualquer momento, seja para uma emergência legítima ou para uma chamada falsa. Portanto, os bombeiros têm um controlo limitado sobre os eventos que ocorrem, e devido à diversidade de situações, a incerteza é constante no seu trabalho (Costa, 2015).

Também Neto e Arezes (2014), indicam que as atividades de trabalho por turnos, em particular onde incluem o trabalho noturno, realizado de forma rotativa ou fixa, tem sido ligado a vários impactos negativos na saúde, bem como na vida familiar e social das pessoas que o realizam. Isto ocorre porque se torna desafiador qualquer esforço de adaptação do ritmo biológico ao horário de trabalho (Costa, 2015).

## 5.2 Dimensão Tempos de Trabalho

Em relação à existência de situações em que estes profissionais **ultrapassam o horário normal de trabalho**, os bombeiros quando estão a atuar em ocorrências mais demoradas e transpassa o horário final de turno, têm de permanecer no local até terminar o serviço ou serem substituídos. Ou quando surgem ocorrências perto do final do turno, mesmo apenas faltando cinco minutos para saírem, alguns operacionais indicam que mesmo assim têm de sair para a ocorrência. O incómodo deste fator poderá justificar-se pelo impacto que este constrangimento tem na vida pessoal e familiar, assim como não está prevista nenhuma forma de compensação do tempo extra.

Este fator desta dimensão está relacionado com a dimensão anterior, Ritmo e Intensidade de Trabalho, pois os bombeiros reconhecem que não têm controlo sobre o tempo, nem sobre a quantidade de tarefas. Estes sentem o ritmo de trabalho intenso, devido à ocorrência de diversos serviços num curto espaço de tempo. A perceção dos participantes desse ritmo de trabalho está associada a sintomas de stress.

Quanto ao fator **“saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizar a pausa devido ao trabalho**, existe a necessidade de os profissionais terem de estar operacionais durante todo o turno, muitas vezes impede que estes tenham uma pausa dedicada exclusivamente para as refeições. Referem ser comum interromperem a refeição para responder às ocorrências ou nem a realizarem por já estarem de serviço à mesma. As ocorrências, assim como os seus desfechos, são imprevisíveis, os serviços podem demorar mais de uma hora, dependendo do tipo de ocorrência. Alguns bombeiros referem que esta situação obriga muitas vezes a comerem fora de horas, e por vezes refeições menos saudáveis e que também de certa forma sentem-se forçados a terem de pagar ou escolher não fazer a refeição.

Como foi referido anteriormente, além de nesta atividade ser necessária atuação imediata por parte dos bombeiros, também exige **disponibilidade permanente a qualquer hora do dia**. Maior parte dos operacionais que consideram este constrangimento um incómodo, são bombeiros profissionais e sapadores. Isto, justifica-se devido a não se sentirem descansados mesmo não estando de serviço, pois têm de se manter em alerta pelo telefone e sentem que têm de organizar a sua vida pessoal consoante o seu trabalho.

O problema ou a pressão relacionada com o tempo, desempenha um papel central na dinâmica da atividade de muitas maneiras, influenciando a sua organização e outras tarefas. A constante preocupação com os prazos de execução das tarefas é uma realidade que afeta os trabalhadores, e no caso dos bombeiros, essa pressão é ainda mais significativa, visto que precisam de responder a emergências no menor tempo possível, frequentemente sem controlo sobre o trabalho (Costa, 2015 cit Castillo e Villena 2005).

A maioria dos bombeiros justifica que o fator **dormir a horas pouco usuais** está relacionado com o horário de turnos rotativos, principalmente o turno noturno. Alguns bombeiros mencionam que quando estão de serviço à noite e trabalham durante essa noite, que acabam por dormir no dia seguinte quando saem de serviço.

A desordem na organização dos ritmos biológicos, resultante do trabalho por turnos rotativos, afeta diretamente o equilíbrio entre os ciclos de sono, assim como o funcionamento dos sistemas orgânicos (Costa, 2015 cit Simões et al, 2010).

Segundo Silva (2007), a atividade por turnos pode levar as pessoas a enfrentarem diversos problemas de saúde, tanto físicos quanto psicológicos. Isso pode incluir dificuldades relacionadas com o ciclo de sono, questões gastrointestinais, problemas cardiovasculares, sintomas de depressão e ansiedade, entre outras (Costa, 2015).

### 5.3 Dimensão Autonomia e Iniciativa

De acordo com Kovács (2006), a autonomia no ambiente de trabalho não se limita apenas à liberdade de desempenhar funções e à realização de tarefas. A autonomia na profissão engloba a capacidade de tomar decisões e intervir nos processos de trabalho, incluindo a habilidade de autocontrole e autoavaliação, e também a participação na organização e no funcionamento da empresa, como a oportunidade de influenciar decisões relacionadas com mudanças na estrutura do trabalho e nas condições do trabalho (Costa, 2015).

Relativamente aos constrangimentos relacionados com esta dimensão, o fator **ser obrigado a realizar o trabalho tal e qual como foi definido** deve-se ao facto de os procedimentos dos bombeiros estarem protocolados para cada situação, garantindo a segurança dos mesmos, podendo apenas serem alterados por decisão da equipa quando há algum impedimento para a sua execução. Mesmo a nível interno, dentro do quartel, os bombeiros têm de cumprir um plano diário de atividades que incluem manutenção das instalações e viaturas. Este plano está condicionado pela imprevisibilidade de serviços, pelo número de saídas e duração das mesmas, situações sobre as quais não têm nenhum tipo de controlo. Devido aos operacionais terem de seguir os protocolos para cada situação, apenas o mais graduado tem o poder para decidir. Em consequência, os operacionais relatam estar sujeitos ao fator **falta de participação nas decisões relacionadas ao seu trabalho** *“Não. Não acho que tenho uma voz ativa e participativa no meu quartel. (...) Chefias! Pronto, as chefias são líderes, e por vezes não nos dão ouvidos, e nós somos quem sente no terreno os problemas, se nada se alterar, o problema vai continuar. E eu tenho esse problema [não ser ouvido], o que começa depois a ser mais uma coisa que mexe com o nosso psicológico”* (46 anos, sexo masculino).

### 5.4 Dimensão Relações de Trabalho com colegas de trabalho e chefias

Nesta dimensão, os participantes apresentam que o fator **não serem tratados/as de forma justa e com respeito por chefias** deve-se ao facto de sentirem a não existência de *“feedback”* construtivo por parte dos mais graduados. As relações com os superiores são uma característica de potencial risco da atividade, podendo afetar psicologicamente os operacionais tanto de forma positiva, fornecendo apoio social dentro dos próprios serviços de emergência, como negativa, quando surgem conflitos entre superiores e colegas. Quando questionados pelo fator, **ser desconsiderada a sua opinião para o funcionamento do serviço**, alguns bombeiros relacionam com as chefias, referindo que sofrem discriminação por parte destas, e que de facto sentem que é impossível exprimirem-se à vontade. Outros apontam para o funcionamento dos corpos de bombeiros. Explicam que por estarem ausentes numa hierarquia *“militarizada”*, as decisões são tomadas pelo topo (Comando) e os restantes elementos limitam-se a cumprir orientações superiores. Assim, os operacionais muitas vezes não têm interferência e não são envolvidos nas tomadas de decisões, o que pode originar descontentamentos.



Quanto ao fator **ser frequente a necessidade de ajuda dos colegas, apesar de nem sempre existir**, os operacionais consideram que o trabalho em equipa é fundamental para desempenhar as suas funções, sendo um eixo essencial para o sucesso das suas intervenções, estando interligado com o fator **depende do trabalho de colegas para poder realizar o seu**, na dimensão de Ritmo e Intensidade de Trabalho *“Temos de estar conscientes daquilo que estamos a fazer, mesmo que estejamos a fazer alguma coisa com menos à vontade, se tivermos com uma boa equipa, ganhamos mais à vontade. Por vezes pedimos ajuda, e temos de ter noção daquilo que estamos a fazer, porque estamos a lidar com vidas humanas, e acabamos por criar laços e estamos seguros sem dar por isso, é algo que evolui. Nós adaptamo-nos e é uma proteção com que ficamos”* (25 anos, feminino).

Outra característica relacionada com estes dois fatores é a quantidade de efetivos de cada corporação. Existe por vezes a necessidade de pedir apoio, e devido a uma quantidade reduzida de efetivos, os bombeiros acabam por ter um acumular de funções, estando correlacionada com o fator hiper-solicitação da dimensão Ritmo e Intensidade de Trabalho.

Relativamente aos operacionais mencionarem **serem pouco reconhecidos/as pelos colegas**, indicam estarem expostos, mas que este constrangimento não lhes causa incómodo.

## 5.5 Dimensão Relações de Emprego com a Corporação

Acerca desta dimensão, os participantes revelaram preocupação em três fatores principais: **a remuneração não permitir ter um nível de vida satisfatório, dificilmente conseguem fazer a mesma atividade quando tiverem 60 anos ou mais, e existir falta de reconhecimento e/ou valorização**. A razão pela qual pode levar os participantes a sentirem este último constrangimento no seu trabalho, está relacionado com o tipo de liderança presente no corpo de bombeiros, estado interligado com o fator **não serem tratados/as de forma justa e com respeito por chefias e ser desconsiderada a sua opinião para o funcionamento do serviço** como referido na dimensão anterior *“O meu comandante já me estava a causar problemas em casa, porque acabava por levar para casa. (...) eu dei o melhor de mim para subir, e não fui reconhecido e tive as melhores notas dos bombeiros onde estou a trabalhar agora, e isso causa-me um mau estar psicológico que não tenho vontade de trabalhar aqui (...)”* (31, masculino), *“(...) pelo município onde estou a trabalhar, não [me sinto reconhecido], pelas chefias...não, nós não fazemos nada [dizem as chefias], mas eles é que tem os fins de semana sempre de folga, não saem para serviços nenhuns, e estão sempre no horário 8h-16h/16h-24h. E acaba por mexer psicologicamente a mim e a todos os bombeiros que trabalham aqui há mais tempo, podem não o dizer, mas falam (...) isto não acontece em todas as corporações (...) mas aqui existe discriminação [por parte das chefias]”* (38 anos, sexo masculino).

## 5.6 Dimensão Exigências Emocionais

Conforme o estudo conduzido pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2017), ficou claro que as exigências emocionais são mais comuns em atividades que requerem interação com o público, como é o caso da profissão dos bombeiros (Ramos, 2022).

De forma geral, os bombeiros encaram o **contacto direto com o público** como uma característica da sua atividade, algo que tem de fazer parte e na qual já estão familiarizados, visto que acontece no seu dia-a-dia.

Contudo, apesar de para muitos dos bombeiros este constrangimento não incomodar, para outros é revelado que estas relações com o público nem sempre são fáceis. Assim, os trabalhadores afirmam que se **confrontam com exigências, queixas ou reclamações do público**, e que contactam por vezes situações de conflito e desespero, o que pode gerar **situações de tensão na relação com este**, justificando as percentagens de incómodo do fator **contacto direto com o mesmo**. Conforme indicada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007), o assédio no ambiente de trabalho é reconhecido por especialistas como um elemento que contribui para o aumento das exigências emocionais enfrentadas pelos trabalhadores. A violência e o assédio psicológico ou físico, podem resultar em stress e ter sérios impactos na saúde mental e física, tanto nas vítimas como nas testemunhas (Costa, 2015).

Os bombeiros estão continuamente expostos a adversidade como vítimas secundárias e frequentemente experienciam situações que os ameaçam diretamente, podendo inclusivamente colocar a sua vida em perigo. Estes mencionam ainda, terem de **dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas**. Seja a curto ou longo prazo, este fator acaba por interferir com ele a nível psicológico e às vezes não só. Acabam por sentir pressão, sentir dificuldade em digerir alguns acontecimentos ou sentir sintomas que provocam impactos negativos na sua saúde, como ansiedade *“Sim [sinto que tenho muita pressão]. E sinto que tenho ansiedade, temos a pressão de lidar com vidas humanas, estão nas nossas mãos e não se consegue quantificar, nem qualificar o preço de uma vida, e isso é uma situação de stress”* (29 anos, feminino), *“Sim, estamos expostos a tudo, (...) aquilo que vimos quando alguém se suicida com um tiro na cabeça, (...), isso fica-nos quinze dias, um mês, mais, dentro da nossa cabeça, é aquela imagem dentro da nossa cabeça. Ou alguém que fica completamente sem membros, pode traumatizar, e se não sai da cabeça, não desaparece, mais as crianças que pronto...”* (35 anos, masculino).

Apesar de serem confrontados com a perda, sofrimento ou adversidade durante o exercício das suas funções, estes profissionais têm de se manter operacionais durante a sua intervenção, o que pode conduzir a situações de stress e elevada exigência emocional, pois voltam ao quartel e ao trabalho, na maioria das vezes sem receber suporte para ajudá-los a enfrentar tais situações. Por mais que façam parte do seu quotidiano não deixam de ser traumáticas.

Alguns participantes indicam que este constrangimento também acaba por se refletir na sua vida pessoal, outros preferem fazer uma separação e guardar para eles, não levando o tema para casa.

Infelizmente, indicaram posteriormente, que acabam por os afetar psicologicamente, nem que seja por breves minutos quando deixam de estar distraídos.

Numa perspetiva global, todos os trabalhadores afirmam gostar do seu trabalho, inclusive indicam que é necessário gostar para o poderem realizar sendo uma característica importante nesta dimensão, devido a ter uma grande influência a nível psicossocial e a todos os constrangimentos a que estão expostos. Existem outras características que podem interferir nesta dimensão, como é o caso da família, ou seja, a relação familiar da vida pessoal pode ter um grande peso neste tema dos riscos psicossociais *“Eu gosto do trabalho dos bombeiros. Quando concorri para os bombeiros, não tinha noção do que era ser bombeiro, nunca tive familiares nesta ocupação, foi através de um amigo meu, que é bombeiro noutra lado, noutra corporação (...) Via os bombeiros profissionais como estar num local de trabalho, fazem preparação física, ajudar o próximo e ir para fogos, e era o conhecimento que eu tinha. Atualmente, aprendi a gostar disto, mas houve uma altura que me senti mais em baixo, e não me despedi porque felizmente nessa altura nasceu o meu filho, e não me despedi porque precisava disto para manter a minha família, porque se não, tinha me ido embora dos bombeiros. O meu psicológico estava em baixo com o meu sistema de trabalho”* (30 anos, masculino).

## 5.7 Dimensão Conflitos Éticos e de Valores

De acordo com Bodier (2011), a atividade de trabalho muitas das vezes pode estar em conflito com os valores pessoais do trabalhador (Ramos, 2022).

Os participantes nesta dimensão apontaram o fator **ter que fazer coisas que desaprovam** e assinalaram também que, **as coisas que fazem são tidas como pouco importantes**, ligado a este último fator está o facto de os bombeiros sentirem falta de reconhecimento e desvalorização, ou seja, interligado com a dimensão Relação de Emprego com Corporação.

Esta amostra revela ainda que **faltam meios necessários para fazer um trabalho que consideram bem feito**. Grande parte dos inquiridos (71%) pertence a corporações de bombeiros voluntários, no caso deste tipo de corpos de bombeiros, são eles mesmos que tentam assegurar os meios materiais e humanos face ao que necessitam para a sua atividade, os trabalhadores ainda mencionam que se sentem preocupados do ponto de vista da segurança com os recursos disponíveis. Outras características que intervêm nesta dimensão são a falta de oportunidades para realizarem um bom trabalho e para desenvolverem competências profissionais, como formações. *“Todas tem um nível de risco altíssimo [as atividades exteriores que os bombeiros realizam], onde nós não praticamos na ordem de trabalho como deve ser, (...) que é o que todas as corporações fazem, e têm mais elementos por turnos. As corporações para funcionarem bem, têm de ter doze/quatorze [bombeiros] por turno, e nós temos três, nós não praticamos para nossa segurança. Eu posso dizer que estou cá desde o dia 15/10/2010 e a minha última formação foi nessa altura e estamos em 2023. Mas também não quero fazer na minha hora de folga, eu já cá estou todos os dias, se não me pagam horas e faço horas outra vez... Eu não vivo para ser bombeiro. Eu trabalho para viver, não vivo para o trabalho”, “Nós bombeiros,*

*estamos um bocado esquecidos a nível de apoio psicológico. Posso dizer que já morreu aqui dois colegas nossos com cancro e um por enforcamento e nunca vi aqui ninguém (...)*” (35 anos, masculino).

Também existe nesta dimensão a preocupação da perspectiva da corporação relativamente ao bem-estar dos trabalhadores. Em algumas circunstâncias a capacidade e controlo de ajudar os trabalhadores ultrapassa as competências dos elementos de comando.

### **Fator Carreira de Bombeiro**

A carreira de bombeiro pode ser um conflito para a esta população. A maioria dos bombeiros mencionam que é importante existir um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Quase todos os bombeiros da carreira voluntária, indicaram conseguir realizar este equilíbrio, por existir a possibilidade de realizar a troca de serviços entre eles e que é aceite pelas chefias. Os bombeiros de carreira profissional afirmam que a existência deste equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal está dependente da corporação muitas das vezes, do facto das chefias facilitarem ou não a conciliação, e que muitas das vezes sentem discriminação por parte destas *“epah, eu acho que já é geral, é uma enorme bola de neve, já tudo me causa danos psicossociais. Até mesmo alguns colegas ficam admirados da forma como falo, talvez porque como tenho sido discriminado sempre (...), eu não sou desta localidade, então só depois é que formei família e amigos, porque não tinha nada, sendo um alvo mais fácil de discriminação. E posso dar um exemplo, (...) obrigavam-nos a estar de prevenção na rotunda no natal com o VSAT (Veículo de Socorro e Assistência Técnica), e um dos meus dois colegas da equipa não era motorista de pesados, então o comandante deixou-o ir passar o natal a (...) e a minha outra colega de equipa ao (...), [os dois colegas de equipa são subchefes de 2<sup>a</sup>]. Era a minha primeira folga e o meu primeiro natal com o meu filho, e fui ameaçado pelo meu antigo comandante através do telefone do chefe de serviço, se eu não fosse a essa prevenção que me metia um processo disciplinar, (...), e eu tive de ir fazer o serviço e não passei o natal com o meu filho, e isso magoa-me muito e dói muito. Isto para dizer que me senti discriminado, porque podia ter sido de outra forma, até o telefonema (...), mas como não sou subchefe de 2<sup>a</sup>”* (30 anos, masculino).

### **Fator Categoria de Bombeiro**

Após uma análise mais aprofundada, a categoria de bombeiro é considerada um fator que interfere devido a existir alguma discriminação por parte da mesma, nomeadamente entre idades (fator necessário para evoluir na categoria). Apenas em algumas corporações, para os bombeiros mais velhos, devido ao afastamento da realização da parte operacional, existe a possibilidade de passar a desempenhar tarefas mais administrativas, assim como para os bombeiros mais novos, por serem a base da hierarquia e tendo menos experiência na atividade.

## **5.8 Limitações**

Este estudo apresenta algumas limitações.

O número de inquiridos foi considerável, mas a sua distribuição não foi suficientemente equilibrada. Houve menos bombeiros do quadro de comandos em comparação com aqueles do quadro ativo, o que implica que os resultados relativos à exposição dos riscos psicossociais podem variar significativamente de acordo com a categoria de bombeiro, uma vez que as suas funções e responsabilidades diferem.

As exposições dos bombeiros aos riscos psicossociais podem variar de acordo com a sua carreira, tornando, assim, relevante a realização de estudos adicionais para identificar os fatores psicossociais específicos em cada tipo de carreira de bombeiro.

Tendo sido constatado que a família foi um fator mencionado pelos trabalhadores interveniente na discussão dos resultados deste estudo, deparou-se que uma nova dimensão poderia ter sido abordada. Por exemplo, dimensão relação de vida profissional com vida pessoal.



## 6 CONCLUSÕES E PERSPETIVAS FUTURAS

### 6.1 Conclusões

Através da aplicação da Escala de Riscos Psicossociais foi possível aceder à perspetiva do trabalhador sobre as condições de trabalho.

Para dar resposta ao objetivo principal deste estudo, verificou-se que os trabalhadores estão sujeitos a diferentes dimensões de fatores psicossociais de risco.

Ao analisar os resultados obtidos dos bombeiros em estudo, os participantes têm perceção que estão expostos a diversos constrangimentos no trabalho, destacando-se as dimensões mais assinaladas quanto à exposição: exigências emocionais, tempos de trabalho, autonomia e iniciativa, e ritmo e intensidade de trabalho. Relativamente aos constrangimentos mais assinalados com maior incómodo, destacam-se as dimensões: ritmo e intensidade de trabalho, tempos de trabalho, exigências emocionais e relações de trabalho com colegas de trabalho e chefias.

Os bombeiros relativamente aos constrangimentos da dimensão ritmo e intensidade de trabalho, apresentam diferentes perceções sobre os fatores psicossociais. O ritmo, intensidade e tempos de trabalho são uma prioridade, pois, os bombeiros reconhecem que não têm controlo sobre o tempo, nem sobre a quantidade de tarefas. Mesmo que tenham horários de turno definidos, os operacionais nem sempre conseguem cumpri-los, pois podem acabar por trabalhar mais horas do que o previsto quando ocorrem emergências perto do fim do turno, estes sentem o ritmo de trabalho intenso devido à ocorrência de diversos serviços num curto espaço de tempo. A perceção desse ritmo de trabalho está associada a sintomas de stress e poderá ser resolvido com uma maior quantidade de efetivos.

Em relação aos constrangimentos na dimensão exigências emocionais, verificou-se que a maioria dos inquiridos contacta diretamente o público, estando expostos diariamente a situações de sofrimento, tensão e exigências destes, o que justifica as percentagens de incómodo. Os bombeiros mencionam que a exposição a cenários de dor e aflição afeta a sua saúde mental, causando sintomas de ansiedade.

Quanto ao relacionamento com colegas de trabalho e chefias, os inquiridos afirmam que o trabalho em equipa é um fator fundamental para desempenhar as suas funções, sendo um eixo essencial no seu trabalho. Outro fator, é a quantidade de efetivos em cada corporação. Existe por vezes a necessidade de pedir apoio, e devido a um baixo número de efetivos, acabam por acumular mais funções. As relações com os superiores são outro fator potencial de risco, pois, tanto pode influenciar de forma positiva, fornecendo apoio social dentro dos próprios serviços de emergência, como também pode se tornar um fator negativo quando surgem conflitos entre superiores e colegas. Os bombeiros, referiram ainda sofrer discriminação por parte das chefias, pois revelam que as suas opiniões são desconsideradas e não são tratados de forma justa, nem com respeito.

No nível organizacional, os participantes estão expostos a muitas situações desafiadoras relacionadas à organização do trabalho. Os bombeiros trabalham de forma hierárquica, o que acaba por impor limites à autonomia dos bombeiros menos graduados. Existem protocolos fixos com procedimentos rígidos para orientá-los durante cenários incertos e desafiadores, o que também pode impedir a autonomia. A exposição a estes fatores organizacionais, afeta a forma como os socorristas desempenham e lidam com suas funções operacionais. A adicionar a estes fatores, a carreira e categoria de bombeiro são características da atividade que acabam por interferir e causar constrangimentos aos trabalhadores.

Foi vantajoso realizar as entrevistas, pois foi possível explicar mais facilmente as percepções dos trabalhadores aos riscos psicossociais.

Destaca-se a importância relativa aos impactos do trabalho na saúde, além de desempenharem a missão de salvar vidas, é igualmente essencial que estejam em plena forma em todos os aspetos, diariamente, para que possam cumprir essa função de maneira eficaz *“Acho que o tema é muito importante, acho que devíamos evoluir. Precisa-se a nível nacional de muito apoio psicológico que está a ser desvalorizado, devíamos ter um acompanhamento como a GNR e a PSP na minha opinião. “Todos os dias” estão GNR’s a suicidarem-se, porque ou não lhes dão mobilidade para o pé de casa, ou não lhes dão condições, ou são pressionados como eu fui psicologicamente (...). Eu já pensei nisso, [suicídio], mas penso que ainda não fiz nada porque tenho um bom suporte familiar, porque se não já tinha destruído a minha vida por causa dos bombeiros”*(30 anos, masculino).

## 6.2 Perspetivas Futuras

Devem ser realizados mais estudos para aumentar o conhecimento nesta área e para ter uma melhor percepção da realidade que envolva a relação saúde-trabalho neste tipo de profissão. Seria pertinente realizar-se uma análise dos riscos psicossociais entre bombeiros de diferentes carreiras, por exemplo bombeiros voluntários e profissionais para uma compreensão mais fina das exigências associadas à atividade com um enquadramento diferenciado em termos de condições de emprego.



---

## 7 BIBLIOGRAFIA

- Administração Interna - Autoridade Nacional de Proteção Civil. Despacho n.o 7316/2016. Diário da República no 107/2016. 2016;II:17548–603.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing.
- Berger W, Coutinho ESF, Figueira I, et al. Rescuers at risk:a systematic review and meta-regression analysis of the worldwide current prevalence and correlates of PTSD in rescue workers. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2012;47(6):1001–1011. doi:10.1007/s00127-011-0408-2
- Chen, X., Zhang, L., Peng, Z., & Chen, S. (2020). Factors influencing the mental health of firefighters in Shantou city, China. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 529–536. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S249650>
- Choi, M. Y. (2021). Mental and physical factors influencing wellbeing among south korean emergency workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(1), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010070>
- Costa, F. J. D. S. (2015). *SAÚDE NO TRABALHO: A REALIDADE DE QUEM SOCORRE*. Institute of Medicine (IOM). Finding what works in health care: standards for systematic reviews. 2011. [https://nihlibrary.nih.gov/sites/default/files/Finding\\_What\\_Works\\_in\\_Health\\_Care\\_Standards\\_for\\_Systematic](https://nihlibrary.nih.gov/sites/default/files/Finding_What_Works_in_Health_Care_Standards_for_Systematic)
- Kshtriya, S., Kobezak, H. M., Popok, P., Lawrence, J., & Lowe, S. R. (2020). Social support as a mediator of occupational stressors and mental health outcomes in first responders. *Journal of Community Psychology, 48*(7), 2252–2263. <https://doi.org/10.1002/jcop.22403>
- Kshtriya, S., Lawrence, J., Kobezak, H. M., Popok, P. J., & Lowe, S. (2022). Investigating Strategies of Emotion Regulation as Mediators of Occupational Stressors and Mental Health Outcomes in First Responders. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph19127009>
- Leduc, C., Giga, S. I., Fletcher, I. J., Young, M., & Dorman, S. C. (2021). Participatory development process of two human dimension intervention programs to foster physical fitness and psychological health and well-being in wildland firefighting. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137118>
- Lentz, L., Smith-Macdonald, L., Malloy, D. C., Anderson, G. S., Beshai, S., Ricciardelli, R., Brémault-Phillips, S., & Carleton, R. N. (2022). A Qualitative Analysis of the Mental Health Training and Educational Needs of Firefighters, Paramedics, and Public
-

- 
- Safety Communicators in Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph19126972>
- Macdermid, J. C., Lomotan, M., & Hu, M. A. (2021). Canadian career firefighters' mental health impacts and priorities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312666>
- OIT. (2010). *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/)
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. In *The BMJ* (Vol. 372). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Pasca, R., & Wagner, S. L. (2022). Modeling Firefighter Work State, Satisfaction and Well-Being. *JOURNAL OF LOSS & TRAUMA*, 27(6), 516–529. <https://doi.org/10.1080/15325024.2021.2013672>
- Pelletier, C., Ross, C., Bailey, K., Fyfe, T. M., Cornish, K., & Koopmans, E. (2022). Health research priorities for wildland firefighters: a modified Delphi study with stakeholder interviews. *BMJ OPEN*, 12(2). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051227>
- Ramos, M. I. P. (2022). *OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ATIVIDADE DE TÉCNICOS DE SEGURANÇA EM SERVIÇOS EXTERNOS E EM SERVIÇOS INTERNOS*.
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Risk Factors and Psychosocial Risks at Work: Definition and Implications
- Salek Ruiz, V., & Lima De Araujo, A. L. (2012). Health and safety, and subjectivity at work: the psychosocial risks. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 170–180. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>
- Schuhmann, B. B., Henderson, S. N., Black, R. A., Van Hasselt, V. B., Klimley Margres, K., Masias, E. V., & LeDuc, T. J. (2022). A Behavioral-Analytic Model for Assessing Stress in Firefighters. *Behavior Modification*, 46(2), 267–293. <https://doi.org/10.1177/0145445520986137>
- Sousa, T. T. (2020). *LACTATO CAPILAR COMO INDICADOR DE SOBRECARGA FISIOLÓGICA EM BOMBEIROS*.
- Tessier, M., Lamothe, J., & Geoffrion, S. (2022). Psychological First Aid Intervention after Exposure to a Traumatic Event at Work among Emergency Medical Services Workers. *Annals of Work Exposures and Health*, 66(7), 946–959. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxac013>
-

- 
- Vasconcelos, A. G., Lima, E. D., Teoh, K., do Nascimento, E., MacLennan, S., & Cox, T. (2021). Work-related factors in the etiology of symptoms of post-traumatic stress among first responders: the Brazilian Firefighters Longitudinal Health Study (FLoHS). *CADERNOS DE SAUDE PUBLICA*, 37(9). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00135920>
- Vasconcelos, A. S. M. da S. O. (2016). *SAÚDE MENTAL, BURNOUT, STRESS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO EM BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS*.
- Wagner, S. L., White, N., Buys, N., Carey, M. G., Corneil, W., Fyfe, T., Matthews, L. R., Randall, C., Regehr, C., White, M., Alden, L. E., Krutop, E., Fraess-Phillips, A., & Fleischmann, M. H. (2021). Systematic Review of Mental Health Symptoms in Firefighters Exposed to Routine Duty-Related Critical Incidents. *Traumatology*, 27(3), 285–302. <https://doi.org/10.1037/trm0000275>
- Wagner, S. L., White, N., Randall, C., Regehr, C., White, M., Alden, L. E., Buys, N., Carey, M. G., Corneil, W., Fyfe, T., Matthews, L. R., Fraess-Phillips, A., & Krutop, E. (2021). Mental disorders in firefighters following large-scale disaster. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 15(4), 504–517. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.61>
- Watkins, E. R., Walker, A., Mol, E., Jahnke, S., & Richardson, A. J. (2019). Women Firefighters' Health and Well-Being: An International Survey. *Women's Health Issues*, 29(5), 424–431. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.02.003>
- Witczak-Błoszyk, K., Krysińska, K., Andriessen, K., Stańdo, J., & Czabański, A. (2022). Work-Related Suicide Exposure, Occupational Burnout, and Coping in Emergency Medical Services Personnel in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031156>